

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS**  
**CAMPUS A. C. SIMÕES**  
**INSTITUTO DE QUÍMICA E BIOTECNOLOGIA**  
**CURSO DE QUÍMICA TECNOLÓGICA E INDUSTRIAL**

**MATHEUS LUCAS DA SILVA VERÇOSA**

**UM ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO  
PROFISSIONAL DOS ESTUDANTES DE QUÍMICA NO BRASIL**

**Maceió**

**2024**

**MATHEUS LUCAS DA SILVA VERÇOSA**

**UM ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO  
PROFISSIONAL DOS ESTUDANTES DE QUÍMICA NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Química e Biotecnologia da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Química Tecnológica e Industrial.

Orientador: Prof. Dr. José Edmundo Accioly de Souza

**MACEIÓ**

**2024**

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecária Responsável: Livia Silva dos Santos - CRB 1670

V481e Verçosa, Matheus Lucas da Silva.

Um estudo da importância das empresas juniores na formação profissional dos estudantes de química no Brasil / Matheus Lucas da Silva Verçosa. – 2024.  
66 f.: il.

Orientador: José Edmundo Accioly de Souza.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Bacharelado em Química) –  
Universidade Federal de Alagoas. Instituto de Química e Biotecnologia. Maceió, 2024.

Bibliografia: f. 56-62.

Apêndice: 63-66.

1. Formação profissional - Química. 2. Empresa Júnior – IQB/UFAL. 3. Formação Acadêmica. 4. Estudante de química. I. Título.


CDU: 54 : 377

## Folha de Aprovação

MATHEUS LUCAS DA SILVA VERÇOSA

### UM ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS ESTUDANTES DE QUÍMICA NO BRASIL


Trabalho de Conclusão de Curso submetido à banca examinadora do curso de Bacharelado em Química Tecnológica e Industrial da Universidade Federal de Alagoas e aprovada em 02 de Maio de 2024.

Documento assinado digitalmente  
 JOSE EDMUNDO ACCIOLY DE SOUZA  
Data: 11/06/2024 13:11:26-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---


(Orientador(a) – Prof. Dr. José Edmundo Accioly de Souza (IQB/UFAL))

#### Banca examinadora:

Documento assinado digitalmente  
 VALERIA RODRIGUES DOS SANTOS MALTA  
Data: 19/06/2024 13:21:17-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(Examinador(a) – Dra. Valéria Rodrigues dos Santos Malta (IQB/UFAL))

Documento assinado digitalmente  
 JULIANA CRISTINA PEREIRA LIMA PAULINO  
Data: 25/06/2024 10:43:17-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(Examinador(a) – Dra. Juliana Cristina Pereira Lima Paulino (UFAL))

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos, por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para não desanimar durante a minha graduação, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Aos meus pais e irmãos, por terem dado todo o suporte necessário para que eu tivesse chegado até o fim, sempre acreditando em mim e em meus estudos, que sempre estiveram ao meu lado, pelo companheirismo incondicional e pelo apoio, sempre acreditando e demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei à minha formação e a este trabalho. À minha namorada Rebeca Albuquerque pelo apoio, companheirismo, compreensão e paciência demonstrada durante o período do projeto.

Aos meus amigos e colegas que tornaram a árdua caminhada um pouco mais leve, transformando difíceis momentos dessa jornada em boas experiências e boas risadas. Em especial aos meus caros colegas de disciplinas de curso, Shaydy Santos, Maurício Augusto e Wemerson Silva, aos bons companheiros de Quimitec que junto comigo tiveram as maiores aventuras e foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Agradeço ao professor Dr. Edmundo por ter sido meu orientador, desempenhando sua função com dedicação e amizade, guiando-me com sabedoria ao longo deste trabalho. A todos os professores, sou grato pelas correções, ensinamentos e conselhos que me permitiram apresentar um desempenho aprimorado em minha formação profissional durante o curso. Agradeço também pela ajuda e pela paciência com que cada um de vocês guiou meu aprendizado, contribuindo significativamente para o meu crescimento acadêmico e pessoal.

Agradeço sinceramente a todos que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho. Seja diretamente envolvido no seu desenvolvimento ou indiretamente apoiando-me ao longo deste processo de pesquisa, cada um de vocês enriqueceu profundamente meu processo de aprendizado. Além disso, não posso deixar de mencionar as pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso; vocês não apenas me incentivaram, mas também tiveram um impacto significativo na minha formação acadêmica. Obrigado por fazerem parte desta jornada.

## RESUMO

Empresas juniores desempenham um papel crucial na formação acadêmica e profissional de estudantes de Química, fornecendo oportunidades únicas para o desenvolvimento de competências e habilidades essenciais. Este estudo investiga o impacto das empresas juniores na formação de estudantes de Química, buscando compreender a atuação dessas organizações, os benefícios da participação dos estudantes e as competências desenvolvidas durante essa experiência. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, utilizando questionários e análise documental para coletar dados junto aos estudantes de Química envolvidos com empresas juniores. A metodologia adotada neste estudo é exploratória e descritiva, combinando abordagens qualitativas e quantitativas. Os procedimentos de coleta de dados incluem questionários e análise documental. A amostra da pesquisa é composta por estudantes de Química envolvidos com empresas juniores no Brasil, bem como membros da Quimitec IQB/UFAL. Os dados coletados foram analisados de forma aprofundada, utilizando técnicas de análise qualitativa e quantitativa. Os resultados revelam que a participação em empresas juniores proporciona uma série de benefícios para os estudantes de Química, incluindo o desenvolvimento de habilidades de liderança, trabalho em equipe, comunicação e gestão de projetos. Além disso, a vivência nessas organizações permite aos estudantes aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula em situações práticas, promovendo uma formação mais completa e integrada. Conclui-se que as empresas juniores desempenham um papel significativo na formação dos futuros profissionais da Química, preparando-os não apenas tecnicamente, mas também para os desafios do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Empresa Júnior, Estudantes de Química, Formação Profissional, Desenvolvimento de Competências.

## ABSTRACT

Junior companies play a crucial role in the academic and professional development of Chemistry students, providing unique opportunities for the development of essential competencies and skills. This study investigates the impact of junior companies on the formation of Chemistry students, seeking to understand the performance of these organizations, the benefits of student participation, and the competencies developed during this experience. The research adopted a qualitative approach, using questionnaires and documentary analysis to collect data from Chemistry students involved with junior companies. The methodology adopted in this study is exploratory and descriptive, combining qualitative and quantitative approaches. Data collection procedures include questionnaires and documentary analysis. The research sample consists of Chemistry students involved with junior companies in Brazil, as well as members of Quimitec IQB/UFAL. The collected data were analyzed in depth, using techniques of qualitative and quantitative analysis. The results reveal that participation in junior companies provides a range of benefits for Chemistry students, including the development of leadership, teamwork, communication, and project management skills. Additionally, the experience in these organizations allows students to apply theoretical knowledge acquired in the classroom to practical situations, promoting a more comprehensive and integrated education. It is concluded that junior companies play a significant role in the formation of future Chemistry professionals, preparing them not only technically but also for the challenges of the job market.

**Keywords:** Junior Company, Chemistry Students, Professional Formation, Development of Competencies.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxograma metodológico utilizado no estudo.....	34
Figura 2 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 2 do Formulário 1.....	36
Figura 3 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 4 do Formulário 1.....	37
Figura 4 – Conteúdos sugeridos na formação dos Químicos.....	38
Figura 5 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 5 do Formulário 1.....	39
Figura 6 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 11 do Formulário 1.....	40
Figura 7 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 12 do Formulário 1.....	41
Figura 8 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 3 do Formulário 1.....	42
Figura 9 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 8 do Formulário 1.....	43
Figura 10 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 14 do Formulário 1.....	44
Figura 11 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 15 do Formulário 1.....	45
Figura 12 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 6 do Formulário 1.....	46
Figura 13 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 9 do Formulário 1.....	47
Figura 14 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 10 do Formulário 1.....	49



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ALMEJ</b>	Encontro Alagoano de Empresas Juniores
<b>BJ</b>	Brasil Júnior
<b>CNEJ</b>	Conceito Nacional de Empresa Júnior
<b>CNJE</b>	Confederação Nacional de Empresas Juniores da França
<b>CNPJ</b>	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
<b>EJ</b>	Empresa Júnior
<b>ENEJ</b>	Encontro Nacional de Empresas Juniores
<b>ESSEC</b>	École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales
<b>FAAP</b>	Fundação Armando Alvares Penteado
<b>FEJEA</b>	Federação das Empresas Juniores de Alagoas
<b>FEJECE</b>	Federação das Empresas Juniores do Ceará
<b>FEJEMS</b>	Federação das Empresas Juniores de Mato Grosso do Sul
<b>FEJEPAR</b>	Federação das Empresas Juniores do Paraná
<b>FEJERO</b>	Federação das Empresas Juniores de Rondônia
<b>FEJESC</b>	Federação das Empresas Juniores de Santa Catarina
<b>FEJESP</b>	Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo
<b>FEJERS</b>	Federação das Empresas Juniores do Rio Grande do Sul
<b>FEFEAP</b>	Federação das Empresas Juniores do Amapá
<b>FEMTEJ</b>	Federação Mato-Grossense de Empresas Juniores
<b>FEJEPE</b>	Federação das Empresas Juniores de Pernambuco
<b>FEJEMG</b>	Federação das Empresas Juniores de Minas Gerais
<b>FGV Jr</b>	Fundação Getúlio Vargas Júnior
<b>IQB</b>	Instituto de Química e Biotecnologia
<b>IES</b>	Instituições de Ensino Superior
<b>MEC</b>	Ministério da Educação
<b>MEJ</b>	Movimento Empresa Júnior
<b>SERJÚNIOR</b>	Serviços de Engenharia Júnior
<b>UFAL</b>	Universidade Federal de Alagoas
<b>UNIJR-BA</b>	União de Empresas Juniores da Bahia

## **Sumário**

<b>1. Introdução</b> .....	12
<b>2. Objetivos</b> .....	15
<b>3. Fundamentação Teórica</b> .....	16
3.1. Conceito de empresa júnior e seu surgimento.....	16
3.2. Papel das Empresas Juniores na Formação Acadêmica e Profissional de Estudantes.....	19
3.3. Competências e Habilidades Desenvolvidas pelos Estudantes de Química por meio de uma Empresa Júnior.....	23
<b>4. Metodologia</b> .....	31
4.1 Tipologia da Pesquisa.....	31
4.2. Perfil dos Entrevistados.....	32
4.3. Coleta e Análise de Dados.....	33
<b>5. Resultados e Discussões</b> .....	35
<b>6. Considerações Finais</b> .....	55
<b>7. Referências</b> .....	56
<b>Apêndice A - Formulário 1 – “IMPORTÂNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO QUÍMICO!”</b> .....	64
<b>Apêndice B - Formulário 2 – “OPINIÃO DOS MEMBROS DA QUÍMITEC”</b> .....	67

## 1. Introdução

A revolução da internet nas últimas décadas tem tido um impacto profundo na formação acadêmica e profissional, alterando significativamente a maneira como as habilidades técnicas e sociais são valorizadas no mercado de trabalho. Com acesso quase ilimitado ao conhecimento e oportunidades de aprendizagem online, a internet democratizou o acesso à educação, abrindo portas para milhões de estudantes em todo o mundo. A formação acadêmica tradicional, embora continue relevante, não é mais a única rota para o sucesso profissional (TEIXIERA; BRANDÃO, 2003).

Com a internet, as pessoas podem adquirir habilidades técnicas altamente especializadas por meio de cursos online, tutoriais e recursos gratuitos ou pagos. A flexibilidade e a adaptabilidade que a aprendizagem online proporciona permitem que os indivíduos desenvolvam um conjunto diversificado de competências, mais alinhadas às necessidades do mercado de trabalho atual. No entanto, as habilidades sociais não podem ser negligenciadas, à medida que a tecnologia avança, a demanda por profissionais com habilidades interpessoais, comunicação eficaz, trabalho em equipe, liderança e resolução de conflitos, torna-se cada vez mais essencial (UNICEP, 2023; PUCPR, 2020)

As exigências do mercado de trabalho estão evoluindo constantemente. Com a automação e a inteligência artificial assumindo tarefas repetitivas, as empresas estão procurando profissionais que possam se destacar em áreas que não podem ser facilmente replicadas por máquinas, como: criatividade, empatia e pensamento crítico. Além disso, as habilidades técnicas precisam ser constantemente atualizadas para acompanhar o ritmo das mudanças tecnológicas (PUCPR, 2020).

Tendo em vista as exigências e a demanda do mercado a necessidade de se ter profissionais capacitados e preparados para atuarem, fez com que a formação acadêmica e profissional dos químicos tenha um papel importantíssimo e fundamental. Levando em consideração esse contexto, as empresas júniores vêm se destacando bastante como uma ferramenta importante para complementar a educação universitária, oferecendo aos alunos uma oportunidade ímpar de vivenciar situações reais do mundo profissional ainda durante a graduação.

As empresa júniores são instituições sem fins lucrativos, composta e geridas por estudantes universitários. Os estudantes membros dessas organizações podem vivenciar experiências diretas do mundo profissional, uma vez que essa empresas se estruturam como

empresas reais, colocando em prática os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, além de adquirir habilidades que poderiam não estar sendo desenvolvidas no âmbito acadêmico.

Dentro do contexto específico aos estudantes de química, a atuação em empresas juniores dispõe para os alunos uma experiência única que vai além do ambiente acadêmico. Os membros têm a oportunidade de participar dos desafios reais do mercado, desenvolver as habilidades conhecidas como *hard skills*, que são os conhecimentos específicos que são aprendidos academicamente e facilmente quantificados (gestão de projetos, inglês, ferramentas *office*, gestão de pessoas, editores de vídeo e imagem) e as *soft skills* que são as habilidades geradas pela personalidade do indivíduo, ou seja, consistem em competências mentais, comportamentais e sociais (criatividade, inovação, liderança, dinamismo) (MARTINS; MONTEIRO; FERREIRA, 2020) se preparando para as exigências e demandas da vida profissional.

A faculdade por si só não é suficiente para preparar os jovens para uma carreira bem-sucedida. A experiência prática é crucial para enfrentar os desafios do mercado de trabalho. Sofia Esteves, do Grupo DMRH e da Cia de Talentos, destaca o valor das empresas juniores como um diferencial competitivo (EXAME, 2017).

“Estar pronto para o mercado de trabalho não é tarefa fácil, principalmente quando ainda temos um hiato entre a teoria universitária e a prática, o dia a dia. É exatamente por isso que eu acredito que a melhor forma de um estudante começar a sua carreira é apostando na prática. A empresa júnior é uma excelente porta de entrada para o mercado profissional, pois ela proporciona uma experiência enriquecedora ao permitir que o jovem coloque em prática o que aprendeu na sala de aula, além de possibilitar que ele desenvolva e descubra características profissionais que desconhecia.”

Há uma lacuna entre a teoria acadêmica e a prática profissional, tornando essencial o envolvimento em atividades práticas desde cedo. As empresas juniores oferecem uma oportunidade única para os estudantes aplicarem seus conhecimentos em um ambiente profissional, descobrindo e desenvolvendo habilidades que podem passar despercebidas na sala de aula. No Brasil, essas empresas, lideradas por estudantes, existem há 50 anos e estão amplamente distribuídas, principalmente em instituições de ensino público (EXAME, 2017).

As Diretrizes Curriculares para os cursos de Química, estabelecidas em conformidade com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 (Lei 9.394/96) e o Edital nº 04/97 da Secretaria de Educação Superior do MEC, propõem uma abordagem de ensino mais abrangente, que visa desenvolver não apenas uma formação didática, científica e tecnológica sólida, mas também uma formação humanística, enfatizando a importância de defender a vida,

o ambiente e o bem-estar dos cidadãos (ANDRADE et.al, 2004). A empresa júnior pode desempenhar um papel relevante na formação profissional do químico ao se alinhar com as diretrizes curriculares mencionadas no texto. Ela contribui para o desenvolvimento de habilidades interpessoais, estimula o pensamento crítico e reflexivo, promove uma abordagem interdisciplinar e proporciona vivência prática da profissão. Assim, a empresa júnior complementa a formação acadêmica, tornando o estudante de química um profissional mais completo e preparado para os desafios do mercado de trabalho.

A importância de investigar o papel das empresas juniores na formação acadêmica e profissional dos estudantes de química reside na necessidade de compreender como essas iniciativas podem agregar valor à educação tradicional e contribuir para a construção de profissionais mais completos e preparados para o mercado.

A problemática abordada neste trabalho consistiu na análise de como a participação em empresas juniores impactou a formação acadêmica dos estudantes de química, identificando os benefícios práticos e as competências desenvolvidas ao longo dessa experiência. Além disso, investigou-se como essa vivência influenciou o ingresso no mercado de trabalho e o desempenho profissional dos graduandos de química, proporcionando uma visão mais ampla e enriquecedora da profissão.

A partir dessas reflexões, o objetivo deste trabalho foi oferecer uma visão abrangente e fundamentada sobre o papel das empresas juniores na formação dos estudantes de química, contribuindo para o entendimento das implicações positivas que essa experiência pode ter tanto para os graduandos quanto para a área de química como um todo.

## **2. Objetivos**

### **Objetivo geral:**

Analisar de forma abrangente e fundamentada o impacto das empresas juniores na formação dos estudantes de química, visando compreender como essa experiência contribuiu para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos graduandos.

### **Objetivos específicos:**

- 1- Investigar a atuação das empresas juniores na área de química;**
- 2- Avaliar os benefícios da participação em uma empresa júnior para a formação do químico;**
- 3- Identificar as competências desenvolvidas pelos estudantes de química por meio da vivência em uma empresa júnior.**

### 3. Fundamentação Teórica

#### 3.1. Conceito de empresa júnior e seu surgimento

As empresas juniores surgiram na França a partir de uma lei nacional de associações com vocação econômica em 1901. No ano de 1967, um estudante da ESSEC Business School chamado Bernard Caioso concebeu a ideia de criar uma estrutura administrada por estudantes que pudesse oferecer estudos executados a preços acessíveis e com rapidez para empresas tradicionais. Compostas exclusivamente por estudantes, as empresas juniores disponibilizam às empresas e instituições a competência e o dinamismo das grandes universidades em diversas áreas. Desde então, as empresas juniores têm experimentado um notável desenvolvimento (NETO et al., 2004).

Desde a criação da primeira Empresa Júnior (EJ), o conceito tem se propagado entre as principais universidades de engenharia e comércio, bem como nas escolas de comunicação e agronomia dessas instituições. Em 1969, surgiu a Confederação Nacional de Empresas Juniores da França - CNJE, que assumiu a responsabilidade de reunir e coordenar 114 empresas juniores em todo o território francês. Após anos difundindo o conceito de EJ nas principais cidades europeias, a CNJE conta com mais de 380 empresas juniores estabelecidas em 20 países do continente, fazendo parte da rede europeia de empresas juniores, *Junior Enterprises Europe* (NETO et al., 2004).

No Brasil, em 1987, a ideia de empresa júnior foi introduzida pela Câmara de Comércio França-Brasil por meio de um anúncio publicado em um jornal. Esse anúncio convocava jovens interessados em criar uma empresa júnior em suas faculdades. Como resultado desse anúncio, após enfrentarem desafios como viagens para a Europa, burocracia e resistência de várias pessoas, as três primeiras Empresas Juniores do país foram estabelecidas: FGV Jr - Fundação Getúlio Vargas, Júnior FAAP - Fundação Armando Álvares Penteado e Poli Júnior - Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (MARQUES, PIMENTEL, CAMARGO, 2016).

No Brasil se as empresas juniores tivessem que arcar com os custos de uma estrutura própria o projeto se inviabilizaria. Vinculando as empresas juniores à estrutura das Instituições de Ensino Superior (IES) e com o apoio dos professores, o movimento no Brasil se instalou rapidamente, verificando-se algumas vantagens com relação ao modelo Francês. Os estudos no Brasil seriam voltados às micro e pequenas empresas, mercado cuja demanda por consultorias estava superior à oferta. Em vista disto, o Movimento Empresa Júnior no

Brasil cresceu bastante, sendo reconhecido hoje como o país que mais apresenta empresas juniores no mundo (NETO et al. 2004).

Como forma de organizar e divulgar o Movimento Empresa Júnior no Brasil, surgiram as federações. As federações congregam o conjunto de EJs espalhadas pelas 27 unidades federativas do Brasil e lutam para potencializar essas iniciativas como catalisadores de transformação e motores do empreendedorismo no país. Sendo assim existem 27 federações: FEFEAP, Roraima Júnior, TO Júnior, FEJERO, FEMTEJ, Acre Júnior, Piauí JR, Baré Júnior (Estado do Amazonas), Pará Júnior, Goiás Júnior, FEJEMS, FEJECE, FEJEPE, FEJEA, FEJEPAR, FEJESP, FEJERS, FEJESC, RIO Júnior, FEJEMG, JUNIORES (Espírito Santo), SERJÚNIOR, UNIJR-BA, PB Júnior, RN Júnior, MARANHÃO Júnior e Concentero.

Geridas exclusivamente por estudantes IES e Técnico, que por meio do desenvolvimento de estudos nas áreas correlatas ao currículo acadêmico e sob a orientação dos professores, passam a aplicar a teoria no ambiente real das organizações de produção. As EJs, mesmo com o imprescindível apoio da instituição de ensino que fornece espaço físico e toda a infraestrutura necessária para os alunos trabalharem, apresentam estrutura jurídica própria e são geridas de acordo com as normas contidas em seu estatuto, regimento interno e leis de associações civis sem fins lucrativos. Além disso, exibem CNPJ e nota fiscal próprios, conforme definição do conceito de empresa júnior aprovado em 2003. (ZILLOTTO, BERTI, 2012).

Cada empresa apresenta uma organização peculiar de sua estrutura funcional. Os graus hierárquicos e a organização departamental são divididos de modo específico de acordo com o discernimento e o conhecimento dos acadêmicos envolvidos, visando melhorar os relacionamentos interpessoais e tornar o trabalho eficiente e eficaz. São diversas as áreas existentes em empresas juniores, sendo que a divisão mais comum se dá em seis diretorias (áreas): presidência, administrativa/qualidade, financeira, marketing, projetos e recursos humanos. (JÚNIOR, DE ALMEIDA, DE OLIVEIRA MEDEIROS, 2014).

O livro “A Lei das Empresas Juniores - Estudos sobre o Marco Legal da Educação Empreendedora no Ensino Superior”, lançado em 2016, apresenta a estrutura estatutária das empresas juniores por meio de cinco regras:

- 1- Pessoa jurídica de direito privado (associação):** As empresas juniores são organizações estudantis que simulam um ambiente empresarial, mas não têm como



objetivo principal auferir lucro. Seu propósito está relacionado à capacitação dos acadêmicos, desenvolvendo habilidades e competências para o mercado de trabalho.

- 2- **Organização de pessoas com o mesmo propósito:** As empresas juniores são movimentos compostos por estudantes universitários que compartilham causas semelhantes. O sucesso da EJ depende do desempenho e da união dos envolvidos, que buscam realizar projetos que contribuam para o desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional, alavancando também o mercado e a economia.
- 3- **Finalidade não lucrativa:** Embora possam gerar excedentes financeiros (lucro), esses recursos são reinvestidos na própria empresa júnior para melhorias e capacitações. A finalidade econômica não está vinculada à distribuição de lucros para os membros.
- 4- **Ausência de direitos e obrigações recíprocos:** Os membros cooperam em busca de um resultado comum, mas não possuem obrigações diretas uns com os outros. O estatuto e o regimento interno estabelecem normas para o funcionamento institucional.
- 5- **Membros voluntários:** Os membros são voluntários e não recebem remuneração. Formalmente, são documentados como voluntários para evitar vínculos empregatícios. A participação na empresa júnior permite ganhar experiência, capacitação e estimula o empreendedorismo.

Segundo Tomas Dias Sant’Ana, coordenador-geral de Expansão, Gestão e Planejamento acadêmico do Ministro da Educação (MEC), o objetivo de uma empresa júnior é dar ao estudante a oportunidade de praticar o que ele aprende em sala de aula em situações reais e com clientes reais. (MEC, 2019)

“Participar de uma empresa júnior oportuniza esse contato com o dia a dia de uma empresa real. Os empresários juniores podem ocupar cargos que dificilmente eles teriam a chance nessa fase da carreira. Quando eles entram no mercado de trabalho ou resolvem empreender estão mais preparados e mais qualificados” explica Tomas.

Além disso, a Lei 13.267 de 2016, no Brasil, reconhece as empresas juniores como associações civis de direito privado, estabelecendo sua importância para capacitar os jovens e fomentar o empreendedorismo, sendo pioneira no mundo em regulamentar o funcionamento dessas organizações estudantis (Brasil Júnior, 2020).

O texto da lei define as empresas juniores como entidades organizadas por estudantes universitários 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 (Brasil Júnior, 2021).

A lei trouxe segurança jurídica tanto para os empreendedores que prestam serviços por meio das empresas juniores como para os clientes que passaram a saber exatamente o que esperar ao contratar esses serviços. A especificação dos serviços e a experiência dos prestadores ganharam em transparência com a regulamentação proporcionada pela legislação (MARQUES, PIMENTEL, CAMARGO; 2016).

A Brasil Júnior, entidade representativa das empresas juniores, teve um papel importante na inspiração da Lei das Empresas Juniores, com base nos elementos do Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ) desenvolvido por eles. O CNEJ proporciona padronização e facilita o início de jornadas empreendedoras (Brasil Júnior, 2021).

A regulamentação trazida pela lei definiu que as empresas juniores devem ser registradas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e devem estar vinculadas a uma instituição de ensino superior. Essa vinculação oferece suporte e credibilidade para os jovens talentos inovarem e promove o desenvolvimento de líderes mais preparados para o mercado (MARQUES, PIMENTEL, CAMARGO; 2016).

Segundo a Brasil Júnior, desde 2010, o MEJ já impactou mais de R\$ 70 milhões na economia brasileira, que são integralmente reinvestidos na educação empreendedora dos estudantes. Os resultados da rede: mais de 49 milhões de faturamento, mais de 34 mil projetos, mais de 1400 empresas juniores, mais de 26 mil empresários juniores em mais de 260 universidades (públicas e privadas) do Brasil.

### **3.2. Papel das Empresas Juniores na Formação Acadêmica e Profissional de Estudantes**

A empresa júnior possibilita ao acadêmico que vá além da sala de aula e dos seus conceitos, colocando em prática o que aprendeu ou está a aprender na sua graduação. A Brasil Júnior, representante maior das EJs brasileiras, ainda complementa a definição de EJ como “um grande laboratório prático do conhecimento técnico e em gestão empresarial [onde] você [estudante] tem um alto grau de liberdade de se pensar em todos os processos da EJ” (LUNA et al., 2014).

O MEJ, tem como visão, “ser uma rede de lideranças plurais, empreendendo mais soluções colaborativas e inovadoras”. Sua missão, “formar por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor”. E seus valores são: orgulho de ser MEJ, postura empreendedora, compromisso com resultado, sinergia, transparência e autenticidade (Brasil Júnior, 2023).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2012 a 2018, o número de trabalhadores com ensino superior completo aumentou 48,2%. Passou de 13,1 para 19,4 milhões. São experiências e aprendizados que desenvolvem o crescimento pessoal e profissional do indivíduo (GIBERTI, 2020).

Os cursos de graduação em instituições de ensino superior ainda são muito importantes para quem busca boas posições no mercado de trabalho, destacando-os como um diferencial de excelência. Empresas preferem estudantes universitários e graduados durante o processo de contratação, considerando que esses profissionais possuem conhecimentos mais específicos e são vistos como mais capacitados. Em um cenário de crise econômica, a especialização e o conhecimento se tornam ainda mais relevantes na busca por emprego (GIBERTI, 2020).

O curso superior oferece uma ampla gama de opções de atuação e possibilita o desenvolvimento de um conhecimento aprofundado em uma área específica. Embora o diploma ainda seja relevante no processo de recrutamento, é fundamental buscar atividades práticas no ambiente acadêmico para complementar a formação e aumentar as chances de empregabilidade. A educação empreendedora também é valorizada, e o Movimento Empresa Júnior (MEJ) surge como uma alternativa importante para o desenvolvimento extracurricular dos estudantes, capacitando-os para o mercado de trabalho e fomentando valores como ética, colaboração e atitude empreendedora (GIBERTI, 2020).

Os estudantes universitários e estagiários serão as futuras lideranças e executivos, e as empresas que investem em seu potencial e conhecimentos técnicos saem na frente, mantendo um corpo técnico de qualidade. O MEJ, por meio do trabalho em rede e contato com o mercado, proporciona aos estudantes maior familiaridade com novas ferramentas, trabalhos em equipe e atividades complexas. A atividade econômica das EJs pode gerar excedentes que são reinvestidos em capacitações, treinamentos e melhorias para aprimorar seus membros, contribuindo para a prosperidade de negócios e a renovação da cultura no mercado de trabalho (GIBERTI, 2020).

Em uma perspectiva contemporânea, a empresa júnior surge como uma oportunidade valiosa para os estudantes universitários aprimorarem seus conhecimentos teóricos ao colocá-los em prática dentro de sua área de formação. No entanto, essa experiência vai além do aspecto estritamente acadêmico, pois os desafios enfrentados proporcionam um ambiente rico de aprendizado e desenvolvimento pessoal (ZILIOTTO; BERTI, 2012).

Uma premissa fundamental ao analisar o papel da empresa júnior é a concepção de aprendizagem como um processo dialético, envolvendo a interação do estudante com o mundo real e suas estruturas epistêmicas e desejantes. Nesse sentido, o modelo institucional estudado deve ser examinado para identificar como ele oferece oportunidades de aprendizado ao aluno (ZILIOOTTO; BERTI, 2012).

As Empresas Júnior podem ter uma influência significativa na formação de liderança e trabalho em equipe. Elas proporcionam aos estudantes a experiência da aplicabilidade prática dos conceitos e teorias aprendidos na sala de aula. Estudos mostram que a participação em uma Empresa Júnior pode contribuir para a aquisição de habilidades pessoais requisitadas pelo atual mercado de trabalho, especialmente em relação à comunicação eficiente e habilidade de trabalho em grupo (DA SILVA BARBOSA; GUEIROS; DA CONCEIÇÃO SILVA, 2019).

A participação em uma empresa júnior enriquece os estudantes, pois eles adquirem uma bagagem de experiências significativa até o término da graduação. Ao assumirem papéis de liderança, desenvolvem habilidades gerenciais, aprimoram a comunicação e a criatividade, aprendem a trabalhar em equipe, a lidar com clientes e fornecedores, além de anteciparem funções profissionais do mercado de trabalho e organizações (LANGHI, PETEROSSO, DO NASCIMENTO, 2019).

É relevante destacar que muitos alunos que fazem parte da empresa júnior também estão envolvidos em outras atividades, como estudos e trabalho em corporações. Essa dinâmica exige deles um alto nível de dinamismo e responsabilidade. O envolvimento com a empresa júnior fomenta o espírito empreendedor, permitindo que os estudantes vivenciem o mercado de trabalho e executem projetos, contribuindo para a formação de profissionais mais capacitados para enfrentar os desafios do cotidiano (LANGHI, PETEROSSO, DO NASCIMENTO, 2019).

Apesar de possuir demandas semelhantes a uma empresa padrão, a empresa júnior é gerida por estudantes, que podem não ter a mesma experiência dos grandes gestores. Entretanto, mesmo com as limitações de tempo e conhecimento técnico/teórico, os resultados obtidos ganham um significado especial, considerando os recursos limitados disponíveis para o funcionamento da organização. Essa vivência proporciona aos estudantes uma compreensão mais profunda do mundo empresarial, suas complexidades e desafios (ZILIOOTTO; BERTI, 2012).

Assim, a empresa júnior emerge como uma poderosa plataforma educacional, onde o aprendizado transcende os limites das salas de aula e ganha vida no mundo real. A experiência proporciona aos estudantes a oportunidade de se tornarem profissionais mais preparados e empreendedores, prontos para enfrentar os desafios da carreira e contribuir de forma mais efetiva para a sociedade e o mercado de trabalho (LANGHI, PETEROSSO, DO NASCIMENTO, 2019).

Como mencionado anteriormente, uma nova abordagem para a formação profissional está emergindo no Brasil e no mundo, na qual as necessidades do mercado e da sociedade têm um papel essencial na definição do currículo educacional. Nesse contexto, a empresa júnior é apresentada como uma alternativa viável e criativa, capaz de qualificar o profissional de forma significativa (LANGHI, PETEROSSO, DO NASCIMENTO, 2019).

A empresa júnior pode ser compreendida como uma instituição que resiste às pressões do mercado e preserva os valores essenciais da integração entre educação e trabalho. Exemplo disso foi a grande demanda das empresas juniores no período da pandemia da COVID-19 onde a competitividade gerada por essas instituições devido aos seus serviços abaixo do valor de mercado, além da consultoria prestada por estudante com conhecimento das ferramentas digitais salvaram inúmeros negócios de fecharem suas portas (GIBERTI, 2020; Brasil Júnior, 2020). Nessa perspectiva, a empresa júnior é valorizada não apenas pelo resultado imediato, mas como um processo de transformação, uma passagem na qual o estudante se torna profissional. Essa transformação ocorre em um espaço mediado por aproximações e supervisões de professores, que promovem interações diferentes daquelas encontradas no ambiente estritamente empresarial (JÚNIOR, DE ALMEIDA, DE OLIVEIRA MEDEIROS, 2014).

A empresa júnior estabelece articulações relevantes com o ensino e a pesquisa, permitindo que o aluno se responsabilize pelo conhecimento adquirido durante sua inserção nesse contexto. Assim, a empresa júnior é apresentada como uma força motriz para uma nova perspectiva de formação profissional, na qual a interação entre o ensino teórico e a prática profissional ganha destaque. Através dessa experiência, o aluno tem a oportunidade de se preparar para a realidade do mercado de trabalho, mas também de desenvolver uma compreensão mais ampla e responsável sobre o conhecimento que adquire. A empresa júnior é valorizada não apenas pelos resultados tangíveis que alcança, mas como um espaço de crescimento pessoal e profissional, onde o estudante se torna um profissional mais qualificado

e consciente de sua trajetória educacional (LANGHI, PETEROSSO, DO NASCIMENTO, 2019).

A principal missão das Empresas Júniores é proporcionar aos estudantes uma experiência prática e enriquecedora, complementando a formação teórica oferecida nas salas de aula. Elas atuam em diversas áreas de conhecimento, desde consultoria empresarial, engenharia, marketing, até projetos sociais e de tecnologia, entre outras. Os membros das EJs assumem responsabilidades reais, enfrentam desafios do mundo profissional e lidam diretamente com questões do mercado de trabalho, destaca a Brasil Júnior.

O aprendizado adquirido através dessa abordagem resultará em conhecimentos que serão, sem dúvida, aplicados em futuras atividades profissionais. O projeto geralmente é realizado em grupo, com metas e prazos claramente definidos, o que promove a habilidade de trabalho em equipe, altamente valorizada atualmente. Além disso, a oportunidade de trabalhar em um projeto que aborda um problema real, comum na carreira de um químico, contribuirá para o desenvolvimento de uma maior agudeza e senso crítico por parte do aluno (CONPLEQ, 2016).

A empresa júnior oferece a oportunidade de desenvolver e aperfeiçoar diversas habilidades. Ela não apenas enriquece a educação do estudante de graduação, mas também contribui para a formação do perfil do profissional de química. Assim, o indivíduo pode começar sua carreira com uma compreensão clara do que é necessário para o crescimento profissional e para seguir um caminho de sucesso (CONPLEQ, 2016).

Em suma podemos citar as competências e benefícios que são desenvolvidas durante a participação em uma empresa júnior: desenvolvimento de habilidades profissionais, experiências práticas, *Networking* (o contato com muitas empresas e outras EJs), visão empreendedora, responsabilidade social e uma preparação para o mercado de trabalho.

### **3.3. Competências e Habilidades Desenvolvidas pelos Estudantes de Química por meio de uma Empresa Júnior**

O conceito de competência tem sido amplamente debatido ao longo das décadas, com diferentes perspectivas. Inicialmente, autores como McClelland (1973) defendiam que as competências, em vez da inteligência, eram previsoras do desempenho no trabalho. Isso levou a uma visão que considerava as competências como um conjunto de qualificações, incluindo conhecimento, habilidades e atitudes (FERNANDES; DA SILVA, 2017)

No entanto, as mudanças no mundo do trabalho nas décadas de 1980 e 1990, especialmente a instabilidade e a complexidade, levaram a uma redefinição do conceito. Autores como Le Boterf e Zarifian (1994) propuseram uma abordagem que considerava as competências como a capacidade de mobilizar recursos em situações profissionais complexas e mutáveis. Além disso, autores como Cheatham e Chiver (2005) introduziram um modelo que inclui competências funcionais, pessoais, cognitivas/intelectuais e éticas/valores, destacando a importância das inter-relações entre essas competências (FERNANDES; DA SILVA, 2017).

Essas perspectivas mais recentes enfatizam que as competências não são apenas uma lista estática de conhecimentos e habilidades, mas dependem do contexto e se desenvolvem com a experiência no trabalho. Além disso, o conceito de competência passou a estar relacionado à agregação de valor pelo indivíduo ao seu ambiente de trabalho e à consideração das relações de poder nas estruturas organizacionais. Essas mudanças no entendimento do conceito de competência também se refletem na academia, onde os projetos de ensino têm incorporado essa abordagem ao longo das últimas décadas (JÚNIOR, DE ALMEIDA, DE OLIVEIRA MEDEIROS, 2014).

Os modelos administrativos centrados em competências e habilidades foram desenvolvidos como uma resposta ao aumento da competitividade nos ambientes organizacionais. Esses modelos encaixam-se na estratégia de Recursos Humanos (RH) e surgiram como uma abordagem inovadora e inteligente para atender às crescentes demandas das empresas (CATHO EMPRESAS, 2020).

O conceito central desses modelos é identificar, desenvolver e gerenciar as habilidades e competências dos colaboradores de acordo com as necessidades da organização. Isso permite que as empresas alcancem um diferencial competitivo com base em seus recursos humanos, garantindo que possuam as competências necessárias para o sucesso (CATHO EMPRESAS, 2020).

Esses modelos abrangem dois tipos principais de competências:

**Competências Técnicas:** Essas competências incluem a educação formal, treinamentos e experiência profissional necessários para desempenhar com sucesso as funções de um cargo. Elas podem ser classificadas em níveis, desde conhecimentos técnicos elementares até conhecimentos técnicos profundos, que permitem tomar decisões inovadoras.

**Competências Comportamentais:** Essas competências são aquelas que afetam o sucesso na execução de atividades e podem estar relacionadas à personalidade, ao convívio social e ao desenvolvimento pessoal. Elas são divididas em categorias, como intelectuais (capacidade de resolver problemas), de comunicação (habilidades de expressão e negociação), sociais (habilidades de relacionamento e trabalho em equipe), comportamentais (iniciativa, criatividade, adaptabilidade, ética) e organizacionais (compromisso com resultados, gerenciamento de tempo, liderança, atuação estratégica).

A escolha do modelo específico a ser adotado depende da cultura organizacional e das necessidades individuais de cada empresa. O objetivo final é desenvolver e manter uma força de trabalho altamente competente e adaptável, que seja capaz de enfrentar os desafios em constante evolução nos ambientes de negócios (CATHO EMPRESAS, 2020).

O perfil profissional do futuro requer um conjunto de competências e habilidades importantes para o mercado de trabalho, sendo capaz de superar crises e influenciar positivamente no sucesso do negócio. À medida que a tecnologia avança e muda os empregadores exigem novas habilidades, a sua existência é geralmente aceita pela grande maioria dos funcionários em todo o mundo, levando a uma maior ação pessoal e vontade de aprender novas habilidades, bem como expectativas coletivas de que os empregadores apoiem de forma mais robusta a educação e o treinamento para reduzir essa lacuna de habilidades. Entender esses sentimentos pode ser importante para os empregadores que buscam atrair e reter talentos, alavancar novas oportunidades de negócios e aumentar sua vantagem competitiva (UDEMY, 2020).

Uma pesquisa realizada pela empresa UDEMY acompanhou as tendências relacionadas a uma lacuna de habilidades no mercado visando identificar a divisão entre as habilidades dos candidatos a emprego e as qualificações exigidas pelos empregadores, desde 2016 foram realizadas quatro pesquisas e relatórios concentrando-se nas tendências globais, baseando-se em cinco países: Índia, Espanha, França, Brasil e México. A pesquisa realizada em 2020, antes da pandemia global, mostrou que em média 83% dos funcionários em todo o mundo acredita que há uma lacuna de habilidades no mercado e 62% dos funcionários se sentem pessoalmente afetados por essa falta em suas competências. A maioria dos funcionários concordou que existem fatores externos, principalmente o aumento do uso de automação e inteligência artificial (IA), que exigirão que eles adquiram habilidades diferentes ou adicionais para substituir habilidades que acreditam estar obsoletas nos próximos cinco anos (UDEMY, 2020).



Os funcionários estão dispostos a adquirir novas habilidades para se destacarem no mercado de trabalho. Países como Índia, Brasil e México lideram nesse comprometimento. Além disso, muitos funcionários estão entusiasmados com a ideia de aprender novas habilidades e mudar de carreira no futuro. Entretanto, eles reconhecem que não podem fazer isso sozinhos. Os empregadores têm um papel importante em apoiar a aprendizagem contínua. A maioria dos funcionários acredita que é crucial que seus empregadores incentivem uma cultura de treinamento constante na organização. A falta de atenção a essas expectativas pode afetar a retenção de funcionários e prejudicar a inovação e a capacidade de capitalizar em novas oportunidades de negócios (UDEMY, 2020).

O artigo "A Formação do Químico" (ANDRADE, 2005), aborda a situação atual do ensino de Química, destacando desafios na graduação e pós-graduação. O artigo "Eixos Mobilizadores em Química" (ANDRADE, et al., 2003) discute a obsolescência das subdivisões tradicionais da Química e a necessidade de abordagens interdisciplinares. A pesquisa em Química tem se expandido para áreas como Materiais, Vida e Ambiente, mas o ensino nesses campos ainda é carente de foco. A necessidade de reorganização acadêmica para promover abordagens interdisciplinares é evidente, estimulando o desenvolvimento de habilidades amplas, comunicação, trabalho em equipe e empreendedorismo. Reformular a formação do químico implica em uma nova estrutura institucional e um currículo que transcenda as fronteiras tradicionais. Isso é fundamental para preparar profissionais capazes de atuar em equipes interdisciplinares e enfrentar os desafios da pesquisa e inovação na indústria (REBOUÇAS; PINTO; ANDRADE; 2005).

Nos últimos anos, o setor industrial tem passado por mudanças significativas na forma como os químicos desempenham seu papel. Eles não se limitam mais às bancadas de laboratório, mas são agora envolvidos em uma ampla gama de funções, incluindo coordenação de equipes, interação intensa com áreas como vendas, produção e clientes, gerenciamento de projetos, manutenção de equipamentos e controle de qualidade. Até mesmo os profissionais que se dedicam à pesquisa e desenvolvimento na indústria precisam desempenhar essas tarefas adicionais. Portanto, o trabalho do químico na indústria requer uma abordagem dinâmica, combinando habilidades tradicionalmente associadas a áreas como administração e engenharia (ANDRADE et al., 2004).

Essa evolução na atuação do profissional de química na indústria muitas vezes não corresponde à imagem tradicional associada a esse campo, o que cria um desafio para os recém-formados que buscam emprego, apesar da crescente demanda por profissionais nesse

setor em constante crescimento. O químico moderno, altamente valorizado pela indústria e acadêmicos, precisa desenvolver um perfil abrangente, que abrange habilidades comportamentais, gerenciais, administrativas e técnicas. Essas três dimensões são interligadas e igualmente importantes para o sucesso nessa área (REBOUÇAS; PINTO; ANDRADE; 2005. ANDRADE et al., 2004).

Dentro da empresa júnior visando sua estrutura organizacional, os cargos e a quantidade de membros, as funções desempenhadas pelos estudantes podem variar circunstancialmente onde suas competências vão desde a elaboração do contrato, elaboração da precificação, até a execução do projeto em cada fase da construção e finalização das tarefas, habilidades são desenvolvidas e obtenção de novos conhecimentos são adquiridos. Podemos citar as competências mais acentuadas adquiridas dentro de uma empresa júnior: elaboração de orçamentos, assistência, assessoria, consultoria, divulgação e comercialização; direção, supervisão, programação, coordenação e responsabilidade técnica; padronização mensuração e controle de qualidade; desempenho de cargos e funções técnicas; pesquisa e desenvolvimento de operações e processos industriais; vistoria, perícia, avaliação, serviços técnicos, laudos e atestados; ensaios e pesquisas em geral (DA HORA PEREIRA; RANDOW DE FREITAS, 2022).

A experiência dos estudantes na criação e participação na Empresa Júnior destaca a importância da prática para aprimorar as habilidades adquiridas na teoria acadêmica. Desde a formação de grupos de estudo até a ativa participação na Empresa Júnior, a transição do entusiasmo inicial para os desafios práticos, evidenciando a dinâmica do ambiente empresarial e a necessidade de adaptação. A liderança, fundamental em qualquer empreendimento, é central nessa experiência. A identificação de líderes e a negociação para superar divergências internas demonstram como a prática pode moldar e aprimorar essas habilidades, frequentemente não completamente desenvolvidas em um ambiente puramente acadêmico (DE CARVALHO, 2005).

O planejamento estratégico, inicialmente de curto prazo, destaca a evolução do conhecimento teórico para a aplicação prática. A prática de vender produtos e negociar preços proporciona uma compreensão profunda das necessidades dos clientes, ressaltando a diferença entre teoria administrativa e a realidade enfrentada por microempresários. O desenvolvimento de projetos, assume importância imediata na Empresa Júnior. A busca ativa por conhecimento, a capacidade de adaptação diante de desafios e a pesquisa para sintetizar informações

demonstram a relevância da prática na formação de profissionais capacitados (DE CARVALHO 2005).

Definição de preços, ética nos negócios, postura profissional e marketing emergem como aspectos cruciais aprendidos na prática, ressaltando a necessidade de confiabilidade, divulgação eficaz das atividades e a importância da aparência profissional para o sucesso empresarial. A gestão de conflitos, frequentemente negligenciada em currículos acadêmicos, torna-se uma competência essencial na dinâmica empresarial. A diversidade de opiniões na diretoria da Empresa Júnior demanda constante negociação, destacando a importância da prática na compreensão e resolução eficaz de conflitos. Em suma, a experiência dos alunos na Empresa Júnior destaca a complementaridade entre teoria e prática na formação profissional. Essa vivência evidencia que a prática não apenas aprimora as habilidades acadêmicas, mas também as contextualiza, preparando os profissionais para os desafios dinâmicos do ambiente empresarial (MARQUES, 2012).

*Hard skills*, conhecidas como habilidades técnicas, são essenciais para funções específicas que demandam especialização, treinamento e experiência. No ambiente empresarial, elas englobam a capacidade física e mental necessária para lidar com as responsabilidades do trabalho, assim como visão estratégica, flexibilidade e adaptabilidade às novas tecnologias. Estas habilidades também abrangem o domínio de sistemas como *hardware*, banco de dados, sistemas operacionais, segurança, *web* e telecomunicações (DA SILVA; DE AZEVEDO, 2023).

As *soft skills*, por sua vez, complementam as *hard skills* e devem desempenhar um papel central nas organizações. Apesar de terem uma natureza prática, é crucial que estas habilidades sejam complementares e estejam alinhadas com os objetivos do cargo, uma vez que não são suficientes por si só para o sucesso profissional (DA SILVA, DE AZEVEDO, 2023). Entre as competências individuais associadas às *hard skills* estão a capacidade de leitura e compreensão, cumprimento de metas e prazos, gerenciamento de tempo e compartilhamento do progresso das tarefas (RIBEIRO, 2022).

Ribeiro (2022) destaca a preocupação das empresas com a formação dos universitários, argumentando que muitas vezes esta não corresponde às demandas de *hard skills* do mercado. É crucial, portanto, que os estudantes busquem qualificar e aprimorar seus conhecimentos para atender às expectativas do mercado de trabalho.

As *hard skills*, embora sejam habilidades técnicas, podem ser desenvolvidas ao longo do tempo à medida que o profissional se expõe a atividades específicas de forma contínua, como é o caso do tratamento de dados. Considerando a crescente digitalização, as *hard skills* são vistas como as habilidades do futuro, dado o aumento da demanda por profissionais capazes de resolver problemas utilizando *softwares* e lidar eficazmente com o mundo digital em diversas áreas, incluindo gestão de dados e processos (DA SILVA; DE AZEVEDO, 2023).

Dentro de uma empresa júnior, os membros são expostos a um ambiente que requer não apenas habilidades técnicas da graduação, mas também competências adicionais, como vendas, marketing, finanças e liderança, especialmente relevantes no contexto da química. As federações e outras empresas juniores de diversas áreas podem colaborar em eventos para promover o desenvolvimento dessas competências complementares, ampliando assim o escopo de habilidades dos participantes.

Além das *hard skills*, as *soft skills* desempenham um papel fundamental no mercado de trabalho contemporâneo, contribuindo para um ambiente de trabalho mais harmonioso e para a entrega de serviços de qualidade. Tanto para os profissionais já estabelecidos quanto para os recém-formados ingressarem no mercado de trabalho, é recomendável o desenvolvimento dessas habilidades, que são essenciais para interações eficazes e produtivas dentro das equipes (RIBEIRO, 2022).

As competências individuais relacionadas às *soft skills* em um contexto organizacional incluem a busca pelo equilíbrio emocional, a proatividade na resolução de problemas, a capacidade de fornecer e receber *feedback* de forma construtiva, o respeito às diferentes opiniões, o compartilhamento de conhecimentos e a cordialidade no trato com o público (RIBEIRO, 2022).

Executivos de negócios atualmente valorizam tanto as habilidades técnicas quanto as comportamentais em seus novos funcionários. Um estudo identificou 10 habilidades sociais consideradas diferenciais pelos executivos, com destaque para flexibilidade, ética no trabalho, trabalho em equipe, integridade, comunicação, cortesia, responsabilidade, atitude positiva, profissionalismo e habilidades sociais, sendo comunicação e integridade as mais enfatizadas (DA SILVA; DE AZEVEDO, 2023).

A crise de saúde pública desencadeada pela pandemia do coronavírus impulsionou o desenvolvimento e aprimoramento das *soft skills*, com profissionais tendo que se adaptar a novas circunstâncias, demonstrando flexibilidade e resiliência. Nessa nova dinâmica, o

mercado de trabalho demanda que o funcionário seja o centro do processo de produção, destacando a importância das *soft skills* para o sucesso profissional em um contexto desafiador e em constante mudança (RIBEIRO, 2022).

#### **4. Metodologia**

Nesta seção, são apresentados a classificação da pesquisa, bem como o delineamento da pesquisa, a contextualização sobre o perfil avaliado e as empresas juniores pesquisadas, o roteiro da entrevista e a análise de resultados. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, combinando métodos para obter uma compreensão abrangente do tema estudado. A abordagem qualitativa permitirá explorar em profundidade as percepções e experiências dos participantes, enquanto a quantitativa fornecerá dados mensuráveis que podem ser analisados estatisticamente para identificar padrões e tendências.

O propósito da pesquisa está categorizado como explicativa e descritiva. É considerada explicativa porque busca identificar os fatores que originam fenômenos associados às características mencionadas, de que forma a empresa júnior auxiliou na formação dos estudantes. Além disso, é descritiva, pois apresenta as características de uma determinada população utilizando técnicas padronizadas de coleta de dados, através dos questionários foi possível avaliar a satisfação dos participantes ao participarem de uma empresa júnior (GIL, 2008).

##### **4.1 Tipologia da Pesquisa**

Este trabalho trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, uma vez que teve como objetivo realizar uma análise acerca do perfil e da vivência nas empresas juniores brasileiras de membros e ex-membros, visando-se identificar os pontos positivos e negativos da formação da própria universidade, aliado ao que essas empresas podem oferecer.

Foram empregadas fontes de documentação indireta, especificamente pesquisa documental e bibliográfica (MARCONI, 2001). A pesquisa documental, conforme descrito por SÁ-SILVA, ALMEIDA e GUINDANI (2009), visa identificar informações factuais nos documentos com base em questões e hipóteses de interesse. Para atingir esse objetivo, são aplicados métodos e técnicas para a apreensão, compreensão e análise de documentos de diversos tipos, sejam eles escritos ou não.

Quanto à pesquisa bibliográfica e ao levantamento por amostragem, essas abordagens utilizam recursos tecnológicos de busca como instrumento de pesquisa (GIL, 2008), permitindo ao pesquisador ter acesso direto a uma variedade de conteúdos.

O uso da abordagem neste trabalho teve por finalidade a preocupação a interpretação das realidades sociais, tendo em vista o caráter específico e delimitável. A abordagem quantitativa se restringiu à avaliação do perfil dos entrevistados (membro e ex-membros de

empresas juniores do Brasil), para os quais foi aplicado um formulário com questões variadas (discursivos e por escala 0 a 10), a escolha por escala de 0 a 10 foi utilizada como forma de compreender a satisfação ou e o grau de conformidade dos respondentes com a questão ou afirmação, essas análises limitaram-se à estatística descritiva.

O estudo adota uma abordagem descritiva, conforme delineado por Santos (2002), que se concentra em analisar fatos ou fenômenos já investigados por estudos exploratórios. Esta pesquisa se manifesta por meio de levantamentos e observações sistemáticas de características conhecidas e componentes do fato, fenômeno ou processo em questão.

Além disso, é caracterizada como pesquisa aplicada, visando identificar e analisar as competências desenvolvidas por atuais e ex-membros de uma empresa júnior e como essas contribuíram para o desenvolvimento da carreira profissional dos estudantes. Os resultados obtidos podem ser valiosas fontes de informações para os responsáveis por empresas juniores e IES, auxiliando no processo de elaboração e implementação de melhorias no ensino/aprendizagem na Empresa Júnior.

No que diz respeito aos métodos, além da pesquisa conduzida com os atuais e ex-participantes da empresa juniores de química do Brasil, realizou-se uma revisão bibliográfica com base em materiais publicados em livros, artigos e plataformas online. Além disso, foram considerados relatos de ex-membros da Quimitec do Instituto de Química e Biotecnologia da Universidade Federal de Alagoas (IQB/UFAL) e documentos relacionados à gestão de conhecimento da empresa.

#### **4.2. Perfil dos Entrevistados**

O perfil dos candidatos entrevistados teve como foco estudantes de cursos de Química de diversas IES do Brasil, que ainda fazem parte ou são ex-membros de empresas juniores, podendo ou não estar inseridos no mercado de trabalho. Os participantes da pesquisa, afiliados à empresa, foram selecionados de maneira não probabilística, sendo requisito que pertencessem a algum curso de química, pois algumas dessas empresas possuíam membros de cursos de Engenharia.

Com relação aos membros da Quimitec, empresa júnior de química do IQB/UFAL, foram considerados os alunos que possuíam no mínimo 6 meses de experiência como membro para a entrevista. Tendo em vista que a empresa possui apenas 3 anos de existência, para este trabalho foi necessário que os membros tivessem um perfil e um período ideal para a pesquisa, especialmente os ex-membros.

A amostra para o primeiro formulário (Apêndice A) totalizou em 31 entrevistados de 25 empresas juniores do Brasil, de vários cursos de química, bacharéis e licenciados, que ainda fazem parte de suas empresas ou tidos como pós-juniores. Essa amostra foi favorável para uma boa base de análise e *insights* sobre as empresas juniores no Brasil, especialmente relacionadas aos cursos de química. Para o segundo formulário (Apêndice B) a amostra foram os membros e pós-juniores da Quimitec IQB/UFAL.

### 4.3. Coleta e Análise de Dados

Foi realizado um levantamento do número de empresas juniores que possuem estudantes dos cursos de química como parte de seus membros, esses dados são fornecidos através do portal da Brasil Júnior (<https://id.brasiljunior.org.br/sign-in>), confederação das empresas juniores do Brasil, onde obrigatoriamente todas empresas e participantes devem estar cadastrados. Foi realizado o contato com cada empresa júnior com o meio disponibilizado dentro do portal (*Instagram*, *LinkedIn*, e-mail e telefone) com posterior formulário (Apêndice A) com um questionário acerca da opinião de cada membro.

Foram elaborados dois questionários, o primeiro formulário 1 (Apêndice A) destinado às empresas juniores cadastradas no site da Brasil Júnior e o formulário 2 (Apêndice B) à avaliação do membros da Quimitec IQB/UFAL acerca da sua vivência durante o período em que permaneceram na empresa e os resultados que está tiveram em suas vidas. O primeiro questionário possui 16 perguntas sendo 3 delas discursivas, 2 de múltiplas escolhas e as demais com avaliação de 0 a 10. O segundo questionário possui 7 perguntas abertas visando obter uma opinião mais clara e direta acerca do ponto de vista dos participantes para uma melhor avaliação dos resultados.

Os questionários foram administrados por meio da ferramenta do Google, denominada Formulários, e foram distribuídos via *WhatsApp* e e-mail aos entrevistados durante três meses. Essa abordagem permitiu a rápida coleta de dados, pois os questionários estavam facilmente acessíveis aos participantes. Adicionalmente, a entrevista foi conduzida de forma anônima, sem a solicitação dos nomes dos entrevistados, o que promoveu respostas mais sinceras e aprofundadas. Esse método assegurou que os participantes se sentissem protegidos contra possíveis julgamentos.

Subsequentemente, após serem respondidas, as perguntas fechadas do questionário foram armazenadas na "Nuvem" de dados, especificamente no Google Drive, enquanto as respostas abertas foram contabilizadas e minuciosamente analisadas. Adicionalmente, gráficos



obtidos por meio do Google Formulários foram empregados para facilitar a visualização e compreensão das respostas que foram discutidas durante a pesquisa.

No primeiro formulário (Apêndice A) foram obtidas respostas de 31 pessoas das empresas juniores cadastradas no portal as quais foram contactadas, todas são de cursos de química com diferentes habilitações entre licenciados, bacharéis e industriais. Já o segundo formulário (Apêndice B) destinado aos membros e ex-membros da Quimitec (IQB/UFAL), tendo em vista que a empresa júnior possui poucos membros com seis meses ou mais de participação obteve-se respostas de 9 participantes, sendo em sua maior parcela membros executivos (diretores da EJ) e pós-juniores da empresa.

Os dados obtidos da pesquisa bibliográfica e do questionário tiveram como propósito avaliar a relevância complementar das empresas juniores para os profissionais da área química, alinhando-se às demandas do mercado contemporâneo. Nesse contexto, buscou-se compreender como as empresas juniores desempenham um papel crucial, oferecendo uma contribuição valiosa para os químicos em consonância com as exigências atuais do mercado.

Este estudo concentrou-se em analisar de que maneira essas organizações atuam como complemento essencial ao conhecimento adquirido em sala de aula, proporcionando aos futuros profissionais uma experiência prática e alinhada às demandas dinâmicas do mercado de trabalho. Ao considerar as exigências contemporâneas do mercado, pretendeu-se investigar como as empresas juniores capacitam os estudantes de química para enfrentar desafios do setor, promovendo habilidades práticas, *networking* e uma compreensão mais profunda das demandas do mercado.

**Figura 1 – Fluxograma metodológico utilizado no estudo.**



**Fonte:** Autor (2023)

A figura 1 apresenta o processo realizado para o estudo, onde primeiramente foi feito um levantamento bibliográfico sobre o tema abordado, posteriormente a caracterização da amostra (membros e ex-membros de empresas juniores do Brasil e da Quimitec IQB/UFAL), coleta dos dados por meio de formulários (Apêndices A e B), análise dos dados e posterior apresentação dos resultados e discussões dos mesmos.

## 5. Resultados e Discussões

Nesta seção estão apresentados os resultados e discussões obtidos a partir da investigação sobre a importância das empresas juniores na formação profissional do químico no Brasil. Os resultados foram apresentados e discutidos em relação aos objetivos propostos, permitindo uma análise crítica das informações obtidas e suas implicações para a educação e formação dos futuros profissionais da área de química no Brasil.

Para alcançar esses objetivos, foram realizados dois formulários: o Formulário 1 (Apêndice A), direcionado às empresas juniores de química em todo o Brasil, e o Formulário 2 (Apêndice B), específico para os membros da Quimitec IQB/UFAL. A análise dos dados coletados proporcionou uma compreensão mais clara sobre o papel das empresas juniores na formação profissional dos químicos e os impactos positivos dessa experiência na aquisição de competências essenciais para a carreira. Os resultados para ambos os formulários foram separados em tópicos para uma melhor interpretação dos resultados.

### **Formulário 1 – “IMPORTÂNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO QUÍMICO!” (Apêndice A)**

Tendo em vista as habilitações individuais de cada curso, visando o profissional a ser formado em cada área específica, é fundamental observar as atribuições estabelecidas pela resolução normativa de nº 36 de 12.04.1974. Esta resolução regula o exercício profissional em diferentes currículos de química, elencando 16 atividades específicas atribuídas ao profissional de química. De acordo com o art. 1º da RN nº 36/1974, os bacharéis e licenciados em química possuem atribuições que vão do item 1 ao 7, enquanto o Químico Tecnológico abrange as atribuições do item 1 ao 13. Portanto, foi crucial verificar se a empresa júnior complementa essas características e habilitações estabelecidas para garantir a formação adequada dos profissionais em química.

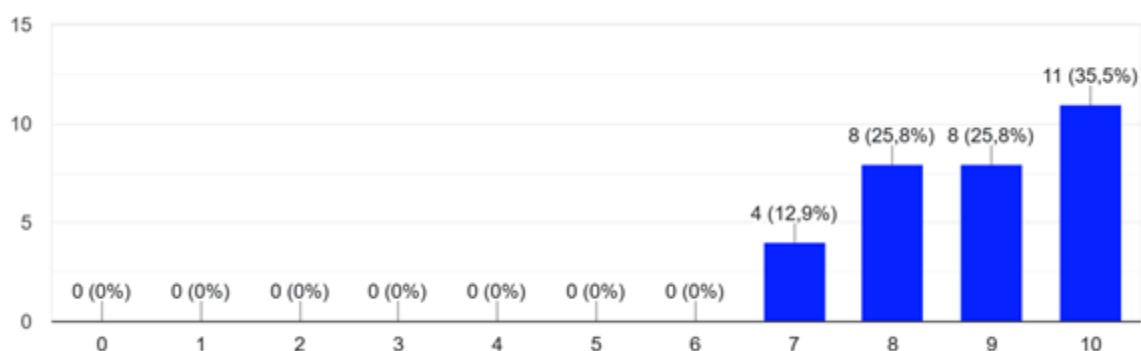
Os dados reunidos fornecem uma compreensão abrangente da influência da empresa júnior na formação dos químicos, examinando não apenas o aprimoramento de habilidades técnicas específicas, mas também a capacidade de desenvolver uma visão estratégica e cultivar o pensamento crítico. Essa análise minuciosa permitiu uma compreensão mais profunda do papel das empresas juniores na preparação dos estudantes para os desafios do mercado de trabalho na indústria química, promovendo uma atuação mais eficaz e distintiva.

### 1) Desenvolvimento de Habilidades e Competências

Neste tópico, estão incluídas as questões 2, 4, 5, 11 e 12 do formulário. Essas indagações foram direcionadas aos membros das empresas juniores para entender como a participação deles na EJ contribui para o desenvolvimento de habilidades e competências. Isso inclui não apenas o currículo dos cursos, mas também os conhecimentos adquiridos para atender às demandas específicas necessárias para desempenhar suas funções.

A média obtida para a importância da participação na empresa júnior para o desenvolvimento das habilidades técnicas de um químico (pergunta 2), foi de 8.2 em uma escala de 0 a 10. Isso reflete a percepção dos participantes de que a empresa júnior desempenha um papel significativo no aprimoramento das habilidades técnicas específicas da área de Química.

**Figura 2 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 2 do Formulário 1**

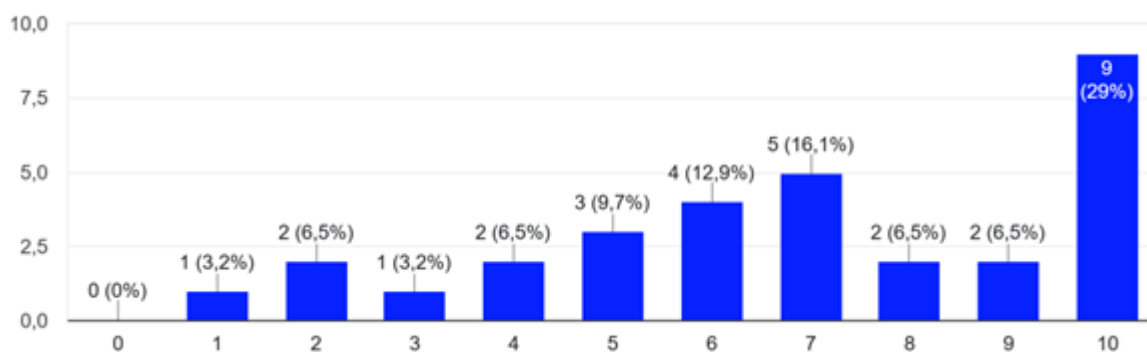


**Fonte:** Autor, 2023

Considerando que as empresas juniores têm como fundamento o desenvolvimento empreendedor, é essencial que seus membros se aperfeiçoem nessa área. Isso implica na busca constante pelo desenvolvimento de habilidades específicas, como a elaboração de documentos técnicos (contratos, notas fiscais, relatórios técnicos), tomada de decisões, trabalho em equipe, estímulo à criatividade e uso de ferramentas digitais. Essas habilidades são fundamentais na vida profissional do químico como é descrito na resolução nº 36 do Conselho Federal de Química (CFQ). Como explica DE CARVALHO (2005), as atividades e experiências dentro da empresa júnior destaca uma complementariedade entre a teoria e a prática na formação profissional, contextualizando os estudantes nos desafios do ambiente de trabalho.

A média obtida para a (pergunta 4), a contribuição da grade curricular do curso de química para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras e atuação na empresa júnior foi de 7.4. Isso sugere que, embora a grade curricular contribua para o desenvolvimento dessas habilidades, ainda há espaço para melhorias e integração mais efetiva com o ambiente empreendedor e o mercado de trabalho.

**Figura 3 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 4 do Formulário 1**

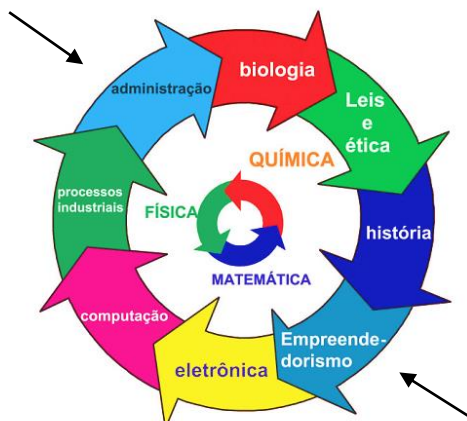


**Fonte:** Autor, 2023

A questão proposta buscou avaliar o nível de contribuição da grade curricular do curso de Química para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras e para a atuação na empresa júnior, utilizando uma escala de 0 a 10. Os resultados variaram entre 1 e 10, com uma média próxima de 7,4. Inicialmente, é interessante observar que a maioria dos respondentes atribuiu notas altas, acima de 6, o que indica uma percepção geralmente positiva em relação à contribuição da grade curricular para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras. No entanto, a presença de algumas notas baixas (1, 2, 3 e 4) sugere que ainda há espaço para melhorias significativas.

O documento "Eixos Mobilizadores em Química" da Sociedade Brasileira de Química (SBQ) destaca a importância do estímulo ao empreendedorismo e à interdisciplinaridade, bem como a aproximação proativa da academia com a atividade econômica. Estes eixos ressaltam a necessidade de uma formação que vá além do conhecimento técnico, incluindo aspectos comportamentais, gerenciais e administrativo-técnicos. Os resultados obtidos também apontam para a necessidade de revisão e atualização constante dos currículos dos cursos de química. É fundamental que as instituições de ensino superior promovam reformas curriculares que incluam atividades que fomentem a criatividade, o empreendedorismo e a interdisciplinaridade, alinhando-se às demandas do mercado e às expectativas dos futuros profissionais.

**Figura 4 – Conteúdos sugeridos na formação dos Químicos**



**Fonte:** ANDRADE, et. al., 2005

Ao examinarmos os currículos das universidades, percebemos que, em algumas delas, o empreendedorismo é uma disciplina obrigatória, enquanto em outras é tratado de forma eletiva. A figura 4 apresenta os conteúdos sugeridos na formação dos químicos segundo os eixos mobilizadores em química, onde administração e empreendedorismo são apresentados como opções ao currículo do químico.

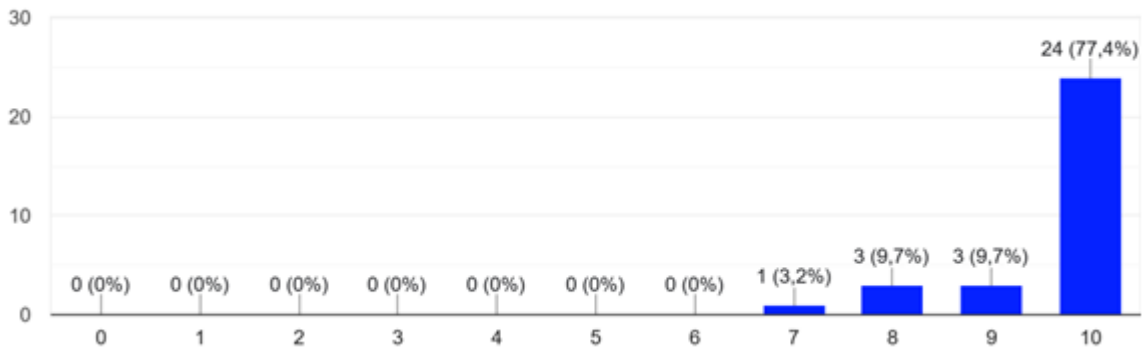
Além disso, é importante que as universidades incentivem a realização de seminários conjuntos com o setor industrial, como forma de estabelecer interações mais produtivas e conferir maior significado ao processo de formação profissional. Os resultados obtidos indicam uma percepção positiva, mas também revelam áreas que necessitam de atenção e melhorias. É fundamental que as instituições de ensino superior continuem a revisar e adaptar seus currículos, buscando uma formação mais alinhada com as necessidades do mercado e preparando os futuros profissionais da química para os desafios do mundo em constante mudança.

Os participantes avaliaram a (pergunta 5), em média, a contribuição da empresa júnior para o aprimoramento das competências empreendedoras com uma pontuação de 9.1. Isso demonstra que a empresa júnior é reconhecida como um ambiente propício para o desenvolvimento dessas competências fundamentais.

A avaliação obtida demonstra uma percepção extremamente positiva dos respondentes em relação à contribuição da empresa júnior para o aprimoramento das competências empreendedoras. Com a maioria dos resultados se concentrando no intervalo de 9 a 10, é

evidente que as empresas juniores desempenham um papel significativo na formação empreendedora dos estudantes.

**Figura 5 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 5 do Formulário 1**



**Fonte:** Autor, 2023

Primeiramente, é crucial entender o conceito de empreendedorismo, conforme definido pelo dicionário Priberam<sup>1</sup>. Empreendedorismo não se limita à criação de novos negócios, mas envolve uma atitude proativa e inovadora na realização de ações que visam desenvolver e dinamizar serviços, produtos e atividades de organização e administração.

Neste contexto, as empresas juniores atuam como espaços de aprendizado prático onde os estudantes podem desenvolver e aprimorar suas competências empreendedoras. Elas proporcionam oportunidades para os alunos aplicarem seus conhecimentos teóricos em situações reais, enfrentando desafios e desenvolvendo soluções inovadoras para problemas do mundo real.

A capacidade de transformar desafios em oportunidades é uma habilidade essencial para qualquer empreendedor, e as empresas juniores oferecem um ambiente propício para o desenvolvimento dessa mentalidade empreendedora. Além disso, a criatividade e a inovação são valores fundamentais que são incentivados e cultivados dentro dessas organizações estudantis.

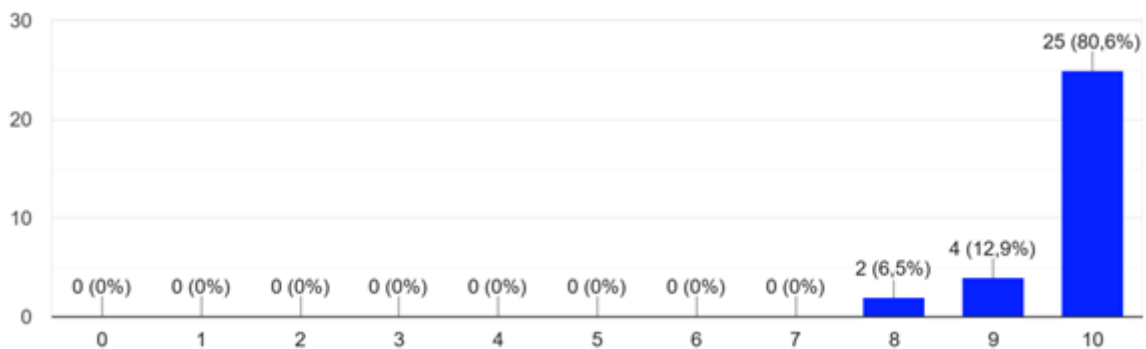
O contexto atual, marcado pela Indústria 4.0 e pela digitalização, ressalta a importância de habilidades como marketing digital, publicidade e inovação tecnológica para o sucesso empreendedor. As empresas juniores, muitas vezes, estão na vanguarda dessas tendências, preparando os estudantes para os desafios do empreendedorismo contemporâneo.

<sup>1</sup> 1. Qualidade ou caráter do que é empreendedor. 2. Atitude de quem, por iniciativa própria, realiza ações ou idealiza novos métodos com o objetivo de desenvolver e dinamizar serviços, produtos ou quaisquer atividades de organização e administração. "Empreendedorismo", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2024, <https://dicionario.priberam.org/Empreendedorismo>.

A pandemia da Covid-19 evidenciou ainda mais o papel crucial das empresas juniores na promoção do empreendedorismo. Projetos como o "Salve um negócio" demonstram a capacidade das empresas juniores de adaptar-se rapidamente às mudanças do ambiente econômico e social, oferecendo soluções práticas e consultoria para pequenas empresas afetadas pela crise.

Na pergunta 11, a empresa júnior é considerada fundamental para o desenvolvimento de habilidades de gestão, com uma pontuação média de 9.1. Isso destaca a percepção dos participantes sobre a contribuição da empresa júnior para a capacidade de gerir projetos e equipes de forma eficaz.

**Figura 6 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 11 do Formulário 1**



**Fonte:** Autor, 2023

Os relatos dos participantes enfatizam como a experiência na empresa júnior desempenhou um papel fundamental no desenvolvimento de habilidades de gestão. Ao assumir papéis de liderança, coordenar projetos e gerenciar equipes, os membros da empresa júnior tiveram a oportunidade de aprimorar suas habilidades de gestão de forma prática e significativa. Eles destacam a importância de lidar com situações desafiadoras, tomar decisões assertivas e garantir o bom funcionamento das operações da empresa júnior.

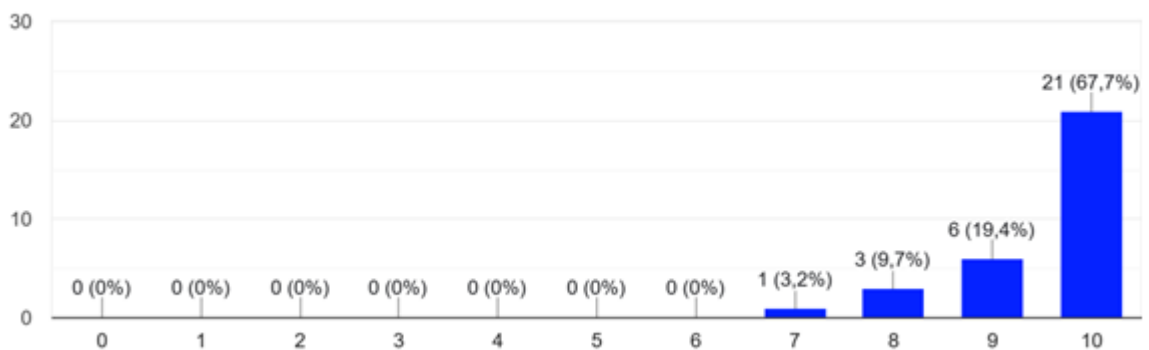
Além disso, muitos participantes mencionam que a empresa júnior proporcionou um ambiente propício para experimentar diferentes abordagens de gestão, aprender com os erros e desenvolver um estilo de liderança próprio. Essa experiência prática de liderança e gestão de equipes é vista como inestimável para a preparação dos participantes para desafios futuros no mercado de trabalho.

Portanto, a empresa júnior não apenas oferece oportunidades para aplicação prática de conceitos de gestão aprendidos na sala de aula, mas também promove o desenvolvimento de habilidades de liderança, tomada de decisão e trabalho em equipe, essenciais para o sucesso

profissional em diversas áreas. Essa percepção positiva dos participantes sobre a contribuição da empresa júnior para o desenvolvimento de habilidades de gestão destaca o valor e a relevância dessa experiência para suas trajetórias profissionais.

A empresa júnior foi avaliada como altamente importante para o desenvolvimento da visão estratégica e do pensamento crítico, com uma média de 9,0, como visto na (pergunta 12). Isso ressalta o papel da empresa júnior na promoção de uma abordagem analítica e estratégica para resolver problemas e enfrentar desafios.

**Figura 7 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 12 do Formulário 1**



**Fonte:** Autor, 2023

Os relatos fornecidos pelos participantes corroboram essa avaliação, destacando como a participação na empresa júnior foi fundamental para o desenvolvimento da visão estratégica e do pensamento crítico. Através das experiências vivenciadas na EJ, os membros puderam adquirir uma compreensão mais profunda das dinâmicas empresariais, identificar oportunidades de melhoria e tomar decisões fundamentadas. O ambiente desafiador e multifacetado da empresa júnior proporcionou aos participantes a oportunidade de analisar situações complexas, considerar diferentes perspectivas e desenvolver soluções inovadoras.

Essa capacidade de pensar estrategicamente e analisar criticamente é essencial não apenas para o sucesso dentro da empresa júnior, mas também para a atuação eficaz no mercado de trabalho. Os participantes destacam como as habilidades adquiridas na EJ os capacitaram a enfrentar os desafios do mundo profissional com confiança e eficácia. Dessa forma, a empresa júnior não apenas fornece uma plataforma para aplicação prática de conceitos acadêmicos, mas também estimula o desenvolvimento de competências essenciais para a vida profissional, incluindo a capacidade de tomar decisões embasadas, resolver problemas complexos e pensar estrategicamente em diversas situações empresariais.

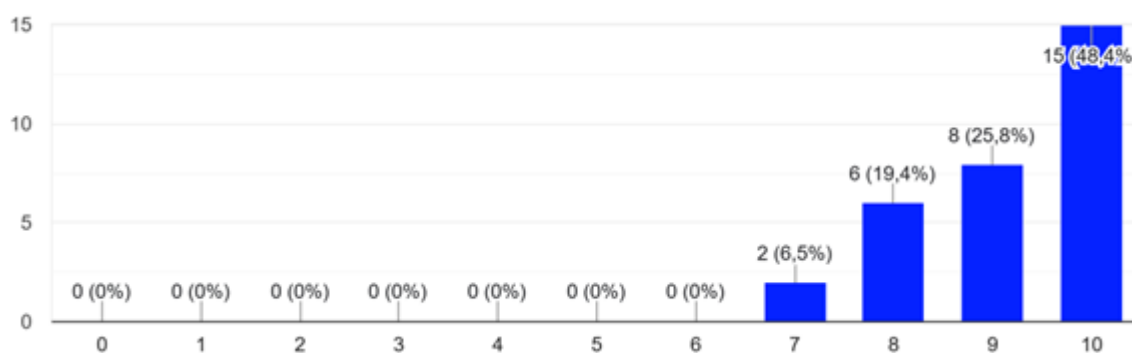


## 2) Experiência Prática e Formação Profissional

Este tópico aborda as perguntas 3, 8 e 14 do primeiro formulário. Essas questões foram elaboradas com o objetivo de avaliar como a empresa júnior contribui para a prática e o desenvolvimento profissional de cada membro, bem como para identificar as habilidades e experiências adquiridas durante a participação na mesma.

Os dados da (pergunta 3) revelam que a empresa júnior possui um impacto considerável na formação prática de um químico, com uma média de 9.1. Isso indica que os participantes reconhecem a relevância da empresa júnior na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos durante a graduação.

**Figura 8 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 3 do Formulário 1**



**Fonte:** Autor, 2023

Os resultados obtidos refletem uma percepção predominantemente positiva sobre o impacto da empresa júnior na formação prática de um químico. Com a maioria dos respondentes atribuindo notas elevadas (9 e 10), é evidente que as empresas juniores desempenham um papel significativo na preparação prática dos estudantes de química para suas futuras carreiras profissionais.

Os projetos realizados nas empresas juniores são geralmente executados em grupo, com metas e prazos bem definidos. Isso estimula o desenvolvimento da habilidade de trabalho em equipe, uma competência essencial e altamente valorizada no mercado de trabalho atual. Além disso, trabalhar em projetos que abordam problemas reais da área de química ajuda os estudantes a desenvolverem um senso crítico aguçado, contribuindo para sua capacidade de análise e resolução de problemas complexos.

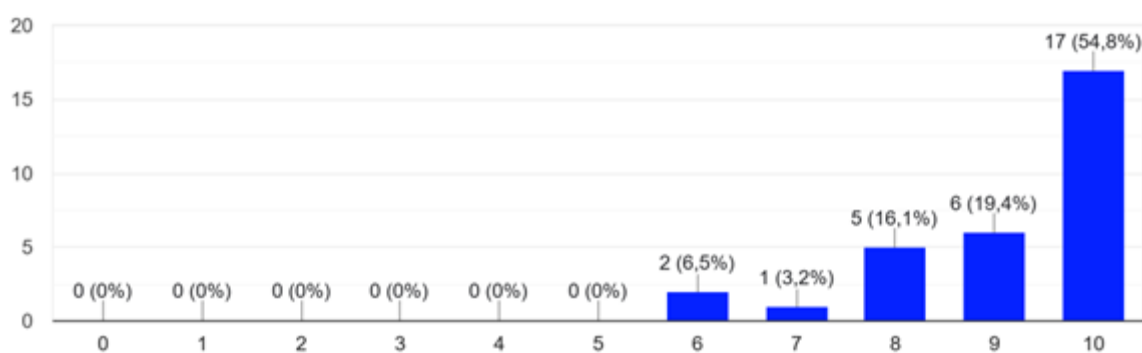
A experiência adquirida na empresa júnior não apenas enriquece a educação do estudante, mas também contribui para a formação do perfil profissional do químico. Ao participar de projetos práticos e enfrentar desafios do mundo real, os estudantes adquirem

uma compreensão clara das habilidades, competências e qualidades necessárias para o sucesso em suas carreiras profissionais.

A formação prática proporcionada pela empresa júnior prepara os estudantes para iniciar suas carreiras com confiança e competência, equipando-os com as habilidades e experiências necessárias para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e seguir um caminho de sucesso na área de química.

Os dados da pergunta 8 revelam que a empresa júnior é considerada altamente relevante na aquisição de experiência profissional, com uma média de 8.7. Isso indica que os participantes reconhecem a empresa júnior como um ambiente valioso para o desenvolvimento de habilidades práticas e experiência no mercado de trabalho.

**Figura 9 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 8 do Formulário 1**



**Fonte:** Autor, 2023

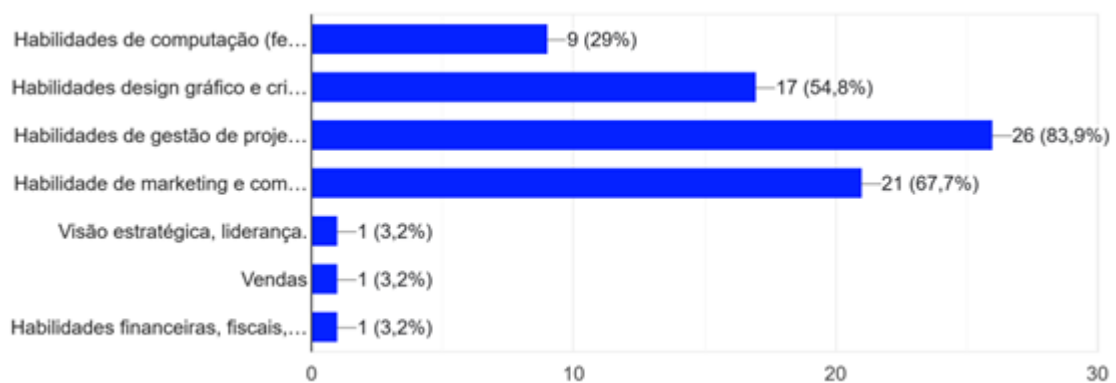
Quando um estudante faz parte de uma empresa júnior, ele atua como se estivesse no mercado de trabalho. Isso permite que ele vivencie o dia a dia da profissão e evolua em sua carreira antes mesmo de conseguir um estágio ou emprego fixo. A experiência em uma empresa júnior também enriquece o currículo do aluno, demonstrando sua proatividade durante a formação acadêmica ao buscar atividades complementares e aprimorar suas habilidades profissionais.

Comparado a um estágio tradicional, a experiência em uma empresa júnior proporciona uma compreensão mais abrangente da profissão. Na empresa júnior, o estudante tem a chance de explorar diversas áreas da sua área de atuação, desde o atendimento ao cliente até a concepção e implementação de soluções para desafios específicos. Em contrapartida, em um estágio convencional, a atuação tende a ser mais direcionada a um único aspecto do trabalho. Como citado a seguir por um dos entrevistados.

“Estou na metade do meu curso, e desde que entrei em uma empresa junior, consegui expandir bastante meus horizontes e compreender as áreas onde podemos atuar. Entendo mais onde posso estar buscando empresas que vou me sair melhor e que procuram o que posso oferecer. Além do aprendizado no dia a dia que é essencial para o crescimento profissional.”

Na pergunta 14 os participantes destacaram uma variedade de habilidades técnicas e sociais que desenvolveram ou aprimoraram durante sua participação na empresa júnior, incluindo habilidades de comunicação, liderança, gestão de projetos e empatia.

**Figura 10 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 14 do Formulário 1**



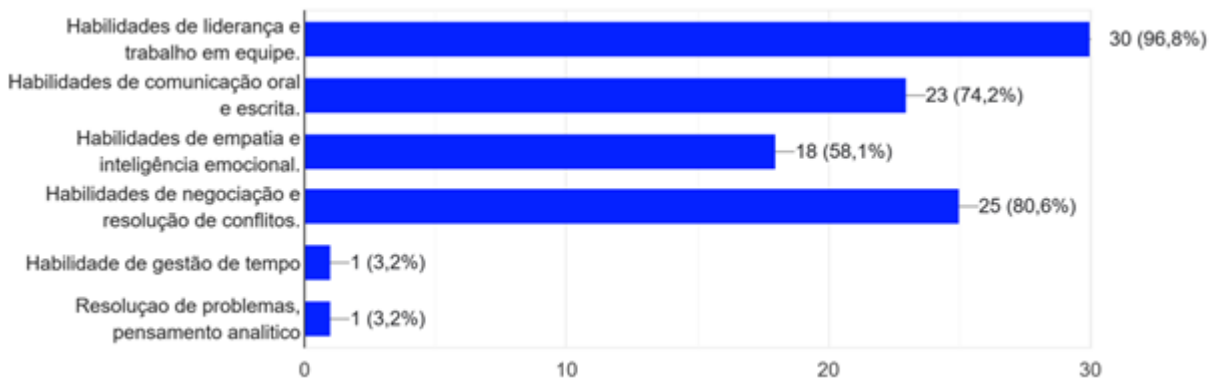
**Fonte:** Autor, 2023

Os dados revelam que os participantes da empresa júnior desenvolveram e aprimoraram diversas *hard skills* durante sua participação. As habilidades mais mencionadas incluem: Habilidades de computação e análise de dados, Habilidades de design gráfico e criação de conteúdo visual, Habilidades de gestão de projetos e planejamento estratégico, Habilidade de marketing e comunicação e Habilidades financeiras e fiscais

Estas habilidades técnicas são essenciais para funções específicas e demandam especialização, treinamento e experiência, conforme destacado por DA SILVA; DE AZEVEDO (2023). A empresa júnior proporciona um ambiente propício para o desenvolvimento dessas habilidades, pois os membros são expostos a projetos práticos que exigem a aplicação dessas competências.

É importante ressaltar que, além das *hard skills*, as *soft skills* também desempenham um papel crucial no mercado de trabalho contemporâneo. Ambas as habilidades são complementares e contribuem para o sucesso profissional. Portanto, é recomendável que os estudantes busquem desenvolver tanto suas habilidades técnicas quanto suas competências interpessoais para se destacarem no mercado de trabalho, conforme destacado por Ribeiro (2022).

**Figura 11 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 15 do Formulário 1**



Fonte: Autor, 2023

Os resultados apresentados mostram que os participantes da empresa júnior desenvolveram uma variedade significativa de habilidades sociais e comportamentais, conhecidas como *soft skills*. A habilidade mais comum mencionada foi a de liderança e trabalho em equipe, seguida por habilidades de negociação e resolução de conflitos, habilidades de comunicação oral e escrita e habilidades de empatia e inteligência emocional. Outras habilidades mencionadas incluíram gestão de tempo, resolução de problemas e pensamento analítico.

Relacionando os resultados com o texto proposto, podemos observar que muitas das habilidades desenvolvidas ou aprimoradas pelos participantes da empresa júnior estão alinhadas com as competências individuais relacionadas às *soft skills* em um contexto organizacional mencionado por Ribeiro (2022). Por exemplo, a habilidade de empatia e inteligência emocional demonstra a busca pelo equilíbrio emocional e a cordialidade no trato com o público e outros membros. Além disso, as habilidades de comunicação oral e escrita estão diretamente relacionadas à capacidade de fornecer e receber *feedback* de forma construtiva e ao compartilhamento de conhecimentos.

Os executivos de negócios valorizam cada vez mais essas habilidades comportamentais, conforme identificado por DA SILVA; DE AZEVEDO (2023). O destaque dado à flexibilidade, ética no trabalho, trabalho em equipe e comunicação em suas pesquisas está em sintonia com as habilidades desenvolvidas pelos participantes da empresa júnior.

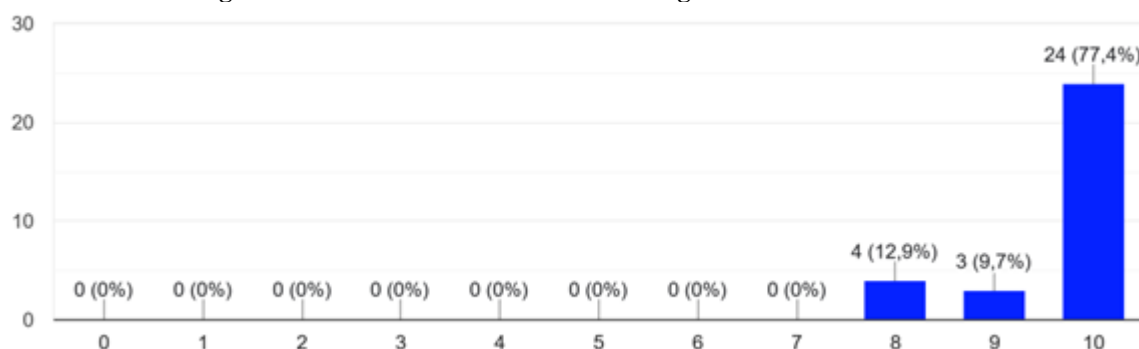
### 3) *Networking* e Liderança

Neste segmento, as perguntas 6 e 9 abordam a perspectiva dos participantes sobre a relevância da empresa júnior no que diz respeito à formação de *networking* e ao

desenvolvimento de habilidades de liderança. Essas questões visam compreender como a participação na empresa júnior contribui para a criação de conexões profissionais valiosas e para o aprimoramento das habilidades de liderança entre os membros.

A pontuação média atribuída a pergunta 6, a importância da empresa júnior para a formação de *networking* e criação de conexões profissionais na área da química foi de 9.2. Isso destaca o papel crucial da empresa júnior na ampliação da rede de contatos e oportunidades profissionais dos participantes.

**Figura 12 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 6 do Formulário 1**



**Fonte:** Autor, 2023

Os participantes avaliaram a importância da empresa júnior na área da química com notas predominantemente altas, variando de 8 a 10 em uma escala de 0 a 10. A empresa júnior é vista como uma ferramenta valiosa para o *networking* e o estabelecimento de conexões profissionais. Através dela, os estudantes têm a chance de interagir com profissionais do setor, participar de eventos, *workshops* e colaborar em projetos práticos, o que proporciona aprendizado significativo.

Primeiramente, ao participar de uma EJ, os estudantes têm a oportunidade de interagir com colegas que compartilham interesses e objetivos semelhantes, criando uma rede de contatos dentro da própria universidade. Além disso, as EJs frequentemente estabelecem parcerias com empresas e profissionais da indústria química, proporcionando aos estudantes acesso a um ambiente profissional e a oportunidade de interagir com profissionais já estabelecidos no campo. Essas conexões podem levar a estágios, oportunidades de emprego e até mesmo colaborações em projetos de pesquisa.

A participação em eventos promovidos pela confederação de empresas juniores e pelas federações é fundamental para o desenvolvimento desses profissionais. Alguns desses eventos incluem a Guerrilha, a Jornada, o AcelerAÍ, o ALMEJ (Encontro Alagoano de Empresas Juniores) e um dos principais, o ENEJ (Encontro Nacional de Empresas Juniores), onde empresas de diversos setores são

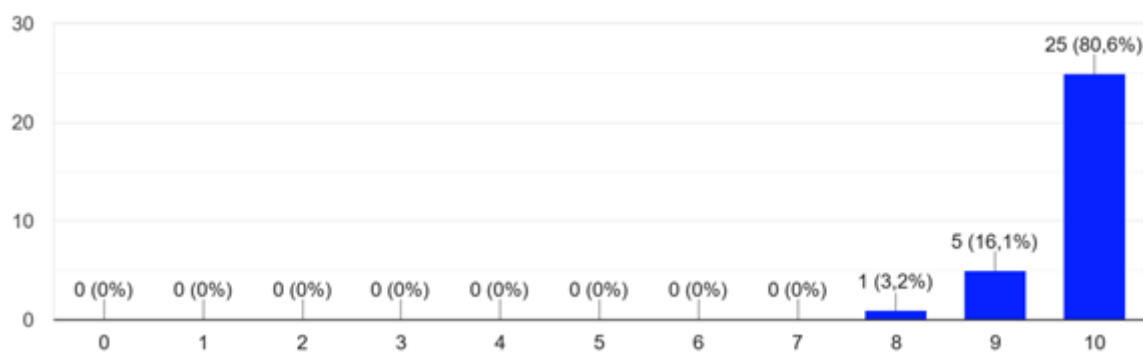
convidadas a palestrarem. Esses eventos proporcionam uma excelente oportunidade de networking e aprendizado. Como relata um dos participantes.

“Dentro da empresa júnior de química, estabelecemos conexões com diversos agentes do setor para analisar métodos, preços e estruturas, essenciais para entender o mercado local e definir serviços e preços. Realizamos benchmarking com estudantes de química de diferentes regiões do Brasil. Também participamos de eventos patrocinados por grandes empresas, como AMBEV e Heineken, que oferecem palestras sobre oportunidades profissionais, gestão de pessoas e mercado. Assim, a empresa júnior desempenha um papel crucial na construção de redes de networking entre profissionais, empresas e estudantes da área.”

Essa rede de contatos pode oferecer aos estudantes oportunidades de estágio, emprego e colaborações futuras, além de mantê-los atualizados sobre tendências e inovações na área. Em resumo, a empresa júnior é reconhecida como um meio eficaz para a formação de networking e criação de conexões profissionais na área da química, permitindo aos estudantes expandir suas redes e construir relações duradouras para suas carreiras futuras.

Os participantes atribuíram uma pontuação média de 9.1, na pergunta 10, para a influência da empresa júnior na formação em liderança e trabalho em equipe. Isso evidencia o reconhecimento da empresa júnior como um ambiente que promove o desenvolvimento de habilidades de liderança e colaboração.

**Figura 13 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 10 do Formulário 1**



**Fonte:** Autor, 2023

Os resultados apresentados indicam que a maioria dos participantes atribuiu uma alta importância à influência da empresa júnior na formação de um químico em termos de liderança e trabalho em equipe. As avaliações variam predominantemente entre 9 e 10, destacando a percepção positiva e significativa da influência da empresa júnior nesses aspectos.

Além disso, as atividades desenvolvidas na empresa júnior frequentemente exigem que os membros assumam papéis de liderança em projetos, coordenando equipes, tomando decisões e resolvendo conflitos. Essas experiências práticas são fundamentais para o

desenvolvimento de competências de liderança, como motivação, capacidade de tomada de decisões e habilidade para resolver conflitos, conforme destacado por (DA SILVA BARBOSA; GUEIROS; DA CONCEIÇÃO SILVA, 2019).

Os resultados estão alinhados com as pesquisas mencionadas, que destacam a contribuição significativa das empresas júnior para a formação de liderança complementar dos estudantes. Essa formação complementar é essencial para preparar os futuros profissionais para os desafios do mercado de trabalho, capacitando-os a se destacarem em suas carreiras futuras.

Portanto, a participação em uma empresa júnior é uma experiência valiosa que vai além do aprendizado acadêmico tradicional, oferecendo aos estudantes oportunidades práticas para desenvolver e aprimorar habilidades de liderança e trabalho em equipe. Essas habilidades são altamente valorizadas no mercado de trabalho e são fundamentais para o sucesso profissional na área da química e em outros campos relacionados.

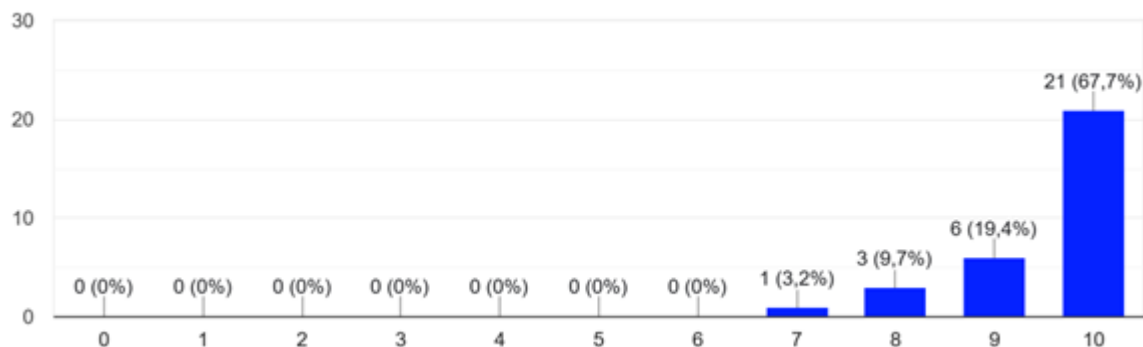
#### **4) Perspectivas Futuras**

Neste contexto, as perguntas 11 e 13 foram empregadas para avaliar as perspectivas dos estudantes em relação ao futuro da profissão de químico e sua percepção do mercado de trabalho para esses profissionais. O objetivo é compreender as visões dos participantes sobre as tendências futuras da área e as expectativas em relação às oportunidades de carreira.

Como já relatado anteriormente por um dos estudantes, a Empresa Júnior prepara os alunos para enfrentar as demandas futuras da profissão, conectando-os com as expectativas do mercado e desenvolvendo habilidades práticas e gerenciais valorizadas pelos empregadores. Esta preparação é essencial para que os estudantes adquiram uma visão realista e prática das exigências do mercado, permitindo-lhes estar mais bem preparados para suas futuras carreiras.

Os participantes atribuíram uma pontuação média de 9.0 para a pergunta 13, que aborda a importância da empresa júnior na ampliação dos horizontes e na construção de uma visão mais abrangente da profissão química. Isso demonstra o reconhecimento da empresa júnior como um catalisador para explorar diferentes aspectos e oportunidades na área da química. A pontuação elevada reflete a percepção positiva dos estudantes sobre o papel da empresa júnior em suas formações, destacando a relevância de tais experiências na preparação para o mercado de trabalho e no desenvolvimento de competências essenciais para a carreira de químico.

**Figura 14 – Gráfico dos Resultados da Pergunta 13 do Formulário 1**



**Fonte:** Autor, 2023

A participação em uma empresa júnior desempenha um papel significativo na formação global de um químico, contribuindo para a ampliação dos horizontes e a construção de uma visão mais abrangente da profissão química. Os resultados apresentados refletem uma percepção positiva e reconhecem a importância dessa experiência na formação dos estudantes, com avaliações predominantemente altas, variando entre 7 e 10.

As empresas juniores proporcionam aos estudantes a oportunidade única de aplicar conhecimentos teóricos em um ambiente empresarial real. Isso permite que eles explorem a diversidade de atividades que um profissional químico pode desempenhar, desde o desenvolvimento de novos produtos e processos até a gestão de projetos e a consultoria em diferentes setores da indústria química. Essa exposição prática ajuda os estudantes a compreenderem melhor as diversas áreas de atuação e as possibilidades de carreira na profissão química, conforme destacado pelo CFQ.

Além disso, as atividades desenvolvidas nas empresas juniores promovem a integração da prática ao aprendizado, permitindo que os estudantes adquiram habilidades e competências fundamentais para o sucesso futuro em suas carreiras. Essa abordagem integrada e prática do ensino é essencial para formar profissionais mais capacitados e preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho.

Outro aspecto relevante é o impacto econômico e educacional das empresas júnior. Ao reinvestir recursos em projetos que promovem a educação empreendedora dos alunos, essas organizações contribuem para o crescimento econômico e a elevação da competitividade das empresas no mercado, como destacado por Química Jr. (2019).

Portanto, a participação em uma empresa júnior é uma experiência enriquecedora que vai além do desenvolvimento técnico e profissional, oferecendo aos estudantes a oportunidade



de ampliar seus horizontes, construir uma visão mais abrangente da profissão química e contribuir para o crescimento econômico e educacional. Essa vivência prática e integrada é fundamental para formar profissionais preparados, versáteis e capacitados a enfrentar os desafios do mercado de trabalho atual e futuro.

Na pergunta 13, os participantes expressaram uma visão positiva em relação ao impacto da empresa júnior em suas trajetórias profissionais, destacando a confiança adquirida, as habilidades desenvolvidas e a compreensão aprofundada do mercado de trabalho na área da química.

Os relatos fornecidos destacam a importância significativa da participação em uma empresa júnior para o desenvolvimento profissional e pessoal dos envolvidos, especialmente na área da química. Embora inicialmente possa parecer que a estrutura de uma EJ nova não permita o desenvolvimento de muitas habilidades técnicas específicas, os participantes enfatizam o imenso crescimento nas chamadas "soft skills" e a sua relevância no mercado de trabalho. Este ponto é ressaltado quando um dos participantes menciona que sua experiência na EJ foi mais valorizada em entrevistas de estágio do que sua experiência em iniciação científica.

Além disso, os relatos destacam a importância da gestão e da liderança dentro de uma EJ, ressaltando que o desenvolvimento dessas habilidades não se limita aos cargos de diretoria, mas permeia toda a estrutura da empresa. A capacidade de lidar com adversidades, trabalhar em equipe e resolver problemas de forma estratégica são habilidades essenciais que os participantes afirmam terem adquirido através de suas experiências na EJ.

A vivência na EJ também proporcionou aos participantes uma compreensão mais ampla do mercado de trabalho na área da química, enfatizando a importância do networking e da compreensão das práticas empresariais. Muitos ressaltam que a experiência na EJ os preparou não apenas para atividades técnicas, mas também para aspectos de gestão, liderança e empreendedorismo.

Em resumo, os resultados indicam que a empresa júnior desempenha um papel significativo no desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes, fornecendo uma plataforma para adquirir habilidades práticas, expandir redes de contatos e preparar-se para os desafios do mercado de trabalho na área da química.

**Formulário 2 – “OPINIÃO DOS MEMBROS DA QUÍMITEC” (Apêndice B)**

Ao considerar a relevância dessa experiência, foi realizado um segundo formulário de pesquisa, direcionado aos membros da Quimitec do IQB/UFAL, uma Empresa Júnior composta majoritariamente por membros executivos e pós-juniões. Este questionário, composto por sete perguntas abertas, buscou capturar percepções mais diretas e claras sobre o impacto da participação na EJ na formação e no desenvolvimento profissional e pessoal dos estudantes de Química em Alagoas. Através das respostas obtidas de nove participantes, entre membros atuais e ex-membros com seis meses ou mais de participação, visou-se uma análise aprofundada e abrangente dos benefícios dessa experiência para os estudantes do IQB/UFAL.

### **1) Importância da Empresa Júnior para a Formação Acadêmica e Profissional**

Os resultados mostram que a participação em uma Empresa Júnior (EJ) oferece uma experiência única e diferenciada em comparação com as experiências acadêmicas tradicionais. Enquanto a formação acadêmica tradicional é focada principalmente na teoria e nos conceitos científicos, a EJ proporcionou uma formação voltada para o mercado de trabalho.

Na EJ, os estudantes têm a oportunidade de imergir em um contexto empreendedor, desenvolvendo habilidades práticas em áreas como vendas, finanças, gerenciamento de projetos e experiência do cliente. Esta vivência prática permite que os estudantes vivenciem projetos reais para clientes reais, complementando e fortalecendo os conhecimentos adquiridos durante o curso de Química. A responsabilidade e autonomia adquiridas ao atuar em uma EJ também são destacadas como fatores que contribuem para o desenvolvimento profissional dos estudantes. Como relata um dos entrevistados.

“Ao contrário das demais experiências acadêmicas, na EJ a formação do estudante é totalmente voltada para o mercado de trabalho, por consequência, isso fortalece o desenvolvimento de importantes hard e soft skills. O estudante imerge em um contexto empreendedor, conhecendo sobre vendas, finanças, gerenciamento de projetos, experiência do cliente e muito mais.”

As atividades desenvolvidas na EJ têm um impacto significativo no complemento e aprimoramento dos conhecimentos teóricos adquiridos durante o curso de Química. Os estudantes têm a oportunidade de aplicar seus conhecimentos em situações práticas do mundo real, o que contribui para uma compreensão mais profunda e abrangente dos conceitos estudados na universidade.

“Através da vivência prática numa empresa, o aluno pode desenvolver habilidades que muitas das vezes apenas na teoria ele pode não conseguir ou nem chegar a ver, como também vivenciar diferentes setores de uma empresa, não somente a área química. Como financeiro, gestão, RH, etc.”

Além disso, a EJ oferece um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais essenciais para o sucesso profissional, como liderança, comunicação, resolução de conflitos e inteligência emocional. A interação com diferentes setores de uma empresa e o contato com clientes de diversos segmentos também proporcionam uma visão mais ampla das demandas e expectativas do mercado, preparando os estudantes para enfrentar os desafios específicos da área química e se destacarem em suas carreiras profissionais.

## **2) Impacto da Empresa Júnior nas Habilidades Práticas e Teóricas**

Os depoimentos mostram que participar da Empresa Júnior (EJ) é extremamente importante para o desenvolvimento dos estudantes de química, tanto em termos de habilidades práticas quanto teóricas. Quando os estudantes se envolvem em projetos reais, interagem com clientes e aplicam o conhecimento adquirido durante a graduação em situações práticas, eles se beneficiam de uma experiência valiosa.

De acordo com os relatos dos estudantes, a EJ oferece um ambiente de aprendizado prático, onde eles têm a oportunidade de aplicar e aprofundar seus conhecimentos teóricos, enfrentando desafios reais e complexos. Essa experiência não só fortalece suas habilidades técnicas, mas também os ajuda a desenvolver habilidades interpessoais, como comunicação eficaz, trabalho em equipe e liderança. Essas habilidades são fundamentais para o sucesso profissional na área química.

“A empresa foi excepcional para a minha graduação e meu futuro profissional, diante de que eu era uma pessoa extremamente tímida e retraída no início do curso, já hoje tenho propriedade do que falo, tenho mais extinto de liderança e responsabilidade.”

As respostas mostram que a Empresa Júnior é muito eficaz em preencher a lacuna entre a teoria aprendida na universidade e as demandas reais do mercado de trabalho. Os estudantes dizem que a EJ oferece uma experiência prática e "mão na massa" que complementa os conhecimentos teóricos adquiridos na sala de aula. É como se fosse uma oportunidade para os estudantes aprenderem fazendo, enfrentando desafios semelhantes aos que encontrarão quando estiverem trabalhando.

Além disso, a vivência na EJ também proporciona interação com diferentes contextos e aplicações práticas da química, o que enriquece a formação profissional dos estudantes. Eles são preparados para os desafios e exigências do setor químico, pois têm a oportunidade de aplicar seus conhecimentos em situações reais.

### **3) Desenvolvimento de Habilidades Interpessoais e Liderança**

Os resultados demonstram que a experiência na Empresa Júnior (EJ) desempenha um papel crucial no desenvolvimento de habilidades interpessoais, trabalho em equipe e liderança dos estudantes de química. A participação em projetos, reuniões e eventos da EJ proporciona um ambiente rico e diversificado, onde os estudantes têm a oportunidade de interagir com diferentes pessoas, como membros da EJ, clientes, professores e outros stakeholders.

“Se eu tivesse que falar em uma escala de 0 a 10, eu diria que atingiu medida máxima. Precisamos entender que o trabalho na EJ envolve uma rede enorme de interessados, que vão desde os membros da EJ, os clientes, professores da IES, Federação, Conselho, BJ e inúmeras outras EJs. Por isso, a verdade é que não tem como vivenciar o MEJ por inteiro sem sair dele com muitas habilidades interpessoais bem moldadas, o que inclui trabalho em equipe, persuasão e liderança.”

Os estudantes relatam que a EJ oferece um ambiente acolhedor e colaborativo, que estimula a colaboração, o aprendizado mútuo e o fortalecimento das habilidades interpessoais. A interação com colegas de diferentes áreas e backgrounds enriquece a experiência, promovendo a valorização da diversidade de ideias e perspectivas, e contribui para o desenvolvimento do trabalho em equipe.

Além disso, a experiência na EJ desafia os estudantes a assumirem papéis de responsabilidade e liderança, proporcionando oportunidades para o desenvolvimento de habilidades de liderança, comunicação eficaz e motivação de equipe. Os estudantes destacam que a vivência na EJ é fundamental para superar desafios, entender a importância do trabalho em equipe e da colaboração na busca por soluções eficazes, preparando-os para o ambiente profissional.

### **4) Impacto da Empresa Júnior no Perfil Empreendedor e Vida Pessoal**

Os resultados mostram que a participação na empresa júnior desempenha um papel significativo no desenvolvimento de um perfil empreendedor entre os estudantes. Muitos dos entrevistados veem a empresa júnior como uma "escola de empreendedorismo", onde adquiriram habilidades e competências fundamentais para o mundo dos negócios.

Os estudantes relatam que a empresa júnior oferece uma experiência prática em gestão e operações empresariais, ensinando-os a identificar oportunidades, gerenciar recursos, assumir riscos calculados e inovar. Essas habilidades são vistas como essenciais para qualquer aspirante a empresário e foram solidificadas durante a participação na empresa júnior.

Além disso, a empresa júnior é reconhecida por cultivar uma mentalidade empreendedora, estimulando a criatividade, resiliência e busca contínua por melhorias. Os estudantes destacam que a vivência na empresa júnior os preparou para enfrentar os desafios do mundo empresarial com confiança e autoestima.

Na vida pessoal, a participação na empresa júnior tem um impacto positivo significativo, ajudando os estudantes a desenvolver habilidades de organização, gestão do tempo, planejamento e finanças pessoais. Além disso, a empresa júnior proporciona um ambiente de apoio e companheirismo que contribui para o bem-estar emocional e social dos participantes.

Na vida profissional, os estudantes relatam que a empresa júnior contribui para o desenvolvimento de habilidades técnicas em química, fortalece a prática docente com o incentivo ao uso de novas metodologias e melhora a capacidade de falar em público, oratória, participação em equipes e engajamento no cumprimento de metas.

A participação na empresa júnior é reconhecida como uma experiência transformadora que prepara os estudantes para o mundo empresarial, cultivando um perfil empreendedor e desenvolvendo habilidades e competências essenciais para o sucesso pessoal e profissional. A empresa júnior se destaca como uma plataforma de aprendizado prático que complementa a formação acadêmica dos estudantes, preparando-os para os desafios e oportunidades do mercado de trabalho e para a realização de seus sonhos empreendedores.

## 6. Considerações Finais

Após uma análise aprofundada sobre o impacto das Empresas Juniores (EJs) na formação de profissionais, especificamente no campo da química, é inegável o papel crucial que essas organizações desempenham no desenvolvimento dos estudantes universitários. Os resultados encontrados fornecem uma síntese clara dos benefícios que as EJs oferecem, destacando sua capacidade de preencher lacunas entre teoria e prática, promovendo uma formação mais completa e alinhada às demandas do mercado de trabalho contemporâneo.

Ao longo dos textos analisados, ficou evidente que os egressos das EJs desenvolvem uma ampla variedade de competências, que vão desde habilidades técnicas específicas até habilidades comportamentais e éticas essenciais. Essas competências são essenciais para o sucesso profissional e são altamente valorizadas pelos empregadores, destacando a importância das experiências práticas oferecidas pelas EJs na formação dos alunos.

No entanto, apesar dos inegáveis benefícios, é importante reconhecer que há espaço para melhorias. As limitações e fragilidades identificadas nos processos de aprendizado das EJs sugerem a necessidade de uma avaliação contínua e de iniciativas de aprimoramento. Além disso, a sugestão de realizar estudos empíricos adicionais destaca a importância de uma abordagem baseada em evidências para entender melhor o impacto das EJs na formação dos alunos.

Em suma, as Empresas Juniores desempenham um papel essencial na formação profissional dos estudantes universitários, preparando-os para os desafios do mercado de trabalho e contribuindo para o desenvolvimento de uma força de trabalho qualificada e preparada para enfrentar os desafios do mundo real. No entanto, é fundamental que essas organizações continuem a evoluir e se adaptar às necessidades em constante mudança dos alunos e do mercado, garantindo assim que possam cumprir sua missão de forma eficaz e significativa.

## 7. Referências

AFONSO, R. 2022. **Empresa Júnior: Quais as vantagens de participar?** Afya Educacional. Disponível em: <<https://graduacao.afya.com.br/outras-graduacoes/empresa-junior-quais-as-vantagens-de-participar>>. Acesso em: 22 Ago. 2023

ANDRADE, Jailson B. de et al. **A formação do químico.** Química Nova, v. 27, p. 358-362, 2004.

ANDRADE, J. B., CADORE, S.; VIEIRA, P. C.; ZUCCO, C.; PINTO, A.C. **Eixos Mobilizadores em Química.** Química Nova, v.26, n.3, p. 445-451, 2003.

ANDRADE, J. B.; ZUCCO, C.; PINTO, A. C.; VIEIRA, P. C.; PARDINI, V. L.; CURI, L. R. **L. Química no Brasil: Perspectivas e Necessidades para a Próxima Década.** Química Nova, v.28, Suplemento, p.7-10, 2005.

Brasil Júnior. 01 out. 2020. **Como funciona uma empresa júnior? Descubra agora.** Recuperado em 23 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/como-funciona-uma-empresa-junior-descubra-agora>>.

Brasil Júnior. 12 abr. 2021. **Lei das Empresas Juniores: um marco para o empreendedorismo jovem.** Recuperado em 25 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/lei-das-empresas-juniores-um-marco-para-o-empreendedorismo-jovem-6ccee1-356a-43d1-a555-d6700acc2>>.

Brasil Júnior. 14 ago. 2020. **10 Habilidades do Futuro que os Empresários Juniores constroem durante o MEJ.** Recuperado em 25 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/10-habilidades-do-futuro-que-os-empresarios-juniores-constroem-durante-o-mej>>.

Brasil Júnior. 17 jan 2022. **O papel das empresas no combate ao skill gap.** Recuperado em 27 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/o-papel-das-empresas-no-combate-ao-skill-gap>>.

Brasil Júnior. 2 jun. 2021. **Empresa Júnior e seu potencial transformador na sociedade.** Recuperado em 25 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/empresa-junior-e-seu-potencial-transformador-na-sociedade>>.

Brasil Júnior. 20 out 2020, GIBERTI Thuany; **Universidades como porta de entrada para o mercado de trabalho.** Recuperado em 25 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/universidades-como-porta-de-entrada-para-o-mercado-de-trabalho>>.

Brasil Júnior. 21 fev. 2022. **Movimento Empresa Júnior: empreendedorismo de milhões Brasil Júnior.** Recuperado em 25 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/movimento-empresa-junior-empreendedorismo-de-milhoes-brasil-junior>>.

Brasil Júnior. 4 mai. 2020, GIBERTI Thuany; **Como o Movimento Empresa Júnior pode ajudar nas contratações da sua empresa durante a crise do COVID-19?** Recuperado em

31 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/como-o-movimento-empresa-junior-pode-ajudar-nas-contratacoes-da-sua-empresa-durante-a-criese-do-covid-19>>.

Brasil Júnior. 8 out. 2021. **A influência do MEJ na competitividade mundial**. Recuperado em 25 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/a-influencia-do-mej-na-competitividade-mundial>>.

Brasil Júnior. **Conheça o MEJ**. Acesso em: 25 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>>. Acesso em 12 Out. 2023.

BRASIL. **LEI nº 9394, de 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Título V. Capítulo IV. Brasília, 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)>. Acesso em: 23 jul. 2023.

BRASIL. **LEI nº13.267, de 6 de abril de 2016. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior**. Brasília, 6 de abril de 2016. Seção 1. p.1. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13267.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13267.htm)>. Acesso em: 25 jul. 2023.

CATHO EMPRESAS.2020. **Modelos de Habilidades e Competências**. Disponível em: <[https://www.catho.com.br/salario/action/artigos/Modelos\\_de\\_Habilidades\\_e\\_Competicencias.php](https://www.catho.com.br/salario/action/artigos/Modelos_de_Habilidades_e_Competicencias.php)>. Acesso em: 23 de out. de 2023.

CFQ, Conselho Federal de Química (CFQ). **Resolução Normativa nº 36, de 25 de abril de 1974. Estabelece diretrizes e regulamentos para a atuação das empresas juniores no âmbito da formação e prática profissional dos estudantes de química**. Brasília, DF, 1974. Disponível em: <<https://cfq.org.br/wp-content/uploads/2018/12/Resolu%C3%A7%C3%A3o-Normativa-n%C2%BA-36-de-25-de-abril-de-19746666666666666666.pdf>>. Acesso em: 22 dez. 2023.

CFQ, Conselho Federal de Química. (2021). **Empresas Juniores (EJs) de Química ganham espaço no mundo dos grandes negócios**. Recuperado de: <<https://cfq.org.br/noticia/empresas-juniores-ejs-de-quimica-ganham-espaco-no-mundo-dos-grandes-negocios/>>. Acesso em 19 dez. 2023.

CONPLEQ. 2016. **O papel da empresa júnior na formação do engenheiro químico**. Disponível em: <<https://www.conpleq.com.br/o-papel-da-empresa-junior-na-formacao-do-engenheiro-quimico/>>. Acesso em: 13 dez. 2023.

DA HORA PEREIRA, Leticia Mara; RANDOW DE FREITAS, Rodrigo. **A Importância de Empresas Juniores na Formação do Engenheiro Químico: Elo Entre Teoria e Prática**. Revista FSA, v. 19, n. 2, 2022.

DA SILVA BARBOSA, Camila; GUEIROS, Mônica Maria Barbosa; DA CONCEIÇÃO SILVA, Nataly. **A Formação de Liderança Universitária através de Empresas Juniores**:



**uma investigação em uma Universidade Pública de Ensino Superior.** In: anais IX Conferência Forges. p. 738-757. 2019.

DA SILVA, Gabriel Jacomin Vargas et al. **Contribuições do Centro Acadêmico de Química para a formação profissional dos graduandos: em foco o empreendedorismo e a extensão universitária.** Revista ELO–Diálogos em Extensão, v. 6, n. 02, 2017.

DA SILVA, Lucas Araújo Gomes; DE AZEVEDO, Sarah Kelly Chaves. **PAPEL DA EMPRESA JÚNIOR NA CONSTRUÇÃO DE COMPETÊNCIAS DE SEUS EGRESSOS: UM ESTUDO DE CAMPO.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 1, p. 380-403, 2023.

DE ASSIS SOUZA, Vinícius Catão; CUNHA, Ailton Arantes. **Contribuições da Empresa Júnior para a formação profissional dos estudantes de Química e Engenharia Química da UFV.** The Journal of Engineering and Exact Sciences, v. 1, n. 1, p. 30-44, 2015.

DE CARVALHO, Anna Cristina Barbosa Dias. **Desenvolvendo habilidades e competências através da empresa júnior.** 2005.

DE PAULA MACHADOA, Sérgio; DA SILVA CORTESB, Carlos Eduardo; ALMADAC, Rafael Barreto. **CURRÍCULO MÍNIMO VERSUS DIRETRIZES NACIONAIS DE CURSO: CAMINHOS DIVERGENTES NA FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA QUÍMICA.**

EXAME. 2017. Na Prática. (s.d.). **Esta é a razão pela qual você deve passar por uma empresa júnior.** Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/esta-e-razao-pela-qual-voce-deve-passar-por-uma-empresa-junior/>> Acesso em: 13 dez. 2023.

FARO, Blog da Faculdade. **"Empresa Júnior: entenda a importância para a formação do universitário!"** Blog da Faculdade FARO. Disponível em: <<https://faro.edu.br/blog/empresa-junior-entenda-a-importancia-para-a-formacao-do-universitario/>>. Acesso em: 15 dez. 2023.

FERNANDES, Nícoline Pinheiro; DA SILVA, Francielle Molon. **O papel da empresa jr. no desenvolvimento de competências de seus integrantes: Um estudo com ex-membros da EMAD Jr. Perspectivas em gestão & conhecimento,** v. 7, n. 1, p. 48-69, 2017.

FERNANDES, Denise Medianeira Mariotti; RITTER, Neiva Cristina. **Empresa júnior: Contribuições para a formação do administrador-empendedor.** Revista Conexão UEPG, v. 14, n. 2, p. 272-282, 2018.

FLORES, Emmanuel; XU, Xun; LU, Yuqian. **Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0.** *Journal of Manufacturing Technology Management*, v. 31, n. 4, p. 687-703, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2019-0309>.

GIBERTI Thuany; 2020, Brasil Jùnior. **Desafio de Inovação COVID-19.** Recuperado em 31 jul. 2023. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conteudos/desafio-de-inovacao-covid-19>>.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GISLAYNE DE SOUZA DE LIMA, RUBYA VIEIRA DE MELLO CAMPOS, GUSTAVO HENRIQUE MARQUES, **A IMPORTÂNCIA DE UMA EMPRESA JÚNIOR: DO CONHECIMENTO ACADÊMICO ÀS PRÁTICAS EMPRESARIAS** Anais do VII CONCCEPAR: Congresso Científico Cultural do Estado do Paraná / Centro Universitário Integrado de Campo Mourão. - Campo Mourão, PR: Centro Universitário Integrado de Campo Mourão, 2016.

GOIS, Isabela Costa. **A contribuição da empresa júnior na formação do engenheiro químico: estudo de caso na Quanttum Empresa Júnior.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

GUIA DO ESTUDANTE. 2021. **Como as empresas juniores estão contribuindo na pandemia.** Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/como-as-empresas-juniores-estao-contribuindo-na-pandemia>>. Acesso em: 15 dez. 2023.

JÚNIOR, Valdir Machado Valadão; DE ALMEIDA, Rafaela Campos; DE OLIVEIRA MEDEIROS, Cintia Rodrigues. **Empresa Júnior: espaço para construção de competências.** *Administração: Ensino e Pesquisa*, v. 15, n. 4, p. 665-695, 2014.

LAVRADO, Fernando Passeri; EL-KHOURI, Nicole Bou Dib; BARBOSA, Cláudia Cristina Ramos; REZENDE, José Francisco de Carvalho. **INOVAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL: CARACTERÍSTICAS PRESENTES EM CULTURAS DE INOVAÇÃO.** *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*; v. 10, n. 1 (2020); 88-106, v. 24, n. 2, p. 106-88. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/2236-417X2020v10n1p88>.

LAKER, D. R.; POWELL, J. L. **The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer.** *Human Resource Development Quarterly*, v. 22, n. 1, p. 111–122, mar. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>.

LANGHI, Celi; PETEROSSO, Helena Germignani; DO NASCIMENTO, Sirlei Rodrigues. **Inclusão profissional de jovens aprendizes a partir de uma empresa júnior.** *Revista de Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco*, v. 9, n. 18, p. 71-85, 2019.

LUNA, Iúri Novaes et al. **Empresas juniores como espaço de desenvolvimento de carreira na graduação: reflexões a partir de uma experiência de estágio.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 14, n. 4, p. 441-451, 2014.

MARQUES, Alessandro; PIMENTEL, Daniel; CAMARGO, João Vítor. **A lei das Empresas Juniores: estudos sobre o Marco Legal da Educação Empreendedora no Ensino Superior.** São Paulo: Juspodivm, 2016.

MARQUES, Rafaela de Almeida Campos. **Empresa júnior: espaço para construção de competências.** 2012.

MARTINS, Thalys Gean Maciel; MONTEIRO, Nathália Pires; FERREIRA, G. S. **A formação do engenheiro do futuro: as contribuições do movimento empresa júnior.** In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA.

MEC. 1997. **Edital nº 4/97.** Acesso em: 23 jul. 2023. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/e04.pdf>>.

MEC. 1997. **PADRÕES, CRITÉRIOS E INDICADORES DE QUALIDADE PARA AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM QUÍMICA.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/quimica.pdf>> Acesso em: 27 out. 2023.

MEC. 20 set 2019. **Empresas juniores de universidades terão papel de destaque no Future-se.** Recuperado em 25 jul. 2023. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/212-educacao-superior-1690610854/80531-empresas-juniores-de-universidades-terao-papel-de-destaque-no-future-se>>.

MEC. 27 set 2019. **Com empresas juniores, universitários colocam a "mão na massa" antes do diploma.** Recuperado em 25 jul. 2023. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/33511-trilhas-da-educacao/80791-com-empresas-juniores-universitarios-colocam-a-mao-na-massa-antes-do-diploma>>.

Neto, L. & Junkes, Patricia & Zen, Diego & Benko, Fernando. (2004). **Empresa Júnior: Espaço de Aprendizagem.**

PEREZ, M. I. L. **Competência: uma noção plástica, polissêmica e polimorfa. Práxis Educacional,** Vitória da Conquista, v. 1, n. 1, p. 57-65, 2005. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/480>. Acesso em: 23 out. 2023.

PUCPR. **Como se adaptar à transformação digital no mercado de trabalho?.** 21 Dezembro 2020. Disponível em: <<https://posdigital.pucpr.br/blog/transformacao-digital-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 19 maio 2024.

Química Jr. (2019). **A importância das empresas juniores na universidade.** Recuperado de: <<https://quimicajr.com.br/a-importancia-das-empresas-juniores-na-universidade/>>. Acesso em 19 dez. 2023.

REBOUÇAS, Márcio V.; PINTO, Angelo C.; ANDRADE, Jailson B. de. **Qual é o perfil do profissional de química que está sendo formado? Esse é o perfil de que a sociedade necessita?.** Química Nova, v. 28, p. S14-S17, 2005.

Relatório do Futuro do Trabalho 2020, Fórum Econômico Mundial. **As 15 habilidades que estarão em alta no mercado de trabalho até 2025.** Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)>. Acesso em: 13 Dez. 2023.

RHJR, RH Consultoria Júnior - UFMG. (2021). **O desenvolvimento de líderes dentro de uma empresa júnior.** Disponível em: <<https://rhjr.com.br/o-desenvolvimento-de-lideres-dentro-de-uma-empresa-junior/>>. Acesso em 19 de dezembro de 2023.

RIBEIRO, T.. **A percepção dos procuradores da Fazenda Nacional sobre a importância de soft skills para a consultoria.** Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2022.

ROBLES, M. M. **Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace.** *Business Communication Quarterly*, v. 75, n. 4, p. 453–465, 8 out. 2012. DOI: 10.1177/1080569912460400.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F. **Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas.** Revista Brasileira de História e Ciências Sociais. 2009.

SANTOS, A. R. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento.** 5.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

SEBRAE 2020, **Empresa Júnior – o que é? E como funciona?** Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/empresa-junior-o-que-e-e-como-funciona,e3a048ae422fe510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 23 Dez. 2023.

SEBRAE. **Empreendedorismo Jovem.** Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/empreendedorismo-jovem,324f0d25959c7810VgnVCM1000001b00320aRCRD>>. Acesso em: 25 jul. 2023.

SEBRAE. **Empresas juniores e o empreendedorismo universitário.** Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pb/artigos/empresas-juniores-e-o-empreendedorismo-universitario,c070350e23492610VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 25 jul. 2023.

SERASA. 2023. **O que é empreendedorismo? Entenda tudo sobre!** Disponível em: <<https://www.serasaexperian.com.br/blog-pme/o-que-e-empreendedorismo-entenda-tudo-sobre/>>. Acesso em: 16 dez. 2023.

SILVA, André Luís; CAMPOLINA, Gabrielle Christina de Carvalho; PINHEIRO, Tatiane Braga. **Estudo e análise do perfil de ex-membros das empresas juniores da Universidade Federal de Ouro Preto.** 2019.

SILVA, Samara Castro da et al. **A importância da empresa Júnior Sant Angeli, sob a perspectiva dos seus stakeholders, para desenvolvimento de competências necessárias no mercado de trabalho.** 2017.

SOARES, Anna Tália dos Reis. **A Empresa junior Harpia Consultoria Junior**. 2023.

SOARES, Heitor Veloso Caetano; PEDERSOLI, Mariana Martins; RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes. **Autopercepção de empregabilidade, autoeficácia no trabalho de integrantes e egressos do Movimento Empresa Júnior**. *Cadernos de Gestão e Empreendedorismo*, v. 10, n. 1, p. 34-46, 2022.

SOARES, Ivy Santos et al. **Educação empreendedora: uma abordagem para o ensino de química**. 2019.

TARTUCE, G. L. B. P. **Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa, de Françoise Ropé e Lucie Tanguy (orgs.)**. Plural, [S. l.], v. 6, p. 173-178, 1999. DOI: 10.11606/issn.2176-8099.pcs.1999.77130. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/plural/article/view/77130>>. Acesso em: 23 out. 2023.

TEIXEIRA, A.; BRANDÃO, E. J. R. Internet e Democratização do Conhecimento: repensando o processo de exclusão social. *Revista Novas Tecnologias na Educação*, Porto Alegre, v. 1, n. 1, 2003. DOI: 10.22456/1679-1916.13635. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/renote/article/view/13635>. Acesso em: 19 maio. 2024.

Udemy. 2020. **2019/2020 Global Skills Gap Report**.

UNIBALSAS.2020. **Empreender é mais que "abrir uma empresa"**. Disponível em: <<https://unibalsas.edu.br/empreender-nao-e-abrir-uma-empresa/>>. Acesso em: 15 dez. 2023.

UNICEP. **"Como a tecnologia vem impactando a educação moderna?"**. Disponível em: <<https://www.unicep.edu.br/post/como-a-tecnologia-vem-impactando-a-educacao-moderna.>> Acesso em: 19 maio 2024.

Varandas, Evandro & Silva, Rodrigo & Barrichello, Alcides & Morano, Rogério. (2020). **A influência das empresas juniores na formação do perfil de liderança dos estudantes de engenharia (The influence of junior companies in forming the leadership profile of engineering students)**.

WORLD ECONOMIC FORUM, J. **The future of jobs report 2020**. Retrieved from Geneva, 2020.

ZILIOTTO, Denise Macedo; BERTI, Ariete Regina. **A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior**. *Revista Conexão UEPG*, v. 8, n. 2, p. 210-217, 2012.

Zucco, C., Pessine, F. B. T., & Andrade, J. B. de .. (1999). **Diretrizes curriculares para os cursos de química**. *Química Nova*, 22(3), 454-461. <https://doi.org/10.1590/S0100-40421999000300027>.

ZHANG, Aima. **Peer assessment of soft skills and hard skills**. *Journal of Information Technology Education: Research*, v. 11, n. 1, p. 155-168, 2012. DOI: 10.28945/1634.



**Apêndice A - Formulário 1 – “IMPORTÂNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO QUÍMICO!”**

---

1) Qual o seu curso?

---

2) Em uma escala de 0 a 10, qual a importância da participação em uma empresa júnior para o desenvolvimento das habilidades técnicas de um químico?

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

3) Qual é o impacto da empresa júnior na formação prática de um químico, considerando a aplicação dos conhecimentos adquiridos na graduação?

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

4) Em uma escala de 0 a 10, qual é o nível de contribuição da grade curricular do curso de Química para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras e para a atuação na empresa júnior?

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

5) Como você avalia a contribuição da empresa júnior para o aprimoramento das competências empreendedoras?

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

6) Qual é a sua percepção, em uma escala de 0 a 10, sobre a importância da empresa júnior para a formação de networking e criação de conexões profissionais na área da química?

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

7) Qual é a sua percepção, sobre a importância da empresa júnior para a formação de networking e criação de conexões profissionais na área da química?

---

8) Em termos de aprendizado prático, em uma escala de 0 a 10, qual é a relevância da empresa júnior na aquisição de experiência profissional por um químico?

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**9) Considerando a preparação para o mercado de trabalho, qual é a importância da empresa júnior na formação de um químico em relação às demandas e desafios reais da indústria química?**

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**10) Em sua opinião, qual é a influência da empresa júnior na formação de um químico em termos de liderança e trabalho em equipe?**

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**11) Avaliando o desenvolvimento de habilidades de gestão, em uma escala de 0 a 10, qual é a importância da empresa júnior para a formação de um químico em relação à capacidade de gerir projetos e equipes?**

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**12) Como você classificaria a contribuição da empresa júnior para o desenvolvimento da visão estratégica e do pensamento crítico ?**

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**13) Considerando a formação global de um químico, qual é a importância da empresa júnior na ampliação dos horizontes e na construção de uma visão mais abrangente da profissão química?**

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**14) Durante sua participação na empresa júnior, quais habilidades técnicas (Hard Skills) você desenvolveu ou aprimorou?**

Habilidades de computação (ferramentas office entre outras) e/ou análise de dados.

Habilidades design gráfico e criação de conteúdo visual.

Habilidades de gestão de projetos e planejamento estratégico.

Habilidade de marketing e comunicação.

Outro: \_\_\_\_\_



**15) Durante sua participação na empresa júnior, quais habilidades sociais e comportamentais (Soft Skills) você desenvolveu ou aprimorou?**

- ( ) Habilidades de liderança e trabalho em equipe.
- ( ) Habilidades de comunicação oral e escrita.
- ( ) Habilidades de empatia e inteligência emocional.
- ( ) Habilidades de negociação e resolução de conflitos.

Outro: \_\_\_\_\_

**16) Fale um pouco das suas experiências e o que você espera da visão do mercado e sua para as empresas após ter tido esse contato.**

---

**Apêndice B - Formulário 2 – “OPINIÃO DOS MEMBROS DA QUÍMITEC”**

---

**1) Qual a importância específica da participação em uma Empresa Júnior para a formação profissional de um estudante de Química, em comparação com as experiências acadêmicas tradicionais?**

Sua resposta

**2) Como as atividades desenvolvidas na Empresa Júnior podem complementar e aprimorar os conhecimentos adquiridos durante o curso de Química na universidade, preparando os estudantes para desafios específicos do mercado de trabalho na área?**

Sua resposta

**3) Na sua percepção, de que maneira a vivência na Empresa Júnior influenciou diretamente suas habilidades práticas e teóricas como futuro profissional da área química?**

Sua resposta

**4) Considerando a correlação entre a atuação na Empresa Júnior e a formação acadêmica, como você avalia a capacidade da Empresa Júnior em preencher possíveis lacunas entre o ensino universitário e as demandas reais do mercado de trabalho para profissionais químicos?**

Sua resposta

**5) Em que medida a experiência na Empresa Júnior contribuiu para o desenvolvimento de habilidades interpessoais, trabalho em equipe e liderança, aspectos importantes para o sucesso de um profissional de Química no ambiente profissional?**

Sua resposta

**6) Com relação ao perfil empreendedor você acha que as competências desenvolvidas na empresa júnior aliada à sua formação têm um impacto para te fazer um empresário?**

Sua resposta

**7) Fale um pouco de como a sua participação na empresa júnior tem ajuda você tanto na vida pessoal quanto na vida profissional.**

Sua resposta