

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ENGENHARIA QUÍMICA  
BACHAREL ENGENHARIA QUÍMICA**

**RICARDO CANTOIA LUIZ**

**O DESENVOLVIMENTO DE CARACTERÍSTICAS E COMPORTAMENTOS  
EMPREENDEDORES EM UMA EMPRESA JÚNIOR: UM ESTUDO DE CASO NA  
QUANTTUM**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**PONTA GROSSA**

**2021**

**RICARDO CANTOIA LUIZ**

**O DESENVOLVIMENTO DE CARACTERÍSTICAS E COMPORTAMENTOS  
EMPREENDEDORES EM UMA EMPRESA JÚNIOR: UM ESTUDO DE CASO NA  
QUANTTUM**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Engenharia Química, do  
Departamento de Engenharia Química, da  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Tavares  
Treinta

Coorientador: Me. Ramon Soltovski

**PONTA GROSSA**

**2021**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



---

## TERMO DE APROVAÇÃO

### TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC

#### **O DESENVOLVIMENTO DE CARACTERÍSTICAS E COMPORTAMENTOS EMPREENDEDORES EM UMA EMPRESA JÚNIOR: UM ESTUDO DE CASO NA QUANTTUM**

Por

Ricardo Cantoia Luiz

Monografia apresentada às 16 horas 00 min. do dia 02 de dezembro de 2021 como requisito parcial, para conclusão do Curso de Engenharia Química da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Ponta Grossa. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação e conferidas, bem como achadas conforme, as alterações indicadas pela Banca Examinadora, o trabalho de conclusão de curso foi considerado APROVADO.

Banca examinadora:

Profª Drª Eliane Fernandes Pietrovski	Membro
Profª Drª Juliana Martins Teixeira de Abreu Pietrobelli	Membro
Profª Drª Fernanda Tavares Treinta	Orientador
Profª Drª Juliana de Paula Martins	Professor(a) responsável TCCII

*“Sou um pouco de todos que conheci, um pouco dos lugares que fui, um pouco das saudades que deixei e sou muito das coisas que gostei.” (Antoine de Saint-Exupéry)*

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer, primeiramente a Deus e a Nossa Senhora por terem me dado forças e iluminado meus caminhos nos momentos em que a minha trajetória passou por dores e dúvidas.

Agradeço ao meu pai Isaias e minha mãe Danuta, por todo o esforço que fizeram desde a minha infância, tornando o dia de hoje possível. Só eles sabem as inúmeras dificuldades e desafios que foram superados, para que esse trabalho e essa jornada dentro da UTFPR chegassem ao fim. Me ensinando sempre valores de honestidade e lealdade, os quais carregarei sempre comigo. A minha amada irmã Deborah, que mesmo de longe, sempre esteve presente na minha rotina e serviu de exemplo na minha caminhada até aqui.

Um agradecimento especial a minha avó Aldona, que infelizmente se foi antes desse ciclo se encerrar, mas foi uma das principais responsáveis pela minha formação como ser humano íntegro e honesto.

A todos os meus amigos e colegas que ao longo dos anos tornaram os momentos mais leves, compartilharam as alegrias e dividiram as tristezas. Em especial aos meus amigos/irmãos Luiz Henrique, Renato e Larissa que estiveram comigo durante as maiores alegrias e tristezas dessa caminhada.

A todos os 57 colegas que cruzaram minha jornada durante a Empresa Júnior, fiz questão de contar e lembrar de cada um de vocês, valorizando as experiências e aprendizados que cada um me proporcionou.

Aos meus queridos professores, por todos os ensinamentos ao longo dos anos, em especial para a a minha Orientadora Fernanda Treinta, por aceitar este projeto sem me conhecer, e por toda a paciência e suporte prestado ao longo do desenvolvimento desse trabalho. Também as Professoras Juliana e Eliane, pela disposição e participação na banca de avaliação, minha mais sincera gratidão e admiração por vocês.

Ao meu grande amigo/irmão Ramon, pela amizade desenvolvida ao longo do tempo de graduação, e pelo valiosíssimo suporte prestado durante a coorientação no trabalho, tenho certeza que até hoje, nesse curso de graduação, pouquíssimos tiveram tal sorte. E por fim agradeço a UTFPR, pelo aprendizado, pelo espaço, pelos anos vividos, que no nosso país, cada vez mais pessoas tenham a oportunidade de ensino público de excelência.

## RESUMO

LUIZ, Ricardo Cantoia. **O desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores em uma empresa júnior: Um estudo de caso na Quanttum.** 2021. 104f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia Química) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2021.

As Empresas Juniores (EJ) são consideradas como espaços potenciais de formação acadêmico profissional, de aprendizado, de estímulo ao empreendedorismo e de criação de oportunidades junto a sociedade pois possibilitam a imersão dos estudantes em temas que estimulem suas capacidades de liderança, trabalho em equipe, gestão de pessoas e principalmente sua mentalidade empreendedora. Para se constituir mentalidade e/ou práticas empreendedoras no seio das empresas são necessárias determinadas características e comportamentos dos indivíduos que as compõem. Neste sentido, a presente pesquisa se propôs a evidenciar o papel da Quanttum, Empresa Júnior do curso de Engenharia Química da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), no desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores em seus membros (egressos e atuais). A metodologia se desenvolveu por meio de pesquisa bibliográfica e de coleta de dados de campo em dois momentos complementares: entrevista aberta junto a uma amostra de três egressos da Quanttum que tiveram suas perspectivas profissionais alteradas por meio do trabalho desenvolvido pela EJ, no período de 2014 a 2020; e de formulário online por meio da plataforma Google Forms junto aos trinta e quatro membros da Quanttum no ano 2021. Os dados foram analisados qualitativamente e pela codificação por meio de análise de conteúdo. Com os resultados sistematizados foi possível evidenciar o papel da EJ no desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores com destaque, em nível descendente, para: exigência de qualidade e eficiência, autoconfiança e independência, comprometimento, busca de oportunidades. Também os dados apontam para possibilidades de ampliação do empreendedorismo dentro da Quanttum e do MEJ (Movimento Empresa Júnior) por meio da ampliação das capacitações em empreendedorismo uma vez que a EJ tem essa função de educação empreendedora e do desenvolvimento de práticas junto as empresas. Os resultados também apontam para a importância da continuidade desse projeto na formação de engenheiros químicos na UTFPR-PG.

**Palavras Chave:** Empresa Júnior. Características. Comportamentos. Empreendedores. Engenharia Química.

## ABSTRACT

LUIZ, Ricardo Cantoia. **The development of entrepreneurial characteristics and behaviors in a junior company: A case study at Quanttum.** 2021. Final Paper (Bachelor Degree in Chemical Engineering) – Technological Federal University of Paraná – Campus Ponta Grossa.

Junior Companies (JC) are considered potential spaces for professional academic training, learning, encouraging entrepreneurship and creating opportunities in society because they enable the immersion of students in topics that encourage their resource of leadership, teamwork, people management and especially their entrepreneurial mindset. In order to establish an entrepreneurial mindset and/or practices within companies, the characteristics and characteristics of the products they comprise are mandatory. In this sense, this research aimed to highlight the role of Quanttum, a Junior Company of the Chemical Engineering Course at the Federal Technological University of Paraná (UTFPR), in the development of entrepreneurial characteristics and sector in its members (former and current). The methodology was disseminated through bibliographical research and field data collection in two complementary moments: open interview with a sample of three Quanttum graduates who had their professional perspectives changed through the work developed by EJ, in the period from 2014 to 2020; and online form through the Google Forms platform with the thirty-four members of Quanttum in the year 2021. The data were transmitted qualitatively and through content analysis pathways. With the systematized results, it was possible to evidence the role of EJ in the development of characteristics and entrepreneurs with emphasis, at a descending level, for: demand for quality and efficiency, self-confidence and independence, commitment, seeking opportunities. The data also point to possibilities of expanding entrepreneurship within Quanttum through the expansion of training in entrepreneurship, since EJ has this function of entrepreneurial education and the development of practices with companies. The results also point to the importance of the continuity of this project in the training of chemical engineers at UTFPR-PG.

**Keywords:** Junior Company. Characteristics. Behaviors. Entrepreneurs. Chemical engineering.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos entrevistados pela idade.....	58
Gráfico 2 - Distribuição dos entrevistados pelo período curso.....	58
Gráfico 3 - Distribuição dos entrevistados pelo tempo de participação na EJ.....	59
Gráfico 4 - Distribuição dos entrevistados em relação as áreas da empresa.....	60
Gráfico 5 - Resultados obtidos sobre a característica Exigência de Qualidade e Eficiência.....	62
Gráfico 6 - Resultados obtidos sobre a característica Autoconfiança e Independência.....	64
Gráfico 7 - Resultados obtidos sobre a característica comprometimento.....	66
Gráfico 8 - Resultados obtidos sobre a característica Iniciativa e Busca de Oportunidades.....	68
Gráfico 9 - Resultados obtidos sobre a característica Buscar Informações.....	69
Gráfico 10 - Resultados obtidos sobre a característica Persistência.....	71
Gráfico 11 - Resultados obtidos sobre a característica Estabelecimento Metas.....	73
Gráfico 12 - Resultados obtidos sobre a característica Planejamento e Monitoramento Sistemático.....	74
Gráfico 13 - Resultados obtidos sobre a característica Persuasão e Rede de Contatos.....	76
Gráfico 14 - Resultados obtidos sobre a característica assumir riscos calculados.....	77
Gráfico 15 - Radar de concordância das características no nível 5 .....	79
Gráfico 16 - - Influência da Quantum no desenvolvimento do empreendedorismo .....	80
Gráfico 17 - Fatores que ampliam o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores.....	80
Gráfico 18 - Intenção de trabalho após a graduação.....	84



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceituações sobre empreendedorismo na perspectiva de diferentes autores.....	19
Quadro 2 - Classificação de tipos de empreendedores.....	20
Quadro 3 - Definições de Inovação.....	23
Quadro 4 - Tipos de inovação.....	23
Quadro 5 - Definições para Intraempreendedorismo.....	25
Quadro 6 - Diferenças entre Intraempreendedorismo e o empreendedorismo de <i>startup</i> .....	26
Quadro 7 - Características e competências empreendedoras.....	30
Quadro 8 - Caracterização da Pesquisa .....	37
Quadro 9 - Pontos de investigação.....	39
Quadro 10 - Síntese de características desenvolvidas pelos egressos.....	46
Quadro 11 - Síntese de características desenvolvidas pelos egressos.....	49
Quadro 12 – Valoração das características e Comportamentos.....	61
Quadro 13 - Resultados obtidos sobre a característica Exigência de Qualidade e Eficiência.....	63
Quadro 14 - Resultados obtidos sobre a característica Autoconfiança e Independência.....	65
Quadro 15 - Resultados obtidos sobre a característica comprometimento.....	65
Quadro 16 - Resultados obtidos sobre a característica Iniciativa e busca de oportunidades.....	68
Quadro 17 - Resultados obtidos sobre a característica Buscar Informações.....	70
Quadro 18 - Resultados obtidos sobre a característica Persistência.....	72

Quadro 19 - Resultados obtidos sobre a característica estabelecimento de metas.....	73
Quadro 20 - Resultados obtidos sobre a característica Planejamento e monitoramento sistemático.....	75
Quadro 21 - Resultados obtidos sobre a característica Persuasão e rede de contatos.....	76
Quadro 22- Resultados obtidos sobre a característica assumir riscos calculados.....	78
Quadro 23 - Sugestões sobre perspectivas de Ampliação do Empreendedorismo.....	84
Quadro 24 - Perspectivas depois de formado.....	86

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1- Estrutura da Pesquisa .....	16
Figura 2 – Resumo da Escala de Aprendizad.....	89

## **LISTA DE SIGLAS**

BJ	Brasil Júnior
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
EJ	Empresa Júnior
ESSEC	L'EcoleSupérieure Des SciencesÉconomiques Et Commerciales
FEJEPAR	Federação das Empresa Juniores do Estado do Paraná
JADE	European Confederation of Junior Enterprise
OECD	Organização Para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
MEJ	Movimento Empresa Júnior
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal Do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	13
1.2 OBJETIVOS.....	13
1.2.1 GERAL.....	13
1.2.2 ESPECÍFICOS.....	13
1.3 DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	14
1.4 JUSTIFICATIVA.....	14
1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA.....	15
<b>2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>17</b>
2.1 EMPREENDEDORISMO: RESGATE HISTÓRICO E CONCEITOS.....	17
2.1.2 INTRAEMPREENDEDORISMO.....	24
2.2 CARACTERÍSTICAS E COMPORTAMENTOS EMPREENDEDORES.....	27
2.3 EMPREENDEDORISMO E EMPRESA JÚNIOR.....	30
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>36</b>
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	36
3.2 ESTUDO DE CASO.....	37
3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	38
<b>4 RESULTADOS DAS ENTREVISTAS ABERTAS.....</b>	<b>42</b>
4.1 PERFIL DOS EGRESSOS QUANTTUM.....	42
4.2 MOTIVAÇÃO DOS EGRESSOS PARA ENTRAR NA EMPRESA JÚNIOR.....	43
4.3 EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA EJ QUANTTUM QUE INFLUENCIARAM NO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR.....	45
4.4 EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA EJ QUANTTUM QUE CONTRIBUÍRAM PARA O CONHECIMENTO RELACIONADO A GESTÃO/DESENVOLVIMENTO DE UM EMPREENDIMENTO.....	48
4.5 PERSPECTIVAS DE AMPLIAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO NA QUANTTUM E NO MEJ.....	52
<b>5 RESULTADOS DOS FORMULÁRIOS.....</b>	<b>57</b>
5.1 PERFIL DOS MEMBROS QUANTTUM.....	57
5.2 EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA EJ QUANTTUM QUE INFLUENCIARAM NO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR.....	61
5.3 EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA EJ QUANTTUM QUE CONTRIBUÍRAM PARA O CONHECIMENTO RELACIONADO A GESTÃO/DESENVOLVIMENTO DE UM EMPREENDIMENTO.....	82
5.4 PERSPECTIVAS DE AMPLIAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO NA QUANTTUM E NO MEJ.....	84
5.5 PERSPECTIVAS DE FUTURO – DEPOIS DE CONCLUIR A GRADUAÇÃO.....	86
<b>6 ESCALA DE APRENDIZADO.....</b>	<b>87</b>
<b>7 CONCLUSÃO.....</b>	<b>90</b>
<b>REFÊRENCIAS.....</b>	<b>94</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....</b>	<b>98</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) tem como missão: “Desenvolver a educação tecnológica de excelência por meio do ensino, pesquisa e extensão, interagindo de forma ética, sustentável, produtiva e inovadora com a comunidade para o avanço do conhecimento e da sociedade.” (UTFPR, 2021) Considera-se que, com essa missão, a universidade é um espaço pleno de oportunidades e de aprendizados que vão além das salas de aula. Alguns destes espaços são os projetos de pesquisa, de extensão, as organizações acadêmicas como Atléticas, Centros Acadêmicos e ainda pode-se citar as Empresas Juniores (EJ).

A Empresa Júnior, segundo Oliveira e Ribeiro (2013) antes de ser apenas um projeto, é um espaço para o desenvolvimento de vários para projetos. Pois, possibilita a imersão dos estudantes em temas que estimulem suas capacidades de liderança, trabalho em equipe, gestão de pessoas e principalmente sua mentalidade empreendedora.

Considera-se esse espaço propício para que os estudantes possam começar a ter contato com o mercado de trabalho e para que esses possam ser os agentes de transformação da sociedade nos próximos anos, pois no ambiente da EJ que o acadêmico começa a conectar seus conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula a problemas reais e práticos no cotidiano de empresas do seu ramo de atuação. De modo geral as EJs objetivam ampliar o conhecimento acadêmico e técnico de empreendedorismo de seus membros desenvolvendo projetos voltados para a comunidade.

Também deve-se ressaltar que a variedade de projetos, funções e operações realizadas dentro do Movimento Empresa Júnior estimulam os participantes a criar uma independência dentro dos limites da empresa, proporcionando um comportamento intraempreendedor. Este, segundo Dornelas (2018) vai além de atividades normalmente relacionadas aos administradores, o sujeito não se contenta em fazer apenas o que deve ser feito: ele quer mais e busca fazer mais.

O tema do empreendedorismo tem suscitado um amplo campo de discussão científica e profissional, abrindo um leque de possibilidades e recortes de interpretação e investimentos, pois seus reflexos vão rebater diretamente no campo sócio econômico e mercado. Porém, estudiosos na área ressaltam o papel do

empreendedor como peça fundamental para incrementar processos de empreendedorismo. Portanto é via de mão dupla, ou seja, com o crescimento do empreendedorismo ganha o desenvolvimento econômico e ganha o sujeito empreendedor que contribuiu para mover o sistema, e recebe em termos de aprendizado, conquistas pessoais, de realização profissional. Para tanto, são necessárias determinadas características e comportamentos empreendedores que podem ser próprias dos indivíduos e também aprendidas, mas ambas podem ser desenvolvidas. (KRUGER et al 2017).

Diante deste pressuposto o presente trabalho se propôs a evidenciar o papel da Quantum, Empresa Júnior do curso de Engenharia Química da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), no desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores em seus membros.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

De que maneira a Quantum Empresa Júnior contribui para o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores em seus membros?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 GERAL

Evidenciar o papel da Quantum, Empresa Júnior do curso de Engenharia Química da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), no desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores em seus membros

### 1.2.2 ESPECÍFICOS

- Identificar a contribuição da EJ Quantum para o conhecimento relacionado à gestão/desenvolvimento de um empreendimento de seus membros.
- Verificar a Influência da EJ Quantum no desenvolvimento do empreendedorismo em seus membros.
- Visualizar perspectivas de ampliação do empreendedorismo junto a Quantum e ao MEJ

### 1.3 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Os dados coletados nesse processo de pesquisa foram coletados em dois momentos: o primeiro junto a uma amostra de três egressos da Quanttum que participaram no período de 2014 a 2020 e que já desempenhavam funções empreendedoras em 2020. O instrumento de coleta de dados para esta etapa da pesquisa, se constituiu em entrevista aberta no sentido de identificar o processo de construção das características empreendedoras. Num segundo momento, a coleta de dados foi feita junto a membros atuais (2021) da Quanttum (trinta e quatro) com o preenchimento de um formulário online pela plataforma Google Forms, no sentido de identificar quais características e comportamentos empreendedores estão sendo potencializados na Quanttum.

Os dados foram analisados qualitativamente a partir da fundamentação teórica construída em capítulo neste TCC e por codificação/categorização dos dados coletados na pesquisa de campo.

### 1.4 JUSTIFICATIVA

A realização da presente pesquisa se justifica em dois momentos que se complementam: inicialmente a pesquisa de conclusão de curso se caracteriza como uma síntese de todo o processo de formação profissional desenvolvido ao longo da graduação. O tema e objeto de pesquisa se relacionam com o pesquisador de uma forma muito próxima, ou seja, surgem das experiências, vivências, interesses que surgem neste processo. Então, a motivação em pesquisar esta questão relaciona-se a vivência tida como empresário júnior no período de 2014 e 2017, na qual teve-se a oportunidade de um aprendizado muito significativo em termos de formação acadêmico-profissional. Desta forma, acredita-se que o tema Empresa Júnior e Empreendedorismo é oportuno para o momento de elaboração do trabalho de conclusão de curso.

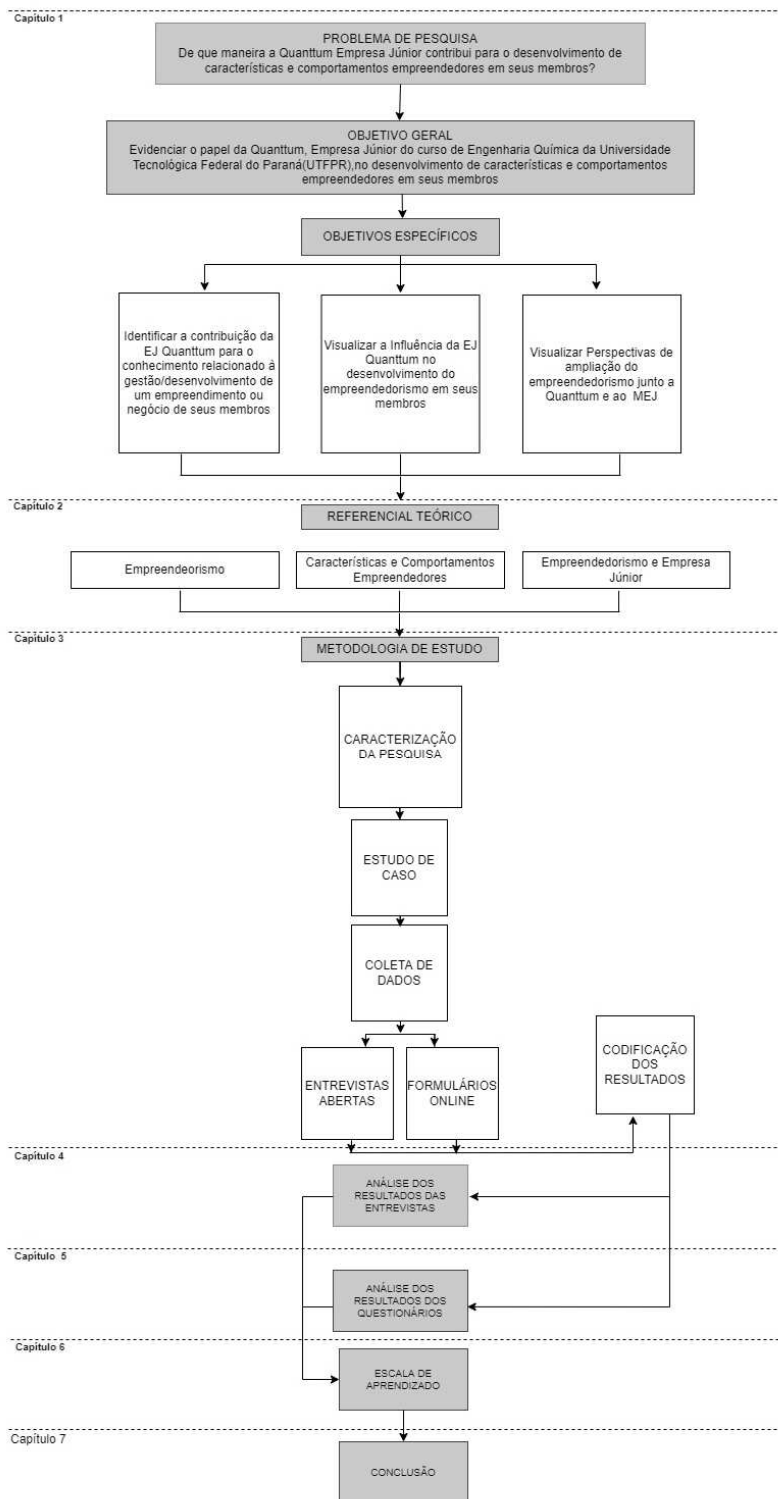
Num segundo momento a realização da pesquisa deste trabalho de conclusão de curso se justifica pela possibilidade de contribuição com a sistematização de dados sobre a experiência da EJ Quanttum – do Curso de Engenharia Química da UTFPR – PG no recorte temporal de 2019 – 2021 no que se refere a sua possível influência no desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores de seus

membros egressos e atuais. E, certamente as experiências vividas por estes membros será multiplicada nos diversos espaços em que estão ou estiverem desenvolvendo suas atividades profissionais como engenheiros químicos. Assim como, o presente trabalho pretende contribuir (disponibilizando dados, discussões, elementos qualitativos que emergiram da pesquisa de campo) com as discussões e o fortalecimento do Movimento Empresa Junior que tem como lema no seu site oficial (11/2021) “Nossa missão é formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil”. Complementa a chamada do site: “Desde 2010, o MEJ já impactou mais de R\$ 70.000.000,00 na economia brasileira, que são integralmente reinvestidos na educação empreendedora dos estudantes.” Desta forma, considera-se que as práticas realizadas pelas Ejs são campos férteis de realização de pesquisas, especialmente para dar visibilidade as mesmas, mas também identificar os desafios e as perspectivas de ampliação e qualificação permanente.

## 1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA

O trabalho está estruturado da seguinte forma: inicialmente apresenta os elementos norteadores da pesquisa: problema e objetivos; revisão bibliográfica dos temas que cercam a discussão traçada, Empreendedorismo: conceitos, principais características e comportamentos; Intraempreendedorismo, inovação e Empresa Junior. Na sequência apresenta-se a metodologia de pesquisa e as suas características detalhando os procedimentos utilizados para coleta e análise dos dados. E como parte final do trabalho apresentam-se os resultados da pesquisa de campo, a partir dos dados coletados junto aos sujeitos de pesquisa, seguidos da conclusão do presente trabalho. A estrutura desse, descrita acima, pode ser vista detalhadamente na figura ilustrativa 1.

Figura 1 – Estrutura da Pesquisa



Fonte: Autoria Própria



## 2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Afim de subsidiar teoricamente a análise a ser realizada na pesquisa de campo, nessa seção apresenta-se os fundamentos sobre as quatro temáticas principais que cercam o problema da presente pesquisa: Empreendedorismo: breve resgate histórico e conceitos. Desdobram-se do tema empreendedorismo os subtemas Inovação e Intraempreendedorismo. E, com foco mais específico neste referencial, encontra-se sistematizada a temática das Características e Comportamentos empreendedores e Empresa Júnior.

### 2.1 EMPREENDEDORISMO: RESGATE HISTÓRICO E CONCEITOS

Os estudos históricos e conceituais sobre empreendedorismo no Brasil são referendados por autores das décadas de 1990 e 2000, razão pela qual recorreremos a estes autores no sentido de apresentar uma primeira parte mais histórica e conceitual do tema. A partir deste conteúdo contextual, passa-se a discorrer sobre elementos mais atuais sobre o tema na sequência do texto.

Partindo de um conceito histórico de empreendedorismo, Chiavenato

O termo *empreendedor* (derivado da palavra francesa *entrepreneur*) foi usado usada pela primeira vez em 1725 pelo economista francês Richard Cantillon (1680-1734)<sup>5</sup> para salientar que o *entrepreneur* é um indivíduo que assume riscos. Em 1814, o economista francês Jean-Baptiste Say (1767-1832)<sup>6</sup> usou a palavra para identificar o indivíduo que transfere recursos econômicos de um setor de produtividade baixa para um setor de produtividade mais elevado. Say enfatizou a importância do empreendedor no bom funcionamento do sistema econômico. Em 1871, Carl Menger (1840-1921),<sup>7</sup> economista austríaco, definiu o empreendedor como “aquele que se antecipa às necessidades futuras”. (2021, p.8)

Conforme o autor explicita, tem-se o registro de que o termo foi utilizado pela primeira vez no século XVII e posteriormente explica que a ideia foi se transformando ao longo do tempo e, somente no final do século XX, os pesquisadores começaram a dar mais atenção para a temática, devido a alguns fatores externos como por exemplo: a internacionalização do tema, o surgimento e definição de políticas públicas, a competição entre empresas, fazendo com que os funcionários também tivessem que se adaptar nesse meio, criação de novas práticas e/ou revitalizar novas organizações, entre outros. A emergência destes fatores estimulou alguns pesquisadores a

investigar e produzir material científico para embasar e desenvolver essas ideias que sempre estiveram presentes com o homem, mas que nunca haviam sido estudadas como empreendedorismo. Diz-se que sempre estiveram presentes com os homens, pois desde a descoberta do fogo, da roda e de tantas outras tecnologias, que provocaram algum sujeito inconformado com as limitações de sua época, e que buscou equacioná-las para atender as suas necessidades e da sociedade em geral.

Segundo Fischer, Nodari, Feger (2008) o verbo empreender deriva do latim:

*imprehendere* ou *impraehendere*, e significa deliberar-se a praticar, propor-se, tentar a realização de tarefa ou empresa laboriosa e difícil, de colocar em execução um determinado plano ou ação. O termo empreendedor tem sua origem na palavra francesa “*entrepreneur*”, e quer dizer: aquele que assume risco e começa algo novo. (FISCHER, NODARI, FEGER, 2008, p.41)

Considera-se que desde a origem o termo tem sido empregado de diferentes formas e encontramos em Fillion (1999, p. 14) o argumento de que “definir o empreendedor é um desafio perpétuo, dada a ampla variedade de pontos de vista usados para estudar o fenômeno”. O que demonstra a complexidade do tema e que existem diversas maneiras de se empreender ou de se tornar empreendedor; razão pela qual identifica-se que há múltiplas faces no empreendedorismo. O conceito que se limita a definir o empreendedor como aquele que apenas cria seu negócio, é incompleto.

Dornelas (2015), autor de referência nesta temática, aponta que o empreendedorismo possui várias formas de ser interpretado, mas fundamentalmente significa fazer a diferença, buscar oportunidades, utilizar recursos adequadamente, assumir riscos previstos antecipadamente e sobretudo, possuir o espírito de inovação.

Também, Chiavenato (2021, p.222), define empreendedorismo não apenas como pequenas empresas e novos empreendimentos “não apenas a criação de novos produtos ou serviços. O empreendedorismo trata de inovações em todos os âmbitos do negócio – produtos, processos, modelos de negócios, serviços, ideias, interações...” A potencialização de ideias inovadoras é uma das características fundamentais que marcam o empreendedorismo. Mais ainda, o empreendedorismo se relaciona a um processo de permanente desenvolvimento de perspectivas de melhoria de futuro, de ampliação de uma cultura transformadora.

Além dos autores já citados nesta fundamentação teórica sobre empreendedorismo, organiza-se o Quadro 1 com o posicionamento de alguns autores que são referências e que sempre são citados (coluna 1) nos estudos conceituais e

históricos sobre empreendedorismo e citados pelos autores atuais (coluna 2), a exemplo:

Quadro 1 - Conceituações sobre empreendedorismo na perspectiva de diferentes autores

Autores	Conceitos
MCCLELLAND (1967)	Na sua obra clássica, afirma que não é preciso inovações radicais e de tamanhos gigantescos para ser um empreendedor. Entende que o empreendedorismo pode ser feito nas menores ações que apontam para características mais abrangentes do perfil dos empreendedores. Aduz que existe uma quantidade maior de empreendedores em regiões de maior crescimento econômico e, conseqüentemente, a diferença de classes sociais acaba sendo maior fator influenciador deste movimento. Sua pesquisa aponta características empreendedoras como a iniciativa de procurar, criar e manter algo, seja no emprego ou em um modelo novo de negócio (OKA ET AL, 2017)
DOLABELA (1999)	Empreendedorismo é utilizado para designar principalmente a pessoa que se dedica à geração de riqueza, seja na transformação de conhecimentos em produtos ou serviços, na geração do próprio conhecimento, seja na inovação em áreas como marketing, produção, organização, etc. Citado por (FISCHER, NODARI, FEGER,2010)
FILION (2004)	Empreendedorismo é o processo pelo qual se faz algo novo ou criativo, e algo diferente ou inovador, com a finalidade de gerar riqueza para indivíduos e agregar valor para a sociedade. Citado por (FISCHER, NODARI, FEGER,2010)
HISRICH, PETERS (2004)	Empreendedorismo é um processo dinâmico de criar algo novo e assumir os riscos e as recompensas traduzidas em satisfação pessoal. Citado por (FISCHER, NODARI, FEGER,2010)
COSTA, CERICATO e MELO (2007)	Empreendedorismo é uma maneira de ver a inovação na prática, mostrando as pessoas como objetos principais para que essas ideias inovadoras se transformem em modelos de negócios. Citado por (RIBEIRO; MOREIRA, 2017).
SCABENI; CRISOSTIMO (2008)	O empreendedorismo contribui na procura constante de inovação, na construção da consciência crítica e na promoção de oportunidades para as pessoas com o poder de mudar a realidade utilizando sua maestria. Citado por (RIBEIRO; MOREIRA, 2017).
LEITE (2008)	Empreendedorismo é a criação de valor entre indivíduos e organizações unindo-se para implementar uma ideia por meio da criatividade, capacidade de transformação e o cálculo da zona de risco. Citado por (RIBEIRO; MOREIRA, 2017).
DRUCKER (2010)	Empreendedorismo não é arte e nem ciência, e sim uma prática e uma disciplina, portanto pode ser aprendida e implementada na mudança de comportamento da pessoa. Citado por (RIBEIRO; MOREIRA, 2017).
(DORNELAS, 2013)	O empreendedorismo vem se fortalecendo no Brasil e no mundo como um aspecto significativo e de grande importância para o desenvolvimento econômico e social, principalmente no que se refere à geração de emprego e renda. A atividade empreendedora contribui para o desenvolvimento de um país, uma vez que gera riqueza por meio da inovação e do aumento da produtividade. Citado por (AFFONSO, et al. , 2019)

Fontes na coluna 2. Organizado e adaptado pelo autor.

Observando os conceitos dos autores presentes no quadro, destacam-se principalmente as palavras inovação, oportunidades, prática, desenvolvimento, comportamento, criação, transformação. Ou seja, são elementos que se articulam num contexto de interdependência entre os mesmos. Não dá para falar em empreendedorismo, sem falar em oportunidades, em desenvolvimento, etc. Retomando o autor Dornelas (2020) em publicação mais atual, este destaca que o empreendedorismo é um grande aliado do desenvolvimento econômico, visto que é a base da maioria das inovações que promovem esse desenvolvimento, o crescimento econômico a geração de emprego e renda.

Também é comum na leitura sobre o tema sobre empreendedorismo, como viu-se, que este possui várias aplicações e sentidos. Assim como, possui diferenças nos tipos de empreendedores.

Para identificar elementos e as diferenças entre os tipos de empreendedores pode-se seguir o Quadro 2 proposto por Dornelas (2015, p. 13-15):

Quadro 2 - Classificação de tipos de empreendedores

<b>Alguns tipos de empreendedor</b>	<b>Definição</b>
Informal (necessidade)	É o empreendedor que cria seu negócio por questões de sobrevivência e necessidade, pois não ter outras alternativas de renda.
Cooperado	Quando um grupo de empreendedores do mesmo ramo se associam para melhorar os serviços que prestam e suprir a demanda da sociedade.
Individual	É o empreendedor informal que começou a crescer e agora regulamentado pelas leis do país começa a ter uma empresa de fato.
Franqueado	Inicia seu trabalho em uma marca já construída geralmente em setores de vestuário, alimentação e educação.
Social	Tem como objetivo construir uma sociedade melhor para as pessoas viverem. Envolve-se em causas humanitárias para criar oportunidades para indivíduos que nasceram sem acesso a elas.
Público	São aqueles que se comprometem com os serviços coletivos. Se propõe a melhorar os serviços à população, utilizando os recursos públicos com eficiência
Negócio Próprio	É aquele que busca autonomia, quer ser o próprio chefe e faz da sua uma empresa “estilo de vida”
Corporativo	São aqueles que atuam como empreendedores dentro de empresas já estabelecidas
Startup	Cria estratégias e culturas organizacionais sem regras totalmente definidas

Fonte:(DORNELAS,2015, p. 13-15), adaptado.

Partindo do exposto sobre os tipos de empreendedorismo é possível entender a dinâmica e o papel primordial do sujeito empreendedor nas empresas e na sociedade. Nas mais diferentes posições e áreas, são eles que buscam adaptações e inovações para o desenvolvimento de melhorias no cotidiano dos negócios e empresas.

A partir do conteúdo do Quadro 2 observa-se que o empreendedorismo não se constitui em uma única face. São inúmeras possibilidades para que um sujeito possa procurar aquela que se adapta melhor a sua rotina e as suas necessidades, e dentre essas multifaces que se apresentam, o mesmo faça uso da face mais apropriada à situação a ser trabalhada. Pois, tal fato advém da maneira que cada um absorve as experiências que vive, direcionadas pelos valores que construiu em sua vida.

Pode-se identificar também nos Quadros 1 e 2 que nos conceitos e nos diferentes tipos de empreendedorismo há uma relação direta com o tema de inovação. Para tanto, a seguir sistematiza-se elementos teóricos para o entendimento do mesmo.

### 2.1.1 INOVAÇÃO

As autoras Lu *et al* (2019) problematizam a dificuldade de conceituar a palavra inovação diante da diversidade de interpretações, mas de forma geral, afirmam as autoras, está conectada ao que é novo, a ciência, a tecnologia, a invenção. Complementam, dizendo que o termo inovação tem origem a partir “...da derivação ‘Innovare’, do latim, que significa ‘renovar, mudar’, em que o ‘n’ representa ‘em’ que significa ‘novo, recente’”. Seguem as autoras, a inovação intenta mudar algo de costume, fornecendo novidades e “... variedades a um determinado produto, serviço ou processo [...] Inovação e desenvolvimento são conceitos entrelaçados.” (p.3)

Complementando com os autores Paiva, *et al* (2018) ressaltam que o conceito inovação é amplamente utilizado em Economia. Iniciam sua argumentação partindo de uma conceituação “simples e correta” do termo: “o processo de transformar uma ideia ou invenção num bem ou serviço.” (p.156) Mas ressaltam que esta não contempla a amplitude que o termo carrega na área de economia.

Empresas que utilizam modelos de inovação objetivando alcançar diferenciação frente aos seus concorrentes e acompanhar a dinâmica de mercado possuem vantagens competitivas em relação aos demais empreendimentos existentes, já lembrado por uma publicação de Porter em 1989. Desta forma, entende-se que é necessário que as empresas criem estruturas organizacionais que permitam e deem liberdade para que seus funcionários possam ter novas ideias e aplica-las dentro da empresa, criando um ciclo de inovação sistemático dentro da companhia.

Este processo acaba gerando um novo ciclo de conhecimento dentro do ambiente empresarial, que poderá se expandir com resultados positivos para a sociedade. A inovação tem como papel gerar valores fundamentais para influenciar culturas, como ressaltado pela Organização para a Cooperação do Desenvolvimento Econômico OEA, por meio do Manual de Oslo (2018), na exploração e na difusão do conhecimento como elementos centrais para o crescimento econômico e para o desenvolvimento e o bem-estar das nações.

Empresas, nas mais distintas áreas, perceberam essas vantagens, o que estimulou muito pesquisadores e empreendedores a criarem novos conceitos, e alternativas de inovação que foram sendo incorporadas por algumas organizações no decorrer do século XX. Os autores Popa, Preda, Boldea (2010) organizaram um quadro para apresentar diversos conceitos de inovação que foram introduzidos por diferentes autores na literatura desde a origem do termo, os quais também foram se ajustando e se complementando na evolução dos estudos e investimentos na área. Segue o Quadro 3 com algumas das contribuições dos autores:

Quadro 3 – Definições de Inovação

<b>Autor</b>	<b>Definição</b>
Joseph Schumpeter (1930)	Introdução de um novo produto no mercado ou modificações trazidas para um produto que já existe.
Peter Druker (1954)	Uma organização tem duas funções básicas, inovação é uma delas.
Howard e Sheth (1969)	Qualquer novo elemento trazido ao consumidor.
Mohr (1969)	É a medida com que mudanças específicas são implementadas em uma organização.
Kenneth Simmonds (1986)	Consiste em novos produtos, serviços ou novo uso de produtos existentes.
Damanpour (1991)	Adoção de novas idéias por uma empresa.
Davenport (1991).	É o desenvolvimento de tarefas de uma maneira radicalmente diferente.
Evans (1991)	A capacidade de descobrir novas relações e de ver as coisas a partir de novas perspectivas.
Covin e Slevin (1991), Lumpkin e Dess (1996), Knox (2002)	Pode ser definida como um processo que fornece valor agregado para a organização, fornecedores e clientes, desenvolvendo novos procedimentos, soluções, produtos e serviços.
Conselho de Negócios da Austrália (1993)	Adoção de elementos novos ou melhorados para criar valor para a organização
Nohria e Gulati (1996).	Qualquer nova política, estrutura, método, processo, produto ou oportunidade de mercado.
Rogers (1998)	Vai desde a criação do conhecimento até a difusão de conhecimento.

Fonte: (POPA, PREDIA, BOLDEA, 2010, p 151 - 152), adaptado e traduzido do inglês.

O Manual de Oslo (2018), em síntese, diz que inovação significa a implementação de algo novo para a empresa, a partir de diferentes tipos, conforme quadro 4

Quadro - 4 Tipos de inovação

<b>Tipos</b>	<b>Definição</b>
Atividades de inovação	Incluem todas as atividades de desenvolvimento, financeiras e comerciais realizadas por uma empresa que visam resultar em inovação para a empresa.
Inovação de produto	É um bem ou serviço novo ou melhorado que difere significativamente dos bens ou serviços anteriores da empresa e que foi introduzido no mercado.
Inovação de processo	É um processo de negócios novo ou aprimorado para uma ou mais funções de negócios que difere significativamente dos processos de negócios anteriores da empresa e que foi colocado em uso na empresa.

Fonte: Oslo Manual (2018) traduzido e adaptado

Com isso pode-se afirmar que o conceito de inovação abrange muitos aspectos, então é importante que as empresas e seus colaboradores tenham a capacidade de distinguir esses aspectos para que o processo de inovação e melhoria seja implementado de maneira adequada, tornando essas novas ideias realmente efetivas.

### 2.1.2 INTRAEMPREENDEDORISMO

Outro tema que se associa a empreendedorismo e inovação é o tema do intraempreendedorismo, que assim como na inovação, segundo Chiavenato (2021), demanda um amadurecimento dos gestores de empresas no sentido do melhor aproveitamento das diferentes competências existentes dentro das mesmas. Pois há uma diversidade de ideias que pode ser ocasionada pela presença de diferentes raças, credos, cores e formações que somente podem suscitar um ambiente favorável ao empreendedorismo por meio de diretrizes muito claras. O autor exemplifica: "... inclusão da inovação nos valores da organização, autonomia para trabalhar, mudança radical de comportamento, estímulo ao comportamento empreendedor, cultura de tolerância ao erro, tempo dedicado à inovação e, principalmente, reconhecimento dos funcionários inovadores e de alto desempenho." (p. 221)

Dornelas (2020) também escreve sobre a importância das pessoas que compõem as organizações e que varão os processos fluírem, a partir das oportunidades identificadas e desenvolvidas. Esse fenômeno chama-se intraempreendedorismo.

Para isso as grandes companhias têm repensado suas políticas de gastos com pessoas pois, "os recursos humanos não devem ser vistos como componentes do custo, mas sim como fontes potenciais de valor adicionado e investimentos de longo prazo" (WUNDERER, *apud* FUMAGALLI et al, 2008, p.4).

Assim, o panorama das últimas décadas em algumas empresas vem se alterando: mais autonomia vem sendo dada a funcionários localizados em posição inferior na hierarquia funcional, para potencializar o seu empreendedorismo dentro da empresa. Tal aspecto é confirmado por Fumagalliet al. (2008) quando ressalta que tem sido buscada uma divisão balanceada de poder, fazendo com que os colaboradores tenham mais capacidade quando precisarem tomar uma decisão, o que



gera um incremento na sua liberdade na organização. A qual podemos atribuir diretamente ao valor que geram para a companhia, quanto mais valor ele for capaz de gerar, maior será sua independência.

Fumagali et al.(2008) também relata que o termo intraempreendedor foi criado por Pinchot em 1985 para abreviar o termo empreendedor corporativo, ou seja, um funcionário dentro da organização que “[...] assume responsabilidade direta para transformar uma ideia em um produto final lucrativo, a partir da assunção de risco e da inovação.” (p.5) São peculiaridades da personalidade do intraempreendedor que combinam perfil de um forte visionário e um executor insaciável.

Essas reflexões iniciais levam a entender que o intraempreendedorismo pode ser estudado por diferentes enfoques. Para que se possa entender melhor seu funcionamento, recorre-se ao Quadro 05, destacando alguns autores apresentados por Dornelas (2003)

Quadro 5 - Definições para Intraempreendedorismo

Autores	Definições para Intraempreendedorismo
Burgelman(1983)	É o processo no qual as empresas se diversificam através de desenvolvimentos internos.
Vesper(1984)	Envolve a iniciativa e a autonomia em todos os níveis da empresa.
Schnendel(1990)	É a criação um novo negócio dentro de um negócio em atividade, ou ainda, a transformação de um negócio ultrapassado.
Guth e Ginsberg(1990)	Parte de dois tipos de processos: 1) O surgimento de novos negócios dentro de organizações existentes 2) A transformação das organizações através da renovação.
Zahra(1993)	Relaciona duas diferentes, mas relacionadas dimensões: Inovação e novos negócios, e renovação estratégica.

Fonte: (DORNELAS, 2003, p 127-128), adaptado.

A partir das concepções dos autores, identifica-se a importância de uma mentalidade empreendedora em todos os níveis da empresa. Traçando um panorama geral os autores, estes entendem que: tanto para a diversificação do ramo de atendimento da empresa quanto para uma reestruturação organizacional do que já existe, as decisões estratégicas devem estar bem distribuídas entre todos os níveis hierárquicos.

Dornelas (2017), discorre que mesmo quando processos internos estão bem definidos e mapeados, sempre surgem aqueles contrários ao desenvolvimento de projetos fora do escopo. Quando isso ocorre, pode-se atribuir uma falta de incentivo a inovação e as mudanças por parte das lideranças naquele setor que não estão devidamente distribuídas. Ou seja, quando o poder de criação e inovação da empresa estão centralizados na diretoria da companhia, os níveis hierárquicos mais baixos não têm a autonomia ou o treinamento necessário para avaliar estes tipos de mudança.

Pondera-se ainda que, no Intraempreendedorismo podem existir até mais dificuldades que em um empreendedorismo de novos negócios, porque o colaborador já estará trabalhando em um meio onde a cultura é estabelecida, alguns paradigmas já estão definidos e o funcionário deve convencer aos outros que existem caminhos melhores do que os que sempre foram utilizados.

Segundo Duarte et al (2018) nessa modalidade de empreendedorismo os funcionários atuam de modo colaborativo para perceber os pontos fortes e fracos de cada setor e desenvolver propostas inovadoras para contribuir com a empresa empregadora. Nesta tendência se substitui o pensamento conservador pelo espírito de empreendimento pessoal e profissional.

No sentido de melhor caracterização comparativa, no Quadro 06, a seguir, Dornelas (2003) apresenta algumas diferenças entre as faces do Intraempreendedorismo e as do empreendedorismo tradicional.

Quadro 6 - Diferenças entre Intraempreendedorismo e o empreendedorismo de *start-up*

<b>Empreendedorismo de <i>start-up</i></b>	<b>Intraempreendedorismo</b>
Criação de riqueza	Construir/melhorar a imagem da marca
Busca investimento junto a capitalistas de risco, <i>angels</i> (investidores pessoa física) etc	Busca recursos internos ou realoca existentes
Cria estratégias e culturas organizacionais	Deve trabalhar dentro de uma cultura existente e a oportunidade deve estar coerente com a estratégia da organização
Sem regras	Regras claras
Horizontes de curto prazo	Horizonte de médio/longo prazo
Passos rápidos (caos controlado)	Burocracia

Fonte|: (DORNELAS, 2003, p .51) adaptado.

Com os fundamentos aqui sistematizados, verifica-se que um dos fatores mais importantes é a questão de que as diretorias das empresas tenham um entendimento de que são as primeiras responsáveis em criar um ambiente favorável ao intraempreendedorismo. Pois, esse funciona como uma rede multiplicadora, e caso o colaborador não se sinta num ambiente que o estimule a ter novas ideias, ele poderá ter sua produtividade limitada ou ainda, procurará empresas que potencializem sua capacidade de empreender.

## 2.2 CARACTERÍSTICAS E COMPORTAMENTOS EMPREENDEDORES

Segundo Tommasi e Corrochano (2021), se o empreendedorismo é um tipo de personalidade, ela está muito presente junto às novas gerações. Mas, sobretudo, significa estar presente em termos de “...ter uma atitude proativa, ter iniciativa, não subir passivamente os percalços da vida e sim correr atrás, se ativar, ser propositivo na busca pela melhoria das próprias condições de vida, se responsabilizando pelos próprios sucessos ou fracassos.”(p.361)

Como visto, o sujeito empreendedor tem um papel preponderante processo de empreender segundo suas características (MURPHY, LIAO E WELSCH, 2006), suas habilidades e possibilidades. Complementando com a argumentação de Fischer, Nodari e Feger (2010, p.39) empreender é muito mais do que “... ter um sonho e desenvolver seu próprio negócio; significa ousar, tomar iniciativas, ser persistente, ver oportunidades nos problemas, estabelecer parcerias, ser capaz de perceber além das possibilidades aparentes”

Focando no contexto socioeconômico contemporâneo, demarcado pela instabilidade, competitividade e desigualdade, este tem demandado cada vez mais características específicas para os trabalhadores: “O trabalhador não é mais uma força de trabalho heterodirigida, mas deve investir permanentemente na produção de si, na aquisição de capacidade e competências necessárias para ter sucesso como trabalhador/empreendedor.” (TOMMASI e CORROCHANO, 2021, p.361). Essa é uma pauta que vem sendo atualizada nas novas gerações, instigando a necessidade de desenvolvimento de competências e habilidades para responder as necessidades do mercado de trabalho.

Porém o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores não ocorrem descolados de condições de aprendizado, de

conhecimento e de potencialização de sua concretização. A partir dos estudos realizados, pode-se afirmar que o empreendedorismo é um processo de desenvolvimento de características e comportamentos e que nem todos passam pelo mesmo processo, ou seja, depende de muitos fatores a adoção ou não pelo caminho do empreendedorismo de qualquer natureza. (BARBOSA et al, 2020).

Corroborando com esta particularidade, Kruger *et al* (2017), a partir dos autores que tem como fundamento no seu artigo para discutir sobre características empreendedoras, escreve que nem todos possuem habilidades empreendedoras e complementa que são necessárias algumas características próprias do indivíduo e outras a serem aprendidas, mas ambas podem ser desenvolvidas. “O conjunto dessas características permite converter o esforço desse indivíduo, denominado empreendedor, em desenvolvimento de uma nova ideia, que culminará com a criação de um empreendimento.”(s.p.)

Para Lizote, Verdinelli (2014), essas características estão diretamente relacionadas a competências que são em última instância resultado da demonstração, de modo como o sujeito articula seus recursos para encarar situações de trabalho e de sua vida pessoal. Para os que tomam o caminho do empreendedorismo, pode-se perceber um conjunto dos diferentes traços de sua personalidade, habilidades e conhecimentos. Os referidos autores se valem de várias referências como, por exemplo, MITCHELMORE E ROWLEY (2010); SNELL E LAU (1994); PRAHALAD E HAMEL (1990); LE BOTERF (1997, 2003) para sistematizar um delineamento do que se constituem as competências empreendedoras. Entre outras citadas pelos autores, pode-se destacar:

competência seria a capacidade de combinar, misturar e integrar recursos, produtos e serviços; pode ser considerada como um último nível da característica de um indivíduo, abordando diferentes traços de personalidade, habilidades e conhecimentos, que partem das influências de experiências, treinamentos, educação, família e outras variáveis demográficas; competências empreendedoras consistem na junção de competências e ações empreendedoras, por tratarem-se de um corpo de conhecimentos, motivações ou direcionamentos, atitudes ou visões, que podem de diferentes formas, contribuir para o pensamento ou ação efetiva do negócio; são um conjunto de habilidades e atitudes que viabilizam a um indivíduo imprimir sua visão, estratégias e ações na criação de valor tangíveis e intangíveis para sociedade. (LIZOTE, VERDINELLI,2014, p. 168 – 169)

No recorte feito nesta citação, entram competências de diferentes complexidades, como características individuais relacionadas a influências externas, capacidades intelectivas e de negócios com reflexos na sociedade. Tem-se uma

noção geral de algumas dessas características. E, para apontar mais sistematicamente essas competências, que expressam características do sujeito empreendedor, a partir de revisão de literatura já construída sobre o tema, recorre-se a McClelland, autor referência sobre a temática características comportamentais empreendedoras estudadas na década de 70. Segundo, Kruger *et al* (2017), David McClelland, foi um dos primeiros pesquisadores a realizar estudos empíricos sobre a motivação para empreender a partir da ciência comportamental. Em síntese, seus estudos sintetizaram três grupos de características empreendedoras essenciais e insubstituíveis: sucesso, afiliação e poder.

São chamadas Características Comportamentais Empreendedoras (CCE's), aquelas relacionadas a competências pessoais: realização, planejamento e poder e estas referem-se as seguintes características: busca de oportunidades e iniciativa; persistência; comprometimento; exigência de qualidade e eficiência; correr riscos calculados; estabelecimento de metas; busca de informações; planejamento e monitoramento sistemáticos; persuasão e rede de contatos e; independência e autoconfiança. Mais uma vez, fica confirmada a focalização no indivíduo para o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores, mas que rebaterão no âmbito da sociedade.

Com estas características, McClelland afirma em suas pesquisas, que o empreendedor pode ser bem-sucedido a partir do desenvolvimento destas características, as quais impactarão no desenvolvimento econômico. Portanto, há uma relação de reciprocidade entre ambos: o empreendedor que ganha realização e poder com as suas características e o desenvolvimento local que recebe investimentos desta natureza.

A partir do levantamento bibliográfico feito sobre esta temática, além deste autor, somam-se outros estudos sobre características e comportamentos empreendedores, como as obras de Kruger, Pinheiro, Minello (2017); Lizote, Verdinelli (2014) e Jorge, Reis (2019). Estas estão contempladas no conteúdo do Quadro 7 a fim de subsidiar a pesquisa de campo.

Quadro 7 – Características e competências empreendedoras

<b>Características/ Competências</b>	<b>Definições</b>
Busca de oportunidades e iniciativa	Essa competência está relacionada à identificação, avaliação e busca de oportunidades de negócios.
Correr riscos calculados	Reconhecer e analisar os riscos, tornam-se características para se calcular os riscos nas tomadas de decisões no processo de empreender.
Exigência de qualidade e eficiência	A percepção de qualidade e eficiência compõe o grau de exigência que o sujeito possui para o empreendimento.
Persistência	A persistência enquanto competência empreendedora está totalmente relacionada a resiliência dos sujeitos em absorver as mudanças e impactos do processo de empreender.
Comprometimento	Essa atitude consiste nas ações em que o sujeito demonstra ter com o processo empreendedor, como por exemplo, comprometer-se a investir seu tempo nas atividades de planejamento do novo negócio dentro do processo de empreender.
Busca de informações	Localizar as fontes de informações, bem como desenvolver processo de monitorar e analisar informações, compõe a competência necessária no trabalho com as informações.
Estabelecimento de metas	Compreender necessidades, bem como ponderar os recursos disponíveis frente ao estabelecimento de metas.
Planejamento e monitoramento sistemáticos	A construção de planejamento, bem como o monitoramento do que se foi planejado e executado, compõem a competência em questão.
Persuasão e rede de contatos	A construção de relacionamentos voltados para o empreendimento, bem como o processo de persuasão, ou seja, convencimento no contexto do novo negócio, compõe esta competência.
Independência e autoconfiança	A autoconfiança e independência são competências emocionais que proporciona a impressão do sujeito em seu empreendimento, uma vez que, o processo de empreender é uma atividade complexa e cheia de dificuldades, cabe ao empreendedor ter autoconfiança para sobrepor essas dificuldades e complexidade, construindo assim a sua independência.

Fontes: Conteúdo organizado e adaptado a partir de McClelland, *apud* KRUGER(2017), PINHEIRO, MINELLO (2017); LIZOTE, VERDINELLI (2014) e JORGE, REIS (2019).

### 2.3 EMPREENDEDORISMO E EMPRESA JÚNIOR

Historicamente tem-se o registro de que a *L'Ecole Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales* (ESSEC) foi a primeira instituição de ensino na qual se instaurou a primeira empresa júnior no final da década de 60. Segundo Farah (2014) o objetivo era a realização de pesquisas de mercado para empresas feitas apenas por estudantes, gerando um serviço ágil e acessível financeiramente. Em poucos anos a ideia ganhou força e começou a se expandir pela Europa.

De acordo com o autor, no Brasil o movimento demorou mais algumas décadas para se estabelecer, ou seja, na década de 90, na qual ressalta que o modelo europeu não foi totalmente transplantado à realidade brasileira, mas que,

especialmente, as experiências foram sendo adaptadas às exigências das características do mercado nacional.

No Brasil, a lei que regulamenta as Empresas Juniores é a LEI Nº 13.267, de 6 de ABRIL DE 2016, e segundo a mesma, uma Empresa Júnior é:

[...] uma entidade organizada sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho.

Ressalta-se que esse trabalho é feito sem fins lucrativos e visa principalmente a complementação da formação acadêmica dos alunos, para que os mesmos, ainda dentro da universidade comecem a ter contato com projetos, problemas e dificuldades reais da sua área de atuação. As EJs favorecem o contato do acadêmico com diversas áreas as quais nem sempre são aprofundadas, têm por objetivo ampliar o conhecimento acadêmico e técnico de seus participantes, de “estimular o espírito empreendedor de seus colaboradores, em especial dos discentes que futuramente usufruirão de um extraordinário desenvolvimento de ordem pessoal e profissional” (SCHMITT et al, 2015)

Por meio da revisão bibliográfica, identificou-se que as principais características das EJs para atingir seus objetivos:

[...] estão voltadas a elaboração e execução de projetos de consultoria e/ou assessoria, palestras, seminários, cursos ou quaisquer outras atividades voltadas aos estudantes, ao meio empresarial, ao meio acadêmico ou a sociedade em geral, sempre com o respaldo técnico de um docente ou de um profissional por ele indicado e supervisionado, denominado orientador. (MATOS, 1997 p. 26)

Recorrendo à *European Confederation of Junior Enterprise* (JADE) (2019) que define internacionalmente e contribui para entender melhor o conceito, aponta que as empresas juniores “[...] são semelhantes as empresas reais, contando com os princípios de governança corporativa como conselho de administração, diretoria, e regulamento próprio [...]” Este tipo de empresa fomenta o espírito empreendedor, gerida integralmente por estudantes, sempre vinculada a uma instituição de ensino superior e visa “[...] uma atividade sustentável o desenvolvimento dos seus membros.”

Reafirma-se que o desenvolvimento de todos os processos dentro da empresa é responsabilidade de estudantes (que se pressupõe terem mentalidade aberta para novos modelos de gestão, desta forma acabam sendo protagonistas de ações que tem como consequência o desenvolvimento do seu espírito empreendedor.

Seguindo o padrão de todas as outras empresas nacionais, as EJs possuem CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) próprio e emitem nota fiscal. Financeiramente essas empresas não objetivam lucros, mas tem custos fixos de manutenção, então a remuneração dos projetos deve ser direcionada ao desenvolvimento da empresa e dos membros com custeio de cursos, eventos etc.

A Brasil Júnior (BJ) (2019) é uma instância que regulamenta e dá suporte as Empresas Juniores ditas federadas, ou seja, aquelas que cumprem uma série de requisitos e regulamentações básicas de funcionamento. Por meio da federação as EJs conseguem se estruturar melhor, pois tem o suporte da BJ para compartilhar suas experiências, sejam elas boas ou ruins. É importante que as EJs façam parte dessa rede, pois assim tem acesso a cursos, mentorias e principalmente valorização do seu trabalho com a contabilização de seus resultados. Também devemos dizer que existe um número desconhecido de Empresas Juniores não filiadas a BJ, devido à falta de estruturação básica de novas EJs. Cabe a BJ e suas federações locais, como no caso do Paraná a Federação das Empresa Juniores do Estado do Paraná (FEJEPAR), mapear cada vez mais a fundo seus polos e tornar o número de EJs federadas cada vez maior.

Na sistematização aqui proposta, também faz parte do estudo, o apontamento de algumas características das EJs a partir de pesquisas já realizadas sobre esta temática. Como exemplo podemos citar sobre as dificuldades existentes em relação a rotatividade de membros, onde é rara a participação do aluno por mais de dois anos. Para ilustrar tal situação, recorreremos aos dados da Quanttum empresa júnior, por Góis (2018). Na qual 44% (maior índice de permanência na EJ) é em relação aos membros ficam entre 13 a 18 meses. E, apenas 8% dos acadêmicos da empresa participam por mais de 24 meses. Esta temporalidade é determinada pelo tempo do curso de graduação e pelas demais atividades que o compõem.

Há que se destacar que as EJs devem fazer dessa dificuldade um potencial e tornar essa rotatividade produtiva. Muitas vezes com essa rotação a perda de informação sobre processos e procedimentos é elevada, mas com um rígido mapeamento de processos dentro da empresa é possível diminuir essas perdas, para



que os novos membros (que entram com novas ideias e novos pensamentos) possam tomar conhecimento rapidamente de como a dinâmica da empresa funciona. E assim, exercer seus papéis de intraempreendedores, como visto no item 2.1.2, uma vez que o formato de funcionamento das EJs proporciona aos alunos essa oportunidade.

As empresas juniores são espaços potenciais para o desenvolvimento de práticas empreendedoras inovadoras, por todas as características aqui apresentadas, as quais se caracterizam, especialmente pelo perfil jovem de seus integrantes, numa sociedade da informação muito rápida, na qual o jovem tem habilidades, pois já nasce neste contexto, incrementado pela competitividade e inovação. Assim como refletem na qualidade de vida, segundo Duarte et al (2021). Ressaltam as autoras, tais questões têm despertado interesse em diversos setores da economia. E, pode-se somar às considerações das autoras, o fato de que as empresas juniores também são possíveis geradoras de práticas empreendedoras para suas áreas, e agregar valor ao desenvolvimento da sociedade. Assim, as mesmas complementam: “O conceito atual demonstra que é possível aplicar a inovação e o empreendedorismo em diversas áreas e atividades, contribuindo assim, para o crescimento e desenvolvimento do país.” (p.109)

Góis (2018) em sua pesquisa sobre a EJ Quanttum argumenta: “capacita e estimula os estudantes a tornarem-se futuros empreendedores” (p.23), onde sua pesquisa reflete um resultado de 92% de concordância parcial ou integral no quesito respeito a resposta dos egressos quando questionados sobre o fomento da EJ ao empreendedorismo. Destaca a autora, o conteúdo que reflete esse percentual, em síntese, trouxe diversas interpretações para empreendedorismo: empreendedorismo profissional, busca de novas soluções, sentir-se parte da empresa, impacto na carreira profissional, entre outros. Para finalizar Góis (2018) ainda ressalta que as Empresas Juniores também têm realizado o empreendedorismo social. Por meio de doações e até mesmo ações presenciais com instituições que necessitam de auxílio em localidades próximas as suas universidades, se caracterizando como um dos tipos de empreendedorismo citado no Quadro 2.

A fim de ilustrar com outros exemplos de pesquisas realizadas que versam sobre os temas Empresa Junior e empreendedorismo, registra-se alguns dados que demonstram a relação entre ambos. Barbosa et al (2020) cita uma pesquisa com jovens de empresas juniores na qual um dos achados da pesquisa é a identificação

do aumento do comportamento empreendedor e a sua propensão ao empreendedorismo em longo prazo, quando esses jovens eram comparados aos não integrantes de EJs. Indicando que tal situação ocorria devido o desenvolvimento de atitudes e comportamentos empreendedores na época de sua participação na EJ.

Lautenschlager (2009) numa pesquisa sobre a percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma empresa júnior de psicologia, indica nos resultados da pesquisa que ocorreu o desenvolvimento de competências por meio da participação na EJ, iniciativa, organização do trabalho, aprendizagem dos elementos necessários para a manifestação da competência: conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados a essas competências. Oka et al (2017) desenvolveram pesquisa que procurou entender como as empresas júniores estimulam o desenvolvimento de competências empreendedoras em seus membros e o impacto que isso tem causado em suas carreiras profissionais. Os principais resultados influenciados pelas práticas desenvolvidas nas EJs, foram busca de oportunidades e iniciativas, comprometimento, estabelecimento de metas, independência e autoconfiança. Ressaltam os autores que as práticas vivenciadas prepararam os empresários a atuarem no mercado de trabalho. Outra pesquisa no tema de Empresa Junior que teve como objetivo verificar a eficácia de um projeto de extensão EJ na formação discente, por meio de pesquisa com membros e egressos, da EJ do Centro de Ciências Tecnológicas da UDESC. Destaca-se os resultados quanto a recomendação em participar da EJ que ficaram em 99% e quanto ao conhecimento adquirido com a participação na EJ, houve aprendizado superior as expectativas iniciais, ou seja, 86,52% das respostas. (SCHMITT et al 2015, p. 67-68)

No âmbito acadêmico as Empresas Juniores, que são considerados espaços concretos de aprendizado e exercício prático das várias alternativas de empreendedorismo, de potenciação de competências e características a serem desenvolvidas, são apresentadas as possibilidades para que o universitário alargue e abra escolhas de caminhos a seguir profissionalmente.

Além de contribuir com pequenos empresários que possuem dificuldades no desenvolvimento de seus negócios, segundo Dornelas (2018): as Empresas Juniores têm uma função importante dentro do empreendedorismo nacional, pois por meio da proatividade destes estudantes, os empreendedores encontram uma alternativa de baixo custo e boa qualidade para seus negócios.

Portanto considera-se uma soma de possibilidades: o espaço das EJs, a oferta de assessoria aos pequenos empresários e/ou o próprio desenvolvimento de produtos pela EJ e um campo de aprendizado para o desenvolvimento de competências e características empreendedoras. Pois segundo OKA *et al* (2017), “empreendedorismo se desenvolve” (p.84), pode ser por influência familiar, num processo constante de aprendizagem; pode ser desenvolvido nas escolas por meio do “aprender fazendo”, poder desenvolvido nas experiências acadêmicas universitárias, nos estágios e na empresa juniores, em tantos outros espaços possíveis.

Velasco (2020) afirma que existem vários estudos que demonstram que as atividades extracurriculares, cursos, oficinas de empreendedorismo geram impacto positivo na propensão em empreender nos estudantes, de modo que a educação (formal ou não formal) para o empreendedorismo não deve ser apenas uma técnica para aqueles que decidiram ser empreendedores, mas também como um instrumento político para que existam mais indivíduos que optem em empreender.

### **3. METODOLOGIA**

Neste item a caracterização da pesquisa será abordada juntamente com o seu delineamento metodológico contemplando os instrumentos de coleta e de análise de dados. Também será feita uma breve contextualização sobre a Empresa Júnior que se configura como o campo desta pesquisa

#### **3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA**

Em termos de tipo de abordagem, a presente pesquisa se caracteriza por qualitativa, a qual segundo Gerhardt, Silveira (2009), não tem como foco de preocupação a representatividade numérica. Mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, buscando entender o porquê das coisas, pois os dados levantados podem ser analisados por diferentes aspectos e abordagens, sem quantificação exata de valores.

Recorrendo a Minayo (2001), podemos destacar que as características da pesquisa qualitativa geralmente se destacam por com significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes.

No que diz respeito a natureza da pesquisa, a mesma pode ser classificada como básica, pois segundo Turrioni e Mello (2012), esse tipo de pesquisa valoriza o conhecimento pelo conhecimento, sem intenção de aplicação prática, tendo como foco apenas a ampliação de conhecimentos teóricos.

O tipo de pesquisa, em termos dos objetivos se caracteriza como exploratória, pois, propicia maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. E, geralmente se utiliza de levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2007). Segue abaixo o Quadro 8, resumindo as caracterizações da pesquisa

Quadro 8 – Caracterização da Pesquisa

Caracterização da Pesquisa	
Quanto à natureza	Pesquisa Básica
Quanto aos objetivos	Pesquisa Exploratória
Quanto à abordagem	Pesquisa Qualitativa
Quanto a técnica de coleta de dados	Pesquisa Bibliográfica, Entrevista Aberta e Questionário Online

Fonte: Autoria Própria

### 3.2 ESTUDO DE CASO

A pesquisa segue as características de um estudo de caso, pois segundo Branski, Caldeira, Franco (s/d) configura-se por utilizar dados qualitativos, coletados a partir de eventos reais objetivando explicar, explorar ou descrever fenômenos atuais inseridos no seu próprio contexto. Segundo os mesmos autores para desenvolver uma pesquisa utilizando estudo de caso é preciso cumprir cinco etapas: delineamento da pesquisa; desenho da pesquisa; preparação e coleta de dados; análise dos dados e elaboração dos relatórios.

No presente estudo de caso a Empresa Júnior analisada, foi a Quanttum Empresa Júnior, fundada em 2013 e formada apenas por acadêmicos do curso de Engenharia Química da UTFPR-PG. É considerada um Empresa Júnior federada a FEJEPAR a partir do ano de 2016.

No ano de 2021 a sua estrutura organizacional está dividida em presidência e cinco diretorias, sendo elas: Jurídico-Financeiro, Marketing, Talentos Humanos, Projetos e Qualidade. Num dos momentos momento da pesquisa (2021) a empresa é composta por 34 membros entre diretores e colaboradores, mas já esteve com até 52 membros após o processo seletivo do ano de 2019.

No ano de 2018 a Quanttum foi classificada pela primeira vez com um Empresa Júnior de Alto crescimento, por atingir metas de faturamento e número de projetos estabelecidas pela FEJEPAR. Resultados esses atingidos devido a todos que um dia já fizeram parte dessa EJ, que ao longo dos anos foram trabalhando para que a Quanttum atingisse níveis de excelência.

Sobre a área de atuação a EJ tem no seu portfólio a capacitação para prestar serviços em diversas áreas de engenharia química como: análise química e biológica, diagnóstico de processos e problemas, dimensionamento de equipamentos, otimização de processos, segurança, análise de viabilidade técnica e econômica de processos industriais, compensação e controle de impactos ambientais, tratamento de água e efluentes.

### 3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Quanto a coleta de dados para a realização da pesquisa, esta foi desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, entrevista aberta e formulário online Google Forms.

A coleta de dados bibliográficos se deu por meio de pesquisa bibliográfica que é definida como uma modalidade de coleta de dados a partir de material já publicado, como por exemplo livros, jornais, revistas (GIL, 2007). No presente estudo os principais temas a serem sistematizados teoricamente por meio de pesquisa bibliográfica são: empreendedorismo: conceitos, características e comportamentos, intraempreendedorismo inovação e empresa júnior. A coleta de dados junto aos sujeitos de pesquisa se deu em dois momentos.

#### 3.3.1 ENTREVISTA ABERTA

A entrevista aberta foi feita junto aos egressos da Quanttum no sentido de captar elementos que relacionassem as temáticas Empreendedorismo e Empresa Júnior.

Recorreu-se a entrevista aberta pois segundo Alves, (2018), esta é uma ferramenta muito importante em investigações científicas, ainda mais quando trata-se de pesquisa qualitativa, pois com ela o pesquisador consegue atingir os objetivos de pesquisa por meio das falas dos participantes, e dos significados atribuídos a elas.

Por ter uma natureza não estruturada permite ao pesquisador e ao entrevistado traçar uma conversa sobre o objeto de modo informal permitindo um diálogo aberto entre as partes envolvidas, abrindo possibilidades emergir informações e dados relevantes e significativos pelo depoente uma vez que há um espaço livre de exposição do tema/objeto investigado.

Baseando-se nestas orientações foram levantados alguns pontos de investigação, vinculados aos objetivos da pesquisa, sendo estes pontos, discutidos com os egressos de maneira livre, possibilitando uma imersão dos entrevistados naqueles temas que possuíam experiências e relatos, uma vez que os perfis dos egressos não eram totalmente semelhantes. Assim foi possível a obtenção de respostas mais abrangentes, vinculadas aos pontos de investigação central. Segue abaixo o quadro com os principais pontos de investigação analisados nas entrevistas abertas:

Quadro 9 – Pontos de investigação

Pontos de Investigação
Motivação dos Egressos para entrar na EJ Quantum
Motivação dos Egressos em relação ao Empreendedorismo
Experiências vivenciadas na EJ Quantum que influenciaram no Comportamento Empreendedor
Experiências vivenciadas na EJ Quantum que contribuíram para o conhecimento relacionado à Gestão/Desenvolvimento de um Empreendimento e/ou Negócio
Perspectivas de ampliação do Empreendedorismo na EJ Quantum e junto ao MEJ

Fonte: Autoria Própria

A análise dos dados deste momento da pesquisa, conforme elemento constitutivo da metodologia proposta e desenvolvida foi a análise de conteúdo. Laurence Bardin (2011), autora de referência no método de análise de conteúdo, propõe três distintas fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. A autora argumenta que as fases são didaticamente separadas, mas, estas são articuladas numa relação sequencial de etapas para que sua operacionalização possa ocorrer processualmente.

Outra autora de referencia, Minayo (2007), reforça que a análise de conteúdo ocorre nas seguintes etapas pré-análise, exploração do material ou codificação e tratamento dos resultados obtidos/ interpretação

A primeira etapa da análise dos dados compreende a fase de uma leitura a leitura flutuante, uma aproximação do material coletado.

Na etapa da exploração do material ou codificação, buscou-se encontrar categorias, palavras chaves, códigos significativos nas falas dos egressos por meio do software Excel. Esta etapa é chamada de categorização, de codificação (MINAYO,2007). Caracteriza-se pela redução do texto às palavras e expressões que traduzem em síntese o conteúdo das falas dos empreendedores entrevistados. Nesta fase foram extraídas as informações relacionadas aos pontos de investigação listados no quadro 9.

### 3.3.2 FORMULÁRIO ONLINE

Num segundo momento, a coleta de dados foi feita junto a membros atuais (2021) da Quanttum (trinta e dois) com o preenchimento de um formulário online pela plataforma Google Forms no sentido de identificar se a Quanttum oportuniza o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores e quais são as principais características e comportamentos desenvolvidos.

A plataforma Google Forms, um dos aplicativos que faz parte do Google Drive, para o levantamento de dados e opiniões tem sido bastante utilizado em pesquisas e trabalhos acadêmicos:

O formulário construído pode ser disponibilizado através de um endereço eletrônico. Quando preenchido pelos respondentes, as respostas aparecem imediatamente na página do Google Forms do usuário que os criou. Essa é uma das principais vantagens no seu uso à visualização dos dados coletados. As respostas aparecem organizadas em uma tabela semelhante, onde cada coluna corresponde às resoluções de uma questão e cada linha corresponde a um respondente (MATHIAS; SAKAI, d.i)

O formulário (em apêndice nesse trabalho) foi disponibilizado em link com 20 perguntas que tinham caráter obrigatório com opção de informações adicionais sobre as alternativas selecionadas: divididas em perfil do participante; um módulo específico sobre as características e comportamentos empreendedores sistematizados por McClelland; e questões finais se referiam a fatores que poderiam ampliar o potencial de desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores dos membros da EJ Quanttum

O formulário e os objetivos da pesquisa foram apresentados à presidência da Quanttum 2021 e seus membros (trinta e quatro – universo total). Os quais foram convidados a participar da pesquisa preenchendo individualmente o formulário, enviado via redes sociais e, destes, retornaram trinta e dois.



A análise qualitativa dos dados foi organizada de forma a identificar as respostas que mais se destacaram com relação a cada uma das questões elaboradas no formulário de pesquisa. E, portanto, analisadas de modo decrescente, tendo como parâmetro a intensidade da influência da Quantum nas características e comportamentos. Após esta fase de análise descritiva das respostas, fez-se uma aproximação dos conteúdos das respostas dos membros atuais da EJ com o referencial teórico deste trabalho, em especial para esta etapa da coleta de dados, com relação as características e comportamentos empreendedores. Desta forma, os membros atuais também contribuíram com respostas de caráter qualitativo detalhando os conteúdos solicitados nas questões.

## 4 RESULTADOS DAS ENTREVISTAS ABERTAS

Conforme explicitado na metodologia os procedimentos para coleta de dados da pesquisa de campo ocorreram em dois momentos que se complementam: Inicialmente com os egressos e num segundo momento como os membros atuais. Portanto, os resultados serão apresentados de forma a contemplar esses dois momentos a fim de responder a problemática que moveu a presente pesquisa: de que maneira a Quantum Empresa Júnior contribui para o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores em seus membros?

Inicia-se apresentando os perfis dos três egressos entrevistados, seguidos pelos resultados referentes a análise do processo desenvolvido para a construção das características e comportamentos empreendedores.

### 4.1 PERFIL DOS EGRESSOS QUANTTUM ENTREVISTADOS

De acordo com os diferentes perfis de empreendedores que foram levantados no referencial teórico desse trabalho, foram escolhidos dentro da Quantum três casos que se enquadravam no que foi exposto e que poderiam contribuir na discussão do problema de pesquisa com suas experiências e relatos.

A primeira participante, egressa do curso de engenharia química, que passou pouco mais de um ano dentro da empresa júnior desempenhando as funções de colaboradora no departamento financeiro e diretora de marketing. No presente trabalho ela foi qualificada como o Empreendedor 1 (E1), sendo empreendedor do próprio negócio.

O segundo participante, egresso da empresa júnior, integrante por aproximadamente 3 anos, destaque para os cargos de diretor de projetos e diretor presidente, nessa pesquisa ele foi qualificado como Empreendedor 2 (E2).

A terceira participante, analisada se trata de outra egressa do curso de engenharia química, que hoje atua numa Startup. Esta também passou cerca de 3 anos dentro da EJ, destaque para os cargos de diretora de marketing e diretora presidente, qualificada aqui como empreendedor 3 (E3), o empreendedor de Startup.

## 4.2 MOTIVAÇÃO DOS EGRESSOS PARA ENTRAR NA EMPRESA JÚNIOR

A motivação humana é determinada psicologicamente, consciente ou inconsciente, que incentiva o indivíduo a realizar certas ações ou objetivos, é uma das mais atuantes forças que move, incentiva, orienta as ações humanas. Ou seja, as motivações são responsáveis por muitos comportamentos humanos. Portanto, pode-se dizer que as ações humanas são motivadas, incentivadas para acontecerem. Faz-se esta afirmativa baseada em TAMAYO e PASCOAL (2003) “A estrutura motivacional de uma pessoa consiste no conjunto de motivações ou metas que dinamizam o seu comportamento e nas relações existentes entre essas motivações. O perfil motivacional refere-se à importância que têm, para cada pessoa, as diversas motivações que orientam a sua vida.” (p.35)

Estes apontamentos iniciais ajudam a compreender o primeiro pilar de análise que resultou da organização dos dados coletados: a motivação que os participantes tiveram ao ingressar na Quanttum. Quanto a isso, ora as respostas se distinguem, ora são comuns entre os empreendedores, um dos casos entrevistados começa comentando: *“Uma coisa que eu imaginava que eu pudesse ter entrando na Quanttum, era tipo uma visão do que era o mercado de trabalho da engenharia química mesmo, conhecer processos diferentes sair um pouco da sala aula, e entender mais na prática como funcionava”.* (E1)

O E3 se aproxima bastante do empreendedor 1 quando elenca o aprendizado sobre funcionamento de empresas, negócios, fora da sala de aula como motivação para ingresso na EJ:

*“... eu comecei a Quanttum então foi pra entender, entender o mundo dos negócios, fora da sala de aula pra entender o que é uma empresa e, na verdade, eu queria entender esse mundo assim mesmo, como ele funcionava, então foi por pura curiosidade sobre empreendedorismo e sobre como trabalhar numa empresa...”* (E3)

A resposta do E2, deixa explícita sua motivação e curiosidade inicial em ingressar na EJ:

*“Então, é benchmarking, prospecção ativa e passiva, e captação de clientes e fechamento de negócios, eu ficava vendo tudo aquilo, e por eu já ter uma veia um pouco mais, não digo bem empreendedora dentro de casa, mas esse perfil corporativo, digamos assim, de entender sobre esses assuntos, sobre esses tópicos.*

*Essas palavras... aquilo estava me animando muito e me despertando muita curiosidade...” (E2)*

E, ainda no depoimento, além de destacar a curiosidade, relata: “*eu ter uma veia um pouco a mais*”. Este é um elemento essencial para o perfil de empreendedores, estar motivado para tal prática e ter já como objetivo a buscar o crescimento pessoal, como destacado no mesmo depoimento:

*“... então eu sabia que era uma oportunidade muito boa de me desenvolver profissionalmente e foi basicamente esse o principal intuito assim, foi claro que um momento muito pessoal, quando eu quis entrar pra dentro da EJ, mas eu sabia que aquilo ia fazer muita diferença pro meu futuro pra qualquer caminho que eu fosse seguir lá pra frente.” (E2)*

*“É inclusive quando eu entrei dentro da universidade, eu já tinha muita vontade, por exemplo, eu amo cozinhar. Amo, amo gastronomia e tudo mais. Então, eu sempre falava desde quando eu entrei da universidade, nossa seria muito bacana abrir um restaurante, nossa seria muito bacana abrir uma coisinha assim pra impactar de alguma maneira, e ser dono daquilo, então eu sabia que a empresa júnior iria me preparar pra ser dono de qualquer coisa que eu fosse fazer e essa auto responsabilização foi algo muito bacana que me trouxe, acho que foi isso.” (E2)*

Pode-se considerar que as motivações dos empreendedores são comuns quanto a questão do aprendizado extracurricular sobre o mercado que desafia empreendedores diante de um quadro econômico do país que não possui grandes incentivos para os mesmos. Motivação, aprendizagem, auto responsabilização para futuro profissional de jovens universitários é uma das grandes alavancas das EJs. Neste sentido, CAMPOS (2014, s.p.) destaca:

Quanto à transferência de conhecimentos extracurriculares [...] que ocorre na experiência prática adquirida pelos membros ao se relacionarem com o mercado, seja atendendo empresas que demandem serviços, seja realizando atividades relacionadas à administração da EJ. Essas experiências gerariam um processo de amadurecimento profissional devido ao compromisso desses estudantes com a geração de resultados positivos.

Pode-se afirmar que os depoimentos colhidos, confirmam o que os autores definem como empresas juniores, conforme visto no item de revisão de literatura, pois, estas, favorecem a relação do acadêmico com diversas áreas empresariais que nem

sempre são aprofundadas nas grades curriculares. Estas áreas podem ser gestão de pessoas, análise de mercado, negócios, vendas, marketing, finanças entre outros.

#### 4.3 EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA EJ QUANTTUM QUE INFLUENCIARAM NO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR

Outro elemento buscado para integrar a análise do problema da presente pesquisa foram as dificuldades que compõem o empreendedorismo na EJ do curso de Engenharia Química e no mercado de trabalho, identificando suas correlações e sua importância na construção de competências empreendedoras.

Entende-se que o maior aprendizado dentro da empresa júnior vem atrelado a superação das dificuldades encontradas ali, já que são inúmeras as barreiras e os limites impostos, uma vez que, por mais que o aluno se esforce, a autonomia, a visibilidade e o alcance do trabalho ainda são muito limitados. Contribuindo com esse pensamento Ziliotto e Berti (2012) afirmam que

Os estudantes que participam de empresa júnior adquirem uma grande quantidade de experiências, pois participam de decisões como líderes, desenvolvem habilidades gerenciais, oratória, liderança, criatividade, pró-atividade, responsabilidade, capacidade de trabalhar em equipe e negociar com clientes e fornecedores.(p.213)

Essas atividades são totalmente diferentes daquelas que alunos de graduação estão habituados a realizar, possibilitando aos mesmos sair da sua zona de conforto para potencializar seu aprendizado e desenvolver suas competências. Como o empreendedor 2 também nos confirma dizendo que a EJ proporciona um aprendizado em conteúdo que não são apreendidos anteriormente no curso de forma tradicional:

*“... a Quanttum me despertou muitas das minhas habilidades no quesito gestão e no quesito empresarial, querendo ou não no curso a gente tá com a mão na massa na parte técnica na parte da engenharia química que a gente aprende, cálculo e um monte de coisa em sala de aula. Mas esse outro universo que a engenharia química pode proporcionar, de ambientes corporativos e gestão, liderança, que são coisas que a gente tem uma dificuldade, pois não tem contato anteriormente, é só a EJ que pode proporcionar.” (E2)*

Buscando entender quais dessas características desenvolvidas tem maior relevância no problema de pesquisa, recorreremos ao quadro 4 listado no referencial desse trabalho com o intuito de aproximar o mesmo com os trechos das entrevistas abertas, assim foi possível gerar o quadro de síntese 10.

Quadro 10 – Síntese de características desenvolvidas pelos egressos

Característica	Definição	Entrevistas abertas 1,2,3
Ter iniciativa e buscar oportunidades	Os negócios criados por pessoas proativas sempre oferecem novidades para seus clientes;	“Acho que a EJ torna a gente mais realista mais ambicioso ainda, e também nos dá a possibilidade de estar em contato com pessoas muito inteligentes e muito focadas” (empreendedor 3)
Persistência	Nem todos os negócios engrenam logo de início, por isso é importante ter perseverança e continuar trabalhando;	“Talvez tivesse sido mais possível de eu ter me frustrado no início e desistido, porque a Quanttum o principal assim me fez entender que as coisas são devagar não são de uma hora para outra são lentas e boa parte das vezes não acontece do jeito que a gente quer” (empreendedor 1)
Assumir riscos calculados	No mundo dos negócios, é importante ter ousadia. Tenha disposição para assumir desafios, mas não se esqueça de planejar antes de arriscar;	“Vamos dizer que pro pequeno empreendedor é conseguir gerenciar vários setores ao mesmo tempo, porque a gente que faz tudo, a gente não consegue ter uma equipe ainda, então sem ser especialista a gente tem que fazer várias coisas de várias áreas que a gente não tem conhecimento, como a gente fazia na Ej, por ser pequeno” (empreendedor 1)
Comprometimento	Negócios de sucesso estão ligados à dedicação de seus donos;	“a gente vai tentar várias vezes, mas uma hora a gente acerta, na empresa júnior fez com que eu não desistisse lá no começo” (empreendedor 1)
Buscar Informações	Estar atualizada sobre o mercado é muito importante para manter seu negócio vivo;	“Quando eu fui dar um treinamento na empresa sobre o gerenciamento de projetos utilizando PMBOK que a gente já usava na Quanttum, estava pronto praticamente, na ponta da língua” (empreendedor 2)
Persuasão e rede de contatos	Para fazer negócios é essencial ter uma ampla carteira de cliente;	“O fato de se relacionar também é bem importante, eu nunca fui uma pessoa muito de relacionar com os grupos, normal, mas eu acho que a ej faz você se relacionar com pessoas diferentes porque a maior parte do pessoal eu não conhecia” (empreendedor 1)
Autoconfiança e independência	A característica principal de um empreendedor exemplar é acreditar muito no seu negócio;	“Me passaram uma tarefa de apresentar um fechamento de custos da FINEP pro diretor da P&D, pra um estagiário fazer isso imagina. Então a ej também da essa coragem e essa vontade da aí que a gente faz, então é muito legal” (empreendedor 2)

Fonte: McClelland, *apud* KRUGER (2017), PINHEIRO, MINELLO (2017); LIZOTE, VERDINELLI (2014) e OKA *et al* (2017). Adaptado pelo autor.

Partindo de uma análise macro, podemos analisar que das 10 características citadas McClelland, sete delas foram citadas pelos empreendedores pelo menos uma vez (Ter iniciativa e buscar oportunidades, Persistência, Assumir riscos calculados, Comprometimento, Buscar Informações Persuasão e rede de contatos Autoconfiança e independência). O que reforça o pressuposto da presente pesquisa sobre o desenvolvimento de capacidades específicas de empreendedores dentro da Quanttum. Ou seja, a experiência, a oportunidade em fazer parte deste movimento os membros puderam praticar as características relativas à atividade da EJ.

Numa dimensão mais específica e partindo do conceito de competências exposto por GOIS:

Competência pode ser descrita como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém (FLEURY; FLEURY, apud GOIS, ano 2018, p. 10).

Fica evidenciado pelos depoimentos no Quadro 10 que esse “estoque de recursos” não é uma coisa dada, ele se constitui por meio da experiência, das dificuldades e da prática. Prática essa que é dificultada pela alta carga horária do curso, pelos limites da sala de aula que impedem o aluno de adquirir experiência no mercado de trabalho, na produção nos primeiros anos da graduação. Desta forma, EJ se coloca como uma das alternativas para o aluno começar a se sentir preparado para os desafios da sua carreira profissional. Como reforça o entrevistado 2:

*“Por já ter tido essa experiência profissional de conversar com clientes, conversar com stakeholders, a gente consegue lidar melhor com isso”.*

Neste eixo de análise focamos nos itens dificuldades e características desenvolvidas, as quais foram verbalizadas pelos entrevistados. Estas, a partir da análise feita estão muito próximas do que a literatura nos subsidia e as dificuldades relatadas ficaram localizadas nas lacunas na formação profissional e a empresa júnior oportunizou esse aprendizado.

#### 4.4 EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA EJ QUANTTUM QUE CONTRIBUÍRAM PARA O CONHECIMENTO RELACIONADO À GESTÃO/DESENVOLVIMENTO DE UM EMPREENDIMENTO E/OU NEGÓCIO

Reafirmando o posicionamento dos autores utilizados na revisão de literatura elaborada sobre o tema Empresa Junior, nos itens anteriores deste trabalho, destacamos que estas são assumidas por estudantes de cursos superiores que possuem mentalidade aberta para novos modelos de gestão, possuem espírito empreendedor e potencialmente capazes de absorver desafios para as empresas que auto-gestionam. A partir das orientações gerais que foram sistematizadas nesta revisão de literatura sobre elementos que caracterizam EJs e também os conceitos gerais de empreendedorismo, intraempreendedorismo analisar-se-á mais um pilar de análise desta pesquisa: a influência da Quantum no comportamento empreendedor de seus membros a partir da experiências vivenciadas e ao conhecimento adquirido.

Para apresentar os dados coletados para este pilar de análise organizamos o quadro 11 que demonstra os principais fragmentos das falas referentes a este conteúdo a fim de facilitar sua visualização e interpretação. Ao final do quadro, apresenta-se uma síntese dos conteúdos das respostas sobre este pilar.



Quadro 11 - Influência da Quanttum em relação ao comportamento empreendedor de seus membros

Empreendedor1	Empreendedor 2	Empreendedor 3
<p>“...porque a Quanttum [...] me fez entender que as coisas são devagar, não são de uma hora para outra [...] e boa parte das vezes não acontece do jeito que a gente quer. [...] mas uma hora a gente acerta, a gente vai tentar várias vezes, [...]a Empresa Júnior fez com que eu não desistisse lá no começo ”</p> <p>“se eu não tivesse tido essa experiência anterior de lidar com frustração e lidar com demora, mas sim de processo.”</p> <p>“O fato de se relacionar também é bem importante [...]na EJ as vezes não era alguém da tua área que ia te ajudar em determinado projeto, mas fulano de tal manja da parte de design, então ele vai vir de uma outra área [...] e assim a Quanttum possibilita que você relacione dessa forma.”</p> <p>“...aí você passa a entender o que é, mas eu já tinha ideia do que era começar uma empresa, por causa da Empresa Júnior”</p>	<p>“... dentro da EJ a gente é muito acostumado a ser muito ágil tem essa mentalidade de startup, de ser muito direto ser muito objetivo, se é pra mudar, muda. Se é para errar, erra. Mas erra rápido. Eu percebo ali na empresa que o erro assim não dá [...]E a EJ também traz muito essa sensação de que a gente não pode parar no tempo, as coisas mudam muito rápido e são muito ágeis.</p> <p>Então a gente tem que acompanhar essa mudança, e participar da EJ traz essa mentalidade também que a gente precisa se desenvolver, precisa melhorar precisa se atualizar principalmente [...] o que a gente aprendeu ali atrás dentro da EJ é saber que tudo tem o seu momento certo [...]</p> <p>“...Então a EJ também dá essa coragem e essa vontade que a gente faz, então é muito legal”</p> <p>“...dentro da EJ a gente também está em contato e trabalha com perfis muito diferentes dos nossos [...]</p> <p>“...eu passei 3 anos dentro de uma EJ, me desenvolvi muito nessas habilidades, [...] não ter essa cabeça ou essas experiências anteriores eu acho que dificulta muito o processo e pode dificultar e atrasar essa questão de auto responsabilidade...”</p> <p>[...] Então saber que nossa EJ deu muito essa tranquilidade de saber [...] que você é capaz de fazer naquele momento com as ferramentas que você tem e o que você não pode fazer...”(grifos nossos)</p>	<p>Eu acho que dentro da EJ a gente sempre buscou [...] inovação [...] ou pelo menos tá por cima de tudo que tá acontecendo no mercado, e isso que é a indústria 4.0. A inovação é você estar com as últimas tecnologias e últimas soluções pra tua linha de produção, pra tua usina, pra tua construção. [...] Então acho que tem a ver principalmente com o objetivo da Quanttum que é buscar soluções em engenharia química.</p> <p>Então, pra quem já tem esse sentimento eu acho que a EJ torna a gente mais realista, mais ambicioso ainda, e também nos dá a possibilidade de estar em contato com pessoas muito inteligentes e muito focadas e que querem mudar o mundo assim como nós.”</p> <p>“Com certeza a gente cresce pra caramba na EJ! A pessoa que fez e a pessoa que não fez parte da EJ, é muito diferente como ela vem pro mercado...” (grifos nossos)</p>
Síntese	Síntese	Síntese
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprendizagem do processo de funcionamento de negócios / empresas;</li> <li>- Ampliação de relacionamentos profissionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentalidade aberta à mudança;</li> <li>- Contato com diferentes perfis profissionais;</li> <li>-Desenvolvimento de segurança, habilidades e responsabilidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Busca de inovação;</li> <li>- Sentimentos de realidade, de ambição, de crescimento;</li> <li>- Experiências / vivências práticas.</li> </ul>

Fonte: Entrevistas Abertas

Tendo o quadro como referência à análise dos dados pode-se observar que, de modo geral os Empreendedores 1 e 3, por já se tratar de profissionais formados,

destacam em seus depoimentos, nesta amostra de pesquisa, sobre a influência da Quanttum em seus comportamentos empreendedores, questões como: a aprendizagem do processo de funcionamento de negócios / empresas, ampliação de relacionamentos profissionais, o fomento aos sentimentos de ambição, crescimento profissional, vivências práticas e , em especial o E3, destaca em sua fala o tema da inovação.

Inovação se relaciona diretamente ao tema de empreendedorismo, de intraempreendedorismo, de Empresa Júnior, como destacado no seguinte depoimento:

*“Eu acho que dentro da EJ a gente sempre buscou [...] inovação [...] ou pelo menos tá por cima de tudo que tá acontecendo no mercado, e isso que é a indústria 4.0. A inovação é você estar com as últimas tecnologias e últimas soluções pra tua linha de produção, pra tua usina, pra tua construção. [...] Então acho que tem a ver principalmente com o objetivo da Quanttum que é buscar soluções em engenharia química.” (E3)*

Referindo-se a PORTER, 1989, na primeira parte deste trabalho e relacionando com o conteúdo da exposição acima, a inovação tem mesmo essa função de “*buscar soluções*” como característica do empreendedorismo. De explorar, difundir os conhecimentos para o crescimento das estruturas organizacionais, dos funcionários e não esquecendo do MANUAL DE OSLO (2018) que descreve a inovação com papel de gerar valores fundamentais para influenciar culturas, sendo “[...] a exploração e a difusão do conhecimento fundamentais para o crescimento econômico, o desenvolvimento e o bem-estar das nações.”

Ainda analisando as sínteses das respostas dos empreendedores 1 e 3, a *Quanttum*, na experiência de ambos no que se refere as vivências, experiências acadêmico-profissionais, aprendizados, relacionamentos profissionais extra universidade e mesmo dentro da própria universidade “... *você tem que se esforçar pra fazer, e assim a Quanttum possibilita que você relacione dessa forma [...] até com os professores, com a coordenação, tem um relacionamento diferente*” pode ser aproximada a seguinte análise: estudos tem apontado que os currículos das engenharias são muito amplos em termos de horas-aula, mas restritos em atividades práticas (VELHO, COSTA E GOULART, 2019). Esta é uma questão debatida entre

alunos das engenharias, e as EJs, podem ser uma das alternativas extra classe para suprir tal questão.

Luna et al (2014) em seu artigo “Empresas juniores como espaço de desenvolvimento de carreira na graduação: reflexões a partir de uma experiência de estágio”, argumenta que as EJs podem se constituir em organizações que oportunizam o desenvolvimento de seus membros graduandos, ao passo que favorece a aprendizagem prática dos alunos a estarem mais capacitados ao mercado de trabalho e conseqüentemente, mas seguros de suas escolhas profissionais.

O enfoque nas respostas do empreendedor 2, não necessariamente, se deslocam das respostas dos demais entrevistados, mas por ainda estar num processo de formação profissional, a relação que faz da EJ com a sua experiência refere-se a desenvolvimento de segurança, habilidades e responsabilidades no espaço de aprendizagem acadêmico-profissional- elenca a sua disposição em ter mente aberta à mudança, ao contato com diferentes perfis profissionais dentro da própria empresa que atua/estagia. Vimos que neste tipo de empreendedorismo podem existir até mais dificuldades que em um empreendedorismo de negócios, pois na empresa que trabalha, pode já estar estabelecida uma cultura organizacional hierárquica e tradicional, resistente a mudanças.

Todos os elementos apontados pelo empreendedor são característicos, assim como os elementos apontados anteriormente pelos Empreendedores 1 e 3, de perfil empreendedor e que apareceram nas respostas de todos os entrevistados como potencializados pela EJ Quanttum. Não houve uma afirmativa de que foi exclusivamente nesta que esses elementos foram criados, que foram magicamente surgidos, mas sim, que, a partir da vivência, da experiência, puderam ser potencializados, experimentados, conhecidos, ampliados. A exemplo:

*[...] E me motiva muito a ver um processo e saber que aquele processo pode ser mudado e pode ser melhorado. E a EJ também traz muito essa sensação de que a gente não pode parar no tempo, as coisas mudam muito rápido e são muito ágeis. Então a gente tem que acompanhar essa mudança, e participar da EJ traz essa mentalidade” (E2)*

*“...eu acho que esse gap, esse caminho muito longo, a EJ aceleraram muito, eu atribuo muito a questão de segurança, e o que eles falam, soft skills em entrevistados de comunicação” (empreendedor E2)*

*“Então, pra quem já tem esse sentimento, eu acho que a EJ torna a gente mais realista, mais ambicioso ainda, e também nos dá a possibilidade de estar em contato com pessoas muito inteligentes e muito focadas e que querem mudar o mundo assim como nós.”(E2)*

*“Com certeza a gente cresce pra caramba na EJ! A pessoa que fez e a pessoa que não fez parte da EJ, é muito diferente como ela vem pro mercado...” (E3)*

Em termos de aprendizado, o empreendedorismo precisa de condições materiais, de um ambiente propício e incentivador para se desenvolver. O espaço universitário, numa universidade tecnológica, que majoritariamente ocupada por um público jovem, pode oportunizar espaços possíveis para o aprendizado. Dentre estas alternativas estão as EJs. No Brasil temos exemplos reconhecidos como o Empreendedorismo na UNICAMP, USP, UNESP, UTFPR, entre outros.

No recorte da presente pesquisa qualitativa, os dados coletados puderam comprovar que há uma relação muito próxima entre o aprendizado, a potencialização do empreendedorismo no espaço da EJ Quanttum da UTFPR.

#### 4.5. PERSPECTIVAS DE AMPLIAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO NA QUANTTUM E NO MEJ

Em qualquer processo de pesquisa qualitativa, em estudos de caso, que sistematizem experiências, avaliações, relatos buscando os depoimentos dos sujeitos que viveram essas experiências é importante ter a preocupação de coletar junto a esses sujeitos uma possível avaliação sobre perspectivas de melhoria, de ampliação, de futuro para a realidade que está sendo pesquisada. No caso específico desta pesquisa indagou-se aos empreendedores sobre o que mais poderia ser feito dentro do ambiente da EJ Quanttum para que as características empreendedoras fossem ainda mais desenvolvidas.

Dentre a respostas destacamos os fragmentos que representam qualitativamente possíveis perspectivas de ampliação das atividades da Quanttum e do empreendedorismo de seus membros.

Porém, antes de adentrar na análise específica da Quanttum, E2 traz importantes reflexões sobre o Movimento Empresas Juniores como um movimento

mais amplo, que acaba repercutindo nas realidades específicas das EJs pelo Brasil a fora:

*“... a gente fala que a missão do movimento em formar empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil. Mas aonde está, digamos assim, esse vínculo de realizar projetos? Executar projetos e vender projetos e faturar e não sei o que? E investir em membro e tal?”*

*“Como que a gente garante que esse valor que está sendo investido e revertido nos empresários juniores, como que a gente que garante que a gente está formando o futuro do Brasil, ou sim a gente tá formando novos empreendedores e melhores empreendedores transformar o Brasil?” (E2)*

Estes fragmentos demonstram um grau de maturidade do egresso da Quanttum quanto ao entendimento das EJs como um movimento, como um fenômeno mais amplo e que tem repercussões nacionais. Então, estas discussões não podem esquecer dos levantamentos que perpassam “filosoficamente” os fundamentos das EJs, como lembra o empreendedor 2 e também os pontos levantados no artigo “Empresa Júnior e a reprodução da ideologia da Administração” das autoras De Almeida Bicalho e Paes de Paula (2012):

*... chamamos de ideologia da administração, buscando se enquadrar ao modelo estabelecido sócio-historicamente, a fim de evitar a exclusão do mercado de trabalho. Nesse contexto, o sucesso profissional torna-se para o indivíduo S.A. um referencial para conduzi-lo com segurança a um mundo que é alheio ao seu arbítrio.(p.901)*

Ou seja, empresas, ideologias, culturas organizacionais de administração que não tenham foco, não que incluam o indivíduo em seu planejamento, que não se abram para perspectivas mais modernas de gestão e de empreendedorismo de seus membros, não tem abertura em muitos campos de negócios, inclusive.

Na sequência, o empreendedor 2 complementa:

*“...então eu acho que existe uma desconexão muito grande entre o termo empreendedores o que o movimento prega, efetivamente o que a gente faz na prática.*

*Porque o movimento é muito voltado para execução de projetos, sempre foi para faturamento, para número de projetos.” (E2)*

*“Então, existe um gap, que poderia ser preenchido ou parcialmente preenchido com rotas de discussão entre empreendedores, envolvendo empreendedorismo, podendo ser eles os próprios membros da empresa, discutindo seus projetos futuros para depois da universidade não somente visando parte financeira.” (E2).*

Desta forma, tem-se a sugestão para a crítica levantada quanto a necessidade de se voltar para dentro da EJ com o tema empreendedorismo, ou seja: *“preencher com rotas de discussão entre empreendedores...”*

Os dados coletados na pesquisa demonstram que o empreendedorismo como uma prática não é um produto acabado, já concluído na experiência dos membros da Quanttum. Mas, a partir da própria experiência vai se identificando possíveis alternativas de qualificar esse empreendedorismo acadêmico por meio das sugestões que estão sendo dadas pelos entrevistados. Uma face para potencializar o empreendedorismo dos membros da Quanttum seria então as discussões, reflexões, conversas sobre empreendedorismo.

Nesta mesma linha de raciocínio o empreendedor 1, declara: *“... talvez um pouco mais de desafios no sentido de concepção da empresa”*. No sentido de focar para as possibilidades que a própria EJ enquanto empresa poderia desenvolver trabalhos, projetos autônomos, propostas internas. Melhor complementado pela entrevistada:

*“Hoje em dia talvez não explorar apenas projetos vindos de empresa terceiras que vão ser pagos para executar. Entender se algum dos próprios membros tem ideias de projetos para executar. Às vezes, pode sair da empresa júnior algum projeto para incubadora. Sugerir talvez uma caixinha de ideias para as pessoas conversarem sobre as ideias que elas têm. Não necessariamente trabalhar nessas ideias, mas, para que pelo menos, as pessoas conversem sobre isso.” (E1)*

Esta sugestão dada, de voltar-se, de pensar mais nas ideias, nas pessoas, nas alternativas, projetos internos, e que acaba repercutindo na potencialidade do empreendedorismo lembra Luna et al, (2014) quando argumenta que as:

[...] empresas juniores assemelham-se a organizações cuja cultura é orientada para as pessoas, ou seja, que existem para satisfazer as necessidades de seus

membros. De acordo com Teles (1994, p. 141), "nas outras organizações [cujas culturas são orientadas para o poder, para a tarefa ou para a função], as pessoas são vistas como instrumentos para seus fins. Nestas [organizações com culturas voltadas para as pessoas], as pessoas é que são o fim, e a organização o meio" (Teles, 1994, p. 141). Nesse sentido, o autor observa que, frequentemente, estudantes de graduação possuem mais interesse em aprender e crescer ao desenvolver atividades de trabalho do que progredir exclusivamente do ponto de vista financeiro. Ainda, estão mais interessados nos processos pelos quais passam ao longo do tempo em que estão vinculados à EJ, do que propriamente nos resultados obtidos. (LUNA et al, 2014,p.444)

Complementando as sugestões, temos o E3 que indica:

*"...poderiam ser feitas mais discussões, fóruns internos, discussões de projetos de empresas dos membros da EJ, pra que essa discussão sobre nosso futuro como empreendedores esteja cada vez mais em pauta."*

*"Eu acho que a gente sempre pode melhorar, a gente sempre pode trazer de novo para roda. Nesse ponto, eu acho que talvez falta mais empresas conhecerem o movimento e verem que é um super benefício [...] nós como ex-juniores temos que trazer para nossa empresa [...] a gente pode incentivar e trazer novos projetos pra EJ"*

Os dados levantados neste eixo de análise indicam que as perspectivas de ampliação do empreendedorismo na Quanttum que foram sugeridas pelos entrevistados estão mais focadas no âmbito do fortalecimento de seus membros na discussão, no aprendizado, na criação de espaços comuns e capacitação interna sobre a temática, sobre alternativas de trabalho e desenvolvimento de projetos originários da própria EJ.

O posicionamento do E2 contribui de forma bastante significativa neste achado de pesquisa:

*"... para empreender e ter a experiência de estar numa empresa júnior você tem que estar na faculdade, você não consegue não estar na faculdade e ter uma experiência dessa [...] mas é claro eu preciso passar por todo esse processo de aprendizagem. Imagina: a gente está formando empreendedores, mas a gente não conhece a legislação do Brasil pra abrir um negócio, como empresa júnior. Então, alguns conceitos faltam bastante pra gente ser empreendedor e desenvolver essas habilidades aí, que se resolveria trazendo mais pautas de empreendedorismo pra se discutir dentro da EJ."*

Pode-se identificar que nas conversas abertas surgiram questões relativas ao fortalecimento de seus membros, no aprendizado, na criação de espaços sobre alternativas de trabalho e desenvolvimento de projetos originários da própria EJ. Os participantes da Quanttum visualizam perspectivas próximas de ampliação das características e comportamentos empreendedores e que também são comuns as apontadas pela bibliografia corrente.



## 5 RESULTADOS DOS FORMULÁRIOS

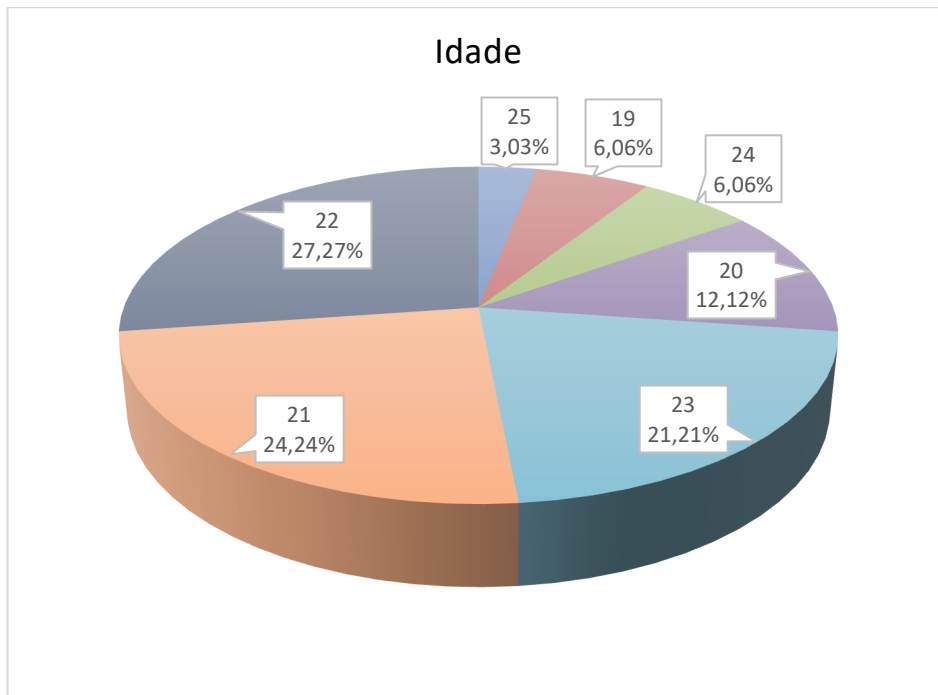
Conforme explicitado na metodologia desta pesquisa, passa-se a apresentar e analisar os dados do segundo momento de coleta de dados junto aos sujeitos de pesquisa, por meio de formulário online com o objetivo de identificar se a Quantum oportuniza o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores e quais são as principais características e comportamentos empreendedores desenvolvidos. De maneira semelhante ao capítulo anterior, apresenta-se inicialmente o perfil dos membros respondentes, seguido pelas suas respectivas análises.

Ressalta-se ainda a importância e contribuição destes dados para o desenvolvimento da pesquisa e alcance dos objetivos, uma vez que tem-se uma amostra com número maior de participantes, visto que o universo de egressos empreendedores ainda é pequeno. Assim, com mais opiniões e informações pode-se responder com mais assertividade ao problema de pesquisa.

### 5.1 PERFIL DOS MEMBROS QUANTTUM

Para coleta dos dados desta parte do trabalho, o questionário foi aplicado para 32 membros que no ano de 2021, fazem parte da Quantum. Os dados a seguir foram levantados para que se pudesse levantar um perfil geral dos membros em questão. Os gráficos ilustrativos 1 e 2 correspondem perguntas iniciais do questionário (1 a 6), e estão expostos a seguir.

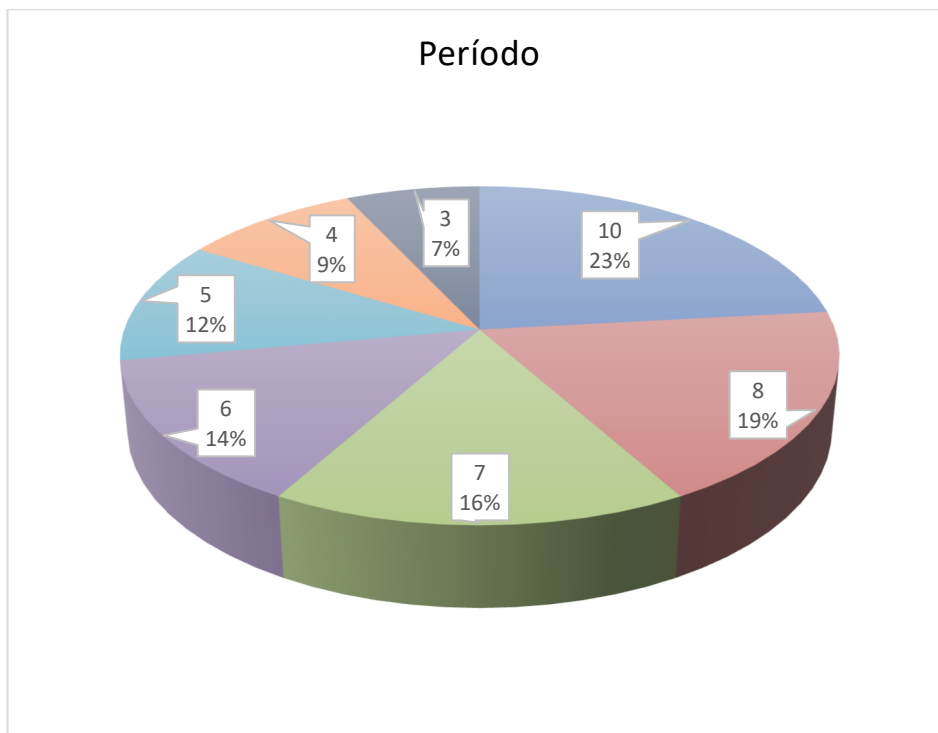
Gráfico 1 - Distribuição dos entrevistados pela idade



Fonte: Formulário de pesquisa

Observando o gráfico sobre a distribuição de idade dos membros, tem-se a destacar que a maioria (72,72%) tem idade entre 21 a 23 anos.

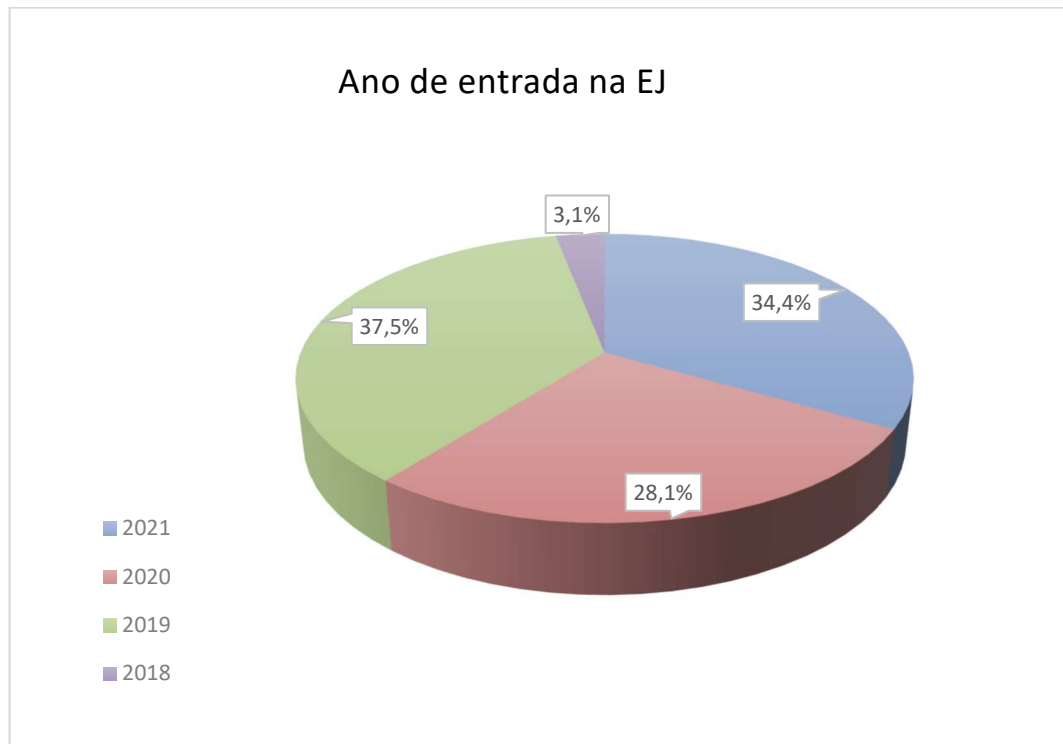
Gráfico 2 - Distribuição dos entrevistados pelo período no curso



Fonte: Formulário de pesquisa

Sobre a distribuição dos entrevistados em relação ao período do curso, nota-se que mais de 70% dos membros estão acima do sexto período acadêmico na graduação, mostrando um certo grau de maturidade em relação às experiências no curso de Engenharia Química.

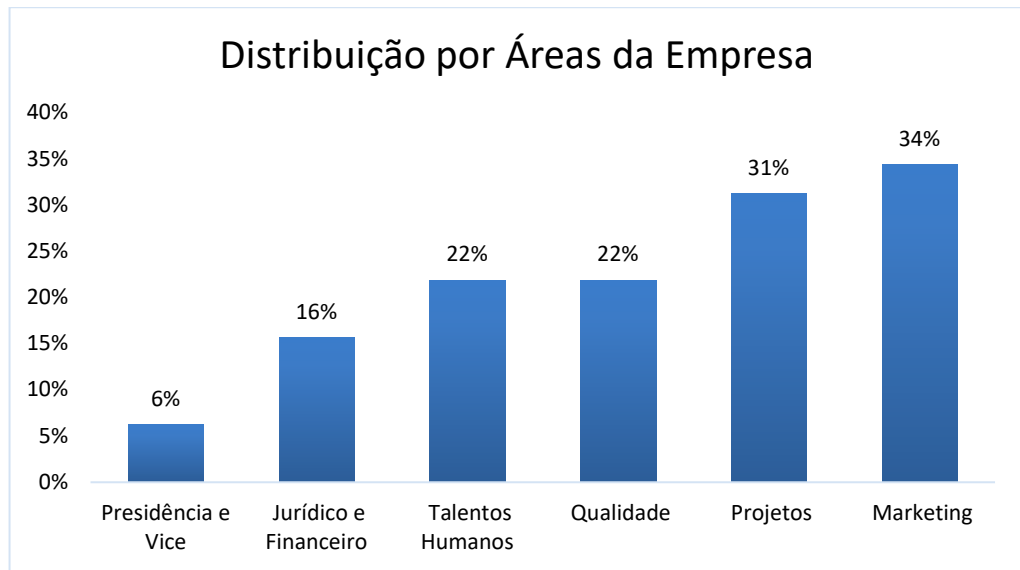
Gráfico 3 - Distribuição dos entrevistados pelo tempo de participação na EJ



Fonte: Formulário de pesquisa

No que diz respeito ao ano de entrada da EJ, destaca-se aproximadamente 40% dos membros já estavam na EJ no período pré pandemia COVID, ou seja, tem experiência dentro da empresa, o que pode indicar credibilidade em suas respostas e experiências.

Gráfico 4 - Distribuição dos entrevistados em relação as áreas da empresa



Fonte: Formulário de pesquisa

Sobre a distribuição em relação as áreas da empresa, vale destacar que, além dos 31% que dizem já ter participado da diretoria de projetos diretamente como mostra o gráfico, quando questionados sobre sua participação em algum tipo de projeto, 23 dos 32, ou seja 71,8% dos membros disseram já ter participado, seja como auditores, executores coordenadores ou gerentes.

## 5.2 EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA EJ QUANTTUM QUE INFLUENCIARAM NO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR

O formulário de pesquisa foi organizado de modo que as respostas quanto as características e comportamentos empreendedores fossem analisadas individualmente e valoradas gradativamente, conforme o escalonamento do quadro 12:

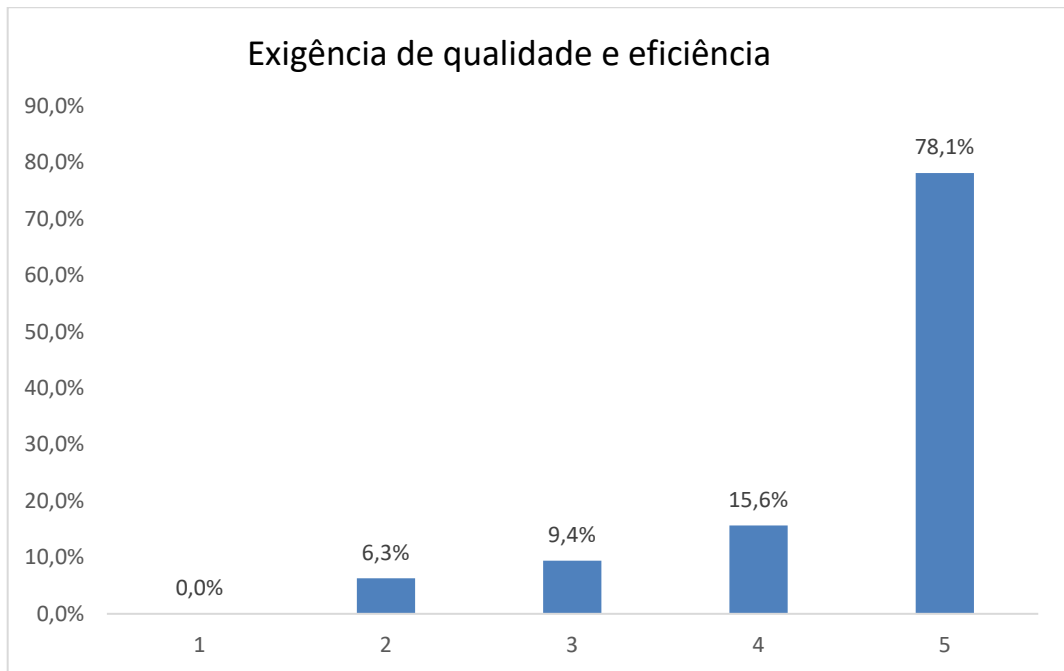
Quadro 12 – Valoração das características e Comportamentos desenvolvidos na Quantum

1	Ser membro da EJ Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento
2	Ser membro da EJ Quantum contribuiu pouco para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento
3	Ser membro da EJ Quantum contribuiu razoavelmente para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento
4	Ser membro da EJ Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento
5	Ser membro da EJ Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamentos

Fonte: Formulário de Pesquisa

Os dados coletados nos formulários quanto as características e comportamentos estão apresentados pela ordem de percentual atribuído nos formulários. Ou seja, as características/ comportamentos que tiveram maior nível de concordância são apresentados primeiro: da característica com o maior nível percentual de respostas (5) para a característica com o menor percentual de respostas (1). Assim pode-se analisar quais das características listadas por McClelland são mais relevantes para os atuais membros da Quantum. Na sequência apresenta-se o gráfico com as respostas de cada item, somados aos depoimentos mais relevantes coletados de cada característica.

Gráfico 5 - Resultados obtidos sobre a característica Exigência de Qualidade e Eficiência



Fonte: Formulário de pesquisa

Segundo os membros a característica que a EJ mais contribui para desenvolver é Exigência de Qualidade e Eficiência.

Quadro 13 - Resultados obtidos sobre a característica Exigência de Qualidade e Eficiência

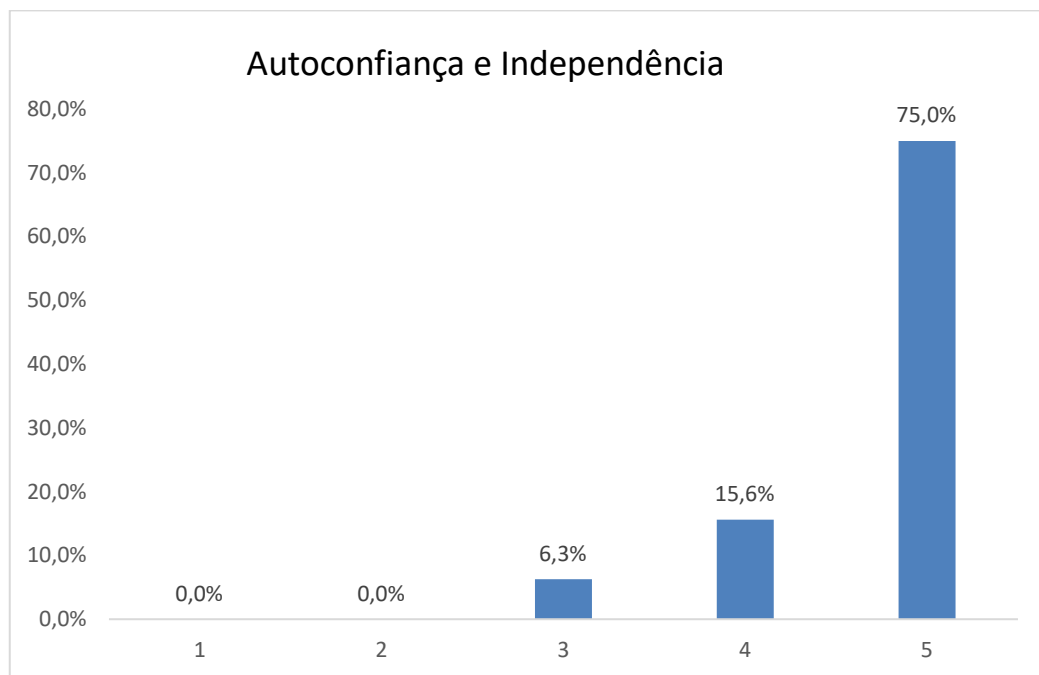
Característica
<b>Exigência de Qualidade e Eficiência</b>
Definição
A percepção de qualidade e eficiência compõe o grau de exigência que o sujeito possui para o empreendimento. (JORGE, REIS, 2019, p. 8)
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Tudo o que fazemos passa por auditoria, ou seja, temos que revisar tudo o que fazemos antes e depois de fazer”</i></li> <li>• <i>“Ser membro de qualidade me contribuiu a tornar uma pessoa mais responsável quanto a essas questões, pois a QT é uma empresa que preza pela cultura de excelência na qualidade no o serviço do cliente, dos colaboradores e da comunidade, onde reconhece necessidades dos clientes e consumidores finais. E sabe o impacto que da atuação no mercado causa na vida das pessoas.”</i></li> <li>• <i>“Como membro do time de qualidade, a busca por excelência em nossos processos é constante e sempre buscamos fazer isso da forma menos burocrática e mais eficiente possível”</i></li> <li>• <i>“Justamente por ainda não sermos vistos como uma empresa renomada em alguns momentos é que temos que prezar pela qualidade de nossos serviços, tanto que esta já se tornou uma característica da nossa cultura interna.”</i></li> <li>• <i>“Hoje eu percebo o impacto que isso tem, e a visão disso com o cliente foi o que mais me ajudou nesse sentido”</i></li> <li>• <i>“Na área de Marketing e Vendas sempre é priorizado a qualidade no atendimento a clientes e na elaboração de conteúdo. Hoje sou muito detalhista e perfeccionista, não vejo nenhum desses pontos como negativos. Acho muito válido nos esforçarmos para sempre termos bons resultados.”</i></li> <li>• <i>“Acho que por fazer parte da diretoria de qualidade a gente trabalha muito essa questão da eficiência e qualidade dos processos, é algo que tá no nosso dia a dia, e acredito que membros das outras áreas também acabam pegando um pouco dessa questão e da importância dela.”</i></li> <li>• <i>“A Quanttum sempre valorizou muito a excelência em todos os seus processos e atividades. Então nós membros carregamos muito conosco esse sentimento, de forma que trazemos para o nosso dia a dia. Antes de entrar na EJ já tinha essa característica, dentro da EJ só se tornou mais evidente.”</i></li> <li>• <i>“Buscamos sempre excelência nos processos que fazemos, então comecei a exigir isso em tudo que eu faço</i></li> <li>• <i>“Após ser colocado na área de Qualidade para minha experiência, eu tive muito aprendizado nessa área, e me tornei mais focado e atento.”</i></li> <li>• <i>“A exigência do cliente quando coordenei um projeto de análise físico química de cavacos de madeira foi muito importante para meu desenvolvimento.”</i></li> <li>• <i>“A Quanttum mostra a importância da qualidade e eficiência em tudo que fazemos, principalmente quando está relacionado a um projeto, pois estamos realizando um trabalho para alguém e esse serviço vai impactar a vida dessa pessoa/empresa. Com isso aprendemos a importância de realizar nosso trabalho com qualidade e eficiência”</i></li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

De acordo com o questionário a característica que os membros consideraram mais relevante dentre as listadas foi a exigência de qualidade e eficiência, onde tivemos 78,1% de aceitação com o nível máximo de concordância. Onde os depoimentos listados acima convergem com (JORGE, REIS, 2019), demonstrando um aumento no nível de auto responsabilização. Dentre os termos mais citados nessa categoria podemos destacar que os membros falaram sobre a cultura de excelência implementada dentro da EJ e o impacto que isso traz, a qual busca reforçar diariamente a importância da busca pela qualidade e do foco no cliente interno e

externo, como relata “... pois a QT é uma empresa que preza pela cultura de excelência na qualidade no o serviço do cliente, dos colaboradores e da comunidade, onde reconhece necessidades dos clientes e consumidores finais e sabe o impacto que da atuação no mercado causa na vida das pessoas.”(M4) Outro membro cita esses pontos, dizendo: “A Quanttum mostra a importância da qualidade e eficiência em tudo que fazemos, principalmente quando está relacionado a um projeto, pois estamos realizando um trabalho para alguém e esse serviço vai impactar a vida dessa pessoa/empresa. Com isso aprendemos a importância de realizar nosso trabalho com qualidade e eficiência” (M11)

Gráfico 6 - Resultados obtidos sobre a característica Autoconfiança e Independência



Fonte: Formulário de pesquisa

Em segundo lugar aparece a característica Autoconfiança e Independência com 75% de concordância com o nível máximo.



Quadro 14 - Resultados obtidos sobre a característica Autoconfiança e Independência

Característica
<b>Autoconfiança e Independência</b>
Definição
A autoconfiança e independência são competências emocionais que proporciona a impressão do sujeito em seu empreendimento, uma vez que, o processo de empreender é uma atividade complexa e cheia de dificuldades, cabe ao empreendedor ter autoconfiança para sobrepor essas dificuldades e complexidade, construindo assim a sua independência. (JORGE, REIS, 2019, p. 8)
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Como membro, ajudou a despertar o papel de protagonismo dentro de projetos e atividades que realizo”</i></li> <li>• <i>“Por ter mais autonomia para realizar atividades, sinto que minha autoconfiança melhorou muito”.</i></li> <li>• <i>“Especialmente quando entrei na diretoria precisei desenvolver este ponto, pois muitas das decisões precisam ser rápidas e por isso não contam com uma visão geral de todo o time, logo é preciso ter a autoconfiança para tomar aquela decisão sabendo que foi o melhor que você pode fazer naquele momento.”</i></li> <li>• <i>“Tendo mais responsabilidade em cargo de diretoria, consegui muito mais confiança para tudo que vou realizar na minha vida. Hoje olho para todos os meus erros e acertos e me contento muito por tudo que passei, sou mais corajoso e independente para fazer escolhas e tomar atitudes.”</i></li> <li>• <i>“Dentro da EJ apesar de ter uma hierarquia a gente é muito livre pra fazer as coisas e sugerir mudanças, antes mesmo de me tornar diretor eu já me sentia mais autoconfiante do que antes da EJ, e durante a minha gestão eu vi que isso melhorou muito mais.”</i></li> <li>• <i>“Independente sempre fui, mas sem dúvida a autoconfiança foi responsabilidade da EJ. Os acompanhamentos do meu PDI com o pessoal de talentos humanos sempre me ajudando a lidar com a autocobrança e a confiar que sou capaz.”</i></li> <li>• <i>“Como diretora me desenvolvi muito no âmbito de autoconfiança, pois precisava acreditar no meu potencial de liderar um time. A independência vejo desde o começo em que sou livre para fazer as coisas do jeito que acho melhor”</i></li> <li>• <i>“Quando fui trainee na área de Qualidade, coordenando projetos, gerenciando coordenadores e seus times, como gerente desenvolvendo processos e pessoas na área de Projetos”</i></li> <li>• <i>“Essa foi a característica que mais desenvolvi na Quantum, quando entrei a falta de confiança era uma das minhas fraquezas, porém com o apoio dos diretores e do time da Quantum comecei a acreditar mais no meu trabalho e no meu potencial.”</i></li> <li>• <i>“Posso citar mil exemplos de como a Quantum me ajudou com a minha autoconfiança. Antes de entrar na EJ eu tinha o sentimento de que não era capaz de nada, não me sentia confiante para assumir responsabilidades. Esse sentimento foi mudando a cada desafio que enfrentei dentro da EJ, a cada prospecção, a cada execução de projeto, a cada vez que fui representante comercial. A Quantum foi tão importante nisso que a cada novo desafio que eu concluía dentro da empresa me mostrava como eu era capaz e foi graças a isso que me desafiei no processo de postulação e me tornei diretora”</i></li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

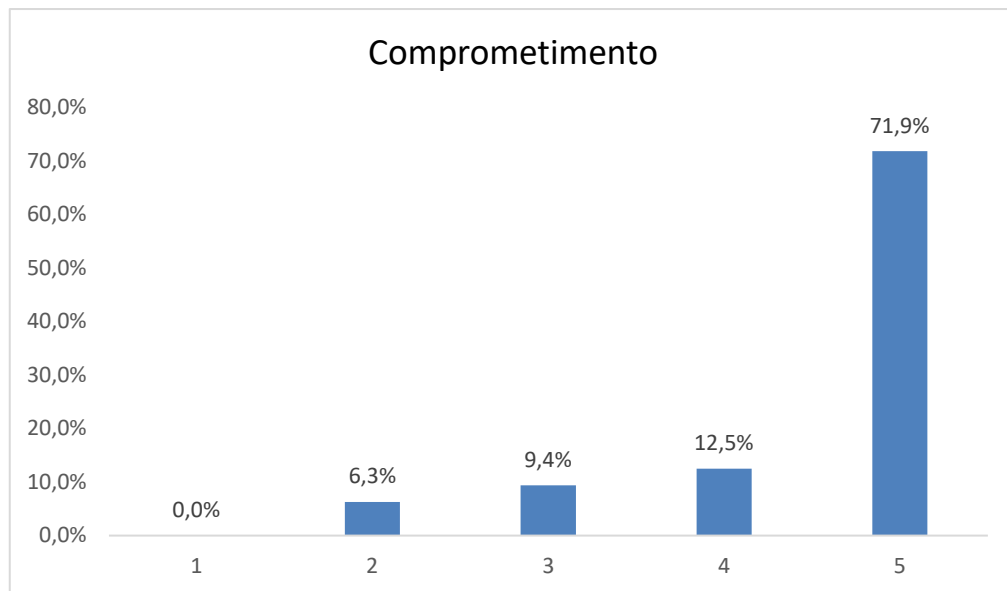
Outra característica com concordância alta foi Autoconfiança e Independência com 75% de aceite no nível 5, o que segundo os membros tem justificativa baseada principalmente no aumento de responsabilidade, tanto com suas atividades pessoais, quanto aos resultados da EJ, quando dizem que:

*“Tendo mais responsabilidade em cargo de diretoria, consegui muito mais confiança para tudo que vou realizar na minha vida. Hoje olho para todos os meus*

*erros e acertos e me contento muito por tudo que passei, sou mais corajoso e independente para fazer escolhas e tomar atitudes.” (M23)*

*E pelo (M4) “Posso citar mil exemplos de como a Quanttum me ajudou com a minha autoconfiança. Antes de entrar na EJ eu tinha o sentimento de que não era capaz de nada, não me sentia confiante para assumir responsabilidades. Esse sentimento foi mudando a cada desafio que enfrentei dentro da EJ, a cada prospecção, a cada execução de projeto.”*

Gráfico 7 - Resultados obtidos sobre a característica Comprometimento



Fonte: Formulário de pesquisa

Comprometimento foi colocada em terceiro lugar com 71,9% de concordância com o nível máximo.

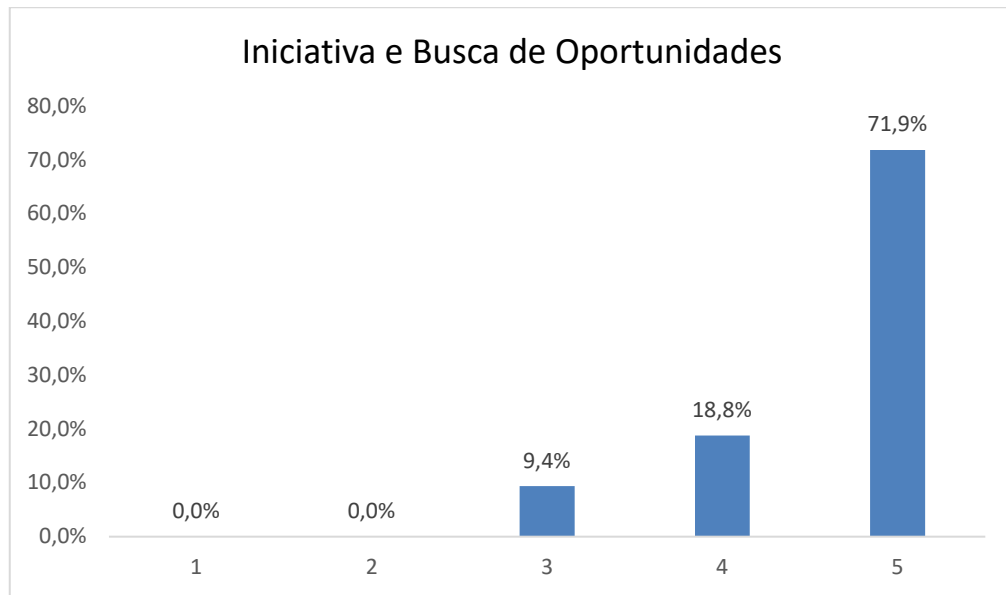
Quadro 15 - Resultados obtidos sobre a característica comprometimento

Característica
<b>Comprometimento</b>
Definição
Essa atitude consiste nas ações em que o sujeito demonstra ter com o processo empreendedor, como por exemplo, comprometer-se a investir seu tempo nas atividades de planejamento do novo negócio dentro do processo de empreender. (JORGE, REIS, 2019, p. 8)
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Trabalhar em qualquer área exige um grande comprometimento, afinal, tem que cuidar da faculdade e do trabalho”</i></li> <li>• <i>“Eu já me considerava uma pessoa comprometida, mas a responsabilidade de estar na EJ fez com que eu desenvolvesse isso muito mais”</i></li> <li>• <i>“Logo que entrei na empresa, percebi que se eu não estivesse realmente ali, comprometido não só com as metas, mas principalmente em fazer a empresa crescer, nada do que alcançamos hoje seria possível, e isso me fez desenvolver uma visão de que se você não se sente comprometido com algo, talvez é porque aquilo não seja para você, ou talvez aquilo precise de uma mudança.”</i></li> <li>• <i>“Sou muito mais comprometido quando trabalho em equipe, as pessoas me motivam a ser melhor. Vendo o propósito da empresa e das pessoas me sinto muito comprometido a fazer a empresa ter muito impacto.”</i></li> <li>• <i>“Ter comprometimento com a EJ é muito importante e que todos os membros devem ter, acho que participar da Quanttum faz a gente aumentar essa visão para aplicar tanto nela como em outras situações”</i></li> <li>• <i>“Sempre fui uma pessoa comprometida. Mas estar na EJ fortalece isso por termos todos um propósito, por queremos impactar e trazer resultado realmente significativos.”</i></li> <li>• <i>“Quando entrei sinto que não era tão comprometido com os objetivos da empresa, ao passar do tempo isso cresceu em mim, hoje me sinto parte fundamental para o andamento das atividades”</i></li> <li>• <i>“A cada projeto que fazemos parte, cada atividade interna da empresa que você se torna responsável te dá uma noção muito grande de comprometimento porque aprendemos que outras pessoas dependem do nosso trabalho e se não fizermos, não cumprimos com a nossa parte deixamos outros na mão e atrapalhamos o trabalho de outra pessoa”</i></li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

Vinculado as duas características citadas anteriormente, pode-se perceber que o nível de comprometimento é muito ligado a autoconfiança e exigência de qualidade, tanto pelos números, onde obteve-se um índice de 71,9% com a concordância máxima. Próximo aos valores anteriores, tanto quando pelas falas dos membros, onde termos como responsabilidade, impacto e proposito são recorrentes, semelhantes as características citadas acima, como nos conta o M18 *“Vendo o propósito da empresa e das pessoas me sinto muito comprometido a fazer a empresa ter muito impacto.”* E também o M13 *“Vendo o propósito da empresa e das pessoas me sinto muito comprometido a fazer a empresa ter muito impacto.”*

Gráfico 8 - Resultados obtidos sobre a característica Iniciativa e Busca de Oportunidades



Fonte: Formulário de pesquisa

Com a mesma porcentagem de concordância da característica anterior aparece Iniciativa e busca de oportunidades.

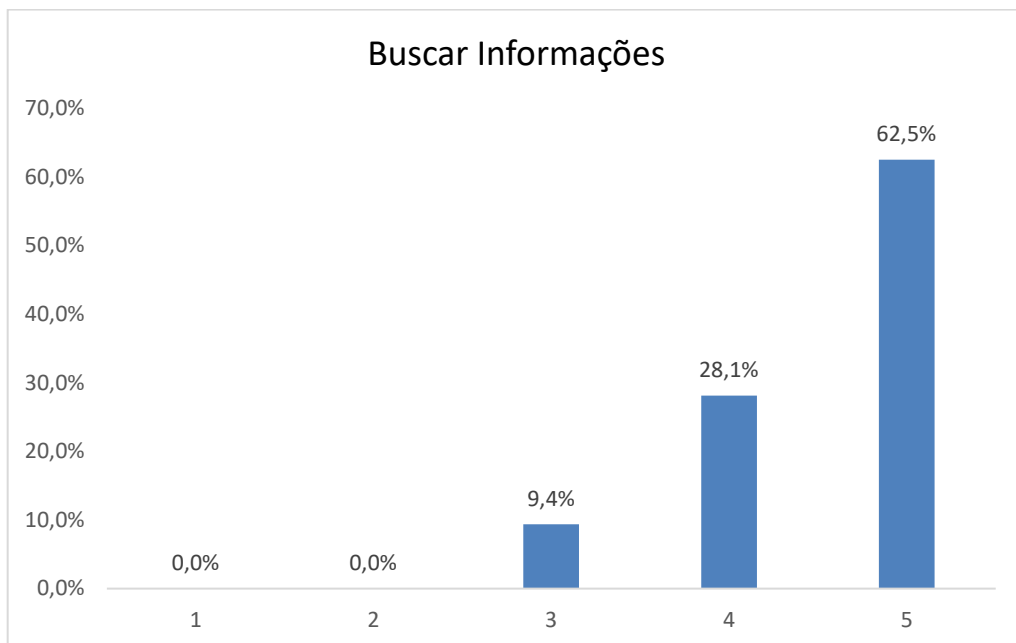
Quadro 16 - Resultados obtidos sobre a característica Iniciativa e busca de oportunidades

Característica
<b>Iniciativa e busca de oportunidades</b>
Definição
Essa competência está relacionada à identificação, avaliação e busca de oportunidades de negócios (JORGE, REIS, 2019, p. 8)
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Estar na Quantum me ensinou a ser proativa, quando algum problema é apontado eu automaticamente vou atrás de uma solução e o mesmo quando uma oportunidade bate a porta, especialmente de clientes</li> <li>• Como membro de vendas, sempre buscamos oportunidades de venda e parcerias.”</li> <li>• “Especialmente como Vice eu tenho como responsabilidade buscar e trazer as urgências da empresa, definindo o que é mais importante de ser feito agora e aproveitando todas as oportunidades da melhor forma possível.”</li> <li>• “A EJ foi 100% responsável por isso, era uma característica que não tinha antes”</li> <li>• “A Quantum me ensinou a sair da minha zona de conforto, a ir atrás do que quero sempre mostrando meu potencial. Tudo isso por meio dos projetos e tarefas executadas e pela própria vivência no dia a dia como Empresário Júnior que tem propósito impactar e transformar o Brasil.”</li> <li>• “Me ensinou a sair da zona de conforto, me desafiando a buscar novas oportunidades através do PDI tomei iniciativas de desenvolvimento pessoal e profissional”</li> <li>• “As maiores oportunidades que aproveite dentro da EJ foram assumir as responsabilidades de Gerente de PJ, onde pude desenvolver a visão sistêmica aos processos envolvidos na área e na parte de gestão de pessoas, isso porque pude acompanhar e desenvolver alguns coordenadores com seus times durante o ano de 2021. Além disso, tomei iniciativa de um projeto interno para mapear e desenvolver novos serviços para empresa, havia uma equipe multidisciplinar para eu coordenar e conseguimos fazer uma pesquisa de mercado, assim como, compilar informações técnicas de vários serviços na área de Eng. Química”</li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

No que diz respeito a iniciativa e oportunidades, o aceite também teve um uma concordância no mesmo nível dos itens anteriores (71,9%). O que chamou atenção nessa característica foram as falas dos membros em relação a oportunidade que lhes foi dada de sair de suas zonas de conforto, aliando seu desenvolvimento pessoal e ao desenvolvimento da EJ, como o M28 nos conta: *“A Quanttum me ensinou a sair da minha zona de conforto, a ir atrás do que quero sempre mostrando meu potencial. Tudo isso por meio dos projetos e tarefas executadas e pela própria vivência no dia a dia como Empresário Júnior que tem propósito impactar e transformar o Brasil.”*

Gráfico 9 - Resultados obtidos sobre a característica Buscar Informações



Fonte: Formulário de pesquisa

Quanto a característica Buscar Informações obteve-se uma concordância no nível 5 de 62,5%.

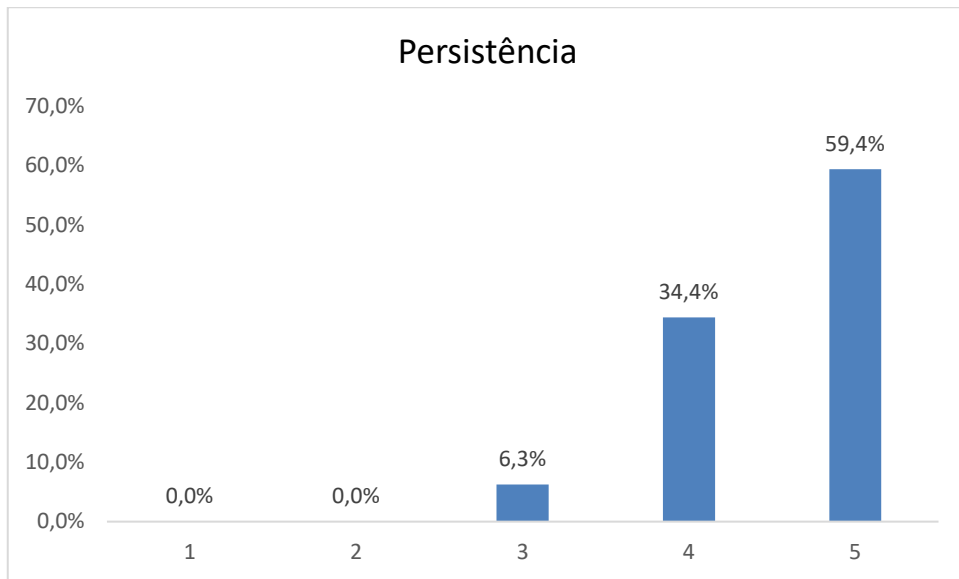
Quadro 17 - Resultados obtidos sobre a característica Buscar Informações

Característica
<b>Buscar Informações</b>
Definição
Localizar as fontes de informações, bem como desenvolver processo de monitorar e analisar informações, compõe a competência necessária no trabalho com as informações (JORGE, REIS, 2019, p. 8)
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Principalmente na parte de marketing que é muito dinâmico, eu aprendi a sempre estar buscando informações, mais que uma fonte e principalmente confiáveis”</i></li> <li>• <i>“O fato de termos que fazer muitas atividades que não aprendemos durante o curso, nos obriga a buscar e aprender por conta própria.”</i></li> <li>• <i>“Sempre procurar mais do que necessita em projetos, além de aprender a pesquisar sobre as coisas novas”</i></li> <li>• <i>“Principalmente para vendermos nossas cartas de serviço é essencial que saibamos todas as informações que compõem as cartas para passar confiança na hora de prospecções”</i></li> <li>• <i>“Todas as ferramentas, processos e técnicas, para qualquer tipo de coisa que se refere ao trabalho, eu busco saber o máximo possível para passar com clareza para as outras pessoas.”</i></li> <li>• <i>“Com certeza a EJ é um lugar que nos torna mais informados e pessoas que buscam informação, diria até pessoas curiosas. Quando chega um projeto diferente temos que estudar sobre, estruturar escopo, falar com professores e realizar aquilo que conecta muito as EJs - o famoso BENCH. E não só na execução de projetos, pra realizar uma postulação a um cargo, para implantar uma nova carta. O conhecimento não para.”</i></li> <li>• <i>“SEMPRE é importante buscar informações para realização de qualquer atividade pertinente a EJ, pois, é muito importante ter um conhecimento aprofundado para tal.”</i></li> <li>• <i>“Essa característica eu desenvolvi bastante na área de projetos, muitas vezes chegam projetos de pesquisa e desenvolvimento, e é essencial buscar informações, tanto da internet, livros, professores e artigos para conseguir desenvolver esses projetos.”</i></li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

De acordo com o Quadro acima, nota-se que 62,5% dos entrevistados, deram concordância máxima para essa característica. Isso se deve ao fato de que as atividades realizadas na EJ, não são 100% contempladas dentro da matriz curricular do curso, e como a EJ é um lugar de aprendizado, estimula-se muito a pesquisa e a busca de informações confiáveis nos mais diversos meios, para que a atividade seja realizada da melhor maneira possível como nos conta o M11 *“O fato de termos que fazer muitas atividades que não aprendemos durante o curso, nos obriga a buscar e aprender por conta própria.”* Reforçado pelo M29 *“Todas as ferramentas, processos e técnicas, para qualquer tipo de coisa que se refere ao trabalho, eu busco saber o máximo possível para passar com clareza para as outras pessoas.”*

Gráfico 10 - Resultados obtidos sobre a característica Persistência



Fonte: Formulário de pesquisa

A característica persistência foi a primeira que apresentou um equilíbrio maior entre o nível 4 e o nível 5 de respostas, ainda com um valor relativamente mais alto para o nível 5 de concordância.

Quadro 18 - Resultados obtidos sobre a característica Persistência

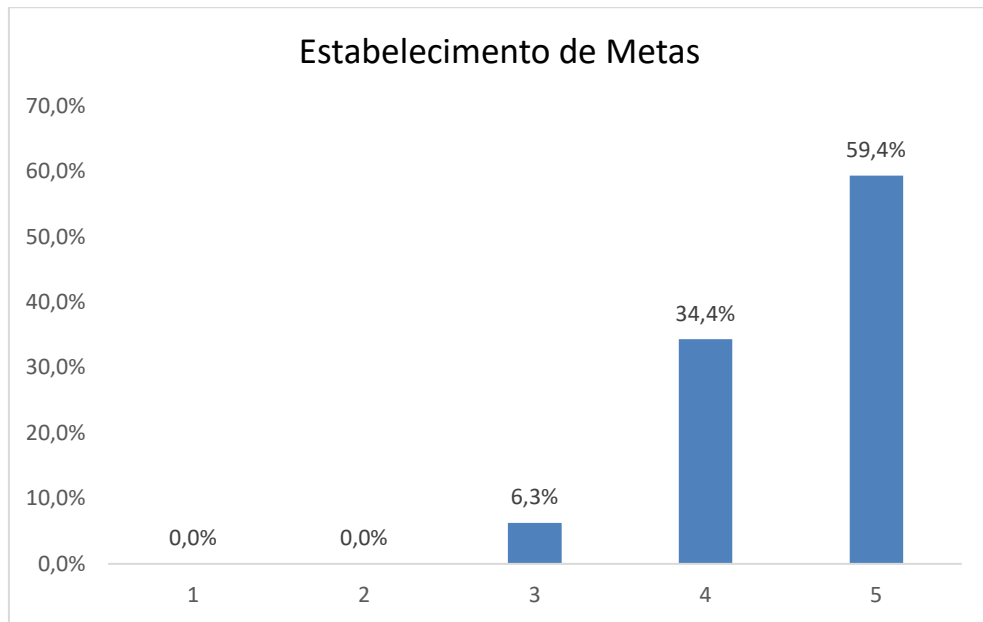
Característica
<b>Persistência</b>
Definição
A persistência enquanto competência empreendedora está totalmente relacionada a resiliência dos sujeitos em absorver as mudanças e impactos do processo de empreender. (JORGE, REIS, 2019, p. 8)
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Estar ligando para clientes e recebendo 200 não e ainda insistir”</i></li> <li>• <i>“A principal habilidade que se desenvolve prospectando é a persistência. Acredito que todas as outras tarefas da Quanttum desenvolvam isso em certo grau, já que sempre estamos tentando melhorar os processos”</i></li> <li>• <i>“Em fazer alguma ideia ou proposta se concretizar, o que leva tempo e retrabalho, mas que no fim são recompensadores.”</i></li> <li>• <i>“A empresa júnior não é simples, boa parte do mercado ainda nos enxerga como uma "brincadeira" em alguns momentos, se nós não tivéssemos persistência para manter o processo rodando e sempre melhorando os pontos necessários, provavelmente não teríamos chegado onde estamos hoje!”</i></li> <li>• <i>“Comecei a ser muito mais comprometido a estar melhorando como profissional, quando escolho um objetivo me sinto muito determinado. Me tornei muito mais estratégico em minhas escolhas pessoais, persisto mesmo sabendo de meus pontos de melhorias e me comprometo a buscar aprender com meus erros.”</i></li> <li>• <i>“Com certeza a Quanttum que permitiu ser uma pessoa persistente, por sempre estar buscando atingir nossas metas e por me ensinar a como lidar com situações sobre pressão.”</i></li> <li>• <i>“Minha primeira experiência com persistência foi durante os processos seletivos que participei, sempre com persistência até ser aprovado no processo seletivo. Após se tornar trainee, tive experiências com persistência em busca de aprender coisas novas.”</i></li> <li>• <i>“Como diretora de talentos humanos e quando era apenas membro da área também me mostrou o quanto a persistência é importante principalmente para solucionar conflitos entre membros que as vezes pareciam não ter solução”</i></li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

De acordo com o Quadro acima 59,4% dos membros tiveram concordância máxima com persistência. Segundo os depoimentos boa parte destes relatos vem de membros que trabalham com prospecção de clientes, onde a resiliência e a insistência fazem parte do dia a dia de trabalho, como nos relata o M4 *“Estar ligando para clientes e recebendo 200 não e ainda insistir”* e complementado por M8 *“A principal habilidade que se desenvolve prospectando é a persistência”*



Gráfico 11 - Resultados obtidos sobre a característica Estabelecimento de Metas



Fonte: Formulário de pesquisa

Esta característica apresentou resultados exatamente iguais aos resultados da característica persistência.

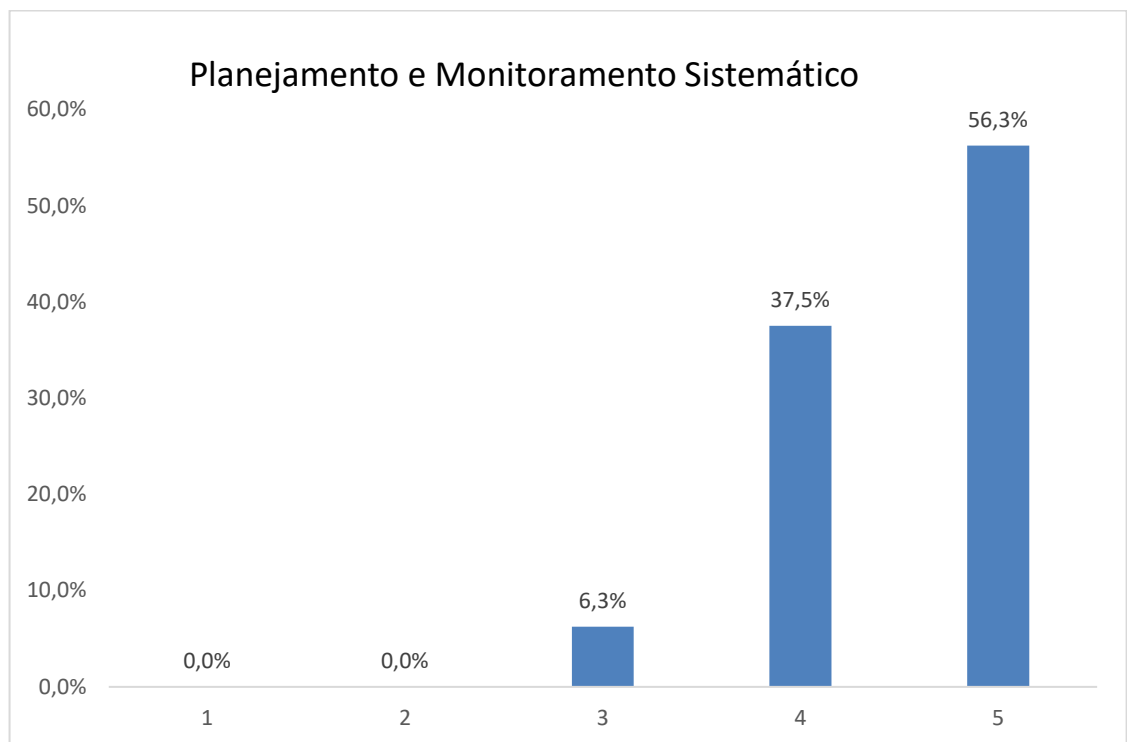
Quadro 19 - Resultados obtidos sobre a característica estabelecimento de metas

Característica
<b><i>Estabelecimento de Metas</i></b>
Definição
Compreender necessidades, bem como ponderar os recursos disponíveis frente ao estabelecimento de metas. (JORGE, REIS, 2019, p. 8)
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• “É preciso ter metas para sabermos onde se quer chegar e isso ficou muito evidente pra mim dentro da ej”</li> <li>• “Antes eu não sabia como montar metas a partir dos meus objetivos, hoje sou o principal responsável pela elaboração e acompanhamento das nossas metas internas.”</li> <li>• “Sou muito estratégico para a área de Marketing atuando como diretor, mas com isso me tornei mais estratégico no âmbito pessoal. Busco sempre analisar escolhas e acontecimentos que acontecem na minha vida, e sempre pensar de forma que vou aprender e tomar as melhores decisões.”</li> <li>• “Temos metas que precisam ser alcançadas ao final de cada ano, então metas menores são estabelecidas para que cheguemos no resultado final”</li> <li>• “Dentro da EJ percebemos o impacto que estabelecer metas tem no engajamento do time.</li> <li>• Sempre gostei de ter metas, mas não tinha um planejamento estratégico para executá-las. A Quantum me proporcionou essa visão sistêmica da minha própria vida. Hoje tenho metas bem estruturas seja no âmbito pessoal, profissional. E na EJ aprendemos a ver a meta muito além de um número, vemos o que ele realmente represente e carga/propósito que ele carrega.”</li> <li>• “Na Quantum utilizamos a metodologia das OKs, que consiste em determinar metas e tarefas de 3 em 3 meses para conseguirmos atingir nossos objetivos.”</li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

A característica de estabelecimento de Metas com 59,4% de concordância máxima, esta majoritariamente, relacionada com aonde se quer chegar com o Movimento Empresa Júnior, o que envolve diretamente o engajamento das pessoas que fazem parte desse projeto, pois é mais fácil engajar um time, quando todos sabem qual o propósito. E nos relatos pode-se observar que os atuais membros, têm consciência disso quando nos dizem que: *“É preciso ter metas para sabermos onde se quer chegar e isso ficou muito evidente pra mim dentro da ej”*(M14) e também *“Dentro da EJ percebemos o impacto que estabelecer metas tem no engajamento do time.”* (M18)

Gráfico 12 - Resultados obtidos sobre a característica Planejamento e Monitoramento Sistemático



Fonte: Formulário de pesquisa

Um pouco abaixo dos itens anteriores aparece a característica Planejamento e Monitoramento Sistemático com 56,3% de concordância no nível 5.

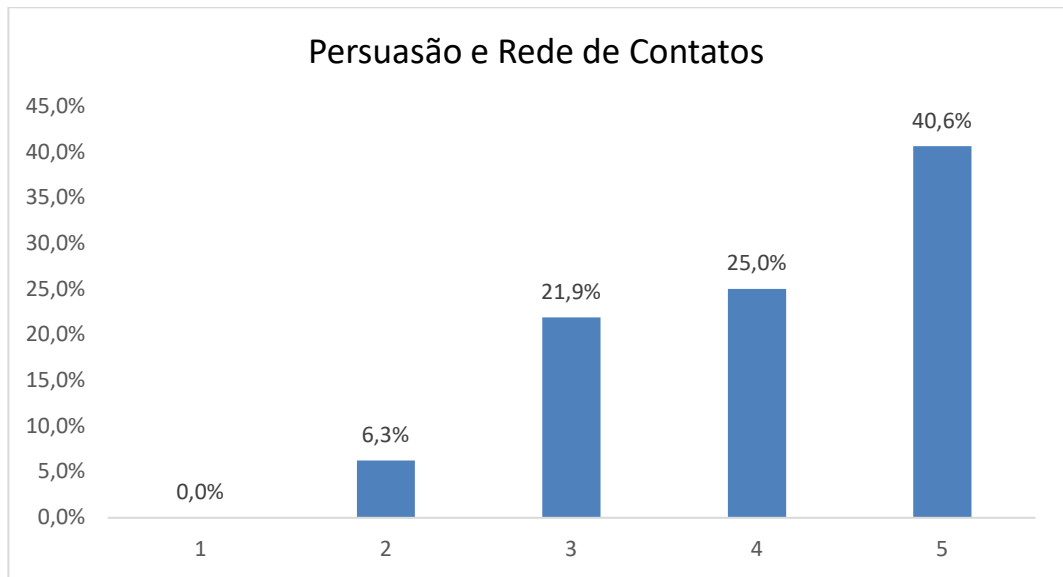
Quadro 20 - Resultados obtidos sobre a característica Planejamento e monitoramento sistemático

<i>Característica</i>
<b>Planejamento e Monitoramento sistemático</b>
<i>Definição</i>
A construção de planejamento, bem como o monitoramento do que se foi planejado e executado, compõem a competência em questão. (JORGE, REIS, 2019, p. 8)
<i>Principais Relatos</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Na área de Marketing desenvolvi muito a visão de planejamento à longo prazo, sei gerir um time para prever falhas e lidar com situações adversas”</i></li> <li>• <i>“Como já disse, na EJ todos somos donos. Devemos analisar os processos, projetos e tudo que fazemos com muita criticidade. O que desenvolve demais nossa visão sistêmica. Toda ação tem uma reação e devemos sempre prever e ter em mente as possíveis reações.”</i></li> <li>• <i>“Como diretora, aprendi a fazer um planejamento estratégico e fazer a revisão trimestralmente para acompanhar se havia a necessidade de mudança”</i></li> <li>• <i>“Após ingressar na Quanttum, eu tenho um planejamento mais elaborado para a realização das atividades propostas, sejam atividades da empresa, ou mesmo da faculdade, foi um ponto que eu acabei desenvolvendo mais após ingressar na empresa”</i></li> <li>• <i>“Esse valor desenvolvi muito na área de Projetos, pois em projetos precisamos fazer um escopo com o passo a passo das coisas que precisarão serem feitas para conseguirmos chegar ao resultado que o cliente espera, temos que ter uma visão do todo e organizar as etapas de forma sistêmica.”</i></li> <li>• <i>“A minha experiência na Quanttum tanto como membro quanto diretora me mostraram a importância de se planejar, são muitas atividades e atividades importantes, portanto precisamos nos planejar para dar conta de tudo. Outro ponto é que tinha muita dificuldade em ter uma visão sistêmica das coisas e isso eu fui desenvolvendo aos poucos na minha gestão de diretora.”</i></li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

Segundo o quadro 20 a característica Planejamento e monitoramento teve 56,3% de concordância máxima. Pelos relatos pode-se perceber que é cultural da empresa que se tenha uma visão sistêmica no negócio, o que está diretamente ligado ao planejamento estratégico que conduz os passos da empresa. Como os setores da empresa são diretamente ligados, boas ou, mas decisões estratégicas tem impacto em todo o restante da empresa, e principalmente, nos clientes, como ressalta o E quando diz *“Esse valor desenvolvi muito na área de Projetos, pois em projetos precisamos fazer um escopo com o passo a passo das coisas que precisarão serem feitas para conseguirmos chegar ao resultado que o cliente espera, temos que ter uma visão do todo e organizar as etapas de forma sistêmica.”*(M6)

Gráfico 13 - Resultados obtidos sobre a característica Persuasão e Rede de Contatos



Fonte: Formulário de pesquisa

A penúltima característica apresentada na nossa lista é Persuasão e rede de contatos, com 40,6% de concordância no nível 5.

Quadro 21 - Resultados obtidos sobre a característica Persuasão e rede de contatos

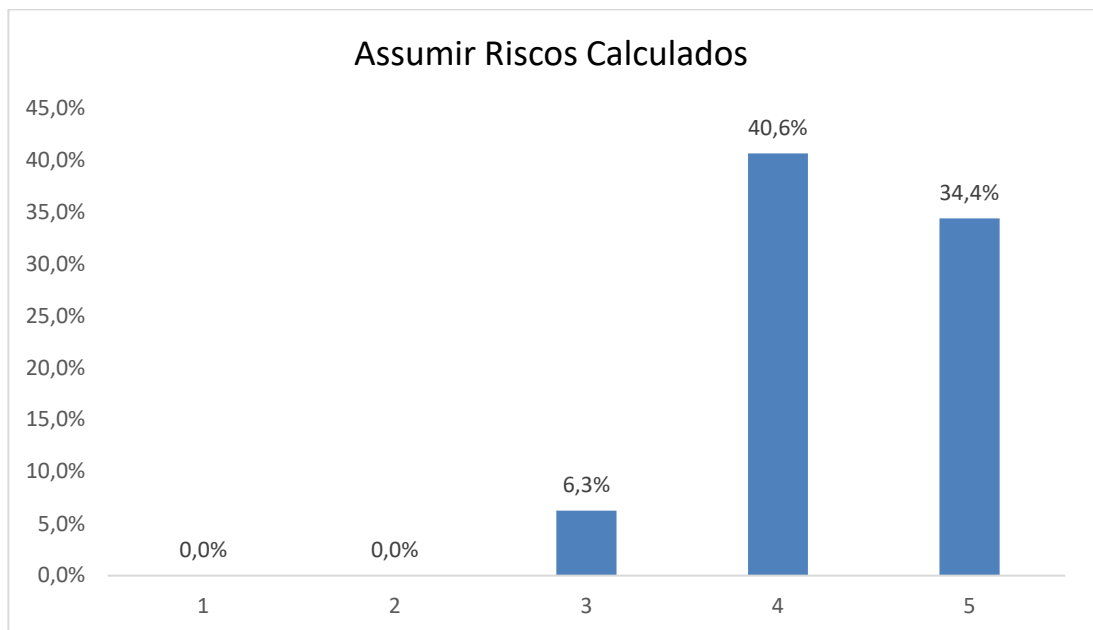
Característica
<b>Persuasão e Rede de Contatos</b>
Definição
<i>A construção de relacionamentos voltados para o empreendimento, bem como o processo de persuasão, ou seja, convencimento no contexto do novo negócio, compõe esta competência. (JORGE, REIS, 2019, p. 8)</i>
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“O networking com os outros membros da EJ é bem presente, também conseguimos nos conectar com os professores, e principalmente com o restante do MEJ. Em alguns casos acabamos fazendo parceria e mantendo contato com empresas Seniores também.”</i></li> <li>• <i>“Este foi um ponto que eu desenvolvi principalmente na minha experiência na área de marketing, hoje eu não só me comunico muito melhor como também conheço muito mais pessoas do que quando eu entrei.”</i></li> <li>• <i>“Eu sempre tive muita dificuldade de cobrar as pessoas, então dentro da EJ desenvolvi a minha forma de conseguir com que as pessoas entregassem no prazo por meio da persuasão. E na EJ conheci muita gente com quem não teria contato normalmente”</i></li> <li>• <i>“Sem dúvidas isso cresceu demais com minha entrada e vivência na EJ. Estamos nos relacionando a todo momento com clientes que vão desde MEI a empresas seniores”.</i></li> <li>• <i>“Meu networking aumentou muito através dos benches, porém o contato vai esfriando com o tempo”</i></li> <li>• <i>“A rede de contatos que você consegue participando de uma empresa júnior é muito grande, pois o movimento abrange o Brasil inteiro, e normalmente todos os empresários juniores estão dispostos a realizar benches para compartilharem as experiências e desafios que estão passando ou que já superaram.”</i></li> <li>• <i>“Acredito que foi o que mais me desenvolvi dentro da empresa júnior, como resignado a vendas, persuasão foi a habilidade que trabalhei mais”</i></li> </ul>

Fonte: Formulário de pesquisa

Quando analisou-se o item Persuasão e Rede De Contatos, teve-se a distribuição de respostas mais equilibrada dos itens apresentados até aqui. A maioria dos comentários foi positiva, com foco das respostas principalmente em *Benchmarking* com outras empresas juniores e contato com clientes, como exposto *“A rede de contatos que você consegue participando de uma empresa júnior é muito grande, pois o movimento abrange o Brasil inteiro, e normalmente todos os empresários juniores estão dispostos a realizar benches para compartilharem as experiências e desafios que estão passando ou que já superaram.”* (M11)

O fato da distribuição de respostas ser mais equilibrada pode ser advinda do período de pandemia Covid 19, onde os membros mais novos ainda não tiveram a oportunidade de contato direto com clientes e participação presencial em eventos do MEJ, o que segundo alguns relatos, são os pontos-chaves no desenvolvimento dessa característica.

Gráfico 14 - Resultados obtidos sobre a característica assumir riscos calculados



Fonte: Formulário de pesquisa

A única característica em que os membros colocaram o nível 4 acima do nível 5 foi a de Assumir riscos calculados.

Quadro 22 - Resultados obtidos sobre a característica assumir riscos calculados

Característica
<b>Assumir riscos calculados</b>
Definição
<i>A percepção de qualidade e eficiência compõe o grau de exigência que o sujeito possui para o empreendimento. (JORGE, REIS, 2019, p. 8)</i>
Principais Relatos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Assumir riscos me ajudou a ter uma visão mais empreendedora. Ao longo da vivência na EJ aprendi e ainda estou aprendendo a abraçar a vulnerabilidade e naturalizar essas dores como parte do processo de construção de novos caminhos e oportunidades”</i></li> <li>• <i>“No projeto celulose, como não tínhamos muita base do que exatamente era a cara do resultado final, tivemos que confiar no processo e no que fazíamos. Os resultados então vieram e enfim foi possível entender o q buscávamos desde o início.”</i></li> <li>• <i>“Todas (ou quase todas) as decisões estratégicas de uma empresa envolvem riscos, cabendo a nós (diretores) avaliar se aquele risco vale a pena ser corrido naquele momento.”</i></li> <li>• <i>“Estando em cargo de liderança muitas situações ocorrem riscos, a responsabilidade é muito maior e isso acaba nos tornando mais críticos e analisar melhor os riscos de cada tomada de decisão.”</i></li> <li>• <i>“Dentro da Empresa Júnior cada um de nós é dono, e carregamos essa responsabilidade conosco. Sabendo que todos que nossos atos podem ter riscos e que estes devem ser assumidos e o mais rápido possível solucionados.</i></li> <li>• <i>“Na EJ temos a oportunidade de errar rápido, mas precisamos aprender ainda mais rápido com esse erro. E buscar cada vez mais a excelência.”</i></li> <li>• <i>“Como ainda não assumi cargos de liderança, não participei de planos estratégicos então não arrisquei tanto”</i></li> </ul>

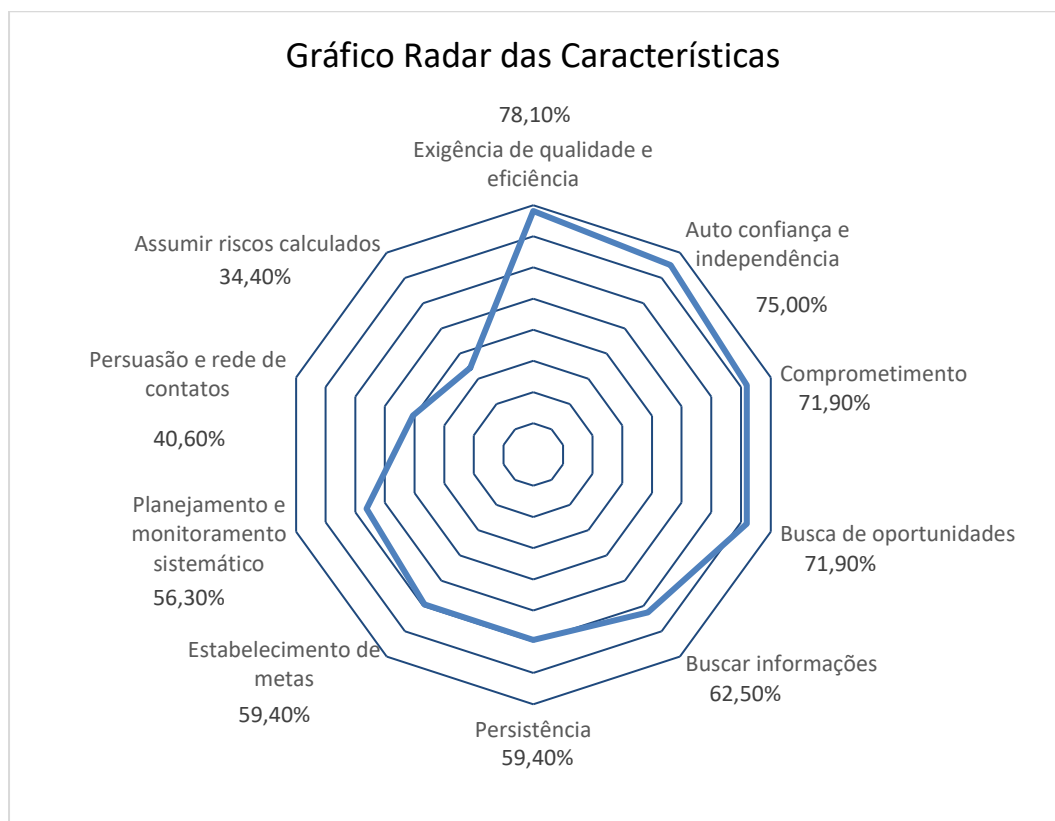
Fonte: Formulário de pesquisa

A característica Assumir Riscos Calculados, foi a única na qual o nível 4 foi maior que o nível 5. Mesmo a soma dos dois acarretando em mais de 90% de concordância pode-se perceber nas respostas que essa característica é muito bem desenvolvida em cargos de liderança e realização de atividades como planejamentos estratégicos. Entende-se que para que se chegue a essas atividades específicas desenvolvidas dentro da EJ, e exigido um tempo maior de experiência e de maiores responsabilidades, fazendo com que os membros mais novos ainda não se sintam plenamente desenvolvidos nesse sentido como diz *“Como ainda não assumi cargos de liderança, não participei de planos estratégicos então não arrisquei tanto”*(M2). Em confirmação a esse argumento o (M17) que já possui participações em diretoria e decisões estratégicas complementa *“Estando em cargo de liderança muitas situações ocorrem riscos, a responsabilidade é muito maior e isso acaba nos tornando mais críticos e analisar melhor os riscos de cada tomada de decisão.”*

Conforme pode-se acompanhar na apresentação deste item, as características sistematizadas pelo autor McClelland, que tomou-se como referencial para analisar

os dados coletados na especificidade da EJ Quanttum, foram analisadas de maneira positiva e satisfatórias. Assim, baseados nos dados e relatos dos membros participantes, pode-se dizer que todas elas foram avaliadas como desenvolvidas dentro da EJ. Claramente com diferentes níveis de concordância, devido a diferentes experiências e funções dos membros relatadas e especificadas nos quadros acima. Mas pode-se julgar que o desenvolvimento de características empreendedoras dentro da EJ Quanttum é efetivo. Na sequência apresenta-se um gráfico radar ilustrativo com as porcentagens que mais tiveram concordância com o nível 5 da pesquisa, ou seja, o nível máximo, aquele que os membros falaram que a EJ influi muito no desenvolvimento dessa característica.

Gráfico 15 - Radar de concordância das características no nível 5

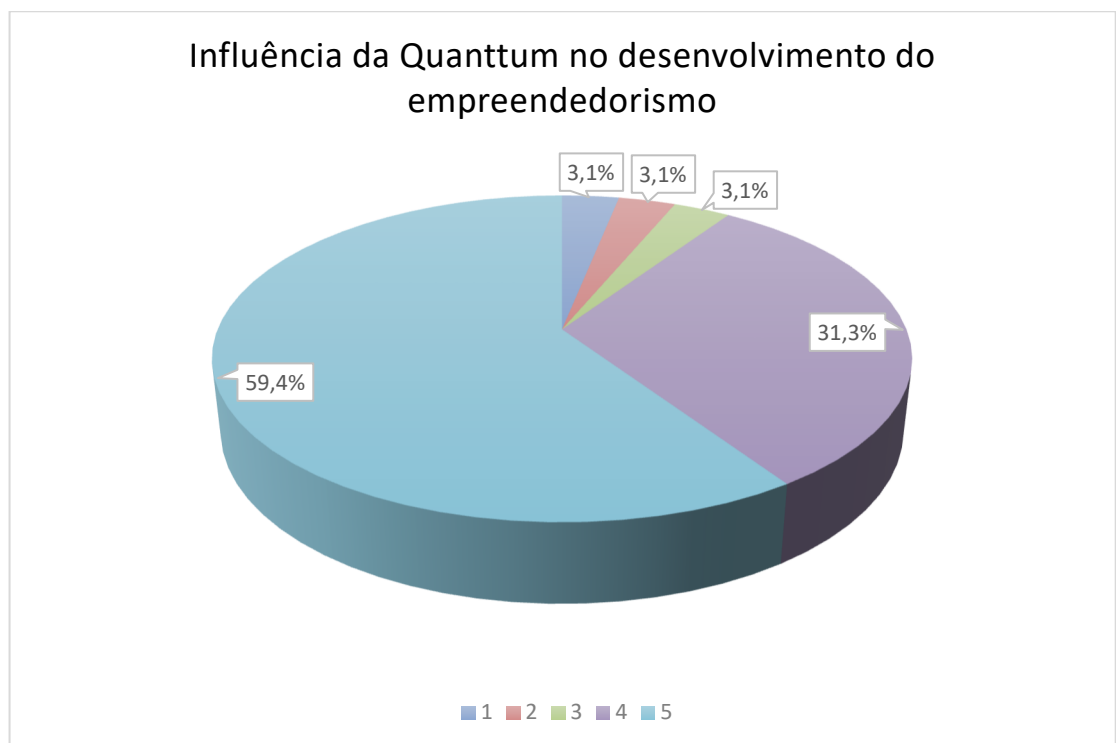


Fonte: Formulário de Pesquisa

Assim, baseado nas análises, falas e gráficos pode-se dizer que o objetivo específico de Visualizar a Influência da EJ Quantum no desenvolvimento do empreendedorismo em seus membros foi atingido.

Reforçando ainda mais o cumprimento desse objetivo específico, obteve-se o gráfico no qual os membros foram indagados de maneira direta se a Quantum influencia no desenvolvimento do empreendedorismo de seus Membros. O membro deveria atribuir uma nota de 1 a 5, de acordo com o tamanho da influência da EJ. Nota 1 para pouca ou nenhuma influência e nota 5 para muita influência. Seguem no gráfico 16 as respostas, reafirmando mais uma vez o cumprimento desse objetivo da pesquisa.

Gráfico 16 - Influência da Quantum no desenvolvimento do empreendedorismo



Fonte: formulário de pesquisa

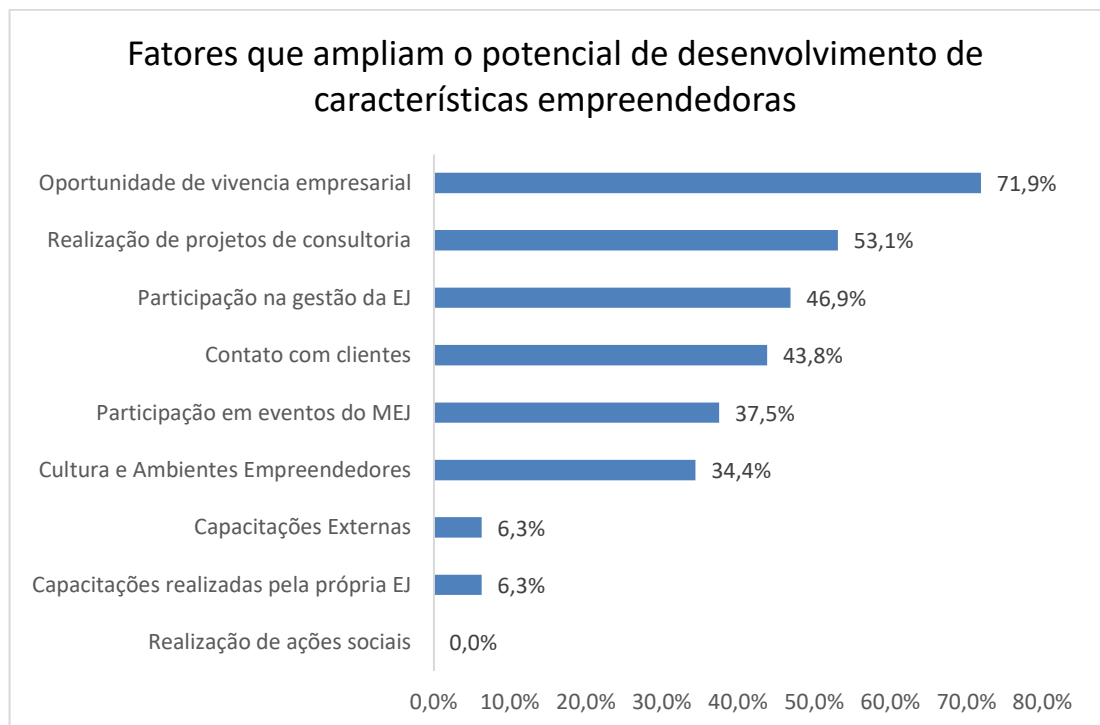
Nas respostas obteve-se quase 60% de concordância com a influência em nível máximo, e, se analisando os níveis 4 e 5, a concordância dos membros com a influência da EJ passa de 90%.



### 5.3 EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NA EJ QUANTTUM QUE CONTRIBUAM PARA O CONHECIMENTO RELACIONADO À GESTÃO/DESENVOLVIMENTO DE UM EMPREENDIMENTO E/OU NEGÓCIO

Recorrendo aos membros atuais sobre os três principais fatores que ampliam o potencial de desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores dos membros da EJ Quanttum. Obteve-se os seguintes dados, admitidas respostas múltiplas, em destaque: Oportunidade de vivência empresarial de seus membros 71,9%, Realização de projetos de consultoria 53,1% Participação na gestão da Empresa Junior 46,9%, Contato com clientes 43,8% Participação em eventos do Movimento Empresa Junior 37,5%, conforme pode-se acompanhar no Gráfico 17 abaixo:

Gráfico 17 - Fatores que ampliam o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores



Fonte: formulário de pesquisa, admitidas respostas múltiplas.

Tal resultado vem evidenciar o papel da Empresa Junior Quanttum no aprendizado da prática do empreendedorismo. Ou seja, o espaço oportunizou o exercício, a experiência que certamente não se esgota no tempo da participação dos

membros na EJ, mas se estende para além da experiência vivida, como pode-se comprovar nos dados colhidos junto aos egressos. Em síntese os egressos se referem ao aprendizado do processo de funcionamento de empresas/ experiências e vivências práticas que se aproxima dos membros atuais no percentual de 71,9% de oportunidade de vivência empresarial de seus membros; egressos: contatos profissionais e membros atuais contato com clientes; a questão da capacitação e do aprendizado para o empreendedorismo é comum as duas categorias de sujeitos.

Com esses dados considera-se que pode-se visualizar a contribuição da EJ Quanttum as vivências e experiências para o conhecimento relacionado à gestão/desenvolvimento de um empreendimento de seus membros, sem desconsiderar os dados coletados em questões anteriores que complementam o alcance deste objetivo específico da pesquisa. Como por exemplo o desenvolvimento de características empreendedoras também se relaciona em termos de vivências e de aprendizado. Relembrando Oka *et al* (2017), “empreendedorismo se desenvolve”, por se caracterizar num processo constante de aprendizagem, de “aprender fazendo”, e aqui em específico numa empresa júnior.

Góis (2018) reitera esse achado em sua pesquisa sobre a EJ Quanttum argumenta: “capacita e estimula os estudantes a tornarem-se futuros empreendedores” (p.23), apresentando um resultado de 92% de concordância parcial ou integral dos egressos quando questionados sobre o fomento da EJ ao empreendedorismo.

#### 5.4. PERSPECTIVAS DE AMPLIAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO NA QUANTTUM E NO MEJ

O formulário também serviu como fonte de busca sobre perspectivas de ampliação do empreendedorismo na Quanttum e no MEJ, um dos objetivos específicos do presente trabalho. Assim foi construído o quadro abaixo com os principais relatos e depoimentos a cerca desse item.

Quadro 23 - Sugestões sobre perspectivas de Ampliação do Empreendedorismo

Sugestões sobre perspectivas de Ampliação do Empreendedorismo
Capacitações
<p><i>“Mais capacitações em relação ao tema”</i></p> <p><i>“Acredito que se pudermos ter mais capacitações para os membros, ampliará muito o potencial dos membros”</i></p> <p><i>“Trazer personalidades que seguiram o caminho do empreendedorismo para compartilharem suas experiências em uma palestra/roda de conversa dentro da empresa”</i></p>
Proximidade ao cliente
<p><i>“Acredito que todas as experiências que temos aqui dentro nos ajudam a desenvolver este lado empreendedor, pois nos coloca no dia a dia de uma empresa, desde o contato do cliente até a entrega de um projeto, todos os membros terem a experiência de prospectar, contato com clientes”</i></p>
Contato com empresas
<p><i>“Mais networking com empresas seniores”</i></p> <p><i>“Ampliar o contato com grandes indústrias, seja para apenas networking, projetos conjuntos ou treinamento e palestras”</i></p> <p><i>“Sempre focar a energia para o externo, trazendo novas experiências empresariais para todos os membros”</i></p>

Fonte: Formulário de pesquisa

As respostas dos formulários quanto a ampliação das perspectivas de empreendedorismo focou-se, especialmente, na oportunidade de capacitações em empreendedorismo, vivência empresarial de seus membros, desenvolvimento de projetos de consultoria e de contato com clientes. Observa-se que as sugestões de ampliação das possibilidades de fortalecer as características e comportamentos empreendedores dentro da Quanttum são muito próximas dos dados coletados na primeira etapa da pesquisa junto aos egressos da Quanttum. Ou seja, membros egressos e membros atuais compartilham das mesmas ideias sobre o tema em análise nesta questão.

E como a Quanttum é uma expressão do MEJ que tem como missão a educação empreendedora dos estudantes, a perspectiva de ampliação acaba replicando dentro do movimento. Conforme pode –se ver em alguns depoimentos dos egressos e dos membros atuais que o citaram em outras questões analisadas. A

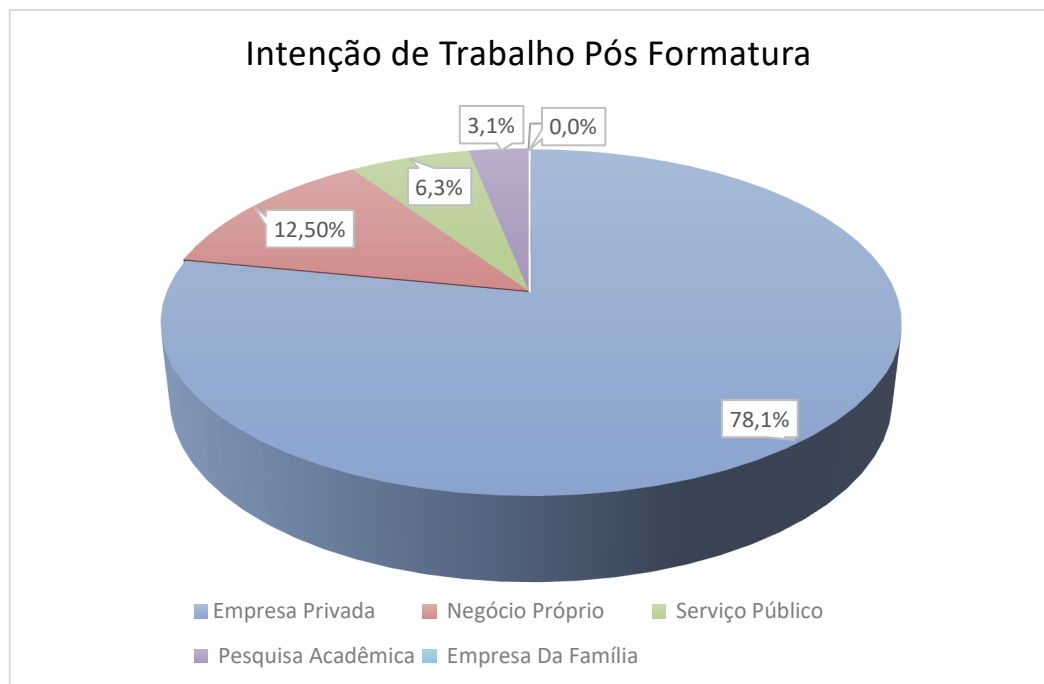
exemplo as respostas de membros atuais: E “ *Depois que tive contato com o MEJ percebi o potencial de impacto que temos, por isso a bem pouco tempo eu estou tendendo a ter a própria empresa.*” E “*Minha rede de contatos definitivamente aumentou, principalmente o MEJ possibilita isso, que se faça contato com EJs da cidade e do país inteiro.*”

Em síntese, a partir destes dados, considera-se que o objetivo específico de visualizar perspectivas de ampliação do empreendedorismo junto a Quanttum e ao MEJ é alcançado baseado na indicação das alternativas estratégicas pelos seus membros. Estes que vivenciam a prática de uma empresa júnior, que tem como fundamento a educação empreendedora, devem ter como uma de suas preocupações permanentes perspectivas de ampliação deste aprendizado.

## 5.5 PERSPECTIVAS DE FUTURO - DEPOIS DE CONCLUIR A GRADUAÇÃO

A título de complementação sobre as perspectivas de ampliação do empreendedorismo que a Quantum e no MEJ, foi indagado ainda aos membros atuais qual é a principal intenção de trabalho ao concluir o curso de Engenharia Química. Os destaques estão para 78,1 % para trabalhar em empresas privadas, 12,5 % para trabalhar em negócio próprio, como observa-se no gráfico 18

Gráfico 18 - Intenção de trabalho após a graduação.



Fonte: formulário de pesquisa

Algumas respostas qualitativas que ilustram o conteúdo dos gráficos são apresentadas no quadro 24:

Quadro 24 – Perspectivas depois de formado

<i>Empresa Privada</i>
<p><i>“A EJ contribuiu para despertar um olhar para criar uma carreira consolidada em uma empresa privada”</i></p> <p><i>“Possuo objetivo de trabalho em empresa no ramo de fermentação”</i></p> <p><i>“Quero muito buscar trabalhar em uma indústria aqui próxima a região de Ponta Grossa”.</i></p> <p><i>“Gosto de trabalhar com processos, então provavelmente irei para o caminho da indústria”</i></p> <p><i>“Quero trabalhar em indústrias, empresas privadas.”</i></p> <p><i>“Tenho muita vontade de ter uma experiência na indústria.”</i></p> <p><i>“Meu desejo após formado, seria atuar na área da indústria”</i></p> <p><i>“Me identifico mais atuando em grandes empresas industriais”</i></p> <p><i>“Busco uma carreira consolidada em uma empresa multinacional, onde possa ter oportunidades de trabalhar no exterior”</i></p> <p><i>“Não tenho ainda muita ideia disso, mas uma das coisas que tenho vontade é de seguir trabalhando na área da qualidade dentro da indústria”</i></p>
<i>Próprio Negócio</i>
<p><i>“Depois que tive contato com o MEJ percebi o potencial de impacto que temos, por isso a bem pouco tempo eu estou tendendo a ter a própria empresa.”</i></p> <p><i>“Depois que entrei na EJ minha visão mudou bastante e comecei a pensar em abrir uma empresa de consultoria na área da engenharia química, a ideia de fazer depois de formada o que faço dentro da EJ, que é impactar a sociedade e ajudar pessoas através da consultoria e realização de projetos me inspira.”</i></p> <p><i>“E o que mais me parece interessante, embora seja normalmente mais difícil e complicado.”</i></p> <p><i>“Imagino que o próprio ambiente da EJ me levou a começar a considerar essa opção como possível.”</i></p> <p><i>“Acredito que empreender o próprio negócio possibilita realizar ações que eu realmente acredito.”</i></p>

Fonte: formulário de pesquisa

Os dados sobre as perspectivas dos membros atuais após a conclusão do curso estão maioritariamente vinculados a possibilidade de trabalhar em empresas privadas. Este fato não exclui a possibilidade de se desenvolver as características e comportamentos intraempreendedores, a serem desenvolvidos dentro das empresas empregadoras. Relembrando a fundamentação teórica sistematizada neste trabalho sobre intraempreendedorismo Fumagali et al.(2008) para caracterizar o termo empreendedor corporativo, ou seja, um funcionário dentro da organização que “[...] assume responsabilidade direta para transformar uma ideia em um produto final lucrativo, a partir da assunção de risco e da inovação.” (p.5)

Conforme visto anteriormente, são peculiaridades da personalidade do intraempreendedor que combinam perfil inovador. Porém, os dados não levam a consideração direta de que todos serão intraempreendedores, mas se cruzarmos com os dados das questões anteriores do formulário, é possível, visualizar um aprendizado no sentido de desenvolver características e comportamentos empreendedores dentro de empresas contratantes.

## 6 ESCALA DE APRENDIZADO

Este item tem como objetivo fazer uma síntese integradora dos pilares analisados anteriormente nos dois grupos de pesquisa: motivação em entrar na EJ, dificuldades e desenvolvimento de características, a influência da Quantum no comportamento empreendedor de seus membros, e as perspectivas de ampliação do empreendedorismo na Quantum/MEJ.

O item intitula-se escala justamente pelo nivelamento identificado do processo de aprendizagem presente em todas as respostas dos sujeitos de pesquisa.

A síntese analítica aqui traçada foi possível a partir do referencial teórico que embasou o processo de pesquisa e dos dados coletados na pesquisa de campo foi possível responder ao problema de pesquisa: de que maneira a Quantum Empresa Júnior contribui para o desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores em seus membros?

Retomando alguns elementos da revisão de literatura que discutem o significado geral de empreendedorismo, tem-se que “definir o empreendedor é um desafio perpétuo dada a ampla variedade de pontos de vista usados para estudar o fenômeno” Filion (1999, p. 14), demonstrando a complexidade do tema e que existem diversas maneiras de se empreender ou de se tornar empreendedor, conforme vimos, razão pela qual identifica-se que há múltiplas faces no empreendedorismo. E, é de comum acordo entre os autores que discutem empreendedorismo, que o sujeito empreendedor tem um papel primordial no processo.

Tal aspecto foi comprovado nesta pesquisa, pois sem os dados coletados junto aos dos sujeitos de pesquisa, que tiveram um papel primordial nas experiências relatadas na Quantum, enquanto egressos e membros atuais. E o pesquisador, que também foi um membro da EJ, a partir dos dados coletados e da experiência vivida aponta elementos desta síntese analítica proposta.

Denomina-se escala de aprendizado, todo o processo que os acadêmicos de Engenharia Química passaram dentro da Quantum:

Primeiro degrau da escala de aprendizado: se constitui no primeiro momento, ainda nas etapas do processo seletivo, em que se recrutam pessoas com uma predisposição a aceitar novos desafios, a novos aprendizados, que os tirem da zona de conforto, que tenham disposição a realizar atividades que não realizam em suas rotinas acadêmicas, que já tenham em seu perfil algumas das características

empreendedoras citadas nesse trabalho: a exemplo: “...mas esse perfil corporativo, digamos assim, de entender sobre esses assuntos, sobre esses tópicos. Essas palavras... aquilo estava me animando muito e me despertando muita curiosidade...”(empreendedor 2)

Segundo degrau da escala de aprendizado: se constitui quando essas pessoas motivadas se deparam com as dificuldades e as frustrações que certamente aparecem pelo caminho. Só a experiência e a vivência os fazem entender que tudo isso é uma grande oportunidade de antecipar situações da vida profissional, certos do sentimento de aprendizado. São nos momentos em que se tem uma reunião com cliente em meio a uma semana de provas que o entendimento do senso de responsabilidade se torna concreto. Faz parte do processo de aprendizado do ser humano, sentir na própria pele algumas frustrações para que possa amadurecer e melhorar, aprender a se posicionar e pensar criticamente no seu papel como engenheiro após a formação. Como já dito anteriormente, na fala de um dos empreendedores: o aprendizado empírico ocorre “colocando a mão na massa”. Por esse caminho se tem uma noção mais concreta das dificuldades do mercado de trabalho.

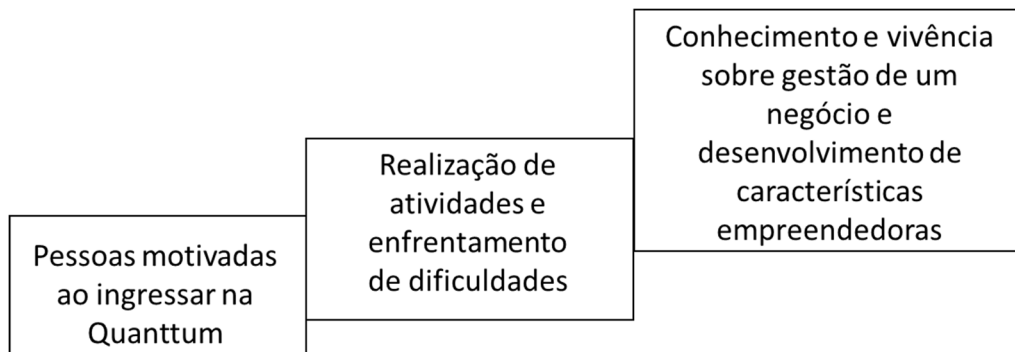
Terceiro degrau da escala de aprendizado: uma pessoa motivada, na busca de “fazer sempre mais e melhor”, automaticamente vai desenvolver inúmeras características empreendedoras como exposto na análise dos dados.

Neste caminho, uma pessoa motivada, que realizou atividades diferentes e assim desenvolveu habilidades técnicas e pessoais, estará confiante, e principalmente, com o senso de responsabilidade melhor desenvolvido. Com este escalonamento de aprendizados, pode assumir o papel na sua carreira “entender o mundo dos negócios, fora da sala de aula pra entender o que é uma empresa e, na verdade, eu queria entender esse mundo assim mesmo, como ele funcionava.

Assim, baseado nos conteúdos apresentados acima, pode-se construir a figura resumo 2



Figura 2- Resumo da Escala de Aprendizado



Fonte: Autoria própria

A partir deste escalonamento, separado didaticamente, em três degraus, pode-se dizer que o desenvolvimento das características empreendedoras não ocorre de uma hora pra outra, ou com um evento específico. Que os processos educativos, de aprendizagem, são processuais, de construção gradativa. Ninguém simplesmente acorda empreendedor, o empreendedorismo se difunde na constância do aprendizado diário. E a Quanttum teve um papel fundamental em fortalecer essa constância e esse aprendizado, extra - curricular, construindo relações profissionais, de confiança e de amizade entre seus membros tornando esse caminho muito mais produtivo e efetivo.

## 7. CONCLUSÃO

Ao chegar neste ponto do processo de pesquisa, de retomar os seus elementos norteadores, como o problema e os objetivos propostos e analisar o alcance dos mesmos, faz-se necessário retomar os caminhos percorridos e destacar a contribuição dos sujeitos de pesquisa (egressos e membros atuais), pois sem os quais não teria sido possível traçar a discussão aqui proposta.

A coleta de dados junto a estes sujeitos se deu inicialmente por meio de entrevista aberta em amostra qualitativa de três egressos da Quanttum, no sentido de captar elementos sobre o processo de construção das características e comportamentos empreendedores. E, num segundo momento, foi feita junto a membros atuais (2021) da Quanttum (trinta e dois) com o preenchimento de um formulário online pela plataforma Google Forms, no sentido de identificar se características e comportamentos empreendedores estão sendo potencializados na Quanttum.

Retomando o objetivo geral deste trabalho que foi o de evidenciar o papel da Quanttum, Empresa Júnior do curso de Engenharia Química da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), no desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores em seus membros tem-se a considerar que foi alcançado por meio dos objetivos específicos que estarão relacionados com a apresentação dos principais resultados.

Com relação aos objetivos específicos de identificar a contribuição da EJ Quanttum para o conhecimento relacionado à gestão/desenvolvimento de um empreendimento e de pesquisar a influência da EJ Quanttum no desenvolvimento do empreendedorismo em seus membros pode se analisar que as experiências vivenciadas na EJ Quanttum contribuíram para o aprendizado do empreendedorismo nas duas categorias de sujeitos bastante próximas no sentido de oportunizar este conhecimento sobre empreendedorismo. Já com relação ao objetivo de pesquisar a influência da EJ Quanttum no desenvolvimento do empreendedorismo em seus membros pode se visualizar a contribuição da EJ Quanttum, por meio das vivências e experiências de atividades que provocaram mudanças em seus pensamentos e comportamentos enquanto acadêmicos. Na ampliação de conhecimentos pautados na prática desenvolvida, com destaque para os fatores que ampliam o potencial de desenvolvimento de características empreendedoras: membros atuais 71,9% de

oportunidade de vivência empresarial de seus membros, 53,1% realização de projetos de consultoria, 46,9% participação na gestão da EJ. Egressos: contatos com profissionais; desenvolvimento de segurança e senso de responsabilidade.

Com relação ao objetivo de visualizar perspectivas de ampliação do empreendedorismo junto a Quanttum e ao MEJ houve a indicação das alternativas estratégicas pelos seus membros para que as características empreendedoras fossem ainda mais desenvolvidas, destacaram-se os dados sobre as possibilidades de ampliação seriam as capacitações, vivência empresarial de seus membros, proximidade com clientes, contato com empresas, projetos autônomos, alternativas de trabalho e desenvolvimento de projetos originários da própria EJ. Portanto, considera-se que o objetivo em questão foi atingido.

Escala De Aprendizado – neste eixo de análise procurou-se fazer uma síntese integradora dos eixos analisados anteriormente: a motivação que os participantes tiveram ao ingressar na Quanttum; as dificuldades e características e comportamentos; a influência da Quanttum no comportamento empreendedor de seus membros; as perspectivas de ampliação do empreendedorismo na Quanttum. Reitera-se a importância dos depoimentos dos sujeitos de pesquisa: sujeitos empreendedores, integrantes da Quanttum, os quais, com seus aprendizados desenvolveram escalas: que iniciaram com o processo seletivo de ingresso na Quanttum; a motivação, dificuldades, vivências e experiências foram construindo um aprendizado em empreendedorismo; desenvolvendo características empreendedoras no “mundo dos negócios”; chega-se a uma escala de responsabilidade, de ousadia, de resiliência, de escalas alcançadas, como degraus no processo educativo, extracurricular, oportunizado pela EJ aos participantes da mesma.

A influência da Quantum no desenvolvimento das características e comportamentos empreendedores de seus membros é evidenciada pelo alcance dos objetivos deste trabalho. Os dados apontam, em síntese, quanto a influência da Quanttum se constituir no espaço de oportunidade de aprendizado e desenvolvimento de características empreendedoras, neste sentido, houve destaque para os níveis 4 e 5 de concordância de que a Quanttum influencia no desenvolvimento do empreendedorismo de seus membros, num percentual de 90,7%. Ressalta-se que este empreendedorismo é expressado pelas características empreendedoras desenvolvidas no nível de uma empresa júnior, ou seja, estão ainda num processo de desenvolvimento, sendo gestadas, aprendidas. Tal consideração vem ao encontro dos

propósitos do MEJ quanto a educação empreendedora dos participantes do movimento.

A pesquisa demonstrou que as características empreendedoras que se destacaram junto aos membros da Quanttum foram: exigência de qualidade e eficiência 78,10%, autoconfiança e independência 75,0%, comprometimento 71,90 %, busca de oportunidades 71,90 %. Estas são algumas das características que coadunam com perfil de empreendedores que a literatura tem apontado. Soma-se a esta consideração o achado de pesquisa de que as verbalizações dos empreendedores egressos e acadêmicos se aproximam com os dados da pesquisa bibliográfica sobre empreendedorismo, características, comportamentos, inovação, empresa júnior. Ou seja, há coincidência do conteúdo dos dados da pesquisa de campo com os dados da pesquisa bibliográfica que fundamenta este trabalho.

Considera-se que os resultados da pesquisa foram relevantes para a realidade específica pesquisada, por meio dos procedimentos metodológicos adotados, mas certamente suscitam novas investigações, novos referenciais que renovam as reflexões sobre um tema tão instigante como o empreendedorismo relacionado às empresas juniores.

## REFERÊNCIAS

AFFONSO, Ligia Maria. Et al. **Empreendedorismo**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028326/pageid/1> Acesso em 17/11/21

ALVES, Angela Gilda; *et al.* A utilização da entrevista aberta em pesquisa qualitativa: compreendendo a realidade humana através da fala. In: **I Seminário Internacional De Pesquisa Em Saúde – II Simpósio de Pesquisa em Enfermagem do Distrito Federal**, 2018, Distrito Federal. Anais eletrônicos... Campinas, Galoá, 2018. Disponível em: <https://proceedings.science/anais-do-simpe-2018/papers/a-utilizacao-da-entrevista-aberta-em-pesquisa-qualitativa%3A-compreendendo-a-realidade-humana-atraves-da-fala> Acesso em: 06 nov. 2021.

BARBOSA, Raul Afonso Pommer et al. O Impacto da Educação Empreendedora na Intenção de Empreender análise dos traços de personalidade. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas** 8, Vol. 9, Nº. 1, 2020 : págs. 124-158 disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299826> acesso em 17/11/21

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70 Ltda, 1977.

BRANSKI, Regina M. ; CALDEIRA, Raul C.; FRANCO, Orlando F. L, JR. **Metodologia de Estudo de Casos Aplicada à Logística**. Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)/Laboratório de Aprendizagem em Logística e Transporte (LALT). 2017. Disponível em <http://lalt.fec.unicamp.br/index.php/category/serie-amanha-imam/>. Acesso em 03/08/21

BRASIL JÚNIOR. **Confederação Brasileira de Empresas Juniores**. Disponível em: <https://www.brasiljunior.org.br>. Acesso em: 06/04/19

BRASIL JÚNIOR. **Brasil Júnior**. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conteudos/como-atingir-o-alto-crescimento>. Acesso em: 3 Aug. 2021.

CAMPOS, Elisane. *ett al.* Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 14(4), out-dez 2014, pp 144. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n4/v14n4a11.pdf>. Acesso em 31/07/21

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

CRUZ, Carlos F. Os motivos que dificultam a ação empreendedora conforme o ciclo de vida das organizações. Um estudo de caso: Pramp's lanchonete. 2005. 125 f. **Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)** – Programa de Pós-

Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis. Disponível em <https://core.ac.uk/download/pdf/30382813.pdf> , acesso em 11/04/19.

DORNELAS, José C. A. **Empreendedorismo corporativo**: como ser um empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações estabelecidas. Rio de Janeiro : Elsevier, 2003.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo, transformando ideias em negócios - 7ª Edição**. São Paulo : Editora Empreende, 2018. 9788566103076. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788566103076/>. Acesso em: 20 nov. 2021.

DORNELAS, Jose C.A. **Empreendedorismo Corporativo**: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa. 3 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

DORNELAS, José C. A. **Empreendedorismo na prática** : mitos e verdades do empreendedor de sucesso José Dornelas. - 3. ed. - Rio de Janeiro : LTC, 2015.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo corporativo** . São Paulo: Editora Empreende, 2020. 9786587052045. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786587052045/>. Acesso em: 18 nov. 2021.

DUARTE, Thayná et al. Práticas inovadoras nas bibliotecas escolares em Florianópolis: empreendedorismo cultural em foco. **Perspectivas em Ciência da Informação** [online]. 2018, v. 23, n. 3, pp. 104-123. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-5344/3160>>. Acesso 19 Novembro 2021

FARAH, Isabela A. M. Empresa Junior da PUC-Rio: uma Comunidade de Prática? **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC Rio. Rio de Janeiro, 2014, 120 p. Disponível em [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/23388/23388\\_1.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/23388/23388_1.PDF), acesso 03/04/2019.

FISCHER, A NODARI,T.M. FEGER, J.E Empreendedorismo: algumas reflexões quanto às características. **Race**, Unoesc, v. 7, n. 1, p. 39-52, jan./jun. 2008. Disponível em <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/378/122>, acesso em 21/10/21

FILION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v.34,n.2,p.05-28,abril/junho,1999. Disponível em, <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3402005.pdf> acesso em 11/04/19.

FUMAGALLI, Luiz A.W. et al Intraempreendedorismo: um estudo das relações entre cultura organizacional e a capacidade de empreender nas empresas. **XXV Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica**. Brasília, 2008. Disponível em <http://www.convibra.com.br/inicio.asp?ev=22>, acesso em 10/04/19.

GERHARDT, Tatiana; SILVEIRA, Denise T. (orgs). **Métodos de Pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS, Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

CARLOS, GIL, . A. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição . São Paulo: Grupo GEN, 2019. 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 17/11/21

GOIS, Isabela C. A Contribuição da Empresa Júnior na Formação Do Engenheiro Químico: estudo de caso na Quanttum Empresa Júnior. **Trabalho de Conclusão de Curso Engenharia Química**, UTFPR, PONTA GROSSA, 2018, 86 p.

JADE. **European Confederation Of Junior Enterprise**. Disponível em <https://www.jadenet.org/>. Acesso em 06/04/19.

JORGE, Carlos Francisco B; REIS, Leonardo Melo. O conhecimento e a sua gestão como recurso estratégico na construção de competências empreendedoras para o processo de empreendedorismo. Congresso Internacional de Administração 2019. UEPG. [http://admpg.com.br/2019/anais/arquivos/06262019\\_160647\\_5d13cc5b71252.pdf](http://admpg.com.br/2019/anais/arquivos/06262019_160647_5d13cc5b71252.pdf), acesso em 01/11/21

KRÜGER, C; PINHEIRO, J.P; MINELLO, I.F. As características comportamentais empreendedoras de David McClelland. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales** (enero 2017). Disponível em <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/01/mcclelland.html>, acesso em 22/10/21

LAUTENSCHLAGER, Flaviana Barcelini. Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma empresa júnior de psicologia. **Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia**. UFSC, 2009

LIZOTE, S A; VERDINELLI, M A. Competências empreendedoras: um estudo com funcionários administrativos de uma empresa do ramo alimentício. **RPCA** : Rio de Janeiro. v. 8. n. 1 jan./mar. 2014 164-182. Disponível em : <http://www.spell.org.br/documentos/ver/31176/competencias-empreendedoras--um-estudo-com-funcionarios-administrativos-de-uma-empresa-do-ramo-alimenticio>, acesso em 23/10/21

MATHIAS, Sergio Larruscaim; SAKAI, Celio. **Utilização da Ferramenta Google Forms no Processo de Avaliação Institucional**: Estudo de Caso nas Faculdades Magsul. Eixo I - Criação de estratégias e metodologias para o trabalho das CPA. INEP.MEC disponível em [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/avaliacao\\_institucional/seminarios\\_regionais/trabalhos\\_regiao/2013/centro\\_oeste/eixo\\_1/google\\_forms\\_processo\\_avalia](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_institucional/seminarios_regionais/trabalhos_regiao/2013/centro_oeste/eixo_1/google_forms_processo_avalia)

cao instit estudo caso faculdades mag.pdf acessado em 07/11/21 dados incompletos.

MATOS, Franco de. **O conceito, o funcionamento, a história e as tendências do Movimento EJ**. São Paulo : Editora Martin Claret Ltda, 1997.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, M.C.S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007. 406 p

OSLO MANUAL 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg, 2018 disponível em: [https://www.ovtt.org/wp-content/uploads/2020/05/Manual\\_Oslo\\_2018.pdf](https://www.ovtt.org/wp-content/uploads/2020/05/Manual_Oslo_2018.pdf) acesso em 18/11/21

OKA, A. *et al* Empresas juniores e competências empreendedoras: uma análise sob a óptica de seus ex-membros. **Revista Jovens Pesquisadores** VOL. 14, No 2 (27), jul.-dez/2017, disponível em <https://www.researchgate.net/publication/327339835> acesso em 21/10/21

OLIVEIRA, Janaina M.; RIBEIRO, Fabio S.A Empresa Júnior e a Formação de Empreendedores. **Anais eletrônicos IASP 30<sup>º</sup> World Conference of Science Paris; ANPROTEC XXIII Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas**. Recife, 2013. Disponível em <http://anprotec.org.br/site/2013/10/anais>, acesso em 02/05/2019.

PAIVA, Matheus et al. Inovação e os efeitos sobre a dinâmica de mercado: uma síntese teórica de Smith e Schumpeter **INTERAÇÕES**, Campo Grande, MS, v. 19, n. 1, p. 155-170, jan./mar. 2018. Disponível em <https://www.scielo.br/j/inter/a/DVkwShDFG99PSxN3tjrndcq/?lang=pt> acesso em 18/11/21

POPA, Ioan L., PREDA, G.; BOLDEA, M. **Theoretical approach of the Concept of innovation**. Managerial Challenges of the Contemporary Society, Faculty of Economics and Business Administration, Babes-Bolyai University, 2010 Disponível em <https://econpapers.repec.org/paper/bbuwpaper/29.htm>, acesso em 03/04/19.

PORTER, Michael E. **A Vantagem Competitiva das nações**. Campus: Rio de Janeiro, Campus, 1989.

RIBEIRO. M.F; MOREIRA, R.N. Características do comportamento empreendedor dos professores de empreendedorismo de ensino fundamental de uma solução educacional. **Revista de Administração da UNI7**. Fortaleza: v. 1 n. 1 2017. Disponível em : <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistadaadministracao/article/view/493Acesso> em 21/10/21



SCHMITT, Alan Christian et al. Contribuições das Empresas Juniores Para a Formação Acadêmica na Visão dos Alunos da UDESC Joinville. . Revista Eletrônica Engenharia Viva. (Online). Goiânia, v. 2, n. 2, p. 61-70, ago./dez 2015. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/ijaeedu/article/view/37538/24469> acesso em 15/11/21

TAMAYO, Alvaro. Tatiane Paschoal. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador **Rev. adm. contemp.** 7 (4) • Dez 2003 <https://www.scielo.br/j/rac/a/8PGD7qcRB9JL8CjQZNDFbrp/?lang=pt> acessado em 07/09/21

TOMMASI, Livia de, CORROCHANO, Maria Carla Do qualificar ao empreender: políticas de trabalho para jovens no Brasil. Estudos Avançados [online]. 2020, v. 34, n. 99 [Acessado 17 Novembro 2021] , pp. 353-372. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3499.021>>. acesso em 12/11/21

TURRIONI, J. B.; MELLO, C. H. P. Metodologia de Pesquisa em Engenharia de Produção: Estratégias, Métodos e Técnicas para Condução de Pesquisas Quantitativa e Qualitativas. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Itajubá: Editora UNIFEI, 2012, 199p acesso 19/11/21

VELASCO, Carlos Alberto Santamaria. Factores condicionantes de las intenciones emprendedoras en estudiantes universitarios de la universidad de guadalajara: el caso de cuvalles. **Rev. Emprendedorismo** Gest. Pequenas Empres. | São Paulo, v.9 | n.1 | p. 77-97 | Jan/Abr. 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299823> acesso em 16/11/21

ZILLOTTO, Denise M; BERTI, Ariete R. A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior **Revista Conexão** UEPG, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 210-217 Universidade Estadual de Ponta Grossa Ponta Grossa, Brasil, disponível em <https://revistas2.uepg.br/index.php/conexao/article/view/4554> acessado em 12/09/20

## APÊNDICE A – Questionário de Pesquisa

Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
Diretoria de Graduação e Educação Profissional  
*Secretaria de Gestão Acadêmica*  
Departamento de Biblioteca

### Formulário Utilizado na Segunda Etapa de Coleta de Dados

01. Nome *	Short answer text
02. Idade *	Short answer text
03. Período *	Short answer text
04. Data de Ingresso na EJ Quanttum como Trainee (Mês/Ano) *	Short answer text
05. Diretorias que participou *	Long answer text
06. Principais Atividades e/ou Projetos realizados *	Long answer text

### Características e Comportamentos desenvolvidos na EJ Quantum

As questões a seguir tem como objetivo avaliar se ser membro da EJ Quantum contribuiu para o seu desenvolvimento em relação à determinadas características e comportamentos.

Você deve então fazer essa avaliação para cada uma das características e comportamentos listados a seguir, utilizando uma escala de 01 à 05, considerando que:

- 01: ser membro da EJ Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento
- 02: ser membro da EJ Quantum contribuiu pouco para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento
- 03: ser membro da EJ Quantum contribuiu razoavelmente para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento
- 04: ser membro da EJ Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento
- 05: ser membro da EJ Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

07. Iniciativa e busca por oportunidades (avalie o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

1    2    3    4    5

Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

07. Iniciativa e busca por oportunidades (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text

.....

08. Persistência (avalie o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

1    2    3    4    5

Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

08. Persistência (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text

.....

09. Assumir riscos calculados (avale o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

	1	2	3	4	5	
Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

09. Assumir riscos calculados (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text

10. Exigência de qualidade e eficiência (avale o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

	1	2	3	4	5	
Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

10. Exigência de qualidade e eficiência (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text

11. Comprometimento (avale o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

	1	2	3	4	5	
Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

11. Comprometimento (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text

12. Buscar informações (avalié o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

	1	2	3	4	5	
Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

12. Buscar informações (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text

13. Estabelecimento de Metas (avalié o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

	1	2	3	4	5	
Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

13. Estabelecimento de Metas (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text

14. Persuasão e rede de contatos/networking (avalié o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

	1	2	3	4	5	
Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

14. Persuasão e rede de contatos/networking (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text

15. Autoconfiança e independência (avalié o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

	1	2	3	4	5	
Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

...

15. Autoconfiança e independência (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text  
.....

16. Planejamento e monitoramento sistemático (avalié o quanto que ser membro da Quantum contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento) \*

	1	2	3	4	5	
Ser membro da Quantum não contribuiu para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ser membro da Quantum contribuiu muito para o desenvolvimento desta característica e/ou comportamento

16. Planejamento e monitoramento sistemático (comente a alternativa escolhida a partir de exemplos e/ou situações que vivenciou como membro da EJ Quantum)

Long answer text  
.....

17. Selecione as 03 principais fatores que ampliam o potencial de desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores dos membros da EJ Quantum. \*

- Realização de projetos de consultoria
- Contato com clientes
- Capacitações realizadas pela própria EJ
- Capacitações externas
- Participação na gestão da Empresa Junior
- Participação em eventos do Movimento Empresa Junior
- Cultura e ambiente empreendedores da EJ Quantum
- Oportunidade de vivência empresarial de seus membros
- Realização de ações sociais
- Other...

18. Considerando uma escala de 01 à 05, qual a sua avaliação em relação ao quanto a EJ Quantum influencia no desenvolvimento do empreendedorismo de seus membros. \*

1            2            3            4            5

Não influencia      ○            ○            ○            ○            ○            Influencia muito

19. Você tem ou já teve alguma iniciativa empreendedora?

- Sim
- Não

19. Comente sobre a sua iniciativa empreendedora e se o fato de ser membro da EJ Quantum auxiliou de alguma forma neste processo.

Long answer text

19. Comente sobre a sua iniciativa empreendedora e se o fato de ser membro da EJ Quantum auxiliou de alguma forma neste processo.

Long answer text

...

20. Quais outras ações a EJ Quantum poderia implementar de forma a ampliar o potencial de desenvolvimento de características e comportamentos empreendedores de seus membros? \*

Long answer text

21. Qual a sua principal intenção de trabalho assim que se formar? \*

- Empresa privada
- Serviço público/prestar concurso
- Instituição de ensino superior/meio acadêmico/pesquisa
- Próprio negócio
- Continuidade à empresa da família
- Outros

21. Comente sobre a alternativa escolhida.

Long answer text

22. Muito obrigado pela sua contribuição ao responder o questionário. Fique à vontade para utilizar este espaço caso queira acrescentar mais alguma informação relacionada às temáticas abordadas.

Long answer text