

PARTICIPAR DO MOVIMENTO DE EMPRESAS JUNIORES: UMA POSSIBILIDADE DE APRENDIZAGEM COOPERATIVA.

Autoria

ANA CAROLINA SILVA FERREIRA

Administração/UFV

LETICIA BARBOSA SANTOS MORAIS

Administração/UFV

Professor Orientador

Adriana Ventola Marra

Resumo

Segundo a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, há 11 mil jovens inseridos no Movimento das Empresas Juniores (MEJ) espalhados em mais de 280 universidades brasileiras, compondo 1200 entidades (BRASIL JÚNIOR,2016). Este estudo buscou compreender como a participação de estudantes de Administração no MEJ pode ser entendida como um método de aprendizagem cooperativa. Para isso, foi realizada uma entrevista estruturada com dez empresários juniores da Empresa Júnior da Administração da Universidade Federal de Viçosa - Campus de Florestal (UFVCOACH). Com o estudo ficou evidente que eles conseguem ter um desenvolvimento que faz com que se agregue uma aprendizagem cooperativa em conjunto com o curso de Administração. Novas pesquisas foram sugeridas com outros sujeitos, inclusive participantes de empresas juniores de outras regiões do país.

Palavras chaves: Empresa Júnior, Aprendizagem cooperativa, Administração.

Área Temática: Ensino, pesquisa e capacitação docente em
Administração.

**PARTICIPAR DO MOVIMENTO DE EMPRESAS JUNIORES: UMA
POSSIBILIDADE DE APRENDIZAGEM COOPERATIVA.**

Resumo:

Segundo a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, há 11 mil jovens inseridos no Movimento das Empresas Juniores (MEJ) espalhados em mais de 280 universidades brasileiras, compondo 1200 entidades (BRASIL JÚNIOR,2016). Este estudo buscou compreender como a participação de estudantes de Administração no MEJ pode ser entendida como um método de aprendizagem cooperativa. Para isso, foi realizada uma entrevista estruturada com dez empresários juniores da Empresa Júnior da Administração da Universidade Federal de Viçosa - Campus de Florestal (UFVCOACH). Com o estudo ficou evidente que eles conseguem ter um desenvolvimento que faz com que se agregue uma aprendizagem cooperativa em conjunto com o curso de Administração. Novas pesquisas foram sugeridas com outros sujeitos, inclusive participantes de empresas juniores de outras regiões do país.

Palavras chaves: Empresa Júnior, Aprendizagem cooperativa, Administração.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, há 11 mil jovens inseridos no Movimento das Empresas Juniores (MEJ) espalhados em mais de 280 universidades brasileiras, compondo 1200 entidades (BRASIL JÚNIOR, 2016). Para Bonfiglio (2006) e Oliveira et al., (2009) ao ingressar em uma empresa júnior o estudante é instigado a trabalhar em grupo, desenvolver a criatividade, oratória, liderança e o respeito à liderança, proatividade, aperfeiçoando perfil profissional.

Além disso, os estudantes são estimulados a busca de conhecimento e a manter atitudes de forma ativa (NICOLINI, 2003). No que diz respeito à aprendizagem cooperativa é destacado que existem diversos métodos. Porém, todos perpassam pela interdependência positiva, o desenvolvimento de competências sociais e responsabilidade individual e de grupo (PINHO, FERREIRA e LOPES, 2013). Nesse paralelo, acredita-se que os empresários juniores adquirem uma aprendizagem cooperativa junto aos cursos superiores.

Pensando nessa abordagem o presente artigo tem como objetivo geral: Compreender a relação entre a participação do movimento de empresas juniores e a aprendizagem cooperativa. Especificamente, serão estudados sujeitos da empresa júnior da Administração da Universidade Federal de Viçosa, Campus de Florestal, a UFVCOACH.

Como principal justificativa para esse trabalho tem-se a necessidade do entendimento da importância da participação do movimento de empresários juniores durante a graduação e, com isso algumas dúvidas desses jovens ou de potenciais empresários juniores poderão ser sanadas.

Este artigo está estruturado em quatro partes, além desta introdução. Na primeira, faz-se uma descrição das características e do trabalho realizados nas empresas juniores e no movimento das empresas juniores (MEJ); em seguida, se discute sobre a aprendizagem cooperativa. Na segunda, são descritos os caminhos metodológicos seguidos no estudo. Depois, destacam-se a discussão e a análise de dados, organizados a partir das categorias terminais: oportunidades, competências sociais, significados da experiência e aprendizagem. Por último, são traçadas as considerações finais, bem como as limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Movimento Empresa Júnior (MEJ)

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) foi idealizado em 1967, na ESSEC Business School pelo estudante francês, Bernard Caioso, com o intuito de oferecer às empresas tradicionais do mercado serviços a preços mais acessíveis realizados apenas por estudantes universitários. Em 1969 com a expansão do MEJ na França foi criada a CNJE – Confederação Nacional de Empresas Juniores da França, reunindo 114 Empresas Juniores (EJs). Com isso, o conceito foi se expandindo também pelas universidades europeias. (MORETTO, 2004). No Brasil, de acordo com Moretto et al (2004), a proposta de uma Empresa Júnior (EJ) foi trazida pela Câmara de Comércio França-Brasil em 1987 a partir de um anúncio jornalístico destinado a estudantes universitários. Assim surgiram as três primeiras empresas juniores do Brasil a: FGV Jr – Fundação Getúlio Vargas, a Júnior Faap – Fundação Armando Álvares Penteado e a Poli Júnior – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.

Rapidamente a ideia se difundiu no meio acadêmico francês, resultando na criação da Confederação Nacional das Empresas Júniores em 1969. Na década de 80, o modelo francês, consolidou-se e começou a se difundir internacionalmente, sendo levado para Suíça, Bélgica, Espanha, EUA e Brasil. Em 1986, havia 99 empresas júniores, 15.000 estudantes envolvidos, 3.000 estudos realizados e um faturamento anual da ordem de 40 milhões de francos. As atividades das empresas, depois de alguns anos, atingiram um crescimento de 50% ao ano, um resultado extraordinário (BRASIL JÚNIOR, 2009).

O MEJ no Brasil se destaca pela grande troca de informação entre as EJS (MORETTO et al, 2004). É incentivado tanto pela Federação Nacional (Brasil Junior) quanto pelas Federações Estaduais, como a FEJEMG (Federação Nacional de Empresas Júnior). Alguns eventos relevantes são: ENEJ – Encontro Nacional de Empresas Júniores, EMEJ- Encontro Mineiro de Empresas Júniores, EGEJ- Encontro Gaúcho de Empresas Júniores e EFEJ- Encontro Fluminense de Empresas Júniores. Assim, um ganho extremamente importante de se fazer parte de uma EJ é justamente o conhecimento tanto os adquiridos nos eventos, a partir da troca de conhecimentos (BRASIL JÚNIOR,2016).

Oliveira et al.,(2009) ressalta pontos característicos da participação em uma empresa júnior como fatores técnicos e pedagógicos. Isso porque segundo o autor, os alunos são acompanhados e supervisionados pelos professores. Além disso, precisam utilizar os assuntos abordados ao longo do curso superior para a realização dos projetos. Ziliotto e Berti (2012) colocam a participação no movimento de empresas júnior como um projeto de extensão, pois se coloca em prática os conceitos teóricos. Resultando em um laboratório do curso, disponível para todos os alunos (ZILIOTTO e BERTI,2012).

Para Bonfiglio (2006) e Oliveira et al., (2009) o jovem empresário júnior é posto em uma situação com um alto grau de responsabilidade. Como justificativa para isso, os autores destacam que o envolvimento dos alunos em trabalhos complexos, como as consultorias. Com isso, desenvolvem-se habilidades e competências para resolver problemas, capacidade para compreender outras opiniões, se relacionar com as pessoas e buscar cada vez mais por novos conteúdos e ferramentas para os ajudarem na realização dos projetos.

Para participar do MEJ algumas premissas são atribuídas de acordo com o nono artigo do Código Nacional do Empresário Júnior. (BRASIL JÚNIOR,2016 p.3):

- I - Estejam inseridos no conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada;
- II – Sejam fruto de competências ou qualificações decorrentes do conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada;
- III – Sejam atribuições da categoria de profissionais, determinados por lei regulamentadora das categorias profissionais, à qual os alunos de graduação do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada fizerem parte.

1.2 Aprendizagem Cooperativa

A aprendizagem pode se dá de diferentes maneiras, podendo ser de forma consciente ou inconsciente (SWIERINGA e WIERDSMA, 1995). Os autores afirmam, a segunda é aquela em que não se percebe o que foi

aprendido e a primeira já se sabe que se está inserido em um processo de aprendizagem. Além disso, os autores também afirmam que a aprendizagem ocorre em um processo cíclico envolvendo as atividades de fazer, pensar, refletir e decidir durante toda a vivência humana, ou seja, o ciclo de aprendizagem é sempre renovado.

A aprendizagem cooperativa é uma alternativa de ensino-aprendizagem que reforça a teoria na sua aplicação prática. (PINHO, FERREIRA e LOPES, 2013). Para os autores a aprendizagem convencional está passando por uma reformulação, em que cada vez mais na escola-universidade, os alunos são desafiados a buscarem uma formação mais completa que leva o aluno aprender a aprender e os docentes precisam estar cada vez mais preparados a conviver com este processo de mudança contínua. Segundo Pinho, Ferreira e Lopes (2013, p. 933).

A aprendizagem cooperativa constitui um método de ensino e aprendizagem que, desenvolvendo competências sociais e possibilitando aos alunos realizar aprendizagens significativas, contribui para a formação de pessoas que facilmente se integram numa sociedade democrática e da informação.

Na aprendizagem cooperativa um ajuda o outro a atingir o objetivo em comum (ARAÚJO e QUEIROZ, 2004). Os benefícios da aprendizagem cooperativa perpassam por diversas instâncias como: a socialização, em que os alunos se sentem parte de um grupo no qual há relacionamento interpessoal. A aquisição de novas competências, habilidades e também o aumento do nível de interesse pelos conteúdos passados e pela vivência acadêmica. Visto que os sujeitos percebem o quanto aquele período de aprendizagem é importante para o desenvolvimento do conhecimento e para posteriormente colocá-lo em prática. (NICOLINI, 2003).

Ademais, Behrens (2002) evidencia a aprendizagem cooperativa como aprender a conhecer, na busca por novos aprendizados (relacionado ao prazer em descobrir, ter curiosidade); aprender a fazer, aprender a conviver com o outro (que diz respeito ao aprender a compreender o outro) e aprender a ser.

3. METODOLOGIA

O presente estudo é de natureza qualitativa descritiva, pois ocorreu a descrição de um determinado fenômeno particular – a aprendizagem cooperativa de alunos de administração da UFVCOACH participantes no MEJ. “As pesquisas descritivas têm, como objetivo primordial, a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 1991, p. 46). Para este estudo se fará uma pesquisa qualitativa, uma vez que não irá se centralizar em quantificar estes dados. A compreensão é dada pelo foco no outro por meio de suas relações sociais e pela interpretação dos fatos Chizzotti (2006).

Os resultados serão obtidos com base na comprovação de uma verdade coerente com a realidade e os conhecimentos dos pesquisadores Chizzotti (2006). Optou-se pelo método do estudo de caso e a análise dos dados foi realizada com base na análise de conteúdo percorrida por Bardin (1997). O principal propósito do estudo de caso é analisar intensivamente uma dada unidade social. O estudo de caso se mostra adequado quando o pesquisador busca responder às questões sobre "como" e "por que" certos fenômenos

ocorrem, quando há pouca possibilidade de controle sobre os eventos estudados e quando estão sendo focados fenômenos atuais. (GIL,2008).

Os dados foram coletados por meio de entrevistas estruturadas, marcadas com os membros da UFVCOACH, nas quais tinham como objetivos identificar os processos de desenvolvimento ocorridos na mesma e como ocorre a aprendizagem cooperativa.

A UFV COACH foi criada em 2014 por um grupo de alunos do curso de administração com orientação de um docente. Sua estrutura organizacional é composta pelo conselho e cinco diretorias, sendo elas: geral, financeira, pessoas, marketing e projetos. As atividades realizadas são a organização de eventos internos da universidade, como a Semana de Administração e a realização de consultorias para pequenos e microempreendedores da região. (UFVCOACH,2017).

O primeiro ano da UFVCOACH foi focado na regulamentação da empresa, como na criação de um estatuto social, regimento interno e o CNPJ. Após esse processo a EJ foi oficialmente reconhecida pela CEEMPRES - Central Estudantil de Empresas Juniores da UFV. No ano seguinte houve a participação em massa de eventos no estado de Minas Gerais: como o Selo CEEMPRES, EMEJ, INTERNEJ- Encontro Interno de Empresas Juniores da UFV, Prêmio FEJEMG, Reuniões Presenciais da FEJEMG nas cidades de Viçosa, Lavras, Belo Horizonte, Uberlândia, Itabira e Juiz de Fora. Desse modo no período 2014-2016 a EJ participou de onze eventos do MEJ. Nestes eventos o *benchmarking* é muito incentivado. Para Camp(1998) este é um processo para tentar melhorar os pontos fracos e melhorar o seu desempenho com base em empresas concorrente e não concorrentes.(UFVCOACH,2017).

Existem também imersões promovidas pela UFV Coach, pela CEEMPRES e pela FEJEMG- Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais- em busca de um desenvolvimento pessoal de cada membro através de dinâmicas em grupo e atividades de reflexão pessoal. Como por exemplo, os treinamentos sobre vendas com membros de ejs distintas para promover relacionamento interpessoal e atividades inspiradas em coach pessoal como a roda da vida .Ademais, os projetos são uma forma de aprendizado prático de mercado trabalho e de contato direto com clientes e empresas. Os serviços mais executados são os de controle de custos, realização de POP's- Processo Operacional Padrão, pesquisas de mercado e logos. UFVCOACH,2017).

As entrevistas foram feitas com dez estudantes e participantes da empresa júnior referida, conforme a disponibilidade dos sujeitos pesquisados e durou uma média de 25 minutos. De acordo com Gil (2008, p.109) a entrevista é “uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação”. A partir destas entrevistas os dados foram transcritos e codificados, foram analisadas por análise de conteúdo, técnica utilizada para a análise das comunicações, a partir das mensagens transmitidas pelo entrevistado. (BARDIN, 1977).

Quanto ao perfil dos participantes. Estes estão entre o terceiro e nono período com faixa etária entre 18 e 25 anos. Todos de estado civil solteiro e já ocuparam algum cargo na diretoria da empresa. Ademais, dentre os dez pesquisados, cinco deles já tiveram alguma experiência no mercado de trabalho. Esses foram nomeados de E1 a E20, garantindo o anonimato e a viabilização da pesquisa.

A partir dos dados foram feitas uma pré-análise e uma seleção dos dados. Ao final, as seguintes categorias terminais foram alcançadas: oportunidades, desenvolvimento pessoal e profissional e aprendizagem cooperativa.

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Oportunidades

Para as oportunidades que a participação na empresa júnior garante aos empresários juniores os quesitos mais citados por eles foram: a ampla rede de contatos realizada, o conhecimento de novos ambientes e o aumento da empregabilidade. Isso pode ser visualizado no enunciado de E7:

Por conhecer pessoas que me ensinaram muito e abriram portas com grandes oportunidades, e que proporcionaram opção de escolha no mercado de trabalho (E7).

Esse fator pode ser evidenciado, porque ao participar do movimento de empresários juniores, há a participação de muitos eventos, nos quais os jovens são sempre incentivados a participarem. O principal intuito é a troca de conhecimento entre as empresas e as premiações. O primeiro são os chamados *benchmarking*. Um exemplo de evento no qual esses quesitos são evidenciados é o ENEJ (Encontro Nacional de Empresários Juniores). (BRASIL JÚNIOR,2016).

A partir desses eventos e encontro entre esses jovens, há esse aumento na rede de contato para futuras oportunidades de emprego como citado por E7 e enfatizado também por E8:

Aumenta nossa **rede de contatos com pessoas boas**, o que aumenta as possibilidades futuramente.(E8).

Nesse viés, entende-se que um ajuda o outro na busca por oportunidades e destaque. Outro ponto que pode ser associado na aprendizagem cooperativa (ARAÚJO e QUEIROZ, 2004).

O enunciado de E2 mostra como a participação nos eventos do movimento de empresas juniores o ajuda. Antes da entrevista, ele mencionou ter participado de dez dos onze eventos MEJ que a UFVCOACH teve representantes.

Viajar e conhecer outros lugares, assistir palestras e treinamentos, **que impactaram a minha motivação de realizar as metas de vida** (E2).

Esse quesito pode ser comprovado com o enunciado de E8 ao discorrer sobre a facilidade que teve ao passar no processo seletivo e estagiar na empresa X. A partir da sua fala é possível identificar que sua principal justificativa para ter entrado na empresa que desejava estagiar, devido a sua inserção no movimento de empresas juniores.

Assim sendo, entrei em um processo de estágio do grupo X com **bastante facilidade** (E8).

4.1 Desenvolvimento pessoal e profissional

São discorridos por diversos autores a contribuição da participação no movimento de empresas juniores para o desenvolvimento tanto profissional como pessoal. Isso porque, ao participar de uma empresa júnior, o sujeito desenvolve vários aspectos como para saber lidar melhor com a equipe, com os líderes e liderados e, sobretudo com os clientes. (BONFIGLIO,2006) e (OLIVEIRA et al, 2009). Tais desenvolvimentos pessoais foram destacados pelos dez entrevistados. Como exposto nos enunciados de E6,E8 e E9.

Eu desenvolvi muito pelo lado pessoas na empresa júnior. Aprendi a lidar com forma mais saudável com as pessoas. Isso refletiu na minha vida pessoal. Me tornei uma pessoa mais corajosa (E8).

Aprendi a me relacionar e tentar trabalhar em equipe, escutar mais a opinião (E9).

Meu relacionamento com os **membros de equipe eu consegui desenvolver e hoje consigo entender eles melhor.** (E6)

O desenvolvimento pessoal citado pelo melhor relacionamento interpessoal, também é enfatizado por Ziliotto e Berti (2012). Ao conviver com pessoas com opiniões diferentes e pensamentos, se faz necessária o entendimento maior sobre cada um e como destacado por E10 antes da entrevista, para ele um grande benefício da sua participação foi a capacidade de conseguir, escutar mais a opinião de outras pessoas. Resultando no aprender a compreender o outro. (BEHREN,2002). Outro aspecto destacado por dois dos entrevistados foi o auto conhecimento desenvolvido com a participação na empresa júnior.

Foi fundamental para **meu autoconhecimento**, me levando a um amadurecimento profissional e pessoal (E6).

Autoconhecimento, experiências marcantes, desafiar meus medos, errar e aprender a superar (E1).

Nesse caso, os entrevistados discorrem sobre outro ponto percebido por Behrens (2002), o aprender a ser. Com o entendimento de si, pode ter uma autoconfiança maior como destacado por E1, ao seu encorajamento a assumir riscos e encarar seus medos. A partir disso, pode-se conseguir ter um posicionamento maior enquanto estudante e futuro profissional.

Como visto por Bonfiglio (2006) e Oliveira et al., (2009) em uma empresa júnior, os membros são envolvidos em situações que requerem responsabilidade e adaptabilidade. Como consequência ao enfrentamento dessas situações, o autoconhecimento, o descobrimento sobre si, de suas dificuldades e facilidades foram mencionados. O aumento da responsabilidade foi destaque para E10 no seu desenvolvimento.

Adquirir mais responsabilidade,a preendi a **gerir melhor o tempo** (E10).

Ao ter que lidar constantemente com problemas e trazer as melhores soluções, há a necessidade de membros responsáveis, para ajudar no desenvolvimento e na gestão de uma empresa júnior, como citado por Bonfiglio (2006) e Oliveira et al., (2009).

O gerenciamento do tempo também foi mencionado por ele, visto que, para participar de uma empresa júnior muitas atividades são demandas. Por isso, a necessidade de conciliar as atividades da universidade com as da empresa júnior.

Para o desenvolvimento profissional, o mais enfatizado foi a melhora na tomada de decisões. Isso pode ser justificado pela forma organizacional de uma empresa júnior, na qual, todos têm o poder de inferir ideias ,ajudar na

tomada de decisões e nas possíveis mudanças e melhorias, agindo como um agente transformador (RHINOW et al.,2004). Isso por ser entrelaçado ao enunciado de E3 ao mostrar a autonomia com que teve ao assumir um cargo na diretoria da empresa.

Sim, pois a empresa júnior te dá o "poder" **de tomar decisões, resolver problemas complexos**, ter uma visão crítica sobre gestão e desenvolver Liderança, que é um dos fatores principais (E3).

4.2 Aprendizagem Cooperativa

Aliado aos estudos sobre os benefícios da aprendizagem cooperativa de trabalhar de reforçar o aprendizado com a prática foi perceptível o benefício dessa relação para todos os pesquisados. (ARAÚJO e QUEIROZ, 2004). Como pode ser visto nos enunciados de E3, E5 e E10:

Uma visão melhor sobre como funciona a gestão de uma organização visando a parte **executiva e prática, além de uma maior compreensão sobre as áreas de atuação do curso** de graduação em que estamos cursando (E3).

A faculdade **estudamos a teoria e na empresa júnior temos contato com a realidade**, nos possibilitando unir as duas (E5)
Além de pôr em **prática a teoria aprendida**, ter a oportunidade de ampliar o conhecimento (E10).

Nas falas de E3, E5 e E10 é possível ver essa relação importante entre a teoria e a prática. Para o curso de Administração, em específico, Silva (2013) destaca a necessidade da utilização dos conteúdos vistos durante o curso na prática profissional. Para, assim, o entendimento maior sobre as áreas de atuação do administrador. No caso, da participação na empresa júnior, é evidenciado uma aprendizagem consciente por parte dos sujeitos pesquisados. (SWIERINGA e WIERDSMA, 1995). Isso acontece na empresa júnior em questão a partir da participação na gestão entre as áreas da administração (Projetos, Administrativo-Financeiro, Gestão de Pessoas e Marketing). Mais especificamente na execução dos projetos de consultoria. Com isso, há uma conciliação entre o que foi apreendido na graduação e na participação como empresário júnior.

A ação de estar em uma empresa júnior, se mostra como uma forma de formação acadêmica mais completa. Silva (2013) destaca a necessidade da prática associada aos conhecimentos técnicos para a graduação em Administração. Além disso, também foi citado pelos entrevistados, o incentivo dessa participação, na busca pelo desenvolvimento e por novos conhecimentos. Como citado por E4 e E7.

(...)há algo pra melhorar, **a busca por conhecimento aumenta** dia após dia (E4).

Porque quem está lá dentro, está buscando crescimento, buscando experiência e tentando fazer as coisas acontecerem, não estão simplesmente jogados ao acaso (E7)

Nesse sentido, os entrevistados se mostram interessados em aprender a aprender como destacado por Behrens (2002) como sendo um dos pontos da aprendizagem cooperativa. E4 inclui não só ele no seu discurso, mas todos que

participam do movimento de empresas juniores, como sujeitos que estão buscando conhecimentos e experiências. Mais especificamente, a UFVCOACH é uma empresa júnior da Administração como comentado, nesse sentido Silva (2013) discorre sobre o atual grau de exigências do mercado profissional quanto à atuação do administrador, principalmente, ligado a busca por um profissional polivalente e dinâmico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos os entrevistados confirmaram que a participação no MEJ foi capaz de oferecer, além da experiência prática, a melhora no desenvolvimento tanto pessoal como profissional. Destacaram-se o autoconhecimento, saber trabalhar em equipe, comunicação e resolução de conflitos. O desenvolvimento destes quesitos age como uma passagem e transformação de aluno para profissional.

Em síntese, para os entrevistados, participar do MEJ significa a oportunidade de tomar decisões, colocar ideias em prática, fazer uma rede de contatos, estimularem a visão empreendedora e assumir riscos. O destaque foi a relação positiva entre a graduação e a participação em uma empresa júnior. Ademais, a participação do movimento empresas juniores exige muito dos estudantes a capacidade técnica e comportamental na gestão da empresa e na execução dos projetos. Tais exigências e desenvolvimentos faz com que se agregue uma aprendizagem conjunta com o curso de Administração. Essa aprendizagem cooperativa foi evidenciada pelos relatos no presente estudo, sanando o objetivo principal deste estudo, a saber qual a relação entre a participação do movimento de empresas juniores e a aprendizagem cooperativa.

Ao aliar o desenvolvimento pessoal com os conhecimentos técnicos abarcados no durante a graduação e com a gestão e a execução de projetos na empresa júnior, os jovens têm um diferencial para a inserção no mercado de trabalho como destacado pelos sujeitos estudados. Por esse motivo, a necessidade do entendimento da participação no movimento de empresas juniores como um facilitador para o treinamento do novo papel como profissional a ser exercido.

Além disso, também foi visto todos os aspectos nos discursos dos empresários juniores discorridos por Behrens (2002) como sendo incluídos na aprendizagem cooperativa. Isso porque, com o desenvolvimento pessoal, do saber lidar melhor com os membros de equipe, os sujeitos aprenderam a entender o outro. Com o autodescobrimento de si, eles aprenderam a ser. Com o desenvolvimento dos projetos na execução das tarefas, eles aprenderam a fazer. Por último, foi enfatizada a busca por novos conhecimentos e o desejo de não estar estático, caracterizado como o aprender a aprender.

Como principal limitação para essa pesquisa tem-se a transversalidade. Isso porque, trata-se de um grupo limitado por dez alunos da empresa júnior de Administração da Universidade Federal de Viçosa- Campus Florestal. Além disso, como sugestão tem-se a realização da pesquisa com outros empresários juniores de regiões dessemelhantes, a fim de obter uma compreensão maior sobre esses indivíduos e a relação da aprendizagem cooperativa obtida por eles no momento da participação em uma empresa júnior.

REFERÊNCIAS

- ALCÂNTARA, P. R. Modificando a atuação docente utilizando a colaboração. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 4, nº 8, p. 57-69, jan/abr. 2003.
- ARAÚJO, H. S., QUEIROZ, V. **Aprendizagem Cooperativa e Colaborativa**. São Paulo, 2004.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977
- BEHRENS, Marilda Aparecida. Projetos de aprendizagem colaborativa num paradigma emergente. In: **Novas Tecnologias e Mediação Pedagógica**. São Paulo: Papyrus, 2002.
- BONFIGLIO, R. **A importância da empresa júnior na formação do profissional de geografia**. 2006.
- BRASIL JÚNIOR. **Conceito nacional de empresa júnior**. 2016.
- BRASIL JÚNIOR. **Movimento de Empresas Juniores**. 2009.
- CAMP, R. C. **Benchmarking: Identificando, analisando e adaptando as melhores práticas que levam à maximização da performance empresarial: o caminho da qualidade total**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- MORETTO, L. N, et al. **Empresa júnior: espaço de aprendizagem**. Florianópolis: Gráfica Pallotti, 2004.
- NICOLINI, A.. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **Revista de Administração de Empresas**, v.43, n.2, p.44-54, abr./jun. 2003.
- OLIVEIRA, F.C; BERMÚDEZ, L. A; MORAES, E. F,C da. Importância da Empresa Júnior para o desenvolvimento profissional dos universitários. **XIX Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas**. Florianópolis.2009.
- PINHO, E. M., FERREIRA, C. A. LOPES, J. P. As opiniões de professores sobre a aprendizagem cooperativa. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 13, n. 40, p. 913-937, set./dez. 2013
- SILVA, T. D.L. A administração no mercado: Polissemias e generalizações na construção discursiva do administrador. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. **Anais**. Rio de Janeiro. ANPAD, 2013.
- SWIERINGA, J.; WIERDISMA, A. **La organización que aprende**. [S.l.]: Addison-Wesley, 1995.
- UFV COACH. **Portfólio da empresa júnior em Administração**. 2017.
- ZILIOOTTO, D. M.; BERTI, A. R. A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. **Conexão UEPG**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 210-217, 2012.