



UFRPE

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA FLORESTAL

CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA FLORESTAL

RUBIA RAFAELA DA SILVA DE OLIVEIRA

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO DE ALUNOS EGRESSOS
DE ENGENHARIA FLORESTAL ATUANTES EM EMPRESA JÚNIOR DA
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO: o caso da Florar
Consultoria Ambiental Júnior**

RECIFE-PE

2025

RUBIA RAFAELA DA SILVA DE OLIVEIRA

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO DE ALUNOS EGRESSOS DE ENGENHARIA FLORESTAL ATUANTES EM EMPRESA JÚNIOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO: o caso da Florar Consultoria Ambiental Júnior

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Engenharia Florestal na Universidade Federal do Rural de Pernambuco.

Orientador: Prof. Dr. José de Lima Albuquerque

RECIFE-PE

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE
Bibliotecário(a): Suely Manzi – CRB-4 809

O48f Oliveira, Rubia Rafaela da Silva de.

Formação profissional e empreendedorismo de alunos egressos de engenharia florestal atuantes em empresa júnior da Universidade Federal Rural de Pernambuco: O caso da Florar Consultoria Ambiental Júnior. / Rubia Rafaela da Silva de Oliveira. – Recife, 2025.

42 f.; il.

Orientador(a): José de Lima Albuquerque.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal Rural de Pernambuco, Bacharelado em Engenharia Florestal, Recife, BR-PE, 2025.

Inclui referências e apêndice(s).


1. Engenharia florestal. 2. Desenvolvimento profissional. 3. Empreendedor. 4. Universidade Federal Rural de Pernambuco - Ex- alunos 5. Orientação profissional. I. Albuquerque, José de Lima, orient. II. Título

CDD 634.9


RUBIA RAFAELA DA SILVA DE OLIVEIRA

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO DE ALUNOS EGRESSOS
DE ENGENHARIA FLORESTAL ATUANTES EM EMPRESA JÚNIOR DA
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO: o caso da Florar
Consultoria Ambiental Júnior**


BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **RODOLFO ARAUJO DE MORAES FILHO**
Data: 23/03/2025 21:49:14-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Rodolfo Araújo de Moraes Filho
(Departamento de Administração - UFRPE)

Documento assinado digitalmente
 **JOSE ANTONIO ALEIXO DA SILVA**
Data: 23/03/2025 08:47:03-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. José Antonio Aleixo da Silva
(Departamento de Ciências Florestais - UFRPE)

Documento assinado digitalmente
 **JOSE DE LIMA ALBUQUERQUE**
Data: 21/03/2025 13:19:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. José de Lima Albuquerque
(Orientador – Departamento de Administração - UFRPE)

RECIFE-PE

2025

Dedico este trabalho a minha mãe, que sob muita luta, fez com que fosse possível eu ter meios para chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar forças durante todos os momentos desses anos de graduação. À minha mãe, pelo amor incondicional, por acreditar em mim, incentivar e mostrar que por meio da educação e perseverança eu poderia alcançar qualquer objetivo. Sem seu apoio eu jamais conseguiria e deixo aqui eternizada minha gratidão. E também pela minha família, que sempre esteve ao meu lado.

Agradeço imensamente ao meu professor orientador José de Lima Albuquerque, que acolheu desde o início uma estudante que até então nem a conhecia, que abraçou esta proposta de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) e me guiou por um caminho onde fosse possível chegar aqui.

Aos amigos que fiz durante a graduação, com quem dividi momentos de estudos, risadas, ansiedade, preocupações e que hoje são pessoas especiais que preenchem um espaço no meu coração, que são eles: Andressa, Beatriz, Leonardo, Joseph, Douglas. E para aqueles amigos que apesar de não terem surgido em uma sala de aula foram e são pessoas muito importante e especial na minha trajetória. Obrigada Lorena, Jonatas e Thiago.

Agradeço à República DPK, não sair de casa pela primeira vez, mas encontrar mesmo longe um lugar para chamar de casa só foi possível graças a Gimi, Alba e Adubo. E com mais uma mudança tive o privilégio de encontrar um lar e uma família. Agradeço a República Ibriza e todas as Exs e atuais moradoras, em especial a Balança, Zuma, Phebo, Cria, Takei, Nômade, Juni, Samsung, S.o.s, Tibas e Sabrina. Dividir a vida com vocês é um privilégio, levarei todas em meu coração.

Agradeço a cada instituição onde realizei estágio, foram oportunidades fundamentais para minha formação, sendo um ambiente de aprendizado e crescimento profissional, em especial a Dexco, onde hoje eu realizo um sonho de graduação e sou grata por todo o aprendizado adquirido e que ainda irei neste processo.

Agradeço a Florar Consultoria Ambiental Jr. e ao Movimento Empresa Júnior, por sempre mostrarem que podemos e devemos buscar fazer mais e melhor, que juntos alcançamos os melhores resultados. Posso dizer que viver essa atividade foi de longe um divisor de águas em minha vida, e espero que possa continuar impactando positivamente a formação de muitos outros discentes. Por fim, a todos que, de alguma forma, fizeram parte dessa trajetória, meu sincero agradecimento.

RESUMO

Este trabalho buscou compreender o impacto da Empresa Florar Consultoria Ambiental Júnior, da Universidade Federal Rural de Pernambuco, por meio da caracterização do perfil dos seus egressos. Considera-se que os recém graduados são requisitados e qualificados a partir de suas experiências profissionais, e um ambiente de uma Empresa Júnior (EJ) pode ser visto como um caminho para o desenvolvimento profissional e de um perfil empreendedor, visto que trabalham habilidades de liderança, trabalho em equipe e gestão empresarial. Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada e de abordagem qualitativa com objetivos descritivos e exploratórios. A coleta de dados foi efetuada por meio de questionários onde se procurou entender a trajetória desses egressos da EJ entre os anos de 2015 a 2024. O questionário foi composto por três dimensões, direcionadas aos egressos e que participaram da Florar Consultoria Ambiental Júnior. A primeira dimensão, sendo relacionada ao perfil empreendedor desses egressos. A segunda dimensão tem por objetivo compreender a percepção desses egressos quanto às suas atividades desenvolvidas na condição de empresário júnior. A terceira dimensão buscou evidenciar os aspectos positivos e negativos desses egressos baseados em suas experiências na EJ. Espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir para tornar mais eficazes e efetivas as ações da Florar Consultoria Ambiental Júnior na formação de profissional dos egressos e desta forma desenvolver as competências e habilidades dos egressos para a inserção no mercado de trabalho e construção de um perfil empreendedor. A pesquisa mostrou que a participação em uma Empresa Júnior (EJ) teve um impacto positivo na formação dos egressos, contribuindo no desenvolvimento do perfil empreendedor, por intermédio de experiência em competências práticas, como gestão de projetos, liderança e trabalho em equipe. Contudo, alguns aspectos negativos foram observados, como ausência do corpo docente e o concílio da graduação com as atividades da EJ. Em geral, a experiência foi vista como positiva pelos egressos, havendo pontos de melhoria, especialmente no que diz respeito ao suporte institucional, comunicação interna e à organização das atividades, priorizando uma melhor vivência empresarial.

Palavras-chave: Desenvolvimento profissional e perfil empreendedor; Movimento Empresa Júnior; Egressos Engenharia Florestal.

ABSTRACT

This study aimed to understand the impact of Florar Consultoria Ambiental Júnior, a Junior Enterprise at the Federal Rural University of Pernambuco, by characterizing the profile of its alumni. It is considered that recent graduates are sought after and qualified based on their professional experiences, and the environment of a Junior Enterprise (JE) can be seen as a path for professional development and the cultivation of an entrepreneurial profile, as it fosters leadership skills, teamwork, and business management. This research is applied in nature and follows a qualitative approach with descriptive and exploratory objectives. Data collection was carried out through questionnaires to understand the trajectory of these JE alumni between the years 2015 and 2024. The questionnaire consisted of three dimensions, directed at former members of Florar Consultoria Ambiental Júnior. The first dimension relates to the entrepreneurial profile of these alumni. The second dimension aims to understand their perception of the activities performed as junior entrepreneurs. The third dimension sought to highlight the positive and negative aspects of their experiences within the Junior Enterprise. It is expected that the results of this research will contribute to making the actions of Florar Consultoria Ambiental Júnior more effective in the professional training of its alumni, thereby developing their skills and competencies for labor market insertion and the construction of an entrepreneurial profile. The research showed that participation in a Junior Enterprise (JE) had a positive impact on the alumni's professional development, contributing to the enhancement of their entrepreneurial profile through experience in practical skills such as project management, leadership, and teamwork. However, some negative aspects were observed, such as the lack of faculty involvement and the challenge of balancing academic coursework with JE activities. Overall, the experience was viewed positively by alumni, with areas for improvement, particularly regarding institutional support, internal communication, and organizational structuring, to provide a more effective business-oriented experience.

Keywords: Professional development and entrepreneurial profile; Junior Enterprise Movement; Forestry Engineering alumni.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tempo de permanência dos egressos na Empresa Júnior.....	26
Gráfico 2 – Áreas de participação dos egressos na Empresa Júnior.....	26
Gráfico 3 – Participação dos egressos em cargos de liderança.....	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –Percepção quanto à contribuição da empresa júnior no desenvolvimento de competências..... 24

Tabela 2 – Percepção quanto à importância da empresa júnior no processo de formação profissional..... 27

APÊNDICES

Apêndice A - Percepção dos egressos em relação à contribuição da empresa júnior para o seu perfil empreendedor.....	36
Apêndice B - Avaliação da percepção dos egressos quanto à importância da participação na Florar Consultoria Ambiental Jr.....	40
Apêndice C - Pontos positivos e negativos na trajetória de empresário júnior.	42

SUMÁRIO

TÍTULO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO DE ALUNOS EGRESSOS DE ENGENHARIA FLORESTAL ATUANTES EM EMPRESA JÚNIOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO: o caso da Florar Consultoria Ambiental Júnior

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVOS	15
1.1.1	Geral	15
1.1.2	Específicos	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	Formação profissional e empreendedorismo	16
2.2	As empresas juniores como instrumento de formação profissional	18
2.3	A Empresa Júnior e a formação empreendedora de alunos de engenharia florestal	20
3	METODOLOGIA	21
3.1	Caracterização da pesquisa	21
3.2	Sujeitos da pesquisa	22
3.3	Coleta e análise dos dados	22
3.3.1	Questionário ao egresso	22
3.4	Processamento e apresentação dos resultados	23
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
5	CONCLUSÃO	29
	REFERÊNCIAS	30
	APÊNDICES	36

1. INTRODUÇÃO

Um profissional é construído a partir da soma dos conhecimentos técnicos, práticas e competências comportamentais desenvolvidas ao longo de sua formação profissional, uma vez que o mercado exige cada vez mais profissionais mais qualificados com habilidades e competências em suas áreas de atuação. Estes fatores têm exigido dos formandos a ampliação constante de competências fundamentais nas suas demandas como bacharel tais como: liderança, comunicação interpessoal, inovação, motivação e conhecimentos sobre o mercado de atuação (Oliveira *et al.*, 2022).

De acordo com Leão (2023), as empresas juniores, comumente chamadas de EJs, tem como seu diferencial durante a formação de seus membros, ser um ambiente para a obtenção de experiências profissionais e conseqüentemente a formação de competências que o mercado de trabalho busca, além de impulsionar o aprendizado pelas formas tradicionais para resolução de problemáticas, como: leitura de literatura, palestras, eventos e capacitações.

Teixeira (2021), ao estudar a evasão de alunos de Engenharia Florestal da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), verificou que o principal fator estava associado à relação desproporcional entre o aprendizado teórico e prático. O que a pesquisa constatou é que em 1998, o Departamento Florestal da UFMS se encontrava numa realidade de questionamentos quanto aos seus ingressos e egressos, uma vez que havia elevados índices de evasão e desistência, o que motivou a criação da empresa Floresta JR., como mecanismo de reduzir os índices de evasão e desistência e otimizar a relação entre os conteúdos teóricos e as atividades práticas.

Os cursos de Engenharias devem garantir, para o desenvolvimento do graduando, uma formação que construa competências, como: Visão holística e humanista, criticidade, postura inovadora e cooperativa, comportamento ético, conhecimento técnico, torná-lo apto para desenvolver pesquisas, com habilidades em tecnologias, atuação empreendedora, solucionar obstáculos, idealizar meios criativos de Engenharia, considerar os aspectos globais, políticos, econômicos, sociais, ambientais, culturais, de segurança e saúde no trabalho, e exercer seu papel isento de discriminação e comprometido com a responsabilidade social e com o desenvolvimento sustentável (MEC, 2019).

Teixeira (2021), ao estudar a formação e a capacitação acadêmica da Empresa Júnior, da Universidade Federal de Santa Maria, chegou à conclusão de que a passagem dos alunos na empresa Floresta Jr. contribuiu na entrada desses participantes no mercado de trabalho, por estabelecer um canal de promoção da profissão, contato dos estudantes com empresas e

profissionais do ramo, além da sua relevância na formação de profissionais mais dinâmicos e comprometidos com o bem estar da sociedade em que irão atuar.

O setor florestal tem uma atribuição significativa no desenvolvimento econômico e social em variadas regiões do País, possuindo indicadores importantes como a geração de emprego, valor da produção, exportações e contribuição para a balança comercial nacional (ABIMCI, 2022).

Para a economia e sociedade brasileira, o setor florestal participa com uma parcela importante da geração de produtos, impostos, divisas, empregos e renda. Em 2021, por exemplo, a indústria de base florestal foi responsável por 1,59% do PIB (R\$ 135,7 bilhões), possuindo 73 mil empresas, com geração de emprego para 613 mil pessoas (1,3% do total de empregos gerados no Brasil). Exportou US\$ 13,9 bilhões (5,0% do total de exportações do País), importou US\$ 1,2 bilhão (0,5% do total de importações do país) e contribuiu com balança comercial em US\$ 12,7 bilhões (21% do total do país) (ABIMCI, 2022).

Desta forma o Bacharel em Engenharia Florestal se torna um profissional muito requisitado no que diz respeito às áreas voltadas ao uso sustentável dos recursos naturais, produção, industrialização e comercialização dos produtos florestais, tendo como pilar o respeito e cuidado com o ambiente, visando garantir recursos para geração atual e futura.

Adentrando na ideia de indissociabilidade universitária, faz-se necessário uma visão multidisciplinar, a respeito das atividades de ensino, pesquisa e extensão. A formação de um Engenheiro Florestal tem como foco a sua formação em ensino, entretanto é de relevante importância sua conexão com pesquisa e extensão. Para isto, nesta pesquisa, foi utilizado o modelo de Empresa Júnior, que tem suas características pautadas pela lei federal nº 13.267 (Brasil, 2016), além disto, a empresa júnior é classificada como um projeto de extensão, cujo principal intuito é desenvolver seus membros no âmbito pessoal e profissional a partir da vivência empresarial.

Segundo a Brasil Júnior (2021), o Movimento Empresa Júnior (MEJ) busca “representar e potencializar o Movimento Empresa Júnior como agente de formação de lideranças empreendedoras comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil Empreendedor”.

A respeito do papel da empresa júnior em formar lideranças empreendedoras e na formação profissional de alunos de graduação, surge a necessidade de se discutir a formação profissional de alunos de graduação, em especial, de Engenharia Florestal e dos perfis empreendedores de alunos de graduação atuantes em empresas juniores, que é foco desta pesquisa.

O termo ‘empreendedorismo’ tem a sua origem na palavra francesa ‘entrepreneur’ que significa "aquele que assume riscos e começa algo novo". Este termo surgiu em 1725. “Empreendedorismo é a capacidade que uma pessoa tem de identificar problemas e oportunidades, desenvolver soluções e investir recursos na criação de algo positivo para a sociedade. Pode ser um negócio, um projeto ou mesmo um movimento que gere mudanças reais e impacto no cotidiano das pessoas” (SEBRAE, 2023).

Segundo Chiavenato (2007), a definição de empreendedorismo é que o “Empreendedorismo não trata apenas de pequenas empresas e novos empreendimentos. Não aborda apenas a criação de novos produtos ou serviços, mas, sim, inovações em todos os âmbitos do negócio - produtos, processos, negócios, ideais - enfim, uma grande variedade de aplicações inovadoras que ainda estão longe de serem esgotadas”

Apesar de existir diversos significados para descrever o empreendedorismo, é visível várias características que se encontram presentes no perfil empreendedor, como iniciativa e paixão pelo que faz, criatividade com os recursos, inovação, convivência com possíveis riscos e chance do fracasso. Empreender é encontrar caminhos e desenvolver mecanismos para aproveitá-las, se responsabilizando por riscos e desafios.

Segundo Chiavenato (2007). “o espírito empreendedor está também presente em todas as pessoas que — mesmo sem fundarem uma empresa ou iniciarem seus próprios negócios — estão preocupadas e focalizadas em assumir riscos e inovar continuamente”

Assim, o presente trabalho busca analisar o perfil dos egressos formados do curso de Engenharia Florestal, participantes da Empresa Júnior Florar Consultoria Ambiental Júnior, pautado nas suas experiências na percepção da importância da participação nessa atividade de empreendedorismo universitário para sua formação profissional e entrada no mercado de trabalho.

A partir das ponderações até aqui apresentadas, esta pesquisa apresenta a seguinte questão norteadora: qual a percepção dos alunos egressos de Engenharia Florestal da UFRPE quanto à contribuição da empresa júnior na formação profissional?

Ao considerar o exposto até aqui, esta pesquisa apresenta os objetivos que seguem.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1 Geral

Analisar o papel da empresa júnior na formação profissional e do perfil empreendedor dos egressos do curso de Engenharia Florestal da UFRPE, e na sua inserção no mercado de trabalho florestal.

1.1.2 Específicos

- Descrever o perfil empreendedor dos egressos participantes da Empresa Júnior;
- Avaliar a percepção dos egressos quanto a importância da participação na Florar Consultoria Ambiental Jr., durante a formação acadêmica, para sua formação profissional e inserção no mercado de trabalho;
- Apontar os principais pontos positivos e negativos a partir das experiências dos egressos, durante a jornada de empresário júnior.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Formação profissional e empreendedorismo.

A formação profissional frente às diversas variações do mercado de trabalho, onde a preocupação mais latente não é mais formar para vaga de emprego, entretanto formar profissionais para alcançarem empregabilidade se tornou algo indispensável, isto devido às relações produtivas e como os trabalhos não podem ser idealizados a partir da perspectiva fundamentada a uma função a ser preenchida, mas de um agrupamento de qualificações e competências para desempenhar diversas atribuições e desenvolver variadas ocupações. (Cardoso, 2008)

As competências individuais são, conseqüentemente um adensamento de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHAs) que o indivíduo detém para operar atividades com elevada performance, bem como sua capacidade de entrega, em termos de qualidade e complexidade, ao mobilizar estas qualificações, que contribuirão para a efetividade da estratégia organizacional. (Dutra, 2004)

A formação profissional adquirida nas instituições de Ensino Superior (IES) leva aos discentes, os questionamentos e desafios a respeito de como conduzir a sua trajetória profissional para acesso ao mercado de trabalho de maneira assertiva, com compromisso ético e meios de adquirir as competências necessárias ao mercado de trabalho, que os considere, por vezes, como insuficientes e inadequados. (Gondim, 2002)

Chiavenato (2009) traz o conceito de formação profissional como sendo “um processo educacional, aplicado de maneira sistemática e organizada, pelo qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função dos objetivos definidos”.

Sendo assim, a formação profissional pode ser considerada uma ferramenta de mudança, pois promove a mudança comportamental, o desenvolvimento de competências garante a obtenção de qualificações profissionais. (Chiavenato 2009) p. 288 apud Silva, 2014, p. 23).

Partindo do princípio de empreendedorismo como aliado na formação profissional, faz-se necessário compreender. Segundo Drucker (1986), Empreendedorismo não se trata de uma ciência ou arte, mas uma prática fundamentada em conhecimento, como todas as demais práticas. O autor compreende o empreendedorismo como a prática de alcançar resultados, relacionando empreendedorismo com inovação, expressando que os empreendedores possuem ações inovadoras.

Empreendedorismo, de acordo com Schumpeter (1988), refere-se ao processo de “destruição criativa”, em que produtos ou métodos já existentes são destruídos e convertidos por novos. Para Barreto (1998) “empreendedorismo é habilidade de criar e constituir algo a partir de muito pouco ou de quase nada”. Trata-se do desenvolvimento de uma organização, em vez de a descrever.

Hisrich e Peter (2004) traz referências a respeito da teoria do empreendedorismo e do termo empreendedor, iniciando na Idade Média até 1985, quando definiu o empreendedorismo como “processo de criar algo diferente e com valor, dedicando o tempo e o esforço necessário, assumindo os riscos financeiros, psicológicos e sociais correspondentes e recebendo as consequentes recompensas da satisfação econômica e pessoal”.

A relação compartilhada com os conceitos descritos é que o empreendedorismo, não é mais do que a aptidão dos indivíduos em identificar oportunidades e as aproveitar na construção de algo novo ou solução de problemas, utilizando-se de um viés inovador e possuindo resultados como consequências.

Zampier e Takahashi (2011) conceituam competência empreendedora como um conjunto de conhecimento, habilidade, características, iniciativas, motivações ou direcionamentos que tenha um potencial de contribuir nos pensamentos e ações do negócio, dando meios do indivíduo induzir ações e estratégias na criação de valor para a sociedade. Para Nassif, Andreassi e Simões (2011), a pesquisa sobre o empreendedor passa, por compreender as escolhas desses atores sociais, dentro ou fora de suas organizações, a fim de entender quais competências são provocadas no exercício das suas atividades.

A competência empreendedora é construída em conjunto a agentes motivacionais do empreendedor, como necessidade de realização, autonomia, evolução pessoal, isto adicionados a traços pessoais como inovação, criatividade, disposição à situação de risco e proatividade (Jain, 2011). Para Sánchez (2012), as competências empreendedoras despertam nos indivíduos a atenção a respeito das condições ambientais e intensificam a capacidade de moldar recursos internos para obter vantagem competitiva.

De acordo com Chell (2013), a construção de competências é ampla, tratando-se de um processo ligado a variadas habilidades e atributos significativos na execução de uma tarefa em particular, ou seja, competências são direcionadas por objetivos. Lizote e Verdinelli (2014) ressaltam que as competências empreendedoras podem ser compreendidas como uma estruturação que relaciona diversos traços de personalidade, habilidades e conhecimentos.

2.2 As empresas juniores como instrumento de formação profissional.

O Movimento Empresa Júnior nasceu na França no ano de 1967, por meio dos estudantes do curso de Administração da L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales que formaram a JR ESSEC, sendo a primeira Empresa Júnior do mundo. No Brasil surgiu em 1988, pela câmara de comércio Brasil-França, que fundou a Empresa Júnior da Fundação Getúlio Vargas (FGV), caracterizando a primeira no País (Bettoni; Silveira; Silva, 2011).

Compreende-se que as Empresas Juniores constituem um ambiente de trabalho, onde discentes se colocam em um papel de responsabilidade para prestações de serviços de consultoria (Machado; Verde, 2015), permitindo espaços para criatividade, aprendizagem e responsabilidade, gerando experiências empresariais na sua formação de empresário júnior, isto adicionado pelo aprendizado nos eixos de gestão, projetos e cultura empreendedora.

Segundo Oliveira e Ribeiro (2013), a EJ é um ambiente de aprendizado disponibilizado aos acadêmicos em uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública ou privada, que dão meios de contato com a realidade social e de mercado. Segundo Ziliotto e Berti (2012), a EJ possui características de uma empresa real, com setores responsáveis desde contactar clientes até selecionar os próximos participantes para a sua composição, destacando-se o uso de estatuto e regimento próprios desenvolvidos pelos próprios juniores, assim como apresentam uma gestão independente à IES que está relacionada.

Vale salientar que as EJ agregam valor à IES em que está ligada, à comunidade do entorno e aos alunos membros, visto que o objetivo é o desenvolvimento de um empreendedorismo cidadão envolvido ao meio em que está inserido, o que por decorrência, alcança, objetiva e subjetivamente, a evolução de indivíduos mais relacionados com o meio empresarial, mais autônomos sobre tomadas de decisão profissional e pessoal, mais confiantes diante da alta competitividade do mercado de trabalho, tendo em vista a autoeficácia e a autoconfiança adquiridos a partir das vivências (Cruz, 2016).

A empresa júnior tem como papel em seus objetivos, o desenvolvimento de habilidades empreendedoras (Velasque, 2008). Assim, ao membro na empresa júnior, os alunos possuem oportunidades de experiência na sua formação acadêmica, com a possibilidade de participarem de decisões como líderes de uma empresa, desenvolvendo capacidades de trabalhar em grupo, habilidades gerenciais e de negociação entre clientes e terceirizados, criatividade, oratória, liderança, respeito, proatividade, sendo uma experiência que alavanca a vivência nas funções profissionais que são estabelecidas dentro do mercado de trabalho e nas organizações (Oliveira *et al.*, 2009). Com isto, as empresas que são administradas pelo modo empreendedor, provocam uma cultura organizacional que dão

estímulos aos discentes a criarem ideias e a participarem de ações que possam criar resultados mais criativos (Hisrich; Peters, 2009).

Sendo um caminho didático, visto que a Empresa Júnior proporciona um ambiente onde haja aplicação das teorias apreendidas, contribuindo para vivência teórica-prática desses discentes, desenvolvendo capacitação de empresário júnior, cercando a vida dos membros de oportunidades de que se aproximem da realidade profissional, e com isto, construindo conhecimento para com o cenário empresarial (Oliveira, 2003; Massensini *et al.*, 2010).

As empresas juniores oportunizam os alunos a aliar o ensino aprendido em sala de aula com a prática do mundo empresarial, possibilitando condições de implantar suas próprias ideias, participar de trabalhos em equipe, exercer a liderança e tomar decisões (Moretto Neto *et al.*, 2004).

A cultura de uma empresa júnior deve ser de maneira aberta a novas ideias, usando como exemplo o conceito de caixa de areia (Danner, 2015). Um lugar onde é possível criar, testar e aprender na prática sobre as ferramentas aprendidas durante a graduação e aplicar os conhecimentos ensinados em sala de aula, adquirindo assim novas competências e novas habilidades (Valadão-Júnior; Marques, 2012).

2.3 A Empresa Júnior e a formação empreendedora de alunos de engenharia florestal.

Segundo Santos (2024):

“Empresa Júnior é uma associação sem fins lucrativos, deve e pode ser autossustentável economicamente; São geridas unicamente por alunos de graduação, porém será necessário ao menos um professor da IES para acompanhar suas atividades de mercado na condição de orientador; Precisa-se elaborar um estatuto ou regimento interno, registrar em cartório, obter aval de instituição para funcionamento e a partir desses processos realizar os registros legais de constituição; Uma boa dica para a constituição da base gerencial seria eleger membros para a diretoria considerando os diversos períodos de matrículas que os mesmos se encontram em seus cursos de graduação. O número de membros considerado ideal não deve ultrapassar seis diretores. Isso irá facilitar no seu processo de gestão. Outra boa dica é procurar conhecer empresas juniores que estejam em funcionamento, consultar sites de federações estaduais e nacional que lidam com essas instituições”.

A resolução que regulamenta as EJs na Universidade Federal Rural de Pernambuco, é a de número 027/2020, a qual traz a criação do Instituto de Inovação, Pesquisa, Empreendedorismo, Internacionalização e Relações Institucionais (IPÊ) da UFRPE, assim

como o seu regimento interno, formação organizacional e outras providências. De acordo com o Art. 15 desta resolução é de competência da Coordenadoria de Fomento e Apoio ao Empreendedorismo (CEMPRE), estimular a criação e apoiar empresas juniores de diferentes áreas do conhecimento. (UFRPE, 2020). Entretanto tal resolução não evidencia de que forma essas atividades de apoio, junto às Empresas Juniores são realizadas.

Atualmente, a Universidade Federal Rural de Pernambuco possui quatro empresas juniores funcionando de forma ativa e ligadas ao MEJ, as quais envolvem de forma direta 72 discentes para os exercícios de suas atividades, sendo essas Empresas Juniores a Florar Consultoria Ambiental Jr., Inovagro Jr., Integrar Consultoria Jr. e a Seed a Bit Tecnologia (Brasil Júnior, 2024). Estas empresas juniores possuem estatuto social, sendo o documento que institui e regulamenta os direitos e deveres de seus participantes, assim como seus objetivos, princípios e valores. Os princípios que regem a EJ Florar Consultoria Ambiental Jr., que se trata da Empresa Júnior objeto deste estudo, são: o empreendedorismo social; a impessoalidade, a responsabilidade, a ponderação, a razoabilidade; a transparência financeira, a ética profissional, a cooperação e a eficiência; a difusão e a instrumentalização do conhecimento. (FLORAR, 2015).

No cenário nacional, segundo o levantamento do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) a partir da realização de um censo da educação superior no ano de 2019, constatou-se a existência de 76 cursos de Bacharelado em Engenharia Florestal no Brasil (SNIF, 2019). Dentro dessas Instituições de Ensino Superior existem 23 empresas juniores florestais ligadas ao MEJ, as quais direcionam seus interesses para na construção técnica e acadêmica dos membros, desenvolvimento econômico, fomento do empreendedorismo, contato dos alunos com o mercado de trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional (Brasil Júnior, 2024).

O perfil profissional do bacharel em Engenharia Florestal é definido a partir da Resolução nº 02 da Câmara de Ensino Superior (CES) do Conselho Nacional de Educação (CNE), no seu Art. 5º, devendo ensinar: esse perfil procura suprir as expectativas profissionais que, conforme a Resolução deve priorizar a formação crítica e criativa no diagnóstico e resolução de problemas, levando em consideração os atributos políticos, econômicos, sociais, ambientais e culturais, com visão ética e humana, em atendimento às necessidades da sociedade. Assim, disciplinas, atividades extracurriculares e estágios devem ser voltados à construção deste perfil que vincula competências técnicas, pensamento crítico, ética, criatividade, boa capacidade de desenvolver relações interpessoais e proatividade na tomada de decisões. (Departamento de Ciências Florestais. UFRPE, 2017).

3. METODOLOGIA

3.1. Caracterização da pesquisa

Quanto à abordagem esta pesquisa foi qualitativa, visto que o foco não se trata de representação numérica, mas com o aprofundamento da compreensão e subjetividade dos dados da população de estudo. Segundo Minayo (2012), a pesquisa qualitativa “responde a questões muito particulares”. Ela ocupa, nas Ciências Sociais, um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado”. Complementando, Marconi (2022), fala que “A pesquisa qualitativa objetiva obter uma compreensão particular do objeto que investiga.” Como foco é voltado no específico, em que seu intuito não é descrever, mas compreender os fenômenos que estuda dentro do meio em que surgem.

Quanto à natureza, a pesquisa se caracteriza como aplicada tendo em vista que procura soluções para obstáculos reais, “A pesquisa aplicada, diferentemente da pesquisa pura ou básica, procura descrever e diagnosticar situações reais com vistas a propor soluções imediatas”. (Gil, 2019).

Considerando o objetivo geral adotado nesta pesquisa: analisar o papel da empresa júnior na formação profissional e do perfil empreendedor dos egressos do curso de Engenharia Florestal da UFRPE, e na sua inserção no mercado de trabalho florestal, esta pesquisa se configura como descritiva. As pesquisas descritivas “têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis” (Gil, 2002), bem como descreve o “objeto por meio da observação do levantamento de dados ou ainda pela pesquisa bibliográfica ou documental” (Barros; Lehfel, 2014).

Esta pesquisa também tem caráter exploratório. Segundo Gil (2002), pesquisas exploratórias possuem o objetivo de proporcionar maior familiaridade com a problemática, com intuito de o tornar mais explícito ou a construir hipóteses, incluindo levantamento bibliográfico e entrevistas. A pesquisa tem como objetivo a investigação da situação dos pós juniores formados nos anos de 2015 até 2023, a partir das atividades exercidas, assim como o perfil e compreensão empresarial e profissional desses pós juniores anteriormente envolvidos na empresa Florar Consultoria Ambiental Jr.

3.2. Sujeitos da Pesquisa

Foram contatados todos os pós juniores da empresa Florar Consultoria Ambiental Jr., concluintes do curso de Engenharia Florestal, desde o ano de sua criação ao ano de 2024. A esses sujeitos foram encaminhados questionários com prazo de retorno de 30 dias para obtenção de suas respostas, visando avaliar o perfil empreendedor e formação profissional desses egressos, a sua percepção quanto a atividade de empresário júnior, aspectos positivos e negativos adquiridos a partir das suas experiências pessoais.

3.3. Coleta e Análise dos dados

O levantamento de informações foi desenvolvido por meio de questionários online direcionado aos pós juniores, onde o contato inicial foi realizado a partir do banco de dados disposto pela empresa Florar Consultoria Ambiental Jr., sendo esse banco de dados alimentado pelos próprios pós juniores em suas respectivas épocas de vínculo com a Empresa Júnior. O contato foi direcionado preferencialmente via e-mail ou telefone.

Sendo elaborado e encaminhados um modelo de questionário, subdividido por dimensão e de acordo com os objetivos específicos consistindo em três dimensões. A primeira dimensão avaliou o perfil empreendedor dos egressos: a segunda dimensão avaliou a percepção dos egressos quanto às atividades desenvolvidas na empresa júnior e a terceira dimensão esteve relacionada à percepção dos egressos sobre os aspectos positivos e negativos da participação na EJ. Estabelecido a comunicação e o aceite da participação por parte do egresso, deu-se início à primeira etapa que envolveu a coleta do questionário, utilizando-se a plataforma do “Google Forms”.

Para o primeiro objetivo específico foi aplicado um questionário, que se encontra no primeiro apêndice, para o segundo objetivo específico foi aplicado um questionário, que se encontra no segundo apêndice e para o terceiro objetivo específico foi aplicado um questionário, que se encontra no terceiro apêndice.

3.3.1. Questionário ao egresso

O questionário teve por finalidade definir em que medida a participação dos egressos de Engenharia Florestal na empresa Florar Consultoria Ambiental Jr. contribuiu para desenvolver as características comportamentais empreendedoras, conforme escala adotada a seguir. As características comportamentais empreendedoras apresentadas no questionário

tiveram como objetivo atender o primeiro objetivo específico e foram definidas a partir da classificação para competências empreendedoras por Cooley (1990). O respondente (sujeito da pesquisa) assinalou a numeração correspondente à sua percepção e vivência.

Para atender o segundo objetivo específico que buscou a avaliação da percepção dos egressos quanto a importância da participação na Florar Consultoria Ambiental Jr., durante a formação acadêmica, para sua formação profissional e entrada no mercado de trabalho, foi elaborado um segundo questionário relacionado à trajetória na EJ desses egressos e sua visão sobre a mesma.

Para atingir o terceiro objetivo específico foi elaborada pergunta dissertativa, para que o egresso apontasse os principais pontos positivos e negativos durante a sua trajetória de empresário júnior.

3.4. Processamento e apresentação dos resultados

A análise dos dados foi feita por meio de estatística descritiva. Segundo Reis e Reis (2002), "Utilizamos métodos de Estatística Descritiva para organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características entre dois ou mais conjuntos". Os resultados obtidos nos questionários foram organizados conforme as respostas ao formulário de pesquisa direcionado via Google Forms. Após a transcrição os dados foram transferidos ao software Microsoft Excel 2013. Para análise dos resultados, optou-se por uma análise descritiva, com apresentação dos resultados em gráfico e tabelas. Esta estratégia apresenta uma rápida compreensão, proporcionando uma sensibilidade das vivências e percepções dos egressos objeto deste estudo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste tópico, serão apresentados os principais resultados obtidos a partir da análise dos dados coletados por meio do formulário do Google, respondido pelos egressos formados da Florar Consultoria Ambiental Júnior, que participaram do MEJ entre os anos de 2015 e 2024. Os dados foram organizados e analisados conforme as três dimensões que compõem o questionário: perfil empreendedor, percepção sobre as atividades desenvolvidas e aspectos positivos e negativos relacionados à experiência na Empresa Júnior. A amostra analisada foi composta por 19 respondentes, de um total de 44 egressos formados mapeados pelos registros da Florar Consultoria Ambiental Júnior desde ano de sua fundação a 2024, resultando em aproximadamente 43% de respostas do número total da população avaliada neste estudo.

A primeira dimensão desta pesquisa foi a Percepção em relação à contribuição da empresa júnior para o seu perfil empreendedor, sendo constituída por 23 perguntas objetivas a respeito de competências, sendo opção (1) Nenhuma contribuição, (2) pouca contribuição, (3) indiferente, (4) boa contribuição e (5) excelente contribuição. Em que fica perceptível que a maior representação das respostas foram de uma boa e excelente contribuição quantos as competências desenvolvidas, Tabela 1. Os dados apresentados na Tabela 1 confirmam a expectativa de que as EJs conseguem desempenhar um papel voltado à formação educacional-profissional.

Tabela 1 - Percepção quanto à contribuição da empresa júnior no desenvolvimento de competências

Percepção em relação à contribuição da empresa júnior para o seu perfil empreendedor					
	Nenhuma contribuição	Pouca contribuição	Indiferente	Boa contribuição	Excelente contribuição
Autoconfiança	0,00%	0,00%	15,80%	63,20%	21,10%
Criatividade	0,00%	0,00%	5,30%	47,40%	47,40%
Curiosidade	0,00%	0,00%	10,50%	47,40%	42,10%
Liderança	0,00%	0,00%	5,30%	42,10%	52,60%
Organização	0,00%	0,00%	5,30%	47,40%	47,40%
Iniciativa	0,00%	0,00%	10,50%	52,60%	36,80%
Coragem para encarar obstáculos e desafios como oportunidades	0,00%	5,30%	5,30%	36,80%	52,60%
Segurança	0,00%	5,30%	21,10%	52,60%	21,10%

Fonte: Autora (2025).

Tabela 1 - Percepção quanto à contribuição da empresa júnior no desenvolvimento de competências

(Continua)

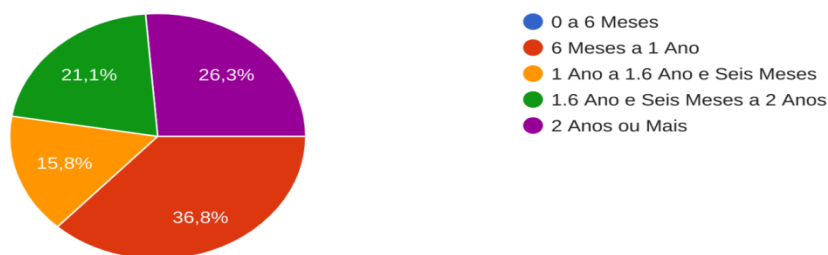
Percepção em relação à contribuição da empresa júnior para o seu perfil empreendedor					
	Nenhuma contribuição	Pouca contribuição	Indiferente	Boa contribuição	Excelente contribuição
Persistência	0,00%	0,00%	10,50%	52,60%	36,80%
Paciência	0,00%	5,30%	21,10%	47,40%	26,30%
Ambição	0,00%	10,50%	15,80%	36,80%	36,80%
Resiliência	0,00%	10,50%	5,30%	52,60%	31,60%
Motivação para o sucesso	0,00%	10,50%	10,50%	36,80%	42,10%
Capacidade para trabalhar	0,00%	5,30%	5,30%	36,80%	52,60%
Capacidade para tomar decisão	0,00%	0,00%	10,50%	47,40%	42,10%
Capacidade de trabalhar em equipe de forma colaborativa	0,00%	10,50%	0,00%	31,60%	57,90%
Preocupação com o desenvolvimento da equipe	0,00%	0,00%	10,50%	42,10%	47,40%
Perspectiva futura	0,00%	10,50%	10,50%	21,10%	57,90%
Autocontrole	0,00%	0,00%	15,80%	47,40%	36,80%
Autoconfiança	0,00%	5,30%	10,50%	47,40%	36,80%
Adaptação	0,00%	0,00%	10,50%	52,60%	36,80%
Competência técnica	0,00%	10,50%	5,30%	36,80%	47,40%
Relacionamento interpessoal	0,00%	0,00%	0,00%	52,60%	47,40%

Fonte: Autora (2025).

Os resultados das questões levantadas indicam que os egressos apresentaram uma avaliação no geral positiva em relação ao desenvolvimento dessas competências. Esta percepção positiva reflete não apenas o impacto da empresa júnior na formação profissional dos egressos, mas também sua relevância na construção de um perfil empreendedor mais preparado para o mercado de trabalho.

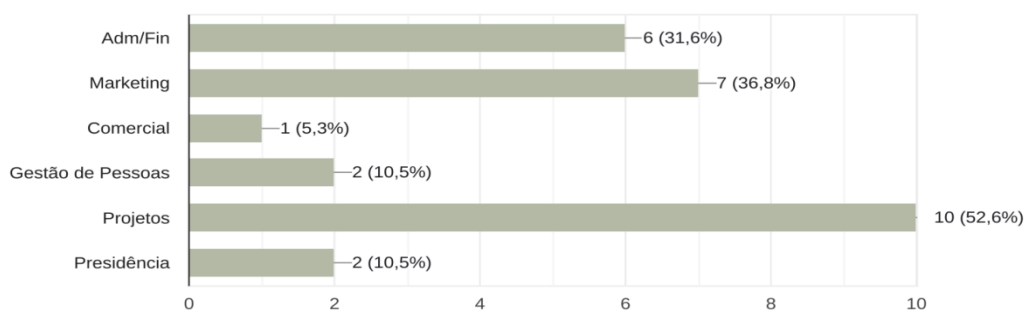
A segunda dimensão desta pesquisa foi a Avaliação da percepção dos egressos quanto à importância da participação do MEJ, buscando compreender a motivação que o fez querer participar da Florar Consultoria Ambiental Jr. e sua visão enquanto fez parte. Sendo constituído por 11 perguntas divididas em perguntas objetivas e subjetivas.

O gráfico 1 apresenta as informações a respeito do tempo em que os egressos deste estudo participaram da Florar Consultoria Ambiental Jr., variando entre 6 meses a 2 anos ou mais, evidenciando um tempo relevante de vivência dentro desta atividade proporcionando o desenvolvimento.

Gráfico 1 - Tempo de permanência dos egressos na Empresa Júnior

Fonte: Autora (2025).

O gráfico 2, refere-se às áreas em que os egressos participaram enquanto empresários juniores, tendo um total de 28 respostas e 19 indivíduos respondentes, evidenciando uma flexibilidade para mudanças de diretorias dentro da mesma EJ, oferecendo uma vivência em diversas atividades com direção e objetivos diferentes, proporcionando novos aprendizados.

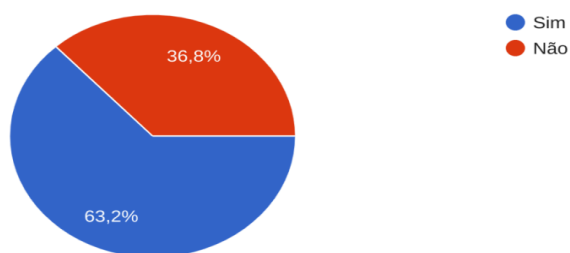
Gráfico 2 - Áreas de participação dos egressos na Empresa Júnior

Fonte: Autora (2025).

No gráfico 3, os resultados da pesquisa revelaram que a maioria dos egressos assumiu cargos de liderança em empresas juniores, isto pode diretamente estar relacionado à oportunidade de desenvolver habilidades de gestão, que contribuem para a formação acadêmica e de competências voltada ao mercado de trabalho.

Gráfico 3 - Participação dos egressos em cargos de liderança

Assumiu cargo de liderança durante a trajetória no Movimento Empresa Júnior
19 respostas



Fonte: Autora (2025).

A tabela 2, está relacionada à segunda dimensão deste trabalho e diz respeito a percepção desses egressos de como a atividade exercida de empresário júnior os impacta a suas expectativas enquanto alunos de graduação e em sintonia a atuação como profissionais atualmente, sendo formada com seis perguntas objetivas tendo como opções de respostas as seguintes: (1) discordo totalmente, (2) discordo parcialmente, (3) indiferente, (4) concordo parcialmente e (5) concordo totalmente.

Tabela 2 - Percepção quanto à importância da empresa júnior no processo de formação profissional

Avaliação da percepção dos egressos quanto à importância da participação do MEJ					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A participação na Empresa Júnior foi importante para a minha formação profissional	0,00%	0,00%	0,00%	21,10%	78,90%
A participação na empresa júnior permitiu o contato direto com o mercado de trabalho	0,00%	5,30%	15,80%	47,40%	31,60%
A empresa júnior promoveu eventos de interação com profissionais (seminários/oficinas/workshops) que fortaleceram a minha formação profissional	5,30%	0,00%	0,00%	63,20%	31,60%
Você acredita que ter participado de uma Empresa Júnior abriu oportunidades profissionais	10,50%	0,00%	5,30%	42,10%	42,10%
Os conhecimentos e experiências adquiridos enquanto empresário júnior foram importantes para a sua atuação de hoje	0,00%	0,00%	5,30%	21,10%	73,70%
A empresa júnior atuou em sintonia em relação às atividades teóricas e práticas nas disciplinas na sua graduação	0,00%	0,00%	10,50%	31,60%	57,90%

Fonte: Autora (2025).

Os resultados da pesquisa mostraram que a grande maioria dos egressos considerou que houve uma contribuição positiva da participação no MEJ para sua formação profissional.

No entanto, uma pequena parte dos egressos respondeu de forma indiferente ou discordando de sua contribuição quanto a alguns pontos questionados, indicando que, para

esta parcela de indivíduos, a experiência no MEJ teve uma contribuição menos relevante ou neutra em sua trajetória profissional. Embora a maioria enxergue os benefícios, há variações nas experiências e forma como cada egresso absorveu a individualidade de sua jornada.

Quando questionados sobre o que lhe motivou a participar da empresa júnior, as principais respostas foram a busca por experiências profissionais, a possibilidade de vivenciar e adquirir conhecimentos em atividades técnicas, além do aprendizado na área administrativa visando empreender no ramo de consultoria. Atualmente 42,1% dos egressos entrevistados atuam na área de formação, 42,1% não atuam na área de formação, 5,3% estão seguindo na área administrativa, 5,3% em outra área de formação e 5,3% está seguindo carreira acadêmica. Fechando assim a segunda dimensão desta pesquisa.

A terceira dimensão desta pesquisa correspondeu aos pontos positivos e negativos na trajetória de empresário júnior, formada por duas perguntas subjetivas. O objetivo desta dimensão foi identificar os principais pontos positivos e negativos levantados pelos egressos, com o intuito de compreender as experiências e desafios enfrentados. Buscando oferecer uma visão abrangente dos aspectos que contribuem ou dificultam o desenvolvimento desta atividade de extensão, além de levantar tópicos de possíveis melhorias, como forma de garantir maior eficiência e aprendizado para futuros e presentes membros.

A respeito dos pontos negativos as principais respostas foram sobre a desorganização e conflitos de comunicação por parte da diretoria, falta de engajamento por parte do time, ausência de apoio por parte do Departamento de Ciência Florestal (DCFL) e seus docentes, ausência de capacitações de forma mais frequente, concílio da carga como empresário júnior com disciplinas e parte dos entrevistados não considerou nenhum ponto negativo.

A respeito dos pontos positivos as respostas foram direcionadas ao desenvolvimento de habilidades interpessoal, comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas, liderança, gestão de pessoas, amadurecimento profissional, venda de projetos, visão de mercado privado na área florestal e contato com empreendedorismo de uma forma mais palpável. Além dos pontos citados a maior parte dos entrevistados relatou como ponto positivo o proporcionamento a experiência prática em atividades da área florestal, colocando em prática o que foi adquirido em sala de aula.

5. CONCLUSÃO

A conclusão deste trabalho destacou, que a participação na empresa júnior teve um impacto positivo no desenvolvimento profissional e do perfil empreendedor dos egressos, com a maior parte da população entrevistada ressaltando habilidades importante para o mercado de trabalho, como comunicação, trabalho em equipe, liderança, resolução de problemas e gestão de pessoas. Além disto, foi destacado o amadurecimento profissional e a oportunidade de vivenciar o empreendedorismo na área florestal de forma prática enquanto alunos de graduação, permitindo que colocassem em prática os conhecimentos teóricos adquiridos em disciplinas. No entanto, apesar dos aspectos positivos, também foram apontados desafios que impactaram a experiência dos egressos, como a desorganização e os conflitos de comunicação na diretoria, a falta de engajamento por parte do time, a ausência de apoio dos docentes e do DCFL, e a escassez de capacitações frequentes. Além disto, a dificuldade de conciliar as responsabilidades da empresa júnior com as obrigações acadêmicas foi uma preocupação para alguns participantes.

Estes pontos de melhoria sugerem que, para potencializar os benefícios da experiência na empresa júnior direcionado a realidade da Florar Consultoria Ambiental Jr., seria importante avaliar a possibilidade de um aprimoramento na estrutura organizacional e uma aproximação estratégica da gestão com a instituição, visando meios que possibilitem capacitação e integração do time com o DCFL e seu corpo docente.

Em resumo, apesar das dificuldades citadas, os resultados indicam que a Florar Consultoria Ambiental Jr. desempenhou um papel significativo no desenvolvimento dos egressos, com um grande potencial a ser explorado por meio de ajustes estratégicos na gestão e nas práticas oferecidas, visando a perpetuação desses benefícios para atuais e futuros membros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE MADEIRA PROCESSADA MECANICAMENTE – ABIMCI. Estudo Setorial 2022: Indústria de Madeira Processada Mecanicamente. 2022. Disponível em: <https://abimci.com.br/publicacoes/estudo-setorial/>. Acesso em: 08 jan. 2024.

BARRETO, L. P. Educação para o empreendedorismo. Educação Brasileira, v. 20, n. 41, p. 190-199, 1998.

BARROS, A. J.; LEHFEL, N. A. S. Projeto de pesquisa: proposta metodológicas. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

BETTONI, E. M.; SILVEIRA, E. X.; SILVA, H. F. N. Práticas gerenciais em gestão do conhecimento: um estudo da aplicação em empresas juniores. Informação & Informação, v. 16, n. 1, p. 72-87, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/informacao/article/view/24072>. Acesso em: 09 fev. 2024.

BRASIL JÚNIOR - BJ. Jeito BJ 2021. 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1XO8FT5kmLB5Lc-t47Rc7n-piNXXK1F2WZ/view>. Acesso em: 09 fev. 2024.

BRASIL JÚNIOR - BJ. Dados da Rede 2024. Disponível em: <https://portal.brasiljunior.org.br/dados-da-rede>. Acesso em: 09 fev. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação (CNE). Parecer CNE/CES Nº 01/2019 - Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. Brasília, 2019. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/marco-2019-pdf/109871-pces001-19-1/file>. Acesso em: 08 fev. 2024.

BRASIL. Lei Nº 13.267, de 06 de abril de 2016. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2016.

CARDOSO, Ricardina de Fátima. Formação profissional e empreendedorismo: o caso do Centro de Juventude de S. Vicente. 2009. Acesso em: 08 fev. 2024.

CHELL, E. Review of skill and the entrepreneurial process. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, v. 19, n. 1, p. 6-31, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. *Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. *Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas: um guia eficiente para iniciar e tocar seu próprio negócio*. 2. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2007.

COOLEY, Lawrence. *Entrepreneurship training and the strengthening of entrepreneurial performance*. Final Report. Contract No. DAN-5314-C-00-3074-00. Washington: USAID, 1990.

CRUZ, K. C. *Estágio em Empresa Júnior e carreiras de estudantes de Psicologia: das práticas do psicólogo às expectativas para o futuro profissional*. 2016. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/168027/340710.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 fev. 2024.

DANNER, George. *Profit from Science: Solving Business Problems Using Data, Math, and the Scientific Process*. 1. ed. Palgrave Macmillan, 2015.

DRUCKER, P. F. *Inovação e espírito empreendedor*. São Paulo: Pioneira, 1986.

DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001502480>. Acesso em: 08 fev. 2024.

FLORAR CONSULTORIA AMBIENTAL JR. *Estatuto da Florar Consultoria Ambiental Jr*. Recife, 18 dez. 2015.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 7. ed. São Paulo: Grupo GEN; Atlas, 2019.

GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. Estudos de Psicologia (Natal), v. 7, n. 2, p. 299-309, jul. 2002.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. Empreendedorismo. Porto Alegre: Bookman, 2009.

JAIN, R. K. Entrepreneurial competencies: a meta-analysis and comprehensive conceptualization for future research. Vision, v. 15, n. 2, p. 127-152, 2011.

LEÃO, Getro Menezes. Análise sobre a contribuição das empresas júniores na carreira profissional dos egressos do Instituto Federal de Minas Gerais, Campus São João Evangelista. 2023. 48 f. Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola) - Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ. Disponível em: <https://tede.ufrj.br/jspui/handle/jspui/6626>. Acesso em: 24 jan. 2024.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A. Competências empreendedoras: um estudo com funcionários administrativos de uma empresa do ramo alimentício. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 8, n. 1, 2014.

MACHADO, R.; VERDE, P. R. DNA Júnior. Confederação Brasileira de Empresas Juniores, 2015. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1XO8FT5kmLB5Lc-t47Rc7n-piNXXK1F2WZ/view>. Acesso em: 09 fev. 2024.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. Metodologia Científica. São Paulo: Grupo GEN, 2022.

MASSENSINI, Ariana Ramos et al. EMPRESA JÚNIOR DA UniEVANGÉLICA: UMA EXPERIÊNCIA PROMISSORA NA CONSULTORIA DE EMPRESAS E FORMAÇÃO DE ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO. *Revista Gestão, Inovação e Negócios*, n. 5, p. 21-33, 2008.

MASSENSINI, Ariana Ramos et al. EMPRESA JÚNIOR DA UniEVANGÉLICA: UMA EXPERIÊNCIA PROMISSORA NA CONSULTORIA DE EMPRESAS E FORMAÇÃO DE ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO. *Revista Gestão, Inovação e Negócios*, n. 5, p. 21-33, 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. In: DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. *Pesquisa Social: teoria e métodos e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. p. 9-30.

MORETTO, N. L. et al. (Org.). *Empresa júnior: espaço de aprendizagem*. Florianópolis: Pallotti, 2004.

NASSIF, V. M. J.; ANDREASSI, T.; SIMÕES, F. Competências empreendedoras: há diferenças entre empreendedores e intraempreendedores? *RAI Revista de Administração e Inovação*, v. 8, n. 3, p. 33-54, 2011.

OLIVEIRA, F. C. et al. Importância da Empresa Júnior para o desenvolvimento profissional dos universitários. XIX Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas, 2009.

OLIVEIRA, J. M.; RIBEIRO, F. S. A empresa júnior e a formação de empreendedores. In: *Anais APROTEC 2013, Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas*, 23, Recife. Brasília: ANPROTEC, 2013.

OLIVEIRA, V. C. da S.; FERREIRA, G. C.; SILVA, J. S. P.; ALVARES, J. L. S.; BRAGA, I. F.; JESUS, A. C. B. Aprimoramento profissional para discentes das ciências agrárias / Professional improvement for students of agrarian sciences. *Brazilian Journal of Development*, v. 8, n. 1, p. 2155–2161, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n1-139. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/42459>. Acesso em: 24 jan. 2024.

REIS, E. A.; REIS, I. A. Análise Descritiva de Dados. Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG, 2002. Disponível em: <www.est.ufmg.br>.

SÁNCHEZ, J. The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance. *Revista Latinoamericana de Psicología*, v. 44, n. 2, p. 165-177, 2012.

SANTOS, Paulo. [Empresa Júnior]. WhatsApp, 11 fev. 2024. 07:11. 1 mensagem de WhatsApp.

SCHUMPETER, J. A. A teoria do desenvolvimento econômico. São Paulo: Nova Cultura, 1988.

SEBRAE. Mas afinal, o que é empreendedorismo? 2023. Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-empreendedorismo#:~:text=Empreendedorismo%20%C3%A9%20a%20capacidade%20que,impacto%20no%20cotidiano%20das%20pessoas>. Acesso em: 02 dez. 2023.

SILVA, Sara Raquel Vicente. Empreendedorismo e Formação Profissional. Tese de Doutorado, [s. l.], [s. d.].

SISTEMA NACIONAL DE INFORMAÇÕES FLORESTAIS – SNIF. Disponível em: <https://snif.florestal.gov.br/pt-br/graduacao>. Acesso em: 07 fev. 2024.

TEIXEIRA, D. da S.; FARIAS, J. A. de. Floresta Júnior: projeto de apoio à formação e a capacitação acadêmica. *Revista ELO – Diálogos Em Extensão*, v. 10, p. 1-7, 2021. DOI: 10.21284/elo.v10i.10954. Acesso em: 24 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. Projeto Pedagógico do Curso de Engenharia Florestal. 2017. Disponível em: http://ww2.preg.ufrpe.br/sites/ww4.depaacademicos.ufrpe.br/files/PPC_ENG%20FLORESTAL_2017%20SEDE.pdf. Acesso em: 21 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. Resolução nº 27/2020, de 05 de junho de 2020. Aprova criação do Instituto de Inovação, Pesquisa, Empreendedorismo,

Internacionalização e Relações Institucionais (IPÊ). Disponível em: <file:///home/chronos/u-5a31e58bf8d01cc0fd9f8a089cebb488da4df2eb/MyFiles/Downloads/REGIMENTO%20DO%20IPE.pdf>.

VALADÃO-JÚNIOR, V. M.; MARQUES, R. A. C. Empresa Júnior: Espaço para construção de competências. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisadores em Administração – ENANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

VELASQUE, I. Empresa Júnior: formação de universitários empreendedores para o mercado de trabalho. 2008.E

ZAMPIER, M. A.; TAKAHASHI, A. R. W. Competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: modelo conceitual de pesquisa. Cadernos Ebape. BR, v. 9, 2011.

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

APÊNDICES

APÊNDICE A - Percepção dos egressos em relação à contribuição da empresa júnior para o seu perfil empreendedor.

Para a definição do perfil empreendedor do egresso será considerada a escala a seguir apresentada, onde o respondente assinalou a numeração correspondente a sua percepção em relação à contribuição da empresa júnior, para o seu perfil empreendedor, como segue.

(1) nenhuma contribuição (2) pouca contribuição (3) indiferente (4) boa contribuição (5) excelente contribuição.

Pergunta: Assinale a numeração correspondente a sua percepção em relação à contribuição da empresa júnior para o seu perfil empreendedor.

Autoconfiança

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma Contribuição	Pouca Contribuição	Indiferente	Boa Contribuição	Excelente Contribuição

Criatividade

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma Contribuição	Pouca Contribuição	Indiferente	Boa Contribuição	Excelente Contribuição

Curiosidade

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma Contribuição	Pouca Contribuição	Indiferente	Boa Contribuição	Excelente Contribuição

Liderança

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma Contribuição	Pouca Contribuição	Indiferente	Boa Contribuição	Excelente Contribuição

Organização

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 Nenhuma Pouca Indiferente Boa Excelente
 Contribuição Contribuição Contribuição Contribuição

Iniciativa

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 Nenhuma Pouca Indiferente Boa Excelente
 Contribuição Contribuição Contribuição Contribuição

Coragem para encarar obstáculos e desafios como oportunidades

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 Nenhuma Pouca Indiferente Boa Excelente
 Contribuição Contribuição Contribuição Contribuição

Segurança

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 Nenhuma Pouca Indiferente Boa Excelente
 Contribuição Contribuição Contribuição Contribuição

Persistência

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 Nenhuma Pouca Indiferente Boa Excelente
 Contribuição Contribuição Contribuição Contribuição

Paciência

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 Nenhuma Pouca Indiferente Boa Excelente
 Contribuição Contribuição Contribuição Contribuição

Ambição

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 Nenhuma Pouca Indiferente Boa Excelente
 Contribuição Contribuição Contribuição Contribuição

Resiliência

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Motivação para o sucesso

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Capacidade para trabalhar

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Capacidade para tomar decisão

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Capacidade para trabalhar em equipe de forma colaborativa

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Preocupação com o desenvolvimento dos outros

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Visão de futuro

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Autocontrole

1	2	3	4	5
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Autoconfiança

1	2	3	4	5
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Adaptação

1	2	3	4	5
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Competência técnica

1	2	3	4	5
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

Relacionamento interpessoal

1	2	3	4	5
Nenhuma	Pouca	Indiferente	Boa	Excelente
Contribuição	Contribuição		Contribuição	Contribuição

APÊNDICE B - Avaliação da percepção dos egressos quanto a importância da participação na Florar Consultoria Ambiental Jr.

1. Qual o seu tempo de atuação na Empresa Júnior
() 0 a 6 seis meses () 6 seis meses a 1 um ano () 1 um ano a 1.6 um ano e seis meses
() 1.6 um ano e seis meses a 2 dois anos () 2 anos ou mais.

2. Qual diretoria fez parte
() Adm/Fin () Marketing () Comercial () Gestão de Pessoas () Projetos
() Outra: _____

3. Assumi cargo de liderança durante a trajetória no MEJ
() Sim () Não

4. O que lhe motivou a participar na Empresa Júnior

5. A participação na Empresa Júnior foi importante para a minha formação profissional
() discordo totalmente () discordo parcialmente () indiferente () concordo parcialmente () concordo totalmente

6. A participação na empresa Júnior permitiu o contato direto com o mercado de trabalho
() discordo totalmente () discordo parcialmente () indiferente () concordo parcialmente () concordo totalmente

7. A empresa Júnior promoveu eventos de interação com profissionais (seminários/oficinas/workshops) que fortaleceram a minha formação profissional
() discordo totalmente () discordo parcialmente () indiferente () concordo parcialmente () concordo totalmente

8. Você acredita que ter participado de uma Empresa Júnior abriu oportunidades profissionais
() discordo totalmente () discordo parcialmente () indiferente () concordo parcialmente () concordo totalmente

9. Os conhecimentos e experiências adquiridos enquanto empresário júnior foram importantes para a sua atuação de hoje

() discordo totalmente () discordo parcialmente () indiferente () concordo parcialmente () concordo totalmente

10. Você atualmente encontra-se inserido no mercado de trabalho e na sua área de formação?

() Sim () Não

11. A empresa júnior atuou em sintonia em relação às atividades teóricas e práticas nas disciplinas na sua graduação?

() discordo totalmente () discordo parcialmente () indiferente () concordo parcialmente () concordo totalmente

APÊNDICE C - Pontos positivos e negativos na trajetória de empresário júnior.

1. Quais os impactos negativos na sua visão dentro da Florar Consultoria Ambiental Jr. durante a sua jornada de empresário júnior?
2. Quais os impactos positivos na sua visão dentro da Florar Consultoria Ambiental Jr. durante a sua jornada de empresário júnior?