



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS GUARABIRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

FLAVIANA ALVES DA SILVA

**AS CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS JÚNIOR NA FORMAÇÃO ACADÊMICA E
PROFISSIONAL SEGUNDO A PERCEPÇÃO DE SEIS ESTUDANTES NO
CONTEXTO DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA**

GUARABIRA, PB

2026

Flaviana Alves da Silva

**AS CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS JÚNIOR NA FORMAÇÃO ACADÊMICA E
PROFISSIONAL SEGUNDO A PERCEPÇÃO DE SEIS ESTUDANTES NO
CONTEXTO DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientadora: Profa. Dra. Taysa Tamara Viana
Machado

GUARABIRA, PB

2026

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca do IFPB Campus Guarabira, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586c Silva, Flaviana Alves da

As contribuições das empresas Júnior na formação acadêmica e profissional segundo a percepção de seis estudantes no contexto do Instituto Federal da Paraíba / Flaviana Alves da Silva - Guarabira, 2026.
30f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial). – Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2026.

"Orientação: Profa. Dra. Taysa Tamara Viana Machado"

Referências.

1. Administração de empresa 2. Empresas juniores. 3. Mercado de trabalho. 4. Rede de contatos 5. Liderança. I. Título.

CDU 658(0.067)

Elaborada por Rebeka Maria de Carvalho Santos Godeiro - CRB/15- 432

FLAVIANA ALVES DA SILVA

AS CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS JÚNIOR NA FORMAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL SEGUNDO A PERCEPÇÃO DE SEIS ESTUDANTES NO CONTEXTO DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Defendido em: 24/02/2026

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **TAYSA TAMARA VIANA MACHADO**
Data: 06/03/2026 12:10:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Taysa Tamara Viana Machado (IFPB)
Orientadora

Documento assinado digitalmente
 **CLAUDIA REGINA PONCIANO FERNANDES**
Data: 09/03/2026 17:13:14-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Cláudia Regina Ponciano Fernandes (IFPB)
Membro Examinador Interno

Documento assinado digitalmente
 **ANIUŠKA ALMEIDA NEPOMUCENO FONTINELLI**
Data: 11/03/2026 08:35:55-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Ma. Aniuska Almeida Nepomuceno Fontinelli (IFPB)
Membro Examinador Interno

Dedico este trabalho aos jovens que nasceram para liderar e protagonizar mudanças, cuja coragem e determinação inspiraram novas histórias.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, com o coração transbordando de emoção, honro a Deus com meus agradecimentos mais profundos. Antes mesmo de eu sonhar em começar este curso, ele já havia traçado cada minuto pensando em mim, porque ele sempre soube que eu brilharia onde quer que estivesse. Esse tempo foi o seu presente perfeito para eu viver tudo isso – e olha só, aqui estou!

Com lágrimas nos olhos, agradeço ao ministério Sara Nossa Terra de Guarabira, especialmente aos pastores Aurélia e Alexandre, que foram pilares na minha formação pessoal e profissional. Cada minuto que depositaram em mim, cada conselho cheio de sabedoria, me fizeram enxergar a força que eu nem sabia que tinha. Vocês me transformaram em um referencial – obrigada de coração!

À minha família, minha gratidão sem fim! Em especial à minha irmã, que me apoiou nos momentos mais difíceis, quando eu achava que não aguentava mais. Esse diploma é nosso, conquistado com suor e orações! E à minha avó querida, escute bem: “Eu consegui!”, como a senhora sempre profetizava com tanto orgulho. “Se você conseguir, nós conseguiremos” – e aqui estamos, vencendo juntas!

Aos colegas de trabalho, vocês foram anjos sem asas! Agradeço cada incentivo, e até aqueles que nem perceberam. Felipe, você foi o meu maior incentivador, o amigo que me empurrou para frente e que sempre perguntou quando meus sonhos dariam certo; Giovanna, sua paciência infinita e as liberações em dias comuns me deram asas – sem vocês, nada disso seria possível. Vejam no meu sucesso que cada semente que plantaram floresceu com força total!

Meus amigos Luana, Maíra e Michel, vocês são o meu tesouro! Transformaram cada aula em risadas, leveza e cumplicidade, me mostrando que, em equipe, os sonhos viram realidade. Vocês tornaram o impossível... possível!

Por último, às minhas professoras do IF, que mudaram a minha vida para sempre. Taysa, você é luz desde o primeiro dia – minha admiração por você é eterna e transborda gratidão! Cláudia, sua alegria contagiante e dedicação nos provaram que, com esforço, tudo se conquista. Aniuska, seu amor pela profissão iluminou nosso curso como um farol em meio à tempestade. A vocês três: obrigada!

“A educação é o passaporte para o futuro, pois o amanhã pertence àqueles que se preparam hoje.”

Malcolm X

RESUMO

O estudo teve como objetivo compreender a percepção dos empresários juniores sobre os benefícios obtidos com a Empresa Júnior, identificando desafios e oportunidades. Trata-se de uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com seis participantes — dois de cada campus entre as cidades de Campina Grande, Cajazeiras e Guarabira. Os dados foram analisados conforme o modelo de análise de conteúdo proposto por Bardin (2008), que envolveu pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, com categorização das temáticas emergentes. Os resultados foram organizados em tópicos principais: perfil dos participantes, influência das empresas juniores no mercado de trabalho, rede de contatos criada no Movimento Empresa Júnior (MEJ) e autopercepção dos empresários juniores em termos de liderança. No perfil, destacam-se quatro homens e duas mulheres, com experiências variadas em cursos como Gestão Comercial, Engenharia da Computação e Análise e Desenvolvimento de Sistemas, distribuídos entre ex-membros e atuais, evidenciando crença no movimento pela duração de participação. A influência no mercado de trabalho revela que a vivência prática prepara para demandas profissionais, com ênfase em proatividade e serviços reais baseados em conteúdos acadêmicos. A rede de contatos fortalece parcerias entre membros e contratantes, ampliando oportunidades. Já a autopercepção em liderança é elevada, com relatos de desenvolvimento de competências como gestão e visão estratégica. Conclui-se que a participação no Movimento Empresa Júnior posiciona os estudantes como diferencial competitivo, atendendo à procura por profissionais com vivências prévias, embora desafios como captação de recursos persistam. Esses achados reforçam a relevância do MEJ para a formação profissional.

Palavras-chave: empresas juniores; percepção; mercado de trabalho; rede de contatos; liderança.

ABSTRACT

The study aimed to understand junior entrepreneurs' perceptions of the benefits obtained from junior enterprises, identifying challenges and opportunities. This is a qualitative exploratory study conducted through semi-structured interviews with six participants, two from each campus, in the cities of Campina Grande, Cajazeiras, and Guarabira. The data were analyzed according to the content analysis model proposed by Bardin (2008), which involved pre-analysis, exploration of the material, and treatment of the results, with categorization of emerging themes. The results were organized into main themes: participant profiles, the influence of junior companies on the job market, the network of contacts created in the Junior Enterprise Movement, and the self-perception of young entrepreneurs in terms of leadership. The profile highlights four men and two women, with varied experiences in courses such as Business Management, Computer Engineering, and Systems Analysis and Development, distributed among former and current members, evidencing belief throughout the period of participation. The influence on the job market reveals that practical experience prepares them for professional demands, with an emphasis on proactivity and services based on real figures in academic content. The network of contacts strengthens partnerships between members and contractors, expanding opportunities. Self-perception in leadership is high, with reports of skill development such as management and strategic vision. It can be concluded that participation in the Junior Enterprise Movement positions students as a competitive advantage, meeting the demand for professionals with previous experience, although challenges such as fundraising persist. These findings reinforce the relevance of the MEJ for professional training.

Keywords: junior companies; perception; job market; network of contacts; leadership.

LISTA DE SIGLAS

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

EJ - Empresa Júnior

EJs - Empresas Juniores

IES - Instituição de Ensino Superior

IFPB – Instituto Federal de Educação e Tecnologia da Paraíba

MEJ - Movimento Empresa Júnior

NFS-e - Nota Fiscal de Serviços eletrônica

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1 O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO NETWORKING.....	16
2.2. LIDERANÇA E CARREIRA JOVEM.....	17
3 METODOLOGIA.....	19
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	21
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES.....	21
4.2 INFLUÊNCIA DAS EMPRESAS JÚNIOR NO MERCADO DE TRABALHO.....	22
4.3 REDE DE CONTATOS CRIADA NO MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR.....	24
4.4 AUTOPERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES EM TERMOS DE LIDERANÇA.....	25
5 CONCLUSÕES OU CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	28
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	31

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.267 (Brasil, 2016) é o marco legal que regulamenta as Empresas Juniores no Brasil. Essa lei define os direitos e deveres dessas organizações e estabelece regras para a criação e funcionamento das EJs. Os principais pontos destacados pela lei é que as Empresas Júniores são associação civil sem fins lucrativos e que os membros devem ter vínculo formal com a instituição de ensino, determina também que os recursos devem ser destinados para ações e manutenção das atividades das EJs, prevê que as empresas tenham um estatuto social próprio e que respeite a legislação que rege as associações civis. Para que a empresa funcione legalmente ela precisa de um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), a criação deste cadastro vai garantir a emissão de Nota Fiscal de Serviços eletrônica (NFS-e) e abertura de contas bancárias em nome da EJ.

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) dentro das Instituições de Ensino Superior (IES) é uma organização civil sem fins lucrativos, iniciada por alunos de graduação, as quais dão início a partir do surgimento de pequenos grupos de interesses, e logo posteriormente encaminham-se para abertura das Empresas Juniores (EJs). Os serviços de consultorias e projetos que são desenvolvidos pelas empresas são direcionados de acordo com a área de conhecimentos do curso a qual a empresa está conectada, sendo assim as atividades executadas devem corresponder ao aprendizado acadêmico e contribuir para o desenvolvimento profissional dos membros da EJ.

As Empresas Juniores (EJs) podem oferecer seus serviços e atender as demandas de clientes reais os quais devem pagar pelos serviços recebidos. Todos os recursos financeiros recebidos pelas Empresas Juniores são destinados exclusivamente para investimentos em capacitações dos membros e para a manutenção das atividades executadas pelas empresas, sendo elas, por exemplo na realização de cursos, treinamentos, workshops, eventos e entre outras atividades que promovam o aprendizado individual ou coletivo. Além disso, parte dos recursos podem ser destinados para aquisição de materiais de expedientes, decoração do espaço disponibilizado pela instituição de ensino, faixas ou cartazes para divulgação dos serviços da empresa.

Segundo dados da Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2025), o movimento Empresa Júnior conta com cerca de 1612 Empresas Juniores, mais de 361 Universidades e mais de 32 mil empresários juniores participantes deste movimento e mais de 87 milhões de faturamento, incluindo todos os estados do Brasil.

No contexto específico do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), é possível identificar no site da instituição, na aba da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura uma lista de Empresas Juniores por campus e cursos vinculados ao IFPB (2025). No Campus João Pessoa há quatro empresas júnior as quais têm como nomes e cursos: Unisigma dos cursos de Administração e Tecnologia de Sistemas para Internet, Decon dos cursos Design de Interiores e Construção Edifícios, Cerf Soluções dos cursos de Engenharia Elétrica, Automação Industrial, Rede de Computadores e Sistemas de Telecomunicações e por fim Conceito Consultoria Ambiental. No Campus Cajazeiras tem duas Empresas Juniores, a Loopis do curso Análise e Desenvolvimento de Sistemas e a I-Minerva do curso de Engenharia Civil. No Campus Cabedelo tem a SINAPSE - Empresa Júnior de Design Gráfico do curso em Tecnologia em Design Gráfico, já no Campus Guarabira tem a Singular Empresa Junior do curso Tecnólogo em Gestão Comercial, no Campus Campina Grande tem como Empresa Júnior a Lab Sound Distribution dos cursos Tecnologia em Telemática e Engenharia de Computação, contamos também com uma Empresa Júnior no Campus de Princesa Isabel do curso de ciências biológicas - licenciatura e em Patos com uma Empresa Júnior do curso de Segurança do Trabalho. No IFPB, as EJs estão vinculadas às atividades de Extensão e Cultura, esta pesquisa refere-se às EJs do IFPB, nesse cenário, destaca-se que os discentes que integram tais organizações têm oportunidades de ampliar sua rede de contatos (*networking*) e fortalecer sua inserção futura no mercado de trabalho.

No âmbito do Instituto Federal da Paraíba, observa-se a oferta de aproximadamente 62 cursos de graduação distribuídos em 21 campi, no entanto apenas sete campi contam com Empresas Juniores em funcionamento até o momento desta presente pesquisa. Segundo Marassi (2014 *apud* Rocha e Santos, 2021), fazer parte de uma Empresa Júnior mostra-se uma proposta atraente, tanto para universitários complementarem sua formação acadêmica como para o mercado de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa teve como questão norteadora: Quais as contribuições de EJs na formação acadêmica e profissional no ponto de vista de estudantes do IFPB?

O Movimento Empresa Júnior apresenta uma alternativa significativa para fortalecer o vínculo entre as Instituições de Ensino Superior, o mundo econômico e o mercado de trabalho.

Conhecimento é o conjunto de saberes de uma pessoa, no caso tudo que ela aprendeu durante, tanto para fins de vivência. Concomitante, as habilidades são tidas como prática daquilo que se sabe, no caso, saber desempenhar com maestria os conhecimentos nas atividades do dia a dia. (Silva ; Azevedo, 2023,p. 3)

Cada EJ possui uma dinâmica própria, adaptada à sua realidade local, o que resulta em práticas específicas voltadas para trocas de informações que possam contribuir com melhorias nos processos internos das organizações. Os conhecimentos dos membros podem agregar no bom desempenho das Empresa Júniores, essa diversidade contribui para o desenvolvimento de soluções inovadoras e para o fortalecimento do movimento como um todo.

Esta pesquisa se justifica por contribuir com a comunidade acadêmica e a sociedade ao evidenciar o papel das Empresas Júniores na promoção do *networking* e no fortalecimento da formação profissional dos universitários, busca fornecer subsídios para futuras investigações sobre o tema e mapear as percepções de alguns dos membros e ex-membros os quais são ou já foram membros da EJ, possibilitando uma reflexão crítica sobre os impactos dessas experiência na construção de trajetórias profissionais.

Assim, este trabalho tem como objetivo geral investigar as principais contribuições das EJs na formação acadêmica e profissional na percepção de estudantes do IFPB. Neste sentido, propõem-se os seguintes objetivos específicos: o primeiro é investigar o papel do movimento empresa júnior na formação do *networking* entre universitários. Em seguida, identificar a influência das EJs no ingresso ao mercado de trabalho. Por fim, a pesquisa busca mapear percepções de alguns dos membros e ex-membros sobre benefícios advindos das vivências em EJs. Esses objetivos visam proporcionar uma compreensão mais aprofundada sobre as vivências dos membros do movimento empresa júnior.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Considerando a importância do Movimento Empresa Júnior (MEJ) no fortalecimento da rede de contatos e no desenvolvimento profissional dos membros da EJ, esta seção apresenta o aporte teórico que fundamenta a pesquisa. Para tanto, serão abordados dois eixos principais: o primeiro discute sobre o Movimento Empresa Júnior na formação do *networking*; e o segundo trata-se de liderança e carreira jovem.

2.1 O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO NETWORKING

O Movimento Empresa Júnior representa um ambiente propício para a formação de *networking* entre os membros das Empresas Juniores, funcionando como um facilitador na geração de contatos e no compartilhamento de conhecimentos em diferentes áreas. Essa rede de relações pode futuramente contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento e o sucesso profissional dos participantes. A literatura tem destacado esse papel em diferentes momentos.

Minarelli (2001, p.16) já ressaltava que “cultivar uma rede de relacionamentos humanos não exige investimentos financeiros, mas mudança de postura diante da vida em sociedade”. Posteriormente, Marcedo e Berti (2012) ampliam essa compreensão ao destacar que, além das atividades acadêmicas tradicionais, ações extensionistas como feiras, cursos e estágios contribuem para a construção de redes de relacionamentos sólidas e ampliar as oportunidades de trabalho. Na mesma linha de raciocínio os autores, Carvalho (2015) *apud* Rocha e Santos (2021) apontam que os membros que deixam uma EJ não apenas acumulam experiências, mas também levam consigo uma rede de contatos que pode facilitar sua inserção profissional. Esse movimento é reforçado por Palassi, Martinelli e Paula (2020), ao evidenciarem que as federações desempenham papel estratégico no fortalecimento das EJs, por meio de visitas e apoio às organizações em processo de formalização.

Silva *et al.* (2020) acrescentam que a interação humana é uma necessidade vital, sendo aprendida por meio das relações interpessoais, e que o contato direto entre membros de diferentes EJs promovem habilidades sociais e o compartilhamento de soluções conjuntas para a resolução de desafios comuns. Rocha e Santos (2021) consolidam essa visão ao

mostrar que integrar uma EJ é uma proposta atrativa, tanto para complementar a formação acadêmica quanto para facilitar a inserção no mercado de trabalho.

Mais recentemente, Chagas (2023) descreve o MEJ como mais que um grupo de estudantes reunidos por objetivos comuns, mas como uma comunidade que conecta mentes brilhantes e ambiciosas, promovendo a colaboração e acesso a futuros líderes e empreendedores. Nesta perspectiva, Silva e Azevedo (2023) reforçam que o conhecimento e habilidades são diferenciais, pois permitem que os aprendizados sejam aplicados de forma prática no cotidiano. Carvalho e Santos (2023) complementam ao afirmar que “a vida de cada um de nós é o reflexo da sua rede de contatos, construída ao longo dos anos” (p. 45).

2.2. LIDERANÇA E CARREIRA JOVEM

A posição de liderança representa um lugar de destaque dentro das organizações, pois influencia diretamente o desenvolvimento das carreiras profissionais. O jovem líder, ao assumir responsabilidade de gestão e coordenação, torna-se protagonista na geração de resultados inovadores, demonstrando capacidade de transformar desafios em oportunidades. As Empresas Juniores oferecem espaços para que universitários exerçam papéis de liderança desde cedo, colocando em prática, suas habilidades interpessoais e técnicas.

De acordo com Lima e Cantarotti (2010), o instinto de liderança é um dos requisitos mais demandados pelas empresas na contratação de novos colaboradores. Complementando essa visão, Silva, Costa e Dias (2016) destacam que fatores como a distinção intelectual, o reconhecimento dos talentos e o desenvolvimento das habilidades profissionais têm levado as organizações a investir de maneira mais expressiva na formação dos jovens. Esse investimento gera maior comprometimento por parte dos colaboradores, os impulsiona ao sucesso em suas áreas de atuação e contribui para que as empresas alcancem excelência em seus resultados, consolidando-se como referências em seus setores.

Nessa mesma perspectiva, Silva, Romão e Gomes (2019) ressaltam que os hábitos, valores e práticas cultivados nas Empresas Juniores favorecem a formação de gestores em potencial, constituindo-se em um espaço de aprendizado complementar, de exercício supervisionado e de estímulo ao empreendedorismo. Assim, a vivência no Movimento Empresa Júnior possibilita que os universitários cheguem ao mercado de trabalho com experiências sólidas de liderança, gestão de equipes e tomada de decisão, atributos essenciais para uma carreira profissional bem-sucedida.

Portanto, o Movimento Empresa Júnior se revela como um ambiente privilegiado para o desenvolvimento da liderança, uma vez que oportuniza aos jovens a vivência prática da gestão e a construção de competências que são altamente demandadas pelo mercado. Essa experiência fortalece tanto o crescimento individual dos membros quanto a competitividade das organizações em que futuramente irão atuar.

De acordo com Garlet (2021), os jovens podem através de seus comportamentos demonstrar se possuem ou não a capacidade de executar determinadas atividades, o que está diretamente relacionado ao nível de conhecimento que adquiriram ao longo do tempo. O autor destaca que a maneira como jovem se percebe influencia suas ações no dia a dia.

O sentimento de um jovem com potencial acima da média é que ele pode “mover montanhas”, resolver os problemas do mundo e muitas vezes, não cometendo erros, consegue realizar projetos que contribuem para o desenvolvimento de todos ao seu redor (Ramos, 2022, p. 9).

Com base nessas reflexões, torna-se evidente a importância de os jovens desenvolverem autoconfiança nas atividades que serão desempenhadas no mercado de trabalho, assim jovens com maiores habilidades de liderança tendem a se destacar no ambiente profissional. Alvim (2024) destaca que as Empresas Juniores posicionam-se como ambientes privilegiados para a formação de jovens com potencial de liderança, ao combinar práticas comuns a empresas tradicionais com incentivo ao empreendedorismo, visando o alcance de resultados e objetivos. Vale ressaltar que embora algumas pessoas já possuam o espírito de liderança outras se tornam líderes por meio do desenvolvimento contínuo do conhecimento, o qual exerce influência significativa na trajetória profissional.

3 METODOLOGIA

Esta seção aborda os procedimentos metodológicos da pesquisa e seguem as ideias propostas por Prodanov e Freitas (2013): delineamento da pesquisa; indicação dos procedimentos de coleta e análise dos dados; e as etapas principais da pesquisa.

No delineamento da pesquisa a questão norteadora foi: Quais as contribuições de EJs na formação acadêmica e profissional no ponto de vista de estudantes do IFPB? O recorte espacial para a coleta de dados abrange uma amostra de 6 entrevistados, sendo 4 membros e 2 ex-membros distribuídos em três campi do IFPB os quais estão localizados nas seguintes cidades Guarabira, Campina Grande e Cajazeiras, conforme listado na aba “Extensão e Tecnologia” no site da instituição, já os recortes temporais foram os dias de 19, 21 e 22 de dezembro do ano de 2025.

A pesquisa foi caracterizada como exploratória quanto ao objetivo do estudo, qualitativa em relação à abordagem do problema e de levantamento quanto ao procedimento de coleta dos dados. A coleta consistiu na realização de entrevistas semiestruturadas com membros e ex-membros que tenham participação ou que já participaram de alguma das Empresas Júnior do IFPB. Os entrevistados foram considerados por conveniência, de acordo com os quais foi possível estabelecer contato durante o período de coleta de dados desta pesquisa. Para a preparação do questionário semiestruturado (APÊNDICE), utilizou-se o apoio da inteligência artificial, garantindo a elaboração de 10 perguntas relevantes e objetivas às perguntas surgidas após a leitura de literaturas como Ramos (2022) e Silva e Azevedo (2023). As entrevistas foram realizadas de forma online e gravadas para a transcrição, por meio da plataforma Google Meet, permitindo a participação remota dos entrevistados com duração de no máximo 15 minutos.

A análise dos dados seguiu uma abordagem qualitativa interpretativa, adotando procedimentos semelhantes à análise de conteúdo de Bardin (2008), conforme referido por Costa e Costa (2015). Os dados foram interpretados buscando identificar trechos que evidenciam a influência do *network* na formação profissional e na obtenção de oportunidades de carreira.

Esta pesquisa seguiu as quatro etapas principais indicadas por Prodanov e Freitas (2013): planejamento da pesquisa, desenvolvimento e execução da coleta de dados, redação do texto final e apresentação do trabalho. Na etapa de desenvolvimento, as entrevistas foram conduzidas, gravadas e posteriormente transcritas para análise, com os resultados organizados em quadros sínteses para facilitar a compreensão e a discussão.

Foi realizado um pré-teste no dia 18 de novembro de 2025, online pelo *Google Meet* para avaliar a qualidade do questionário desenvolvido, envolvendo dois membros da Singular Empresa Junior do curso Tecnólogo em Gestão Comercial do Campus Guarabira - PB, uma das Empresas Juniores mencionadas na introdução. Esses participantes possuíam, no máximo, dois anos de vivência na Empresa Júnior, o que garantiu uma avaliação fundamentada da clareza e adequação das perguntas à realidade e ao contexto das Empresas Juniores, assegurando a relevância e coerência do instrumento para a coleta de dados após esses ajustes esses membros foram entrevistados novamente na coleta de dados desta pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As demonstrações de resultados mencionadas marcam à etapa final desta pesquisa qualitativa, que foi realizada com 6 participantes do Movimento Empresa Júnior, distribuídos igualmente entre os campi Guarabira, Campina Grande e Cajazeiras, todos os entrevistados são de Empresas Júnior do IFPB. A análise dos dados foi conduzida conforme a análise de conteúdo proposta por Bardin (2008), tal como referida por Costa e Costa (2015). Esse método permitiu identificar as seguintes categorias principais: perfil dos participantes; influência das Empresas Júnior no mercado de trabalho; rede de contatos criada no Movimento Empresa Júnior; e autopercepção dos empresários juniores em termos de liderança, todos esses tópicos são discutidos a seguir.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Os participantes desta pesquisa são 6 empresários juniores, sendo dois homens da cidade de Guarabira, um homem e uma mulher da cidade de Campina Grande e também um homem e uma mulher da cidade de Cajazeiras na Paraíba. Todos os participantes concebem a empresa júnior como uma ponte essencial entre a teoria acadêmica e a prática profissional, permitindo a aplicação dos conhecimentos adquiridos em sala de aula. Essa visão destaca a oportunidade de enfrentar desafios autênticos, gerando vivências práticas que transcendem o ambiente universitário. Tais experiências fomentam o desenvolvimento de competências essenciais, como resolução de problemas e gestão de projetos reais.

Em relação ao tempo de participação, a maioria dos entrevistados ingressou logo após o primeiro período letivo de seus cursos. Todos os participantes mantêm trajetória superior a 12 meses, conforme detalhado no Quadro 1, o que permite vivências consolidadas e maduras.

Em relação aos cursos de origem, os entrevistados representam quatro áreas distintas: tecnólogo em Gestão Comercial, bacharelado em Engenharia da Computação, bacharelado em Engenharia de Controle e Automação e tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Esses cursos distribuem-se de forma equilibrada entre os campi Guarabira, Campina Grande e Cajazeiras do IFPB, conforme detalhado no Quadro 1. Essa configuração evidencia a diversidade acadêmica dos participantes.

Quadro 1 - Perfil dos participantes

Entrevistado (a)	Gênero do entrevistado	Cidade	Tempo de participação	Curso do entrevistado
E1	Masculino	Guarabira	1 ano e 6 meses	Tecnólogo em Gestão Comercial
E2	Masculino	Guarabira	2 ano e 6 meses	Tecnólogo em Gestão Comercial
E3	Feminino	Cajazeiras	2 anos	Bacharelado em Engenharia de controle e automação
E4	Masculino	Cajazeiras	2 anos	Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas
E5	Feminino	Campina Grande	1 ano e 6 meses	Bacharelado em Engenharia da Computação
E6	Masculino	Campina Grande	3 anos	Bacharelado em Engenharia da Computação

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Diante da apresentação do perfil dos participantes, torna-se notório que todos os entrevistados acreditam no Movimento Empresa Júnior, o que se demonstra pelo tempo de participação que julgam ter acumulado em suas Empresas Juniores. Observa-se que os empresários juniores conseguem ofertar serviços a públicos externos de acordo com os cursos em que estão matriculados, com base nos conteúdos estudados em sala de aula. A seguir, são discutidas as quatro categorias que se revelaram essenciais durante as entrevistas.

4.2 INFLUÊNCIA DAS EMPRESAS JÚNIOR NO MERCADO DE TRABALHO

Em termos gerais, os participantes reconhecem que as Empresas Juniores favorecem positivamente sua inserção no mercado de trabalho, ao proporcionar experiências práticas que complementam os conteúdos teóricos obtidos durante a formação acadêmica. O entrevistado E2 mencionou que: “[...] na empresa júnior a gente de fato pratica muito o que a gente tem teoricamente e conseqüentemente é tudo voltado pra nossa atuação no mercado.” De acordo com o depoimento, a Empresa Júnior constitui um espaço privilegiado que oportuniza a aplicação prática do conhecimento acumulado ao longo da graduação, influenciando diretamente a capacidade de desempenho com maestria no mercado de trabalho, complementando este pensamento a entrevistada E3 diz que:

Quando a gente está no curso a gente sempre vê aquela parte de teoria sempre a parte teórica. Já na empresa eu consegui conciliar tipo falar com empresários, da gente ter um local pra trabalhar projetos futuros que a gente só trabalharia na empresa.

Segundo a entrevistada E3 no Movimento Empresa Júnior, os membros dispõem de oportunidades concretas para estabelecer contato direto com empresários locais, permitindo que esses gestores conheçam a metodologia de trabalho aplicada por profissionais que ainda estão em formação. Diante da fala dos entrevistados E2 e E3 dá-se a entender que as Empresas Juniores influenciam muito no termo mercado de trabalho, garantindo assim que seus membros passem da teoria para a prática. Essa interação estratégica amplia significativamente o leque de possibilidades para futuras contratações, funcionando como catalisador para a transição entre o ambiente acadêmico e o mercado profissional.

Os depoimentos dos entrevistados revelam uma convergência notável com a perspectiva teórica defendida por Silva, Romão e Gomes (2019), que ressaltam que os hábitos, os valores e principalmente as práticas adquiridas contribuem para a formação de possíveis bons profissionais com potenciais em formação.

Essa visão dialoga diretamente com o entrevistado E2, que destaca a prática teórica na Empresa Júnior quando diz *"voltada pra nossa atuação no mercado"*, e com E3, que valoriza a conciliação entre teoria acadêmica e contato com empresários. Assim, tanto os participantes quanto a literatura convergem ao reconhecer que as experiências vivenciadas nas empresas juniores moldam competências essenciais para o desempenho profissional.

E1 relatou que a vivência na Empresa Júnior lhe proporcionou oportunidades que só surgiram após sua contribuição para a organização, ampliando sua percepção sobre os benefícios dessa experiência. Conforme suas palavras: *"A experiência da empresa júnior me beneficiou bastante para que eu pudesse conseguir oportunidades. Eu acredito e tenho essa visão de que foi muito benéfica para mim"*. A entrevistada E5 traz um aspecto adicional, quando destaca que as empresas atribuem grande valor à participação em empresas juniores, reconhecendo essa experiência como uma bagagem universitária relevante. Em suas palavras: *"[...] as empresas veem de uma forma muito positiva quando você tem essa bagagem na universidade"*. Essa percepção se reflete na prática dos processos seletivos, nos quais a participação é frequentemente questionada, como ela relata: *"[...]dependendo da vaga, sempre tinha: faz parte de alguma empresa júnior?"*.

Tais depoimentos corroboram que as vivências em Empresas Juniores exercem influência positiva na trajetória profissional dos jovens, configurando-se como diferencial competitivo no mercado de trabalho. Essa valorização por parte das organizações reforça a

importância dessas iniciativas para o desenvolvimento de competências práticas e networking durante a formação acadêmica.

4.3 REDE DE CONTATOS CRIADA NO MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

Em termos de criação de rede de contatos, os entrevistados compartilharam que isso depende substancialmente da posição ocupada na empresa. Na percepção deles, a rede de contatos mais significativa não se formou tanto com outras EJs, mas sim com o mercado de trabalho. A seguir, analisam-se relatos sobre a rede entre Empresas Juniores e entre seus clientes, revelando experiências diversas.

Os entrevistados *E1* e *E2* afirmam que, por ocuparem apenas cargos em diretorias, não mantiveram contatos diretos com outras empresas; geralmente, esses contatos eram realizados pelo presidente. Em suas palavras, *E1* respondeu: “[...] eu acho que isso é muito relativo” *E2* disse “no período que eu fiquei não”. Já na visão dos entrevistados *E3* e *E6*, esses contatos entre empresas não são tão fortes, embora existam. *E3* acredita na criação de rede, ao afirmar: “basicamente sim, a gente conseguiu, só que não tão forte”. Da mesma forma, *E6* destacou: “não chegou a criar a um laço de muita proximidade ainda, a gente não teve muita oportunidade de trabalho em conjunto, mas já tem aquele conhecimento de saber quem chamar”. Contudo, há aqueles que consideram essa rede essencial para colaborações futuras.

Em termos das redes de contatos criadas entre empresários juniores e o mercado de trabalho, os resultados da pesquisa mostraram-se positivos, uma vez que todos os entrevistados acreditam que tais conexões foram efetivamente estabelecidas. O entrevistado *E4*, por exemplo, afirmou o quanto essa rede, originada por meio da EJ, foi crucial para sua atuação profissional na prestação de serviços. Em suas palavras: “quando uma pessoa chegou a mim pela empresa a gente fez alguns serviços pra eles e depois a pessoa me procurou de forma pessoal, e não mais procurou a empresa, e veio conversar comigo como CPF”.

O entrevistado acredita que esse contato só se iniciou graças à ponte proporcionada pela EJ, a qual permitiu ao tomador de serviços reconhecer seu profissionalismo e contratá-lo individualmente para novas prestações de serviço. Com experiência similar, a entrevistada *E3* compartilhou que a rede formada foi útil inclusive para contatos externos:[...] “Ah sim é bastante a rede que a gente fez foi bastante útil até na questão de outras pessoas de fora, sabe? Professores mesmo que atuam na área, que a gente fez esse contato”. Essa dinâmica

evidencia como o movimento empresarial júnior atua como catalisador para oportunidades no mercado formal, abrangendo tanto clientes diretos quanto profissionais da área, como professores atuantes.

Esses resultados apenas confirmam o que está na literatura, como pontuado por Carvalho e Santos (2023), para quem “a vida de cada um de nós é o reflexo da sua rede de contatos, das oportunidades que foram construídas ao longo dos anos” (p. 45). Assim, o Movimento Empresa Júnior consolida-se como vetor essencial para o desenvolvimento de redes profissionais duradouras.

4.4 AUTOPERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS JÚNIORES EM TERMOS DE LIDERANÇA

Os empresários juniores que participaram desta pesquisa acreditam fortemente que os cargos de diretorias e presidência os fazem desenvolver ainda mais o espírito de liderança. Eles também mencionam que é possível identificar quem tem desenvoltura para liderar. Além disso, acreditam que, quando lhes é confiado esse papel de liderar as equipes de diretorias — como marketing, projetos, finanças e gestão de pessoas —, eles começam a desenvolver essas habilidades de uma forma muito mais intuitiva.

De acordo com o entrevistado E2, em suas próprias palavras: “[...] *porque como a gente já assumiu uma posição de chefia, conseqüentemente a gente tem que coordenar os nossos subordinados e isso ajuda bastante a quem não tem desenvolve com certeza essa capacidade, essa habilidade de liderança*”. Essa percepção do entrevistado reforça a ideia de que a empresa júnior atua como um ambiente prático para o florescimento de competências inatas ou adquiridas. Na visão do entrevistado E2, é possível identificar tanto aqueles que já possuem o espírito de liderança quanto aqueles que o desenvolvem ao longo do tempo, impulsionados pelas demandas do dia a dia. Essa visão encontra respaldo na literatura. De acordo com Garlet (2021), os jovens podem através de seus comportamentos demonstrar se possuem ou não a capacidade de executar determinadas atividades. Assim, tanto o autor quanto o entrevistado E2 compartilham a mesma convicção, confirmando que as empresas juniores servem como um espelho para revelar e aprimorar potenciais líderes. Essa convergência entre teoria e prática destaca como o contexto organizacional júnior não apenas testa, mas também catalisa o crescimento pessoal.

O entrevistado E6 compartilhou um relato igualmente revelador sobre como o contato com lideranças do movimento foi fundamental para o desenvolvimento de suas habilidades.

Ele destacou: "[...] *ajudou muito até porque eu sempre fui uma pessoa muito tímida*". Além disso, enfatizou que "[...] *ser exposto a esse tipo de vivência de ter que se reunir com gente, de fazer apresentação, já me ajudou muito nisso*". Nesse depoimento, fica evidente a autopercepção do entrevistado E6 em relação à sua trajetória: de uma timidez inicial para uma postura mais confiante, moldada pelas experiências práticas na empresa júnior.

Na mesma pesquisa, a entrevistada E3 menciona que esse desenvolvimento se tornou necessário devido às exigências de sua função como diretora, que demandava a responsabilidade de treinar sua equipe. Ela relatou: "[...] *eu atualmente já tenho alguns trainee eu acabo tendo que liderar eles e também como o meu contato com a presidência é bem mais forte quando elas não podem eu que estou e praticamente eu faço esse papel sim de liderar então não com soberba eu já tenho essa experiência de estar a frente de projetos*". Esses trechos ilustram como as posições de chefia impõem um aprendizado acelerado, transformando desafios em oportunidades de maturação. A entrevistada demonstra não apenas o ganho de habilidades, mas também maturidade em termos de liderança.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das análises dos depoimentos dos seis entrevistados dos campi de Guarabira, Cajazeiras e Campina Grande, fica evidente que as empresas juniores representam um ambiente transformador para o desenvolvimento profissional de seus membros. Essa pequena amostra revela como o Movimento Empresa Júnior (MEJ) oferece experiências práticas que vão muito além da sala de aula, preparando os estudantes para os desafios reais do mercado de trabalho e criando bases sólidas para suas trajetórias futuras. Os relatos deixam claro que assumir cargos de diretoria ou presidência desperta e fortalece o espírito de liderança de maneira natural e intuitiva. Esse processo permite identificar tanto aqueles que já chegam com vocação natural para liderar quanto os que descobrem e aprimoram essa habilidade ao longo do tempo, impulsionados pelas demandas cotidianas da organização.

Outro impacto significativo é o networking, que emerge como um dos maiores benefícios dessa vivência. As conexões mais valiosas se formam principalmente entre os Empresários Juniores e o mercado de trabalho real, a partir dos clientes atendidos pelas EJs. Essas relações abrem portas para oportunidades futuras, incluindo trabalhos autônomos e contatos profissionais duradouros que transcendem a experiência universitária. As empresas, por sua vez, reconhecem e valorizam essa bagagem em processos seletivos, vendo-a como um diferencial competitivo claro. No contexto específico do IFPB, onde apenas sete dos 21 campi contam com empresas juniores ativas, esse movimento já demonstra um impacto enorme na inserção profissional dos estudantes, ampliando suas redes e chances de sucesso mesmo em um cenário ainda limitado.

É importante reconhecer as limitações desta pesquisa. Com uma amostra pequena de seis participantes, selecionados por conveniência e entrevistados em entrevistas rápidas de 15 minutos que foram realizadas online em dezembro de 2025, os resultados capturam principalmente percepções pessoais e subjetivas, sem a amplitude de um estudo estatístico mais robusto. Isso reforça a natureza exploratória do trabalho, que serve como ponto de partida para reflexões iniciais. Em resumo, este estudo reforça que as Empresas Juniores são muito mais do que uma atividade extracurricular: elas são escolas de vida profissional que constroem líderes confiantes, redes sólidas e oportunidades reais de carreira.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Carolina Ribeiro de Castro. **Formando empreendedores e lideranças: o Movimento Empresa Júnior como ressonância da concepção de empreendedorismo na universidade**. 2024. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) — Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024. Acessado em 08 out. 2025. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-19122024-141350/publico/DissertacaoCarolinaAlvimCorrigida.pdf>

BRASIL. **Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016**. Dispõe sobre a realização de programas e ações de prevenção e proteção às crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de violência. Diário Oficial da União, Brasília, 7 abr. 2016. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13267&ano=2016&ato=637Qzaq50dZpWT060>

CHAGAS, Laysa. **Desenvolvimento pessoal e profissional: a jornada impulsionada pelo Movimento Empresa Júnior**. Engloba Consultoria, 2023. Disponível em: <https://englobaconsultoria.com.br/desenvolvimento-pessoal-e-profissional-a-jornada-impulsionada-pelo-movimento-empresa-junior/>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CARVALHO, Hugo Miguel; SANTOS, João Carlos (coord.). **Networking 100 (sem) Cenas**. 1. ed. Kairosport: Kairosport, setembro de 2023. 144 p. ISBN 978-989-534-737-7. Depósito legal: 520713/23. Capa: Guilherme Cruz. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Networking_sem_100_Cenas_1_%C2%AA_parte/Zz3WEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=network+rede+de+relacionamentos&pg=PA13&printsec=frontcover. Acesso em: 02 jun. 2025.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS JUNIORES. Brasil Júnior: **Representar e potencializar o Movimento Empresa Júnior como agente de formação de lideranças empreendedoras**. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/>. Acesso em: 19 mai. 2025.

COSTA, Neide Aparecida Fernandes da; COSTA, Maria Fernanda Barbosa da. **O Projeto de Pesquisa**. In: COSTA, Neide Aparecida Fernandes da; COSTA, Maria Fernanda Barbosa da. Projeto de Pesquisa: entenda e faça. 6. edição. Petrópolis: Vozes, 2015. p. 73-82.

GARLET, Bruna Moro. Linha 4 – **Os valores do humanismo perene na educação contemporânea**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL UMA NOVA PEDAGOGIA PARA A SOCIEDADE FUTURA, 4., 2021, julho de 2021. p. 578-587. ISBN 978-85-68901-31-1. Disponível em: <https://ciodh.emnuvens.com.br/novapedagogia/article/view/567/522> . Acesso em: 10 out. 2025.

IFPB. **Empresas Juniores**. Disponível em: <https://portalv1.ifpb.edu.br/proexc/extensao-tecnologica/empresas-juniores>. Acesso em: 27 jan. 2026.

LIMA, Thays Ferreira; CANTAROTTI, Aline. A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de secretariado executivo – um estudo de caso em uma empresa júnior. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v.1, n.2, p.94-122, jul./dez.2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435641686006.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2025.

MACEDO ZILIO, Denise; BERTI, Ariete Regina. A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. **Revista Conexão UEPG**, v. 8, n. 2, p. 210-217, jul./dez. 2012. Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5141/514151728007.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MINARELLI, José Augusto. **Networking: como utilizar a rede de relacionamentos na sua vida e na sua carreira**. Guarapuava: Editora Gente, 2001. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=4epeFPdiHWoC&lpg=PA13&ots=IEl-xRHxvY&dq=rede%20de%20relacionamentos&lr&hl=pt-BR&pg=PA3#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 02 jun. 2025.

PALASSI, Márcia Prezotti; MARTINELLI, Raiane Gonçalves de Oliveira; PAULA, Ana Paula Paes de. Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 13-32, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/6vh7QnyWWk8XJsDVQWjS3Nn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 jun. 2025.

PRODANOV, Cláudia Carnes; FREITAS, Edson Costa de. **Estrutura do Projeto de Pesquisa**. In: PRODANOV, Cláudia Carnes; FREITAS, Edson Costa de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. edição. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. p. 119-141.

RAMOS, Flávio. **A entrevista de seleção para emprego: identificação do potencial de liderança no jovem. 2022**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Ontopsicologia) — Faculdade Antonio Meneghetti, Recanto Maestro, Restinga Sêca, 2022. Disponível em: http://repositorio.faculdadeam.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/766/TCC_ESP_Flávio_Ramos_AMF_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 out. 2025.

ROCHA, Ana Raquel Silva; SANTOS, Ana Cristina Batista dos. Relações entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em Empresas Juniores, à luz da psicodinâmica do trabalho. **Revista Administração em Diálogo**, v.23, n.1, p.26-38, jan./abr.2021. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2021v23i1.47639>. Acesso em: 19 mai. 2025.

SILVA, Aline Sampaio; PALASSI, Marcelo Prado; MARTINELLI, Raiane Gonçalves de Oliveira; PAULA, Ana Paula Paes de. Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n.1, p.13-32, jan./mar.2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/6vh7QnyWWk8XJsDVQWjS3Nn/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 17 abr. 2025.

SILVA, Anielson Barbosa; COSTA, Vinicius Paiva; DIAS, Saulo Oliveira Monteiro. Determinantes do processo de aprendizagem no programa trainee da Empresa Júnior de Administração (EJA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 9-24, 2016. DOI:10.18593/race.v15i1.7573. Disponível em: <https://doi.org/10.18593/race.v15i1.7573>. Acesso em: 28 jul. 2025.

SILVA, Lucas Araújo Gomes da; AZEVEDO, Sarah Kelly Chaves de. Papel da empresa júnior na construção de competências de seus egressos: um estudo de campo / Signification of junior enterprises on competences development on former junior entrepreneurs: a field study. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASE**, São Paulo, v.9, n.1, 2023. ISSN2675-3375.DOI:<https://doi.org/10.51891/rease.v9i1.8228>. Acesso em: 7 mai. 2025.

SILVA, Rayanne Karlla Santos da; ROMÃO, Éliton Amorim; GOMES, Eva Mariana Souza. **A empresa júnior como agente potencializadora de ensino e sua influência no desenvolvimento social: um estudo de caso para I9 Engenharia Jr.** *Brazilian Journal of Development*, [S.l.], v. 5, n. 8, 2019. DOI: 10.34117/bjdv5n8-079. Disponível em:<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/2815/279>. Acesso em: 28 jul. 2025.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Data: / /

1. Qual é o nome da sua EJ?
2. Qual cidade ela está localizada?
3. Qual foi ou é seu curso?
4. Quanto tempo você participa ou participou de uma EJ?
5. Qual foi ou é sua diretoria na empresa?
6. Na sua opinião você acredita que a EJ te ajudou ou ajuda na sua entrada no mercado de trabalho?
7. Na sua trajetória na EJ você chegou a criar ou fazer uma rede de contatos (networking) com membros de outras EJs?
8. A rede de contatos criada durante sua participação na EJ influenciou de alguma forma na sua vida profissional, se sim, como?
9. Na sua opinião, a participação como diretor ou membros das diretorias pode despertar espírito de liderança?
10. Você acredita que os jovens que tiveram experiências no Movimento empresa júnior se destacam no mercado de trabalho em comparação aos outros?