UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA

RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA

EMPRESA JÚNIOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO: ENTRE A FORMAÇÃO E O TRABALHO, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA Ceta Jr.

SEROPÉDICA
2026

RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA

EMPRESA JÚNIOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO: ENTRE A FORMAÇÃO E O TRABALHO, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA Ceta Jr.

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Educação, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola.

Orientador: **Dr. Jorge Luiz de Goes Pereira**

Co-orientadora: **Dr. Tatiane de Oliveira Pinto**

SEROPÉDICA
2026

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central/Central de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
Com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

F383e

Ferreira, Rafael dos Santos, 1985-
Empresa Júnior na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro: Entre a formação e o trabalho, um estudo de caso na empresa Ceta Jr. / Rafael dos Santos Ferreira. - Nova Iguaçu, 2026.
88 f.

Orientador: Jorge Luiz de Goes Pereira.
Coorientadora: Tatiane de Oliveira Pinto.
Dissertação(Mestrado). -- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, 2026.

1. Empresa Júnior. 2. Educação. 3. Formação Profissional. 4. Mercado de Trabalho. 5. Extensão Universitária. I. Pereira, Jorge Luiz de Goes, 1967-, orient. II. Pinto, Tatiane de Oliveira, 1979-, coorient. III Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola. IV. Título.

É permitida a cópia parcial ou total desta TFC/Dissertação/Tese, desde que seja citada a fonte

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA

HOMOLOGAÇÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO Nº 52 / 2026 - PPGEA (11.39.49)

Nº do Protocolo: 23083.045897/2026-71

Seropédica-RJ, 14 de setembro de 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA

RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Educação, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Área de Concentração em Educação e Sociedade Sustentável: Diálogos Ontoepistemológicos na Formação Humana, Culturas e Natureza.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM: **24/08/2026**

JORGE LUIZ DE GOES PEREIRA, Dr. UFRRJ
Orientador

SANDRA REGINA GREGORIO, Dra. UFRRJ

TATIANE DE OLIVEIRA PINTO, Dra. UFRRJ

VANDERLEI ANTONIO STEFANUTO, Dr. IETEC

(Assinado digitalmente em 14/09/2026 15:18)
JORGE LUIZ DE GOES PEREIRA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DHSS (12.28.01.00.00.00.00.10)
Matrícula: 1720967

(Assinado digitalmente em 14/09/2026 14:08)
SANDRA REGINA GREGORIO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DTA (12.28.01.00.00.00.00.46)
Matrícula: 1350628

(Assinado digitalmente em 14/09/2026 17:24)
TATIANE DE OLIVEIRA PINTO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DHSS (12.28.01.00.00.00.00.10)
Matrícula: 3615478

(Assinado digitalmente em 14/09/2026 17:00)
VANDERLEI ANTONIO STEFANUTO
USUÁRIO EXTERNO
CPF: 195.339.838-33

Visualize o documento original em https://sipac.ufrrj.br/public/documentos/index.jsp informando seu número: 52, ano: 2026, tipo: HOMOLOGAÇÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO, data de emissão: 14/09/2026 e o código de verificação: f59dc4a4c7

DEDICATÓRIAS

Aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, aos meus pais Antonio e Vera que sempre torceram e se esforçaram para me dar essa oportunidade;

Ao meu irmão Miguel pelo companheirismo e amizade. Aos demais familiares, pelo amor, proteção e dedicação;

A minha esposa, Keila que sempre esteve ao meu lado, apesar de todos os contratempos que viveu nesses últimos tempos;

Aos meus amigos que são fundamentais na minha vida;

Ao meu orientador, Jorge Luiz de Goes Pereira, pela paciência, dedicação e por não me deixar desistir e a minha co-orientadora Tatiane pelo acolhimento e ajuda na construção do trabalho;

A todos os colegas e professores do PPGEA pelo apoio na realização deste trabalho;

Ao diretor do Instituto de Tecnologia Pedro Paulo pelo incentivo e apoio sempre;

A professora Sandra Gregório pelo incentivo e apoio não só a mim mas a outros colegas do Instituto que buscam ampliar seus conhecimentos;

Ao professor Kazuo por me servir de inspiração e pelos materiais de apoio;

Aos alunos e ao professor orientador Romulo, integrantes da Ceta Jr. que aceitaram participar dessa pesquisa;

Aos amigos do Instituto de Tecnologia que sempre me apoiaram e incentivaram na construção desse projeto;

Por fim, agradeço ao povo brasileiro que, por meio de impostos, garantiram as condições para que este trabalho fosse concluído em uma instituição pública e gratuita, embora muitos deles tenham sido excluídos deste espaço.

“De todas as coisas seguras, a mais segura
e a dúvida.”

[Bertolt Brecht]

RESUMO

FERREIRA, Rafael dos Santos. **EMPRESA JÚNIOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO: ENTRE A FORMAÇÃO E O TRABALHO, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA Ceta Jr.** Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola). Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2026, 87 p.

Empresas Juniores são associações sem fins lucrativos que têm como principais objetivos promover experiência de mercado aos graduandos da instituição à qual estão vinculados. Este estudo analisa a percepção dos discentes da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) integrantes da Empresa Júnior Ceta Jr. acerca da relação entre sua participação nesta, a formação acadêmica e o mundo do trabalho. Metodologicamente, caracteriza-se como um Estudo de Caso de abordagem qualitativa e pela técnica da Análise de Conteúdo. A coleta de dados envolveu análise documental e entrevistas semiestruturadas com seis dos onze integrantes da organização, amostra que indicou a saturação teórica de dados. Os resultados foram organizados em três categorias analíticas. Na dimensão acadêmica, a vivência na EJ é identificada como uma ferramenta pedagógica que desperta a autonomia intelectual, contudo, a multifuncionalidade imposta gera sobrecarga emocional e conflitos na gestão do tempo com outras atividades da universidade. No eixo do mercado de trabalho, a Ceta Jr. atua como um laboratório protegido que confere maturidade profissional e resiliência frente a clientes reais, embora os discentes internalizem precocemente as pressões da autorresponsabilização pela empregabilidade futura. Por fim, na relação com a UFRRJ, foi evidenciado um descompasso entre o plano normativo da extensão e as barreiras burocráticas e de infraestrutura no cotidiano universitário, apontando que o sucesso da empresa ocorre de forma resiliente contra os entraves institucionais. Conclui-se que o movimento cumpre um papel emancipador e técnico relevante, desde que resguardado da instrumentalização puramente mercadológica e apoiado por políticas institucionais.

Palavras-Chave: Empresa Júnior; Educação; Formação Profissional; Mercado de Trabalho; Extensão Universitária.

ABSTRACT

FERREIRA, Rafael dos Santos. **JUNIOR COMPANY AT THE FEDERAL RURAL UNIVERSITY OF RIO DE JANEIRO: BETWEEN TRAINING AND WORK, A CASE STUDY AT Ceta Jr.** Master's Dissertation (Graduate Program in Agricultural Education). Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2026, 87 p.

Junior Companies are non-profit associations whose main objective is to provide market experience to undergraduate students from their affiliated institution. This study analyzes the perception of undergraduate students from the Federal Rural University of Rio de Janeiro (UFRRJ) who are members of the Junior Company Ceta Jr. regarding the relationship between their participation in it, academic training, and the world of work. Methodologically, it is characterized as a qualitative Case Study utilizing the Content Analysis technique. Data collection involved document analysis and semi-structured interviews with six of the eleven members of the organization, a sample size that indicated theoretical data saturation. The results were organized into three analytical categories. In the academic dimension, the experience in the junior company is identified as a pedagogical tool that fosters intellectual autonomy; however, the imposed multifunctionality generates emotional overload and time management conflicts with other university activities. In the labor market axis, Ceta Jr. acts as a protected laboratory that provides professional maturity and resilience when facing real clients, although students prematurely internalize the pressures of self-responsibility for future employability. Finally, regarding the relationship with UFRRJ, a mismatch was evidenced between the normative framework of university extension programs and the bureaucratic and infrastructure barriers in daily university life, indicating that the company's success occurs resiliently against institutional obstacles. It is concluded that the movement plays a relevant empowering and technical role, provided it is safeguarded from purely market-driven exploitation and supported by institutional policies

Keywords: Junior Company; Educacion; Professional Training; Labor Market; University Extension.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Mapa do Estado do Rio de Janeiro e região da pesquisa
Figura 02: Foto do prédio principal da UFRRJ, campus Seropédica, Nova Iguaçu, Três Rios e Campos dos Goytacazes
Figura 03: Foto do prédio da INEAGRO e do box das Empresas Juniores
Figura 04: Cenário Nacional do Movimento Empresa Júnior em Números
Figura 05: Esquema dos períodos extensionistas
Figura 06: Organograma da Ceta Jr.
Figura 07: Secretaria administrativa da Ceta Jr.
Figura 08: Dados institucionais sobre o faturamento das empresas juniores na UFRRJ

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Perfil dos Entrevistados
Quadro 02: Resumo das EJs
Quadro 03: Em uma escala de 1 a 5, o quanto dos conhecimentos adquiridos em sala de aula são aplicados na Empresa Júnior?

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: O que mais te motivou a entrar na EJ?
Gráfico 02: Em uma escala de 1 a 5, como você avalia sua relação com os outros membros?
Gráfico 03: Como você avalia o apoio da Universidade para com a sua Empresa Júnior?

LISTA DE ABREVIAÇÕES E SIGLAS

UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

IT - Instituto de Tecnologia

EJs- Empresas Juniores

EJ- Empresa Júnior

PPGEA - Programa de Pós-graduação em Educação Agrícola

MEJ- Movimento Empresa Júnior

FGV - Fundação Getúlio Vargas

PNE - Plano Nacional de Educação

INEAGRO - Incubadora de empresas de Base Tecnológica em Agronegócios da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

ESAMV- Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

JADE - *Junior Association for Development in Europe*

FEJESP - Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo

SIGAA - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

FORPROEX - Fórum Nacional de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

PNE- Plano Nacional de Educação

INPI- Instituto Nacional da Propriedade Industrial

Ceta Jr. - Consultoria em Engenharia e Tecnologia de Alimentos

APRESENTAÇÃO

Iniciei minha trajetória acadêmica no ano de 2005/2, ao ingressar no curso de graduação em Administração de Empresas da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), no Instituto Multidisciplinar, no Município de Nova Iguaçu.

Como precisava conciliar meu trabalho como Agente Comunitário de Saúde na Prefeitura de Nova Iguaçu e Cinegrafista de Eventos, precisei trancar alguns períodos da graduação, o que fez com que levasse mais alguns anos para me formar. Outro fator que interferiu foram as greves que atrasaram o calendário acadêmico.

Após a conclusão da graduação, resolvi me dedicar a estudar para outros concursos públicos e, em 2016, fiz o concurso para Auxiliar Administrativo na Universidade Federal do Rio de Janeiro, sendo aprovado e alocado na secretaria administrativa do Instituto de Tecnologia (IT).

Atualmente, trabalho na secretaria do referido Instituto e tive contato com algumas Empresas Juniores (EJs) que estão alocadas nesse espaço institucional, o que despertou meu interesse sobre como elas funcionam e de que forma poderiam contribuir no desenvolvimento dos estudantes e a da instituição. Até então, eu não tinha conhecimento sobre a temática. Fiquei impressionado com as possibilidades que à Empresa Júnior pode oferecer tanto para formação dos estudantes como para universidade e a sociedade.

Quando o programa de Programa de Pós-graduação em Educação Agrícola (PPGEA), do Instituto de Agronomia, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) abriu sua seleção, enxerguei a possibilidade de desenvolver um projeto de pesquisa que pudesse alinhar minha formação acadêmica em Administração e o processo de formação discente.

Após a entrada no mestrado e o início da pesquisa passei por muitas barreiras, mas com o apoio de muitos consegui chegar até aqui. E quanto mais explorava o universo das EJs o encantamento aumentava e os desafios também. Compreender a EJ dentro do contexto educacional e social em que ela está inserida foi uma experiência transformadora e evolutiva tanto no aspecto acadêmico quanto no pessoal.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....1
METODOLOGIA.....5
CAPÍTULO I: MUNDO DO TRABALHO E AS NOVAS EXIGÊNCIAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL SUPERIOR..... 12
1.1 Trabalho humano, consciência e centralidade histórica do trabalho..... 12
1.2 Capitalismo, reestruturação produtiva e precarização do trabalho.....13
1.3 Educação, formação profissional e as novas exigências do mercado de trabalho..... 15
CAPÍTULO II- EMPRESAS JÚNIORES NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS E A EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA..... 20
2.1 Origem, Expansão e Consolidação do Movimento Empresa Júnior.....20
2.2 Empresa Júnior como Espaço de Formação, Trabalho e Extensão Universitária.....23
2.3 Trajetória Histórica e Concepções da Extensão Universitária.....25
2.4 Extensão Universitária, Curricularização e Relação com as Empresas Juniores..... 28
CAPÍTULO III- A EMPRESA CETA JÚNIOR NA UFRRJ: ENTRE A FORMAÇÃO E O TRABALHO.....32
3.1 A Ceta Jr..... 37
3.2 Percepções dos Discentes sobre Formação Acadêmica e Mercado de Trabalho..... 41
3.2.1 A Ceta Jr. e a Formação Acadêmica..... 45
3.2.1.1 Atribuições Práticas, Gestão do Tempo e o Impacto na Rotina Acadêmica.....45
3.2.1.2 Complementação Curricular e Articulação Teoria-Prática..... 47
3.2.2 A Ceta Jr. e o Mercado de Trabalho..... 48
3.2.2.1 Imersão no Mercado Real: O Laboratório Protegido e o Impacto Social.....48
3.2.2.2 Competências e Empregabilidade no Contexto da Flexibilização do Trabalho.....50
3.2.3 A Ceta Jr. e a UFRRJ..... 51
3.2.3.1 O Retorno Institucional e as Barreiras Burocráticas.....51
CONCLUSÕES.....54
REFERÊNCIAS..... 58
APÊNDICE A..... 64
APÊNDICE B..... 66
APÊNDICE C..... 67
ANEXO A..... 69

INTRODUÇÃO

O capitalismo ao ser instituído como sistema dominante ao longo dos anos, criou várias transformações de ordem estrutural, influenciando diretamente as diferentes dinâmicas sociais, inclusive as relações entre os indivíduos, sua formação e o trabalho (Fuzyama, 2020).

Neste sentido, a cada momento histórico que o capitalismo atravessa, novos regimes de trabalho surgem para se adequarem às dinâmicas sociais e para promoverem a aderência do indivíduo ao seu funcionamento. Conforme pontua Fuzyama (2020), esse processo de transformação e reestruturação produtiva gerou a necessidade de um dinamismo e uma maior flexibilidade nas organizações do trabalho.

Em um ambiente extremamente dinâmico, as mudanças no trabalho exigem cada vez mais profissionais capacitados. A competitividade entre as organizações e profissionais gera uma incessante busca pelo alto desempenho e melhores resultados. Dessa maneira, conforme aponta Ribeiro (2019), a formação do trabalhador, entendida como processo educativo, tem como uma de suas principais premissas o atendimento às demandas do capital, que atualmente requer um trabalhador polivalente, capaz de desempenhar várias tarefas e adaptar-se rapidamente às mudanças que o progresso tecnológico impõe.

Nesse contexto, a Universidade, nos moldes do pensamento capitalista, tem papel fundamental no desenvolvimento dos pré-requisitos necessários para que os alunos, futuros profissionais, apliquem os conhecimentos adquiridos na formação, adaptando-se a esse ambiente dinâmico e competitivo do mercado de trabalho.

A Universidade é baseada no tripé Ensino, Pesquisa e Extensão e o ensino universitário busca transmitir conhecimento científico, formando, assim, profissionais de nível superior. A pesquisa, por sua vez, está relacionada à produção de novos conhecimentos e a ampliação do saber e a Extensão constitui um ambiente de formação e aprendizagem profissional, transformando em ações práticas as teorias estudadas (Santos, 2012). Nessa perspectiva, com o objetivo de enriquecer a formação, destaca-se o movimento Empresa Júnior (EJ). O Movimento Empresa Júnior (MEJ) surgiu na França em 1967, com estudantes do curso de administração da *L'Ecole Supérieure dês Sciences Economiques et Commerciales* que criaram a

JR ESSEC, com o intuito de tornar prático às teorias aprendidas em sala de aula. No ano de 1988, por meio da Câmara de Comércio Brasil-França, nasce a Empresa Júnior da Fundação Getúlio Vargas (FGV), pioneira no Brasil (Rocha *et al.* (2020).

O espaço de aprendizagem das EJs configura-se por uma administração feita pelos estudantes e pela realização de projetos e prestação de serviços de consultoria, promovendo a aproximação entre o conhecimento teórico e prático. Empresas Juniores são associações sem fins lucrativos, e tem como principais objetivos promover experiência de mercado aos graduandos da instituição à qual ele está vinculado, fomentando o crescimento pessoal e profissional do aluno membro, além do desenvolvimento regional e nacional, que também é beneficiado pela oferta de serviços de qualidade e com baixo custo (Brasil Júnior, 2011).

Do ponto de vista pedagógico, as Empresas Juniores podem ser compreendidas como espaços de aprendizagem ativa, nos quais os estudantes assumem papel protagonista no processo formativo. A institucionalização das Empresas Júniores foi reforçada pela promulgação da Lei no 13.267/2016 (Brasil, 2016), que reconhece formalmente as Empresas Juniores e estabelece suas finalidades.

É importante destacar que todos os estudantes vinculados às associações, Empresas Juniores, exercem atividades em caráter voluntário, não recebendo bolsa ou qualquer tipo remuneração, conforme disposto na Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998 (Brasil, 1998) e suas respectivas atualizações.

Entre os anos de 2022 e 2024 a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) passou por um processo de Curricularização da Extensão nos seus cursos de graduação. A Curricularização da Extensão foi normatizada no Brasil por meio da resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, em atendimento ao estabelecido pelo Plano Nacional de Educação (PNE) 2014–2024, que fixou um percentual de 10% da carga horária total dos cursos de graduação a ser destinado para a extensão (Brasil, 2014, 2018). Dessa forma, todos os cursos de graduação devem incluir em suas grades curriculares 10% da carga horária com atividades de extensão.

A Extensão Universitária pode ser definida como uma ação da Universidade junto à comunidade que possibilita o compartilhamento, com o público externo, do conhecimento adquirido por meio do ensino e da pesquisa desenvolvidos na instituição. É a articulação do conhecimento científico advindo do ensino e da

pesquisa com as necessidades da comunidade onde a universidade se insere, interagindo e transformando a realidade social. Na UFRRJ as atividades das Empresas Juniores são reconhecidas como atividades de extensão universitária (§ 4º da Lei nº 13.267/2016 e o Art. 5º da Resolução CNE/CES nº 7/2018). Especificamente, configuram-se como atividades de extensão tecnológica, caracterizadas pela interação entre a universidade e a sociedade, possibilitando a difusão de soluções científicas e tecnológicas voltadas ao desenvolvimento socioeconômico, em áreas como desenvolvimento tecnológico, empreendedorismo e inovação.

Na atualidade, a UFRRJ conta com 15 Empresas Juniores em atividade, sendo uma no campus de Três Rios e no campus Nova Iguaçu e 13 no campus de Seropédica, dentre elas, cinco estão localizadas na área do Instituto de Tecnologia (IT), mais especificamente, na INEAGRO (Incubadora de empresas de Base Tecnológica em Agronegócios da UFRRJ). Cabe destacar que o presente estudo pretende analisar uma das Empresas Juniores em específico, a Ceta Jr., criada no ano de 2012 e que possui o maior faturamento dentre todas as empresas da UFRRJ. Nesse contexto, as EJs apresentam-se como uma proposta de experiência e qualificação aos estudantes. Dessa forma, entender como a Empresa Júnior enquanto prática pedagógica impacta a Universidade, a sociedade e, principalmente, os alunos que as integram é fundamental.

Para esse estudo, levantamos algumas questões: a) Qual o papel das Empresas Juniores no âmbito da formação acadêmica dos estudantes universitários? Que tipo de relação essas empresas têm com o mercado de trabalho? Qual o nível de importância que discentes envolvidos com as empresas dão às mesmas? Como as Empresas Juniores se articulam com a Extensão Universitária na UFRRJ?

A partir dessas questões, espera-se que os resultados obtidos através da pesquisa possam oferecer subsídios para a elaboração de políticas educacionais e estratégias institucionais que possibilitem o desenvolvimento das Empresas Júniores na Universidade e consequentemente dos alunos participantes.

O desenvolvimento desta pesquisa justifica-se, portanto, pela necessidade de aprofundar o debate sobre formação profissional no Ensino Superior, especialmente no que se refere à articulação entre o binômio educação e trabalho. Ao analisar as Empresas Juniores, busca-se contribuir para a compreensão de como práticas

pedagógicas inovadoras podem influenciar o processo formativo, bem como para a reflexão sobre seus limites e possibilidades. Além disso, a pesquisa pretende oferecer subsídios para o aprimoramento das políticas institucionais relacionadas à extensão universitária e à formação discente, contribuindo para o fortalecimento de uma Educação Superior que articule qualidade acadêmica, relevância social e compromisso com a formação crítica-reflexiva dos estudantes.

Esta pesquisa poderá, também, estimular novos estudos, já que há um grande número de Empresas Juniores no Brasil, e conhecer como eles estão se desenvolvendo nos diferentes espaços de ensino no país. Diante disso, a pesquisa propõe-se a descrever e analisar como os discentes da UFRRJ integrantes da Empresa Júnior Ceta Jr. percebem a relação entre a participação nesta, a formação acadêmica e o mundo de trabalho.

Para tanto, estabelecemos os seguintes objetivos específicos: Descrever o movimento Empresa Júnior, destacando seu desenvolvimento nas universidades públicas; Mapear o processo de criação e desenvolvimento da Empresa Júnior Ceta Jr., identificando possíveis dificuldades e avanços operacionais; Identificar e investigar as relações entre a formação dos alunos participantes das Empresas Juniores e o trabalho; analisar as percepções dos discentes quando a sua experiência e aprendizado na Empresa Júnior. Entender como a Empresa Júnior se articula com a Extensão Universitária na UFRRJ.

Esta dissertação está dividida da seguinte forma: No primeiro capítulo, traremos o conceito de trabalho e suas transformações e exigências nas sociedades modernas capitalistas no decorrer do tempo e a influência do modelo capitalista nas relações da educação/formação e o trabalho. Já no segundo capítulo, iremos apresentar o contexto histórico do surgimento das Empresas Juniores, seus objetivos e conceitos e também discutiremos sobre a Extensão Universitária. E por fim, falaremos sobre a Empresa Júnior na UFRRJ, destacando a Ceta Jr. e analisaremos a percepção dos estudantes quanto a participação nesta, bem como sua formação acadêmica e o mundo de trabalho.

METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa é o processo pelo qual são estabelecidos mecanismos sistemáticos de estudos para obtenção de conhecimento, sendo o seu objetivo o alcance de respostas cientificamente comprovadas para determinados problemas, conforme explica Gil (2002).

Neste estudo adotou-se a abordagem de pesquisa qualitativa, onde nós utilizamos o método Estudo de Caso. Uma pesquisa qualitativa “considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito” (Silva e Menezes, 2001, p. 20). Esse tipo de estudo tem por características a descrição e interpretação de fatos e fenômenos dentro do seu contexto real.

O Estudo de Caso pode ser definido como um método de pesquisa que investiga indivíduos, grupos ou contextos selecionados por sua relevância e potencial de representação, fundamentando generalizações para casos semelhantes. Também pode ser caracterizado, como sendo um estudo de uma entidade bem definida, tais como, um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou ainda uma unidade social. Nos termos de Yin (2015) e Mattar (2021), busca conhecer em profundidade, como, e em qual circunstância ocorre uma determinada situação, que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico.

Diante do exposto, buscou-se descrever e analisar como os discentes da UFRRJ integrantes da Empresa Júnior Ceta Jr. percebem a relação entre a participação nesta, a formação acadêmica e o mundo de trabalho, foi desenvolvido um Estudo de Caso com a empresa Ceta Jr., que, segundo Gil (2002, p. 139), “é aquele cujo propósito é o de estudar características de uma população. Eles são selecionados porque se acredita que, por meio deles, torna-se possível aprimorar o conhecimento acerca do universo a que pertencem” (Gil, 2002, p.139).

Em conjunto com o Estudo de Caso utilizou-se uma combinação de procedimentos, tais como: revisão de literatura sobre o tema; análise documental (relatórios, atas, documentos oficiais, panfletos, cartilhas, etc.) entrevistas e observação.

A revisão de literatura sobre a área de Trabalho, Educação, Formação, Empresa Júnior e Extensão Universitária, realizada a partir de registros de

pesquisas anteriores, foi utilizada para embasar teoricamente a investigação acerca do nosso trabalho. Nesta perspectiva, pudemos conhecer o significado político e o contexto socioeconômico em que está inserida a Empresa Júnior.

Por sua vez, a análise documental nos permitiu identificar os principais conceitos, objetivos e metas das Empresas Juniores em âmbito nacional e institucional da UFRRJ. Usamos como fontes documentos, atas de reuniões, deliberações, cartilhas.

A partir da concepção de entrevista como uma conversa a dois, esse instrumento de coleta de dados é utilizado com objetivos definidos e deve ser considerado por dois aspectos: como comunicação verbal (linguagem e significado da fala); e como meio de coleta de informações (Minayo, 1999, p. 57).

Assim, com essa consideração optamos pela utilização de um roteiro de entrevistas semiestruturado com perguntas abertas e fechadas (Apêndice A). O roteiro de entrevistas foi dividido em quatro blocos de perguntas. O primeiro bloco foi composto por perguntas básicas, como idade e curso dos estudantes; O segundo bloco com perguntas relacionadas à sua experiência na Empresa Júnior; O terceiro bloco relaciona o seu aprendizado teórico (em sala de aula) e prático (atuando na Empresa Júnior) com sua percepção do trabalho; O quarto e último bloco aborda a relação entre a Universidade e a Empresa Júnior.

Esse instrumento nos possibilitou obter dados objetivos e subjetivos (valores, atitudes, opiniões), permitindo-nos a caracterização das concepções dos participantes da Empresa Júnior Ceta Jr. em relação a sua percepção da sua atuação na Empresa Júnior, o universo do trabalho e sua formação na UFRRJ. As entrevistas foram realizadas de forma individual presencialmente ou por meio digital, os entrevistados foram informados sobre o sigilo das entrevistas e que ela seria gravada.

Os entrevistados assinaram o Termo de Livre Consentimento para utilização dos dados das entrevistas e todos os nomes foram codificados para manter o sigilo dos entrevistados. Após a realização das entrevistas, o áudio foi transcrito com a utilização do programa *Turboscribe* e analisado seguindo os passos da Análise de Conteúdo de Bardin e a Abordagem Hermenêutica-Dialética, de Minayo.

Conforme Bardin (2016) a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicação que permite sistematização de dados, identificação de

padrões e categorias com o objetivo de compreender os sentidos manifestos nas respostas dos sujeitos e documentos analisados.

A abordagem hermenêutica-dialética, apresentada por Minayo (2012), é um método de interpretação de dados qualitativos. Ela une a interpretação de sentidos (hermenêutica) com a análise de processos históricos e sociais estruturais (dialética), permitindo entender falas e textos dentro de seu contexto total.

Como aponta Alencar *et al.* (2002) do ponto de vista metodológico, a abordagem hermenêutica busca compreender os significados atribuídos pelos sujeitos às suas experiências, considerando as relações entre o contexto histórico, social e cultural dos participantes e o contexto do pesquisador. Nessa perspectiva, valoriza-se a interpretação dos relatos e das práticas a partir da interação entre pesquisador e sujeitos da pesquisa.

Dessa forma a dialética, concentra-se na identificação das contradições, conflitos e divergências presentes nos discursos e nas práticas sociais. Busca compreender os fenômenos em sua dinâmica histórica, reconhecendo que os significados são construídos nas relações sociais e estão condicionados pelas condições concretas em que os sujeitos estão inseridos. A articulação entre hermenêutica e dialética constitui, portanto, uma abordagem pertinente às pesquisas qualitativas, pois permite compreender os sentidos atribuídos pelos sujeitos sem desconsiderar as contradições e determinações históricas que atravessam suas experiências. Enquanto a hermenêutica privilegia a compreensão e a construção de sentidos, a dialética enfatiza a crítica, os contrastes e as contradições, possibilitando uma análise mais ampla e contextualizada do fenômeno investigado. (Alencar *et al.* 2002)

Nesse sentido, a hermenêutica foca na compreensão do sentido. A linguagem e os discursos não são vistos apenas como palavras, mas como expressões das intenções dos sujeitos, suas vivências e seus contextos culturais, e a dialética: examina as contradições, as relações de poder e as estruturas sociais. A realidade é entendida como dinâmica e em constante transformação.

O projeto dessa pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), no dia 01/07/2026, CAAE Nº 98829926.2.0000.0311.

A pesquisa seguiu as três etapas cronológicas estabelecidas por Bardin (2016), a pré-análise realizada por meio da organização das respostas “falas” e da

leitura flutuante do *corpus* de dados das entrevistas, a exploração do material onde os relatos foram recortados a posteriori em unidades de registro e agrupados por analogia, gerando as categorias e subcategorias temáticas e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

E nessa terceira etapa adotamos a perspectiva hermenêutica-dialética para compreender as falas a partir de seu contexto social, histórico e cultural. Tendo como referência Minayo (2009), buscou-se analisar o que está nas entrelinhas dos discursos dos membros da Ceta Jr. dentro do seu contexto político- social.

***Locus* da pesquisa**

Localizado na Baixada Fluminense, na região metropolitana do Rio de Janeiro, o município de Seropédica se desmembrou de Itaguaí em 1995, sendo inaugurado em 1º de janeiro de 1997, tornando-se independente. Localiza-se a 75 quilômetros da capital do estado e ocupa uma área de 283,634 km², e sua população foi estimada no ano de 2020 em 80.596 habitantes pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sendo, então, o 32º município mais populoso do estado. Seropédica faz limites com os municípios de Nova Iguaçu, Japeri, Queimados, Itaguaí e Paracambi. Como podemos observar na Figura 01.

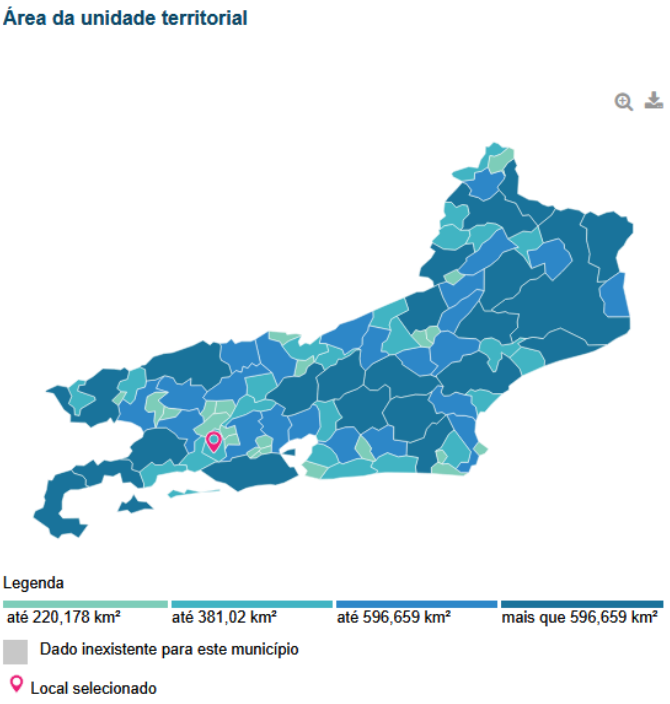


Figura 01: Mapa do estado e região da pesquisa. Fonte: IBGE, 2025

O município é sede da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), que teve suas origens na Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (ESAMV). Hoje a UFRRJ possui 4 câmpus universitários, 60 cursos de graduação, com aproximadamente 18.427 alunos, 40 cursos de Pós-Graduação, com 2605 alunos, aproximadamente, e o Colégio Técnico (CTUR) com, aproximadamente, 969 alunos. A figura 02 apresenta os prédios principais dos 4 câmpus universitários da UFRRJ.

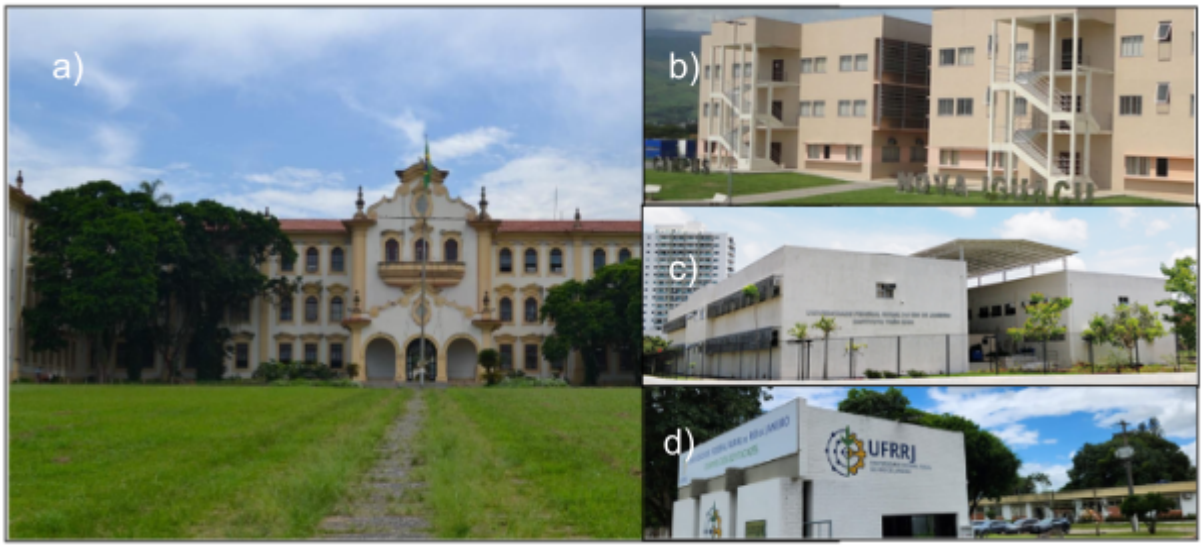


Figura 02: Foto do prédio principal da UFRRJ, a) campus Seropédica, b) Nova Iguaçu, c) Três Rios e d) Campos dos Goytacazes. Fonte: elaborada pelo autor.

A UFRRJ atua no tripé Ensino, Pesquisa e Extensão, e na extensão estão inseridas as Empresas Juniores. Cinco dessas Empresas Juniores estão localizadas na área do Instituto de Tecnologia (IT), mais especificamente na INEAGRO (Incubadora de empresas de Base Tecnológica em Agronegócios da UFRRJ). Na figura 03 temos a foto do prédio da INEAGRO e dos box das empresas juniores



Figura 03: Foto do prédio da INEAGRO e do box das EJs. Fonte: elaborada pelo autor.

Por ter acesso facilitado a essas Empresas Juniores localizadas no IT, destacamos a empresa Ceta Jr., que possui o maior faturamento dentre todas as empresas da UFRRJ, como referência do nosso estudo.

Procedimentos éticos na pesquisa

É importante destacar a ética na pesquisa. Dessa forma, por se tratar de uma pesquisa que envolve seres humanos (estudantes), esta investigação foi submetida e aprovada através de parecer consubstanciado, pela plataforma Brasil, e emitido pelo Comitê de Ética na Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). A liberação se deu a partir do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) Nº 98829926.2.0000.0311 e parecer Nº 8.553.000 (Anexo A).

Para realizar a pesquisa na Ceta Jr. conseguimos a permissão por meio do Termo de Anuência assinado pelo professor orientador (Apêndice B), e as entrevistas foram autorizadas pelos próprios membros participantes, como todos eram maior de idade eles assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice C).

Público-alvo

O público-alvo deste trabalho são todos os estudantes integrantes da Empresa Ceta Jr. no momento da pesquisa, que aceitaram participar e assinaram o TCLE.

Ao dialogar com esses estudantes, buscamos compreender como eles percebem a relação entre a Empresa Júnior, a formação acadêmica e o mundo do trabalho dentro da sua realidade social.

O quadro 01 resume o perfil dos entrevistados, utilizaremos o código E_ e a numeração para representar os entrevistados.

CÓDIGO	IDADE	PERÍODO	CURSO	TEMPO NA EJ	ÁREA DE ATUAÇÃO	GÊNERO
E1	20	4º	ENGENHARIA DE ALIMENTOS	1 A 2 ANOS	DIRETORIA GERAL	MASCULINO
E2	23	5º	ENGENHARIA DE ALIMENTOS	MENOS DE 6 MESES	PROJETOS	MASCULINO
E3	21	7º	ENGENHARIA DE ALIMENTOS	6 MESES A 1 ANO	FINANCEIRO	FEMININO
E4	20	5º	ENGENHARIA DE ALIMENTOS	6 MESES A 1 ANO	PROJETOS	FEMININO
E5	21	6º	ENGENHARIA DE ALIMENTOS	6 MESES A 1 ANO	COMERCIAL	FEMININO
E6	20	4º	ENGENHARIA DE ALIMENTOS	MENOS DE 6 MESES	PROJETOS	FEMININO

Quadro 01: Perfil dos entrevistados. Fonte: elaborado pelo autor.

No momento da pesquisa em campo, a Ceta Jr. contava com 11 integrantes. Destes conseguimos entrevistar 6 participantes, o que representa mais da metade do total. Conforme aponta Gil (2002), o encerramento da busca por novos dados em uma investigação ocorre por meio da saturação teórica, momento em que novos elementos deixam de trazer contribuições relevantes para o entendimento do fenômeno.

Dessa forma, percebemos que com essa quantidade de entrevistas já estávamos próximos da saturação que acontece quando os novos depoimentos passam a repetir as ideias, estruturas e argumentos dos depoimentos anteriores, não trazendo elementos novos para responder ao problema de pesquisa.

CAPÍTULO I: MUNDO DO TRABALHO E AS NOVAS EXIGÊNCIAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL SUPERIOR

1.1 Trabalho humano, consciência e centralidade histórica do trabalho

Utilizaremos aqui a definição de trabalho como um processo que envolve a mudança do estado natural dos elementos, com objetivo de melhoria da utilidade destes. Com base nessa definição, o ser humano divide com as demais espécies a atividade voltada para transformar a natureza com objetivo de satisfazer necessidades (Figueiredo, 2019). Nesse sentido, o que difere o trabalho humano dos outros animais, ou seja, o que caracteriza o trabalho humano em sua essência? Para responder esse questionamento, Braverman (1987) diferencia o trabalho humano consciente e direcionado, do trabalho instintivo dos animais não-humanos, como atividades inatas com relativo padrão de continuidade e dispêndio de energia por estímulos específicos (Figueiredo, 2019).

Dessa forma, o trabalho humano pressupõe um processo mental de consciência sobre o projeto a ser executado, ou seja, o resultado do processo de trabalho já havia sido imaginado, pensado pelo trabalhador, aquele que executa o trabalho.

Coutinho (2009), por exemplo, afirma que quando falamos de trabalho, nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral (Fernandes *et al*., 2023). O trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que não apenas permite, mas exige diferentes olhares para sua compreensão. São muitas as contribuições conceituais, metodológicas e empíricas já produzidas a seu respeito. Além disso, questões históricas e sociais influenciam diretamente na maneira como é analisado e conceituado.

Nesta dissertação, para fins de análise e contextualização, tomamos por base os pressupostos teóricos marxistas. Para Marx (1983), é justamente essa capacidade que o homem tem de transmitir significado à natureza por meio de uma atividade planejada, consciente e que envolve uma dupla transformação entre o

homem e a natureza, que diferencia o trabalho do homem de qualquer outro animal.

É pelo trabalho que o homem transforma a si mesmo e a natureza, e, ao transformá-la de acordo com suas necessidades, imprime em tudo que o cerca a marca de suas características. O trabalho tem caráter central para a humanidade, ao longo de toda a história da evolução humana, o trabalho foi algo determinante para a manutenção da vida do homem, tanto individual como coletiva, como apontam Neves, *et al.* (2018).

Para os autores, a humanidade se estrutura histórica e politicamente, quase em sua totalidade, em função do conceito de trabalho. Assim, separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, senão impossível, diante da importância e do impacto que o trabalho nelas provoca (Neves *et al*., 2018)

1.2 Capitalismo, reestruturação produtiva e precarização do trabalho

Ao longo da história, existiram diferentes formas de trabalho humano. Entretanto, com o surgimento da propriedade privada e, posteriormente, com a consolidação do capitalismo, o trabalho passa por profundas transformações, assumindo um caráter cada vez mais associado à exploração e não mais a produção da existência (Ribeiro, 2019).

Nesse sentido, para Marx (1983), o trabalho no modo de produção capitalista deixa de hominizar, ou seja, deixa de ter características da espécie humana e passa a alienar, pois o produto e o próprio processo de produção se tornam estranhos ao trabalhador. O capitalismo modifica a visão de liberdade do homem à medida que precisa vender sua força de trabalho para sua sobrevivência, dissociando o trabalho do homem que o realiza. O trabalhador subordinado ao capital não tem mais controle do produto nem do processo de seu trabalho, pois estes estão centralizados nas mãos do capitalista.

Sob o regime capitalista, a produção é direcionada para a troca e, à medida que essa prática se expande, reflete a crescente especialização do trabalho na sociedade. Como resultado, os produtores diretos são definitivamente separados de seus meios de produção. Sem esses recursos, eles se tornam proprietários apenas de sua força de trabalho, que vendem como uma mercadoria. Assim, nos termos de Teixeira e Souza (1985), transformam-se em trabalhadores assalariados, operando

instrumentos de produção que não são mais de sua propriedade.

Teixeira e Souza (1985) apontam que para participar do processo de troca e ter existência social, o trabalhador precisa levar sua mercadoria ao mercado, onde ela concorrerá com outras mercadorias. O trabalhador a vende por um período determinado, única forma de sobreviver, sem se desfazer definitivamente dela, pois precisa mantê-la para continuar participando da troca. Se a alienar completamente, perderia sua autonomia e se tornaria um escravo. Ao vender sua força de trabalho por um tempo acordado, o comprador, proprietário dos meios de produção, adquire o direito de utilizá-la. Para Teixeira e Souza (1985), isso cria uma dicotomia entre os proprietários dos meios de produção e os proletários. Dessa forma os trabalhadores, donos apenas de sua força de trabalho, submetem-se a essa dinâmica para integrar-se ao mercado e acessar o dinheiro, representado pelo salário, necessário para adquirir outras mercadorias e garantir sua sobrevivência.

Em meados da década de 1970, o capitalismo passa por um período de reestruturação, marcado pelo processo de acumulação flexível onde a produção de mercadorias passa a ser vinculada à demanda, tendo como uma de suas premissas a necessidade de um mesmo trabalhador operar simultaneamente várias máquinas, como forma de responder à crise financeira, aumentando a produção sem elevar o número de trabalhadores, apoiando-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, como explica Antunes, (2011).

A acumulação flexível coincide com o avanço tecnológico, especialmente da microeletrônica, provocando profundas mudanças no mundo do trabalho. O trabalhador deixa de executar apenas tarefas repetitivas e passa a desempenhar múltiplas funções, reduzindo-se níveis hierárquicos e ampliando-se a exigência de flexibilidade e adaptação. Entre as consequências desse processo destacam-se o desemprego estrutural, a precarização das relações de trabalho, o enfraquecimento dos movimentos sindicais e a crescente captura da subjetividade do trabalhador pela lógica do capital. O trabalhador passa a ser estimulado à competitividade, ao cumprimento de metas e ao engajamento com os objetivos empresariais, muitas vezes mediante incentivos financeiros, criando a ilusão de participação nos ganhos da empresa.

Outra característica do trabalho no capitalismo refere-se ao seu caráter multifacetado, marcado por relações dialéticas, tais como a redução do trabalho vivo

(aquele realizado pelo sujeito com o emprego de sua potencialidade natural) e progressiva ampliação do trabalho morto (automatizado), a valorização do trabalho produtivo (com vistas a produzir mercadorias a fim de obter mais valia), e a dualidade entre trabalho intelectual (de natureza científica, envolvendo atividades de gestão e planejamento) e trabalho manual (aquele realizado pelo operário), conforme explica Antunes (2005).

Para Ribeiro (2019), a separação entre trabalho intelectual e trabalho manual reflete uma dualidade social onde a classe dominante detém o conhecimento e exerce funções de caráter intelectual enquanto à classe operária cabe a realização do trabalho manual, ao passo que tem acesso apenas ao conhecimento necessário à realização de seu trabalho.

Nesta perspectiva, a educação se coloca a serviço do capital, por meio de diversos instrumentos de controle, especialmente favorecendo a adesão do trabalhador aos objetivos do capital de uma forma mais consensual, mais velada. A separação no campo do trabalho entre manual e intelectual resulta, por sua vez, em uma educação de caráter dual: a de caráter intelectual para as elites e a com foco na preparação para o trabalho, para a classe trabalhadora.

1.3 Educação, formação profissional e as novas exigências do mercado de trabalho

As mudanças estruturais ocorridas no mundo do trabalho ao longo das últimas décadas alteraram profundamente a forma como a sociedade compreende a formação profissional, a qualificação da força de trabalho e o papel das universidades. O avanço da globalização econômica, da automação industrial, das tecnologias digitais e das novas formas de gestão organizacional provocou transformações intensas nas relações produtivas e nos perfis profissionais exigidos pelo mercado contemporâneo.

De acordo com Harvey (1992), o capitalismo contemporâneo consolidou um regime de acumulação flexível marcado pela descentralização produtiva, pela intensificação da competitividade e pela valorização da adaptabilidade profissional. Para o autor, as organizações passaram a exigir trabalhadores multifuncionais,

capazes de responder rapidamente às mudanças econômicas e tecnológicas. Dessa forma, com a reestruturação produtiva e a consolidação da produção flexível, novas exigências passam a ser impostas à formação dos trabalhadores. O mercado passa a demandar profissionais polivalentes, capazes de desempenhar diferentes funções e atuar também em processos de controle e resolução de problemas.

Essa análise é complementada por Antunes (2018), que afirma que o trabalho contemporâneo se encontra cada vez mais marcado pela flexibilização, pela instabilidade e pela intensificação das exigências de desempenho. Segundo o autor, o avanço tecnológico não resultou necessariamente em melhores condições laborais, mas frequentemente ampliou processos de precarização e insegurança profissional.

A substituição dos processos rígidos, baseados na eletromecânica, por processos flexíveis sustentados pela microeletrônica desloca a formação profissional dos simples modos de fazer para a articulação entre conhecimentos, atitudes e comportamentos, valorizando competências cognitivas, comunicativas e criativas (Kuenzer, 2009).

Entretanto, o aumento da escolarização não garante inserção no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo e excludente. Mesmo trabalhadores altamente qualificados enfrentam salários reduzidos e insegurança laboral, em razão da insuficiência de vagas e da intensificação da concorrência. Aqui podemos apontar como exemplo o fenômeno contemporâneo da “uberização”, onde o trabalho em plataformas digitais conectam diretamente prestadores de serviços autônomos a consumidores finais, eliminando os intermediários tradicionais e o vínculo empregatício formal.

A exploração capitalista no contexto da reestruturação produtiva manifesta-se, sobretudo, pela captura da subjetividade do trabalhador, estimulando o engajamento deste com os objetivos da empresa mediante inclusive premiações por desempenho, criando no trabalhador a ilusão de que, se a empresa cresce, ele cresce junto. A inclusão do trabalhador no processo de produção flexível ocorre de forma mais consensual, envolvente e, na verdade, mais manipulatória (Antunes, 2011).

A educação, segundo a lógica capitalista, é considerada fator fundamental no processo de reestruturação produtiva, responsável por formar os trabalhadores desejáveis para determinado momento histórico. Mais que promover a capacitação

profissional, a educação constitui uma forma eficiente de dominação, de disseminação da ideologia dominante e, até certo ponto, de “adestramento” da força de trabalho (Ribeiro, 2019).

Especialmente na formação do trabalhador a educação tem um papel decisivo a cumprir, adequando esta formação às necessidades e exigências do mercado que, no contexto da produção flexível é a de um trabalhador polivalente, capaz de executar diversas funções e inclusive auxiliar em processos de controle de qualidade ou na solução de problemas no processo produtivo. O conhecimento, no capitalismo, é negado ou disponibilizado conforme as necessidades do mercado. A própria ampliação da oferta de escolarização nada mais é que uma estratégia para assegurar a formação de indivíduos capazes de atuar em processos de trabalho flexibilizados, executando diversas tarefas com diferentes níveis de complexidade.

Entretanto, o maior nível de escolarização, não garante o trabalho de cunho científico-intelectual, ao contrário, o indivíduo precisa ser polivalente ao ponto de exercer determinadas tarefas de gestão sem abandonar o trabalho operacional, especialmente aquele ligado ao manuseio de máquinas e equipamentos tecnológicos. Para Marx (2004), o trabalhador, além de lutar pelos meios de vida, precisa lutar pela aquisição do trabalho. Aqueles que não têm acesso a esta nova qualificação são excluídos do mundo do trabalho pelo desemprego ou estão sujeitos a trabalhos ainda mais precarizados e sub-remunerados.

Dessa forma, esse novo mercado de trabalho, moldado pelos interesses da sociedade capitalista, é caracterizado pela polivalência e flexibilização do trabalhador, espírito empreendedor, alto grau de competição e adaptação às novas tecnologias. Nesse contexto, a Universidade, uma das responsáveis pela formação dos novos trabalhadores, seguindo o pensamento do capital, precisa formar profissionais que atendam a essas exigências do mercado.

Assim sendo, as universidades contemporâneas passaram a assumir papel estratégico nos processos de inovação tecnológica e desenvolvimento econômico. Etzkowitz e Leydesdorff (2000) propuseram o modelo da “tríplice hélice”, no qual universidade, empresas e governo interagem de maneira integrada na produção do conhecimento e da inovação.

Segundo os autores, as instituições de ensino superior deixaram de exercer apenas funções tradicionais de ensino e pesquisa, assumindo também papel empreendedor. Nesse contexto, o empreendedorismo universitário ganhou destaque

como instrumento de aproximação entre universidade e sociedade. As empresas juniores, incubadoras tecnológicas e startups acadêmicas tornaram-se exemplos dessa transformação.

Schumpeter (1982) já afirmava que o empreendedor é agente fundamental do desenvolvimento econômico por meio da inovação. Posteriormente, Dornelas (2018) ampliou essa concepção ao destacar que o empreendedorismo também envolve criatividade, capacidade de adaptação e geração de impacto social. Contudo, autores críticos questionam a crescente incorporação da lógica empresarial nas universidades públicas. Chauí (2003) argumenta que a mercantilização da educação pode comprometer a autonomia universitária e reduzir a produção do conhecimento às demandas imediatas do mercado.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas têm provocado impactos significativos na formação profissional e nas relações estabelecidas entre universidade, mercado e sociedade. O avanço das tecnologias digitais, a reestruturação produtiva, a globalização econômica e a crescente flexibilização das relações laborais alteraram profundamente o perfil esperado dos profissionais contemporâneos. Nesse contexto, as instituições de ensino superior passaram a ser pressionadas a desenvolver estratégias capazes de articular conhecimento técnico, competências interpessoais e capacidade de adaptação às dinâmicas organizacionais.

Cabe registrar, entretanto, que autores como Frigotto (2010), por exemplo, ressaltam que a valorização das competências e da empregabilidade frequentemente transfere para o indivíduo a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso profissional, desconsiderando as desigualdades estruturais presentes na sociedade. Para o autor, a formação profissional não deve restringir-se à lógica mercadológica, mas assumir também um compromisso com a formação crítica e cidadã.

Diante dessas mudanças estruturais na dinâmica do trabalho, as universidades passaram a desempenhar um papel ainda mais relevante na preparação dos estudantes para os desafios do mercado de trabalho. Conforme afirma Santos (2012), a universidade contemporânea precisa integrar ensino, pesquisa e extensão de forma articulada, permitindo que os estudantes desenvolvam experiências práticas e contato com problemas reais da sociedade.

Nesse sentido, as atividades extensionistas ganham destaque como

instrumentos pedagógicos fundamentais para aproximar teoria e prática. A Curricularização da Extensão, regulamentada pela Resolução n° 7/2018 do Conselho Nacional de Educação, reforça a necessidade de inserção dos estudantes em experiências que promovam impacto social, desenvolvimento profissional e formação cidadã.

Paulo Freire (1996) contribui significativamente para essa discussão ao defender uma educação baseada na *práxis*, entendida como a articulação entre reflexão e ação. Para o autor, o conhecimento não deve ser construído de forma passiva, mas por meio da participação ativa dos sujeitos na transformação da realidade. Sob essa perspectiva, experiências práticas desenvolvidas no ambiente universitário tornam-se essenciais para a formação integral dos estudantes.

Ao analisar o papel das universidades na contemporaneidade, Demo (2004) destaca que a formação superior não pode limitar-se à reprodução de conteúdos técnicos. O autor defende que o ensino universitário deve estimular autonomia intelectual, pensamento crítico e capacidade investigativa. Essa concepção dialoga diretamente com as propostas pedagógicas presentes nas empresas juniores, uma vez que tais organizações proporcionam aos estudantes vivências relacionadas à tomada de decisão, liderança e resolução de problemas reais.

No entanto, autores como Laval (2019) alertam para os riscos da excessiva mercantilização da educação superior. Segundo o autor, a lógica empresarial incorporada às universidades pode transformar a formação acadêmica em mero treinamento para o mercado, enfraquecendo o papel crítico e emancipador da educação.

A confrontação entre essas perspectivas evidencia que a formação universitária contemporânea se encontra em constante tensão entre demandas mercadológicas e objetivos sociais mais amplos. Enquanto alguns autores enfatizam a necessidade de adaptação às exigências econômicas e produtivas, outros defendem uma formação pautada na emancipação humana e na construção da cidadania.

Nesse contexto, as empresas juniores surgem como espaços híbridos, capazes de articular formação técnica, prática profissional e desenvolvimento social. Elas possibilitam que os estudantes experimentem situações reais de gestão, empreendedorismo e trabalho em equipe, sem que isso implique necessariamente o abandono da dimensão acadêmica e crítica da formação universitária.

Após essa breve discussão das transformações do mundo do trabalho, passamos agora à análise das Empresas Juniores enquanto estratégia de formação desenvolvida nas universidades.

CAPÍTULO II- EMPRESAS JÚNIORES NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS E A EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

2.1 Origem, Expansão e Consolidação do Movimento Empresa Júnior

A Empresa Júnior é uma associação civil, constituída por alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo (Brasil Júnior, 2025)

Para Matos (1997), as finalidades das EJs estão voltadas à promoção de atividades de caráter instrutivo e científico de acordo com os preceitos de estudo, pesquisa e extensão universitária, em que, a principal atividade desenvolvida, se dá por forma de projetos de consultoria orientados por docentes.

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) surgiu na França em 1967, com estudantes do curso de administração da *L'Ecole Supérieure dês Sciences Economiques et Commerciales* que criaram a JR ESSEC, com o intuito de tornar prático às teorias aprendidas em sala de aula (Bettoni, Silveira, e Silva, 2011). O conceito, depois, se expandiu nas escolas de Engenharia e Administração do país, em seguida pelas escolas de Comunicação e Agronomia e também outras Universidades.

Após apenas dois anos de criação da primeira Empresa Júnior, a França já contava com mais de 20 empresas juniores dessas associações e, no início da década de 1980, o número havia quintuplicado, resultando em uma expansão do movimento para países europeus como Bélgica, Espanha, Holanda, Portugal, Itália, Alemanha, entre outros (Laginha, 2017).

No ano de 1992, é fundada a JADE (*Junior Association for Development in Europe*), Confederação Europeia de Empresas Juniores, uma organização com objetivo de "promover o empreendedorismo entre os estudantes europeus" e "fortalecer o nome das EJs na sociedade" (Laginha, 2017).

No Brasil a primeira EJ a ser criada foi a Júnior GV em 1988, na Fundação Getúlio Vargas. O conceito de Empresa Júnior chega ao Brasil em 1987, por meio de

uma iniciativa da Câmara de Comércio Franco-Brasileira que convocou, através de anúncio em jornal, jovens interessados em criar empresas juniores em suas faculdades. Após a criação da Júnior GV é criada a Júnior FAAP (na Fundação Armando Álvares Penteado) e POLI Júnior na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, conforme explica Laginha (2017).

Segundo Matos (1997), a implementação da iniciativa das Empresas Juniores brasileiras divergiu do contexto francês na medida em que, no Brasil, os jovens puderam contar com maior apoio de docentes no desenvolvimento de seus projetos, bem como, em sua maioria, conquistaram espaço físico nas dependências de suas respectivas universidades. Ainda segundo o autor, outra característica essencial a ser destacada é o mercado de atuação. Enquanto as EJs francesas privilegiaram a realização de projetos para grandes corporações, no Brasil o mercado de micro e pequenas empresas se mostrou mais interessante para a realização dos projetos das EJs.

Com isso, as Empresas Juniores brasileiras se adaptaram para realização de consultorias em diversas áreas, o que resultou em um grande crescimento do movimento Empresa Júnior. Estes não se restringem unicamente a consultorias, envolvendo também projetos de cunho social, organização de eventos universitários, dentre outras atividades que fazem com que a Empresa Júnior se constitua como “um espaço voltado para o estudante universitário desenvolver-se através das mais diversas e criativas formas de extensão” (Matos, 1997, p.87).

Em 1990, a partir da união de sete empresas de São Paulo, foi fundada a Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo (FEJESP), que teve como objetivo expandir e manter a coerência do MEJ (Brasil Júnior, 2015).

No Rio de Janeiro foi fundada, em 1998, a RioJunior – Federação das Empresas Juniores do Estado do Rio de Janeiro, com a finalidade de auxiliar a qualificação e desenvolvimento das empresas juniores do Estado do Rio de Janeiro e promover o fortalecimento do Movimento Empresa Júnior no Estado. A Federação é responsável por difundir o ideal Júnior, promover troca de experiências entre Empresas Juniores, disponibilizar insumos na criação de novas empresas juniores e gerar oportunidades para universitários (Rio Júnior, 2022).

Em 2003, foi criada a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, a Brasil Júnior. A referida confederação tem por objetivo propor e repassar diretrizes

nacionais que devem ser adotadas pelas federações estaduais, de modo a regulamentar a atividade das Empresas Juniores em âmbito nacional.

Em 06 de abril de 2016, foi sancionada a Lei Nº13.267 (Brasil, 2016), que concedeu maior visibilidade às Empresas Juniores, visto que passou a existir um ato normativo que as protege em cenário nacional, enfatizando os seguintes objetivos:

> I. proporcionar a seus membros as condições necessárias para a aplicação prática dos conhecimentos teóricos referentes à respectiva área de formação profissional, dando-lhes oportunidade de vivenciar o mercado de trabalho em caráter de formação para o exercício da futura profissão e aguçando- lhes o espírito crítico, analítico e empreendedor;
> II. aperfeiçoar o processo de formação dos profissionais em nível superior;
> III. estimular o espírito empreendedor e promover o desenvolvimento técnico, acadêmico, pessoal e profissional de seus membros associados por meio de contato direto com a realidade do mercado de trabalho, desenvolvendo atividades de consultoria e de assessoria a empresários e empreendedores, com a orientação de professores e profissionais especializados;
> IV. melhorar as condições de aprendizado em nível superior, mediante a aplicação da teoria dada em sala de aula na prática do mercado de trabalho no âmbito dessa atividade de extensão;
> V. proporcionar aos estudantes a preparação e a valorização profissional por meio da adequada assistência de professores e especialistas;
> VI. intensificar o relacionamento entre as instituições de ensino superior e o meio empresarial;
> VII. promover o desenvolvimento econômico e social da comunidade ao mesmo tempo em que fomenta o empreendedorismo de seus associados (Brasil, 2016, Art. 5º, p. 1).

Desde então, o MEJ só se expande, tanto internacionalmente, quanto nacionalmente. Segundo censo realizado pela Brasil Júnior, hoje o Brasil conta com mais de mil e quinhentas EJs, o que repercute em mais de trinta mil empresários juniores, gerando mais de vinte mil projetos realizados por ano, trazendo um faturamento anual, apenas em 2024, de oitenta e sete milhões (Brasil Júnior, 2024).

Cenário Nacional do Movimento Empresa Júnior em Números

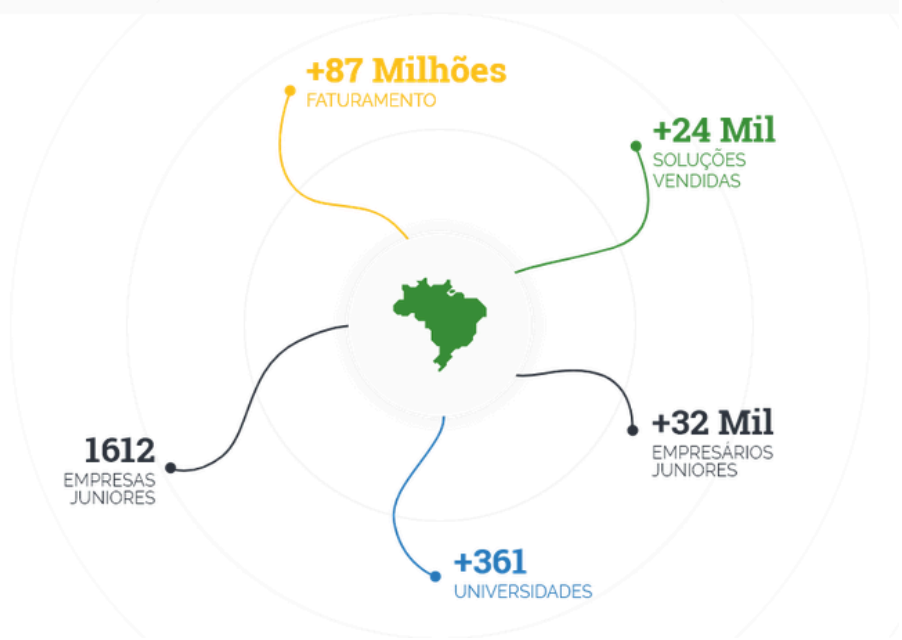


Figura 04: Cenário Nacional do Movimento Empresa Júnior em Números Fonte: Brasil Júnior.

Os dados acima revelam a potência do Movimento Empresa Júnior no território brasileiro. Com mais de 1.600 organizações distribuídas por centenas de universidades, a expressiva geração de receita e o volume de soluções vendidas demonstram forte impacto socioeconômico. Diante desse cenário, propõe-se analisar a seguir as EJs como espaços de formação, trabalho e extensão universitária.

2.2 Empresa Júnior como Espaço de Formação, Trabalho e Extensão Universitária

No sentido estrito, a Empresa Júnior proporciona a aplicação prática do conhecimento teórico relativo à área de formação que o aluno tem dentro da Universidade. Contudo, esse objetivo se amplia consideravelmente em função dos múltiplos desafios que fazem parte dessa experiência, conforme defende Oliveira, Bermúdez e Moraes (2009), a EJ desenvolve características como: criatividade, iniciativa, determinação, pró atividade, liderança, profissionalismo e capacidade de tomada de decisões dinâmicas.

O tempo médio de permanência do aluno nestas organizações é de dois anos, sendo importante ressaltar que tal experiência não conta como estágio supervisionado. Em relação ao tema estágio, Lopes, Lopes e Lima (2007) argumentam que as práticas sociais e de gestão das Empresas Juniores são superiores, em termos de aprendizado, em relação ao estágio uma vez que estas

> podem estimular o trabalho em equipe, desenvolver o espírito empreendedor e capacitar futuras lideranças empresariais de maneira muito mais eficiente do que o estágio convencional [...] um mecanismo que, além de aperfeiçoar a competência técnica, permite melhor desenvolver outras importantes competências, com destaque para: capacidade de trabalho em equipe, capacidade de relacionamento interpessoal, visão sistêmica e empreendedora (Lopes, Lopes e Lima, 2007, p.38).

Esta argumentação é corroborada por Oliveira (2003, p.26) quando este afirma que os alunos que participam de uma EJ são valorizados pelo mercado mais do que os que fazem o estágio tradicional possuindo, então, “[...] um diferencial que possibilita uma maior oportunidade de ser empregado". Esta tem sido considerada como experiência profissional, o que muitas vezes não ocorre com o estágio”.

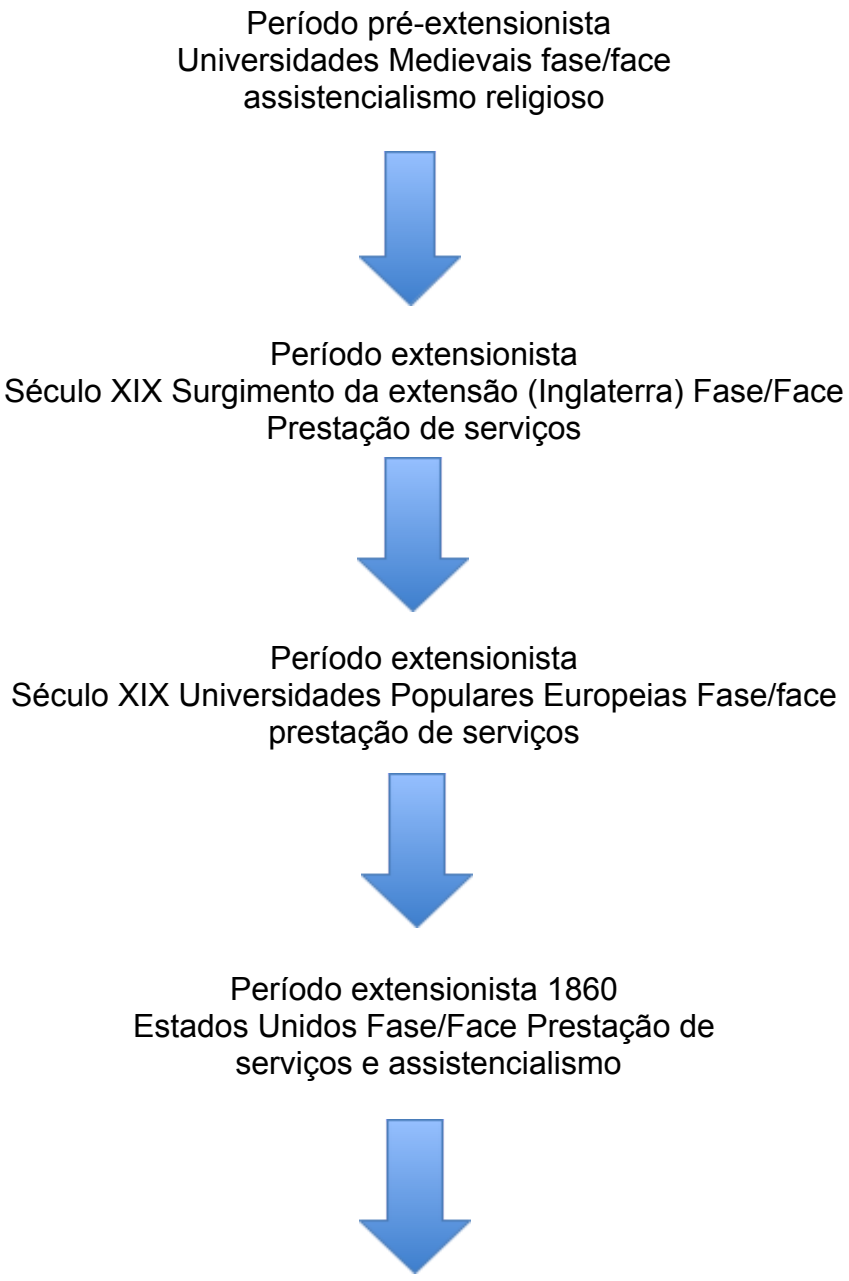
Como podemos ver pelas inferências de Lopes, Lopes e Lima (2007) e Oliveira (2003), a Empresa Júnior se destaca no processo de aprendizado e aplicação dos conhecimentos adquiridos na formação. Sendo assim ela se apresenta como um importante instrumento de aprimoramento dentro da universidade. Por se caracterizar como um projeto de extensão pode ser explorada e desenvolvida de diversas maneiras atendendo, inclusive, a Curricularização da Extensão.

Por outro lado, alguns pesquisadores questionam os limites do empreendedorismo universitário. Dardot e Laval (2016) afirmam que a lógica neoliberal tende a transformar os indivíduos em “empresas de si mesmos”, estimulando a competitividade permanente e a responsabilização individual. Essa crítica permite problematizar o próprio Movimento Empresa Júnior. Embora as EJS promovam desenvolvimento profissional e protagonismo estudantil, também podem reproduzir valores empresariais associados à lógica de mercado.

Contudo, o impacto das empresas juniores depende da forma como essas organizações são estruturadas e conduzidas. Quando vinculadas aos princípios da extensão universitária, podem favorecer formação crítica, participação coletiva e responsabilidade social.

2.3 Trajetória Histórica e Concepções da Extensão Universitária

A Extensão Universitária, ao longo de sua construção histórica, passou por diversos momentos que vão do assistencialismo religioso à interação dialógica (Oliveira e Goulart, 2015). Segundo Oliveira e Goulart (2015), as fases/faces da concepção da Extensão Universitária podem ser sintetizadas em cinco períodos, um pré-extensionista, caracterizado pelo assistencialismo religioso das Universidades Medievais, e quatro períodos extensionistas, que vão desde o surgimento da Extensão Universitária, na Inglaterra, até a sua chegada na América Latina. Como podemos observar na Figura 05.



Período extensionista 1918
América Latina
Ações libertadoras que viriam a influenciar a fase/face
Extensão dialógica

Figura 05: Esquema dos períodos extensionistas. Fonte: Adaptado de Oliveira e Goulart (2015)

Na primeira fase, antes mesmo da existência do conceito de Extensão Universitária, práticas relacionadas à extensão remontam às primeiras escolas gregas, que ofertaram suas aulas abertas ao público, e às universidades europeias medievais, que levavam seus conhecimentos às classes mais pobres, com ações de caráter religioso e filantrópico, de cunho assistencialista (Dantas; Guenther, 2021). Já os períodos com as primeiras concepções da Extensão Universitária, tem registros que datam da segunda metade do século XIX, demonstram características peculiares de duas vertentes: uma de origem europeia e outra de origem americana.

Segundo Paula (2013), sendo originárias da Inglaterra, as primeiras manifestações da Extensão Universitária ocorreram a partir de iniciativas das Universidades de Cambridge, em 1871, e de Oxford, no mesmo período, por meio da oferta de cursos de extensão voltados às classes sociais menos favorecidas. A necessidade de contribuição e compartilhamento dos conhecimentos produzidos pelas universidades com os setores sociais populares impulsionou a vertente europeia da Extensão Universitária, associando-a ao surgimento das universidades populares europeias, na perspectiva de que o alcance social, por parte das universidades, só seria possível por intermédio de sua extensão (Dantas; Guenther, 2021).

Dessa forma, com a disseminação da prática por todo o continente europeu, a Extensão Universitária chegou aos Estados Unidos, em 1892, na Universidade de Chicago, impulsionada pela criação da *American Society for Extension of University Teaching* (Paula, 2013).

No ano de 1903, a prática americana se consagra como uma experiência bem-sucedida, desenvolvida pela Universidade de Wisconsin, ao colocar seus professores como técnicos especialistas do governo do estado, o que lhe conferiu prestígio e visibilidade nacional, sendo chamada de "*Wisconsin Idea*" (Paula, 2013).

Seguindo em duas vertentes, uma de origem inglesa e outra de origem norte-americana, a Extensão Universitária, no primeiro momento, estabeleceu o

engajamento da universidade junto aos segmentos sociais, como o estado e a igreja, visando oferecer contrapontos às consequências negativas decorrentes do capitalismo na era da revolução industrial (Dantas; Guenther, 2021).

Já em um segundo momento, a Extensão Universitária buscou mobilizar a universidade para as questões socioeconômicas, no sentido da transferência de tecnologia e da aproximação da universidade com o setor empresarial, demonstrando uma vocação rigorosamente liberal desse modelo (Dantas; Guenther, 2021).

Na América Latina, a Extensão Universitária se destacou na Argentina, em 1918, por meio do Manifesto de Córdoba, que enfatizava a necessidade de relação entre universidade e movimentos sociais. Entendia-se que a materialização dessa relação universidade-sociedade se daria através da Extensão Universitária, com vistas ao fortalecimento da universidade, a partir da projeção da cultura universitária junto às classes populares (Paula, 2013).

No Brasil, as primeiras manifestações da extensão universitária, surgem no ano 1911, sob a influência do modelo europeu e norte americano. Em São Paulo com o teor político da extensão europeia e em Minas Gerais, baseada na extensão norte-americana, com “atividades de extensão voltadas para a prestação de serviços na área rural, levando a assistência técnica aos agricultores”, ocorridas na Escola Superior de Agricultura e Veterinária de Viçosa e na Escola Agrícola de Lavras (Oliveira e Goulart, 2015).

Com o Decreto n° 19.851 de 11 de abril de 1931, que trata do Estatuto das Universidades Brasileiras, temos a primeira referência legal inerente à Extensão Universitária. Esse decreto instituiu, por meio dos artigos nº 42 e 109, a extensão como cursos e conferências intra e extramuros, destinados à difusão de conhecimentos considerados “úteis à vida individual ou coletiva, à solução de problemas sociais ou à propagação de ideias e princípios que salvaguardam os altos interesses nacionais” (Brasil, 1931).

Em 1968, foi promulgada a Lei 5.540/60, responsável pela Reforma Universitária, com ela foram fixadas normas de organização e funcionamento do ensino superior brasileiro e se estabeleceu a obrigatoriedade da extensão em todas as Instituições de Ensino Superior, estendendo as suas atividades de ensino e pesquisa à comunidade por meio de cursos e serviços especiais (Brasil, 1968).

De acordo com Faria (2022), durante o período da ditadura militar, o Estado assumiu a função de controlar toda e qualquer atividade extensionista. A extensão universitária passou a ser entendida como a ação que se “processa sob a forma de cursos, serviços, difusão de resultados de pesquisa e outras formas de atuação exigidas pela realidade da área onde a Instituição se encontra inserida ou exigência de ordem estratégica” (Brasil, 1975, p. 1).

Nesse contexto, foi desenvolvido, o Projeto Rondon, uma ação interministerial de cunho político e estratégico do Governo Federal, que promovia atividades de extensão universitária levando estudantes voluntários às comunidades carentes e isoladas do interior do país, onde participavam de atividades de caráter notadamente assistencial, organizadas pelo governo (Amato, 2015).

O Projeto Rondon marcou o período extensionista no regime militar, sendo considerado a maior iniciativa de extensão universitária do país, sua primeira fase durou de 1967 até 1989 quando foi extinto. Teve seu retorno em 2005, após pedidos da União Nacional dos Estudantes (UNE) e está ativo até os dias de hoje.

2.4 Extensão Universitária, Curricularização e Relação com as Empresas Juniores

Em 1987, os Pró-Reitores das Universidades públicas criaram o Fórum Nacional de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras (FORPROEX), hoje chamado de Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras (Dantas e Guenther, 2021).

Conforme afirmam Dantas e Guenther (2021), foi no primeiro Encontro de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras, que se definiu o conceito de Extensão Universitária e que se apresentou a busca pela associação entre a teoria e a prática educativa, destacando-se a importância da indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão, comprometida com um processo educativo, cultural e científico, que busque viabilizar a relação transformadora entre universidade e sociedade, com ênfase na interação dialógica entre o conhecimento acadêmico e o popular prático (Dantas e Guenther, 2021).

Sendo assim, a Extensão Universitária se tornou uma via de mão-dupla entre a comunidade acadêmica e a sociedade, por meio de um processo interdisciplinar,

que estabelece a troca de saberes sistematizados/acadêmicos e popular, resultante do confronto com a realidade brasileira e regional (Dantas e Guenther, 2021).

Corroborando com os conceitos pactuados pelo FORPROEX, em 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil definiu a autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial das Universidades, estabelecendo que as mesmas deveriam obedecer ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. É estabelecida, ainda, a possibilidade de recebimento de apoio financeiro do poder público para as atividades universitárias de pesquisa e extensão.

Posteriormente, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei nº 9.394/1996, reafirma o contrato constitucional no tocante à Educação Superior e estabelece a Extensão Universitária como uma das finalidades da Universidade (Brasil, 1996). Em 2001, a Extensão Universitária, mais uma vez, ganha expressividade quando o Plano Nacional de Educação (PNE) 2001-2010, Lei nº 10.172/2001 (Brasil, 2001) estabeleceu entre suas metas um mínimo de 10% do total de créditos exigidos na graduação, que fossem voltados para a extensão. Particularmente no tocante aos 10% de créditos para a extensão o PNE 2001-2010 não teve desdobramento prático e mais tarde no PNE 2014–2024 (Lei nº 13.005/2014), a questão é reafirmada (Brasil, 2014).

Ao contrário do PNE anterior, o de 2014-2024 trouxe desdobramento prático que acabou culminando com a resolução nº 7/2018, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, que estabelece as diretrizes da Curricularização da Extensão no Brasil e define a extensão como atividade curricular, que deve ser integrada à pesquisa e ao ensino e “constituindo-se em processo interdisciplinar, político, educacional, cultural, científico, tecnológico, que promove a interação transformadora entre as instituições de ensino superior e os outros setores da sociedade [...]” (Brasil, 2018). Essa resolução constitui um marco importante quando o conceito de extensão é definido, bem como os princípios norteadores das ações extensionistas no Brasil, articuladas à formação profissional e ao compromisso com a sociedade, em áreas de maior demanda social (Fontenele, 2024).

Outro avanço foi a ampliação das atividades de extensão, pensadas para além de cursos, palestras ou conferências, quando os programas e projetos são

previstos no PNE 2014–2024, ficando definido na resolução nº 7/2018 os programas, projetos, cursos, oficinas, eventos e prestação de serviços (Brasil, 2018).

No contexto da resolução nº 7/2018, as Empresas Juniores que atuam como prestadoras de serviços de consultoria para clientes de fora da universidade, podem ganhar maior visibilidade na Curricularização da Extensão, já que são dispositivos institucionais facultativos no percurso de formação. Ela disponibiliza aos estudantes a possibilidade de ocupar funções organizacionais análogas àquelas que encontrarão no futuro profissional, bem como permite a troca de conhecimentos com as empresas nas quais prestaram serviços. Ao promover a construção de conhecimento, e constituir-se como um espaço capaz de operacionalizar a relação entre teoria e prática, a extensão vivenciada em uma EJ torna-se uma fonte de integração entre os eixos de ensino e pesquisa.

As empresas juniores inserem-se nesse contexto como importantes instrumentos extensionistas. Embora possuam forte relação com empreendedorismo e gestão, também desempenham papel relevante na formação social e profissional dos estudantes.

Conforme destaca Matos (1997), a Empresa Júnior representa um ambiente de aprendizagem prática no qual os estudantes podem aplicar conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula. Além disso, tais organizações permitem o desenvolvimento de competências relacionadas à liderança, negociação, planejamento estratégico e trabalho em equipe.

Todavia, podemos questionar se todas as experiências em empresas juniores conseguem efetivamente promover formação crítica e inclusiva, limitando o potencial de práticas colaborativas que deveriam nortear a formação acadêmica. Sob essa ótica, a universidade corre o risco de formar profissionais tecnicamente eficientes, mas desprovidos de uma leitura crítica sobre as desigualdades e demandas da realidade social em que estão inseridos.

Em contraposição, autores como Rocha *et al.* (2020) defendem que as empresas juniores possuem grande potencial de transformação social quando articuladas aos princípios da extensão universitária e da responsabilidade social.

Dessa forma, percebe-se que as empresas juniores ocupam posição estratégica no debate contemporâneo sobre formação universitária. Elas representam espaços de aproximação entre teoria e prática, universidade e sociedade, conhecimento acadêmico e realidade profissional. Assim, conclui-se que

as empresas juniores possuem potencial significativo para contribuir com formação integral dos estudantes universitários, desde que articuladas aos princípios da extensão universitária, da responsabilidade social e da educação crítica.

CAPÍTULO III- A EMPRESA CETA JÚNIOR NA UFRRJ: ENTRE A FORMAÇÃO E O TRABALHO

A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) tem a missão de formar cidadãos comprometidos com a construção de uma sociedade justa e democrática, promovendo o desenvolvimento humano e profissional por meio do ensino, da pesquisa e da extensão. Nesse contexto, a Universidade busca oportunizar ao discente um ambiente propício para o fortalecimento de suas competências e habilidades, incentivando práticas inovadoras e empreendedoras que ampliem sua formação acadêmica (UFRRJ, f2025).

Com esse propósito, a UFRRJ instituiu, em 2021, a Divisão de Empreendedorismo e Ambientes de Inovação da Agência de Inovação, formalmente consolidada pela Deliberação nº 187/2024. Entre suas atribuições, destaca-se o apoio às atividades das entidades estudantis, como as Empresas Juniores, fortalecendo a cultura empreendedora e de inovação no ambiente universitário. (UFRRJ, 2025).

Na UFRRJ, a primeira Empresa Júnior fundada foi a Multi Consultoria, em 1997, nos cursos de Administração e Economia inicialmente. Com o passar dos anos esse número se ampliou e hoje ela possui 15 empresas juniores em funcionamento, como mostra o Quadro 02.

LOGO	NOME	FUNDAÇÃO	CURSOS PARTICIPANTES	SERVIÇOS OFERECIDOS
	CETA jr	2012	Engenharia de Alimentos	Rotulagem/Tabela nutricional, Consultoria Técnica, Migração de embalagem, Análise de água, Desenvolvimentos de produtos, Treinamento de higiene e manipulação, Revisão de formulação, Simulação de auditoria, Mapeamentos de processos, Código de barras, Manual de boas práticas de fabricação, Ficha técnica, Determinação do prazo de validade, Teste de aceitação, *Layout* industrial, Indicação de embalagem, Adequação à legislação.
	EJAP jr	2024	Administração Pública.	A Empresa Júnior oferece serviços de consultoria e projetos na área de administração para a comunidade acadêmica e empresas, contribuindo para o desenvolvimento local e regional.
	Empresa Júnior Ártemis Soluções Veterinárias	2024	Medicina Veterinária.	Consultorias personalizadas e acessíveis de alta qualidade para serviços em Medicina Veterinária, sanidade animal e administração de negócios na área, atuando em projetos que envolvam diferentes espécies (de pequenos e grandes animais, animais silvestres e exóticos a animais aquáticos). Atendem pequenos e médios produtores e empresas, empresários, empreendedores e tutores de animais, visando sempre a saúde animal, a potencialização e divulgação de negócios e o bem-estar de todos os envolvidos.
	FLORA jr	2002	Engenharia Florestal	Consultoria ambiental, análise de água, educação ambiental, cadastro ambiental rural (CAR), restauração de áreas degradadas, inventário florestal/florístico, recuperação de nascentes, arborização urbana, análise de risco de queda de árvore, horticultura.
	HOSPIT jr	2012	Hotelaria, Administração, Engenharia de Alimentos e Psicologia	Serviços do ramo alimentício para eventos; A empresa júnior oferece serviços como consultoria em gestão de hotéis, projetos de *marketing* e comunicação, e desenvolvimento de soluções para o setor.

	IM JÚNIOR	2007	Administração, Ciências da Computação, Ciências Económicas e Turismo.	A IM Júnior é uma empresa voltada para o ramo de consultoria empresarial, possibilitando que o cliente tenha o auxílio necessário para expandir e resolver os problemas de seu negócio. Oferece serviços de consultoria empresarial, planejamento estratégico, plano de marketing, plano operacional e plano financeiro.
	MENSURAR jr	2011	Engenharia de Agrimensura e Cartográfica	Levantamentos topográficos; Geoprocessamento: Desmembramento e Remembramento; Cadastro Rural (CAR, CCIR, ADA e outros); Locação de obras; Mapas temáticos.
	MULTI jr	1997	Administração, administração pública, Ciências Contábeis, Ciências econômicas, comunicação social (jornalismo)	Plano de *marketing* (pesquisa de mercado, beyer persona e mapa de empatia, gerenciamento de mídias, mix de marketing, modo Canvas), Plano Operacional (descrição de cargos, mapeamento de processos, estrutura organizacional e análise CVL), Plano financeiro (levantamento de custos, fluxo de caixa e estudo de viabilidade econômica) e Plano Estratégico (análise swot, análise de Poter e *balanced score Cardt*).
	NUCLEO CONSULTORIA jr	2012	Engenharia Química, Engenharia de Materiais e Farmácia	Rotulagem nutricional, Manual de boas práticas, Design de rótulos, PGRSS.
	RURAL CONSULTORIA jr	2010	Agronomia	Soluções agrícolas: - Análise de Solo e Recomendação de adubação e calagem - Aptidão agrícola - Análise de mercado - Cadastro Ambiental Rural (CAR) - Compostagem e cultivo consorciado - Implantação e recuperação de pastagens - Irrigação - Manejo fitossanitário - Paisagismo e hortas urbanas - Planejamento da produção agrícola
	SIGNAL jr	2015	Todos os cursos da UFRRJ	Criação e desenvolvimento de web sites, sistemas e aplicativos Manutenção de web sites, aplicativos e sistemas Consultoria em TI

SOLAR MATERIAIS SOLUÇÕES EM ENGENHARIA	SOLAR MATERIAIS jr	2017	Química, Engenharia Química, Engenharia de Materiais e Engenharia Agrícola e Ambiental	Dimensionamento de placas solares, eficiência energética, aquecimento solar de água, licenciamento ambiental, educação ambiental, horticultura, compostagem, plano de gerenciamento de resíduos sólidos, aproveitamento de água da chuva e desenvolvimento de fórmulas.
valeverde Vale Verde Jr	VALE VERDE jr	2013	Gestão Ambiental (Três Rios)	Auditoria ambiental, licenciamento ambiental, gerenciamento de resíduos, regularização ambiental rural, treinamento ambiental, *marketing* verde e educação ambiental.
VITAL JR. CONSULTORIA E ASSESSORIA EM ZOOTECNIA	VITAL jr	2010	Zootecnia	Assessoria e consultoria nas áreas de forragicultura e pastagem, análise de solo e água, cunicultura, suinocultura, bovinocultura de corte e leite, avicultura, caprinocultura, ovinocultura, piscicultura.
XPORT JR Consultoria e Suporte Internacional	XPORT jr	2011	Administração, Economia, Relações Internacionais e Direito	Análise de mercado internacional, planejamento de exportação, planejamento logístico, prospecção de mercado e assessoria na emissão de passaporte.

Quadro 02: Resumo das EJs.Fonte: desenvolvido pelo autor.

As Empresas Juniores no âmbito da UFRRJ, são regulamentadas internamente pela deliberação nº 456/2025 - SAOC. Que define como objetivos das Empresas Juniores:

> Art. 4º São objetivos dessas Associações no âmbito da UFRRJ:
> I – promover o desenvolvimento acadêmico, técnico e profissional dos seus membros;
> II – possibilitar a aplicação prática de conhecimentos adquiridos nos cursos de graduação;
> III – contribuir para o fortalecimento do espírito empreendedor e da liderança estudantil;
> IV – fomentar a interação entre a universidade e a sociedade, com foco no desenvolvimento social e econômico da comunidade;
> V – valorizar os cursos da UFRRJ por meio da prestação de serviços qualificados.

Podemos destacar que apesar da primeira Empresa Júnior da UFRRJ ter sua fundação em 1997 o primeiro documento que estabelece as diretrizes para a estruturação, funcionamento e operacionalização das Associações na UFRRJ só foi criado em julho de 2025 por meio da deliberação nº 456/2025 - SAOC.

A deliberação nº 456/2025 - SAOC também determina que para criação de uma Empresa Júnior, deve-se submeter um projeto de extensão que deve ser criado no Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA) da Universidade no Módulo de Extensão. E deve conter os seguintes documentos:

I – Plano acadêmico elaborado em conjunto com o professor orientador;
II – Ata de aprovação do projeto pelo Colegiado do Departamento e pelo Conselho de Unidade do Instituto;
III – Declaração de anuência do departamento quanto à infraestrutura e apoio necessários ao funcionamento da Associação.
IV – Estatuto da Associação;
V – Ata de reunião de fundação assinada pelos estudantes fundadores;
VI – Termo de voluntariado.
VII – Formulário de reconhecimento Institucional;

Como aponta a deliberação a EJ poderá utilizar o espaço físico da UFRRJ, a título gratuito por período indefinido, para fins de funcionamento, desde que haja autorização formal e por escrito da Diretoria do Instituto ao qual está vinculada ou, alternativamente, autorização expressa da Reitoria. Além do espaço para realização das atividades, a UFRRJ também oferece apoio gratuito na criação ou atualização

da logomarca da empresa; Registro da logomarca junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI); Criação de e-mail institucional e transporte para atividades da empresa.

Outro ponto da deliberação que podemos destacar é a diretriz para realização das atividades:

> Art. 11. São diretrizes para a realização das atividades das Associação:
> I – aplicação prática dos conhecimentos adquiridos;
> II – vivência do mercado de trabalho em caráter formativo;
> III – promoção do espírito crítico, analítico e empreendedor;
> IV – articulação com ações de extensão universitária;
> V – intensificação do relacionamento com o meio empresarial ou social;
> VI – transparência na gestão administrativa e financeira;
> VII – prestação de informações completas, quando solicitadas pela instituição;
> VIII – identificação, quando for o caso, de projetos que exijam Anotação de Responsabilidade Técnica (ART).
> § 1º As atividades deverão ser orientadas e supervisionadas por até dois professores da UFRRJ, sendo pelo menos um com regime de dedicação exclusiva.
> § 2º A execução das atividades poderá contar com supervisão de profissionais habilitados, quando exigido por legislação específica.
> § 3º As atividades terão gestão autônoma, devendo a Associação apresentar relatório anual de suas ações a PROEXT.

Destacamos também o Art. 12. da deliberação:

> Art. 12. As atividades desenvolvidas no âmbito da Associação poderão ser computadas como parte da Curricularização da Extensão nos cursos de graduação aos quais os acadêmicos estejam vinculados, desde que atendam aos critérios estabelecidos na Deliberação CEPE nº 26, de 25 de janeiro de 2022.

Nesse trecho da deliberação podemos evidenciar a relevância da Empresa Júnior no processo de Curricularização da Extensão na Universidade como mais um dos caminhos para lidar com esse processo.

3.1 A Ceta Jr.

A Ceta Jr. (Consultoria em Engenharia e Tecnologia de Alimentos) é uma Empresa Júnior de Engenharia de Alimentos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, campus Seropédica, registrada pelo CNPJ 19.329.516/0001-02 e inscrição Municipal em Seropédica 1005338, tem seu estatuto registrado cartório 2º ofício de justiça de seropédica, que presta serviços e desenvolve soluções

personalizadas na área de alimentos e bebidas, tendo como principal propósito fomentar a competitividade de microempreendedores individuais, micro, pequena e grandes empresas do ramo.

Tem como Missão: Impactar empreendedores do ramo de alimentos e fomentar o empreendedorismo na sociedade. Entregando soluções personalizadas, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos membros.

As principais atividades da Ceta Jr. são:

- Desenvolvimento de Produto: criação e revisão de formulações.
- Rotulagem Nutricional: elaboração de tabelas e adequação à legislação vigente.
- Aumento de *Shelf-Life*: determinação do prazo de validade.
- Boas Práticas de Fabricação: manual de BPF e treinamentos de higiene e manipulação.
- *Design* e Embalagem: indicação de embalagens adequadas e migração de materiais.
- *Layout* Industrial: mapeamento e otimização de processos de produção

Sua estrutura se apresenta através do organograma abaixo:

Organograma Ceta Jr.



Figura 06: Organograma da Ceta Jr. Fonte: Elaborado pelo autor.

Sua sede está localizada no campus Seropédica da UFRRJ, Instituto de Tecnologia/Ineagro, Rodovia BR-465, km 7, CEP 23.890-000. Ela ocupa atualmente um dos boxes da Ineagro. O espaço da Ineagro oferece 2 banheiros: um masculino e um feminino, sala de reuniões, copa, auditório, compartilhados e o box com ar condicionado exclusivo. Na Figura 07 podemos ver a secretaria administrativa da Ceta Jr.

.



Figura 07: Sede administrativa da Ceta Jr.: Elaborado pelo autor.

A relevância econômica e operacional da Ceta Jr. tem se destacado nos últimos anos por possuir o maior faturamento e volume de projetos executados entre todas as empresas juniores ativas na universidade (UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO, 2026). Essa posição de destaque pode ser observada nos dados institucionais apresentados na Figura 08.

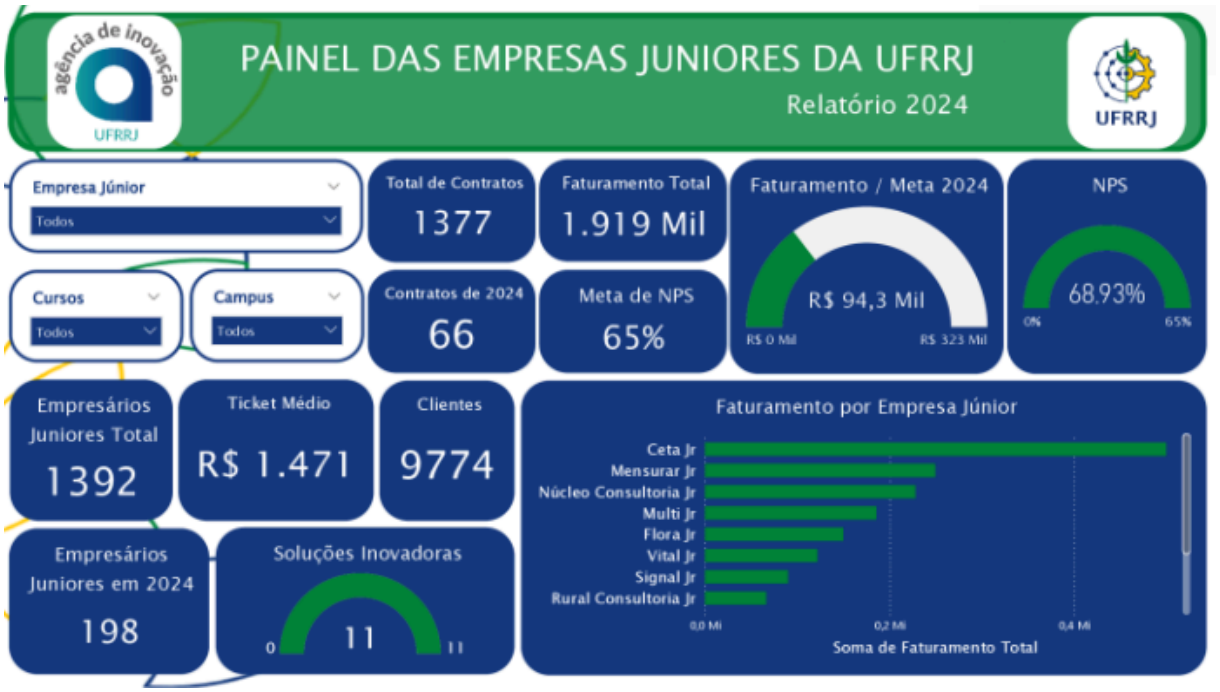


Figura 8. Fonte: UFRRJ, 2025.

Os dados apresentados na Figura 08 evidenciam a posição de destaque ocupada pela CETA Jr. no contexto das Empresas Juniores da UFRRJ, especialmente no que se refere à sua dimensão econômica e ao volume de projetos desenvolvidos. Entretanto, para compreender a relevância da Empresa Júnior na formação acadêmica e sua contribuição para a função social da instituição pública, torna-se necessário analisar como essa experiência é percebida pelos próprios estudantes. Assim, após situar a CETA Jr. em seu contexto institucional e apresentar algumas de suas características estruturais e operacionais, passamos a analisar as percepções dos discentes participantes da pesquisa.

3.2 Percepções dos Discentes sobre Formação Acadêmica e Mercado de Trabalho

Nessa etapa da pesquisa analisamos os dados coletados por meio das entrevistas realizadas com os membros da Ceta Jr., e traçaremos um paralelo com o nosso referencial teórico usando a metodologia previamente definida. Nessa primeira fase trataremos das questões fechadas relacionadas a motivações, relacionamentos interpessoais internos, aplicabilidade da formação acadêmica e suporte da universidade em relação a EJ.

Participaram da pesquisa seis estudantes integrantes da Ceta Jr., regularmente matriculados na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, todos no curso de Graduação em Engenharia de Alimentos. Os participantes apresentam perfis distintos quanto ao tempo de permanência na Empresa Júnior, cargos ocupados, gênero, e experiências vivenciadas (vide quadro 01), permitindo captar diferentes perspectivas.

Ao questionarmos o que motivou a entrada na Empresa Júnior, os entrevistados indicaram o desenvolvimento do currículo como um dos principais motivos. Em seguida, destacaram a possibilidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos na graduação e o desenvolvimento de habilidades como liderança e comunicação, ambos mencionados por cinco participantes. O *networking* foi apontado por quatro entrevistados, enquanto o propósito ou impacto social apareceu em três respostas. Como ilustra o Gráfico 01.

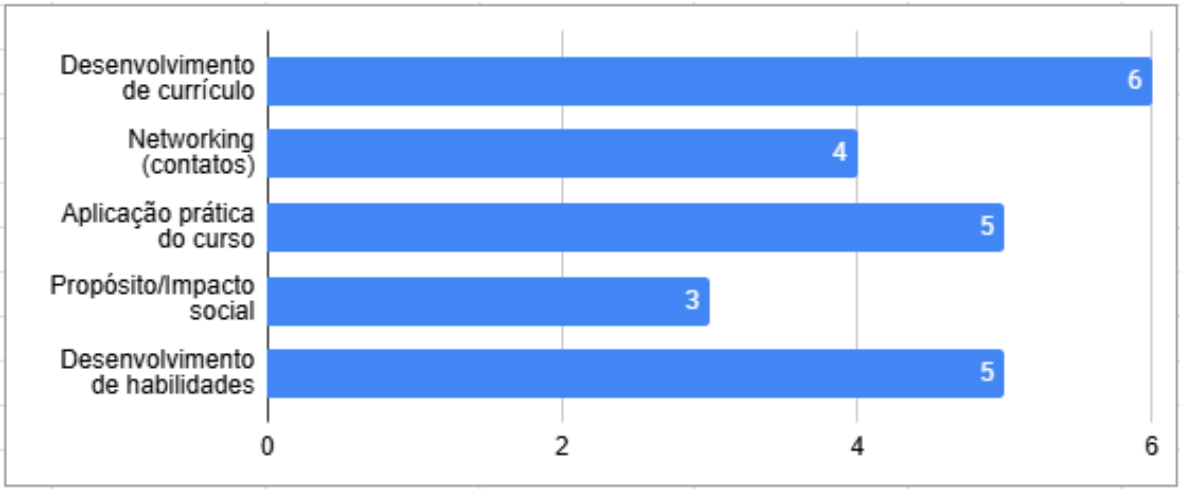


Gráfico 01: O que mais te motivou a entrar na EJ?

Fonte: elaborado pelo autor.

O que evidencia que o principal fator motivador para o ingresso na Empresa Júnior foi a busca por experiências práticas que complementam a formação acadêmica. O destaque atribuído ao desenvolvimento do currículo, à aplicação prática dos conhecimentos e ao desenvolvimento de competências demonstra que os entrevistados percebem a Empresa Júnior como um espaço privilegiado de formação profissional para o mercado de trabalho.

Esse resultado dialoga com a análise de Antunes (2018), segundo a qual as transformações ocorridas no mundo do trabalho ampliaram a demanda por profissionais polivalentes, capazes de desenvolver competências técnicas e comportamentais.

Nesse contexto, a Empresa Júnior é percebida pelos estudantes como uma oportunidade para adquirir atributos valorizados pelo mercado contemporâneo, como liderança, comunicação e capacidade de resolução de problemas.

A valorização da aplicação prática dos conhecimentos também reforça a importância da articulação entre teoria e prática, aspecto destacado por Demo (2004) para os quais a aprendizagem se fortalece quando o estudante participa ativamente de situações concretas de intervenção sobre a realidade.

Outro ponto que podemos destacar, é o fato de que apenas 3 entrevistados apontaram o propósito ou impacto social como motivo para participar da EJ. Isso revela que a motivação inicial dos estudantes está mais voltada ao desenvolvimento profissional do que à dimensão extensionista.

Aqui podemos identificar a dicotomia entre a universidade orientada pelas demandas do mercado e a universidade comprometida com sua função social, indicando que essas duas dimensões coexistem na experiência da Empresa Júnior.

Continuando, ao indagar sobre a relação com os demais membros da Empresa Júnior, as respostas revelaram o seguinte cenário, conforme disposto no Gráfico 02:

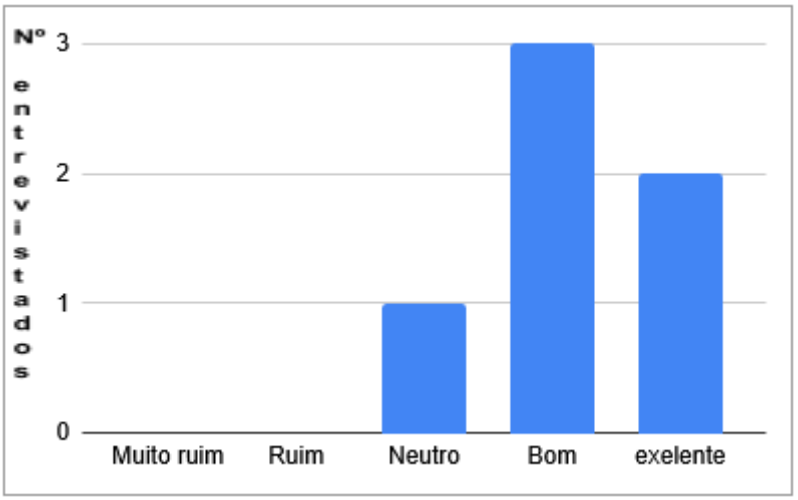


Gráfico 02: Em uma escala de 1 a 5, como você avalia sua relação com os outros membros? Fonte: elaborado pelo autor.

Os dados da Gráfico 02 indicam que a maioria dos discentes percebem o ambiente interno sob uma ótica de harmonia e colaboração (Bom e Excelente), apenas um integrante assinalou um nível de neutralidade (regular). Revelando que a Ceta Jr. se apresenta como um lugar oportuno para desenvolver “[...]capacidade de trabalho em equipe, capacidade de relacionamento interpessoal, visão sistêmica e empreendedora” (Lopes, Lopes e Lima (2007, p.38)).

Ao buscar compreender como se dava a percepção entre o que se estudava em sala de aula e a sua aplicação na Empresa Júnior pelos graduandos, solicitamos aos participantes que avaliaram, também em escala de 1 a 5, o quanto dos conhecimentos adquiridos nas salas de aula da UFRRJ são efetivamente aplicados nas rotinas produtivas da Ceta Jr., conforme tabulado na Quatro 03:

Escala	Frequência absoluta	Frequência relativa
Pouco(1)	0	0%
2	1	16,7%
3	1	16,7%
4	3	50%
Muito(5)	1	16,7%
Total	6	100%

Quadro 03: Em uma escala de 1 a 5, o quanto dos conhecimentos adquiridos em sala de aula são aplicados na Empresa Júnior? Fonte: elaborado pelo autor.

A distribuição expressa no quadro 03 revela um cenário predominantemente relevante, onde 4 dos membros consideram que os saberes teóricos ministrados na graduação encontram aplicabilidade direta nas demandas corporativas da Empresa Júnior (escores 4 e 5). Enquanto os outros avaliam em uma escala menor, mas nenhum deles escolhe o menor nível da escala. O que mostra uma aproximação da teoria e prática acadêmica com a vivência profissional da Empresa Júnior.

Também questionamos as percepções dos membros da EJ acerca do apoio oferecido pela Universidade à Ceta Jr. Ao avaliarem o suporte conferido pela UFRRJ em direção à Ceta Jr., as respostas dos discentes dividiram-se entre a aceitação e a denúncia da insuficiência ou inexistência, como demonstra o Gráfico 3:

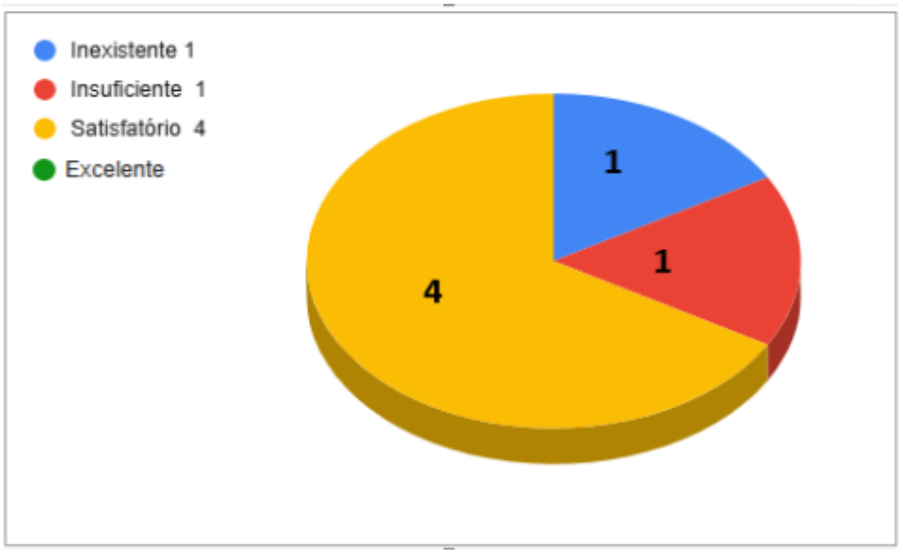


Gráfico 03: Como você avalia o apoio da Universidade para com a sua Empresa Júnior? Fonte: elaborado pelo autor.

Embora a maioria considere o suporte da UFRRJ como satisfatório, nenhum discente classificou o apoio como excelente. Em contrapartida, 2 participantes apontaram abertamente o descaso estrutural, definindo o amparo como insuficiente ou inexistente.

A partir desse primeiro panorama, seguimos com a nossa análise, para compreender as contradições, os significados e o cotidiano real dos participantes da Ceta Jr., os dados das entrevistas abertas foram submetidos à categorização de conteúdo (Bardin, 2016), estruturando-se em 3 dimensões analíticas principais: A Ceta Jr. e a Formação Acadêmica; A Ceta Jr. e o Mundo do Trabalho; A Ceta Jr. e a UFRRJ.

3.2.1 A Ceta Jr. e a Formação Acadêmica

Para compreender a relação entre a vivência na Ceta Jr. e a formação no curso de Engenharia de Alimentos da UFRRJ, os relatos das entrevistas abertas foram submetidos à análise, a partir desse processo, chegamos a dois eixos contraditórios e complementares: Atribuições Práticas, Gestão do Tempo e o Impacto na Rotina Acadêmica e Complementação Curricular e Articulação Teoria-Prática.

Durante a etapa de codificação, observou-se que as unidades de registro se agrupavam em dois núcleos temáticos recorrentes. O primeiro reúne relatos relacionados às exigências cotidianas da participação na Empresa Júnior e seus impactos sobre a rotina acadêmica. O segundo concentra as percepções acerca da complementação curricular e da articulação entre teoria e prática. Esses núcleos constituíram os dois eixos analíticos da categoria “A Ceta Jr. e a Formação Acadêmica”, onde discutimos as pressões organizacionais que tencionam a rotina de estudos dos discentes e, por outro lado, a apropriação prática do conhecimento que preenche as lacunas do ensino puramente teórico tradicional.

3.2.1.1 Atribuições Práticas, Gestão do Tempo e o Impacto na Rotina Acadêmica

O ingresso em uma Empresa Júnior submete o graduando a uma estrutura organizacional complexa e multifuncional. As responsabilidades assumidas na Ceta Jr. demandam uma carga de energia que frequentemente colide com as exigências pedagógicas da graduação na Universidade. Esse cenário de alta exigência fica explícito na caracterização das funções exercidas pelos membros da Ceta Jr.:

> Atualmente eu sou Presidente e Diretor de Comercial da Ceta Jr. Devido a isso, me dedico de forma integral para o funcionamento da empresa, as Empresas Juniores possuem demandas em horários diferentes na maioria das vezes de um membro em posição de liderança precisa ter esse tempo hábil! [...](E1)

> Ocupo o cargo de administrador financeiro, possuo como minhas principais funções o preenchimento das documentações gerais da empresa, realizo o fluxo de caixa mensal, pedidos de notas fiscais além de algumas funções de

> outros setores que fazem parte da minha rotina, como por exemplo, a prospecção de novos clientes, viabilizações, entre outras coisas. (E5)

Os relatos de E1 e E5 evidenciam a incorporação precoce daquilo que Antunes (2011; 2018) qualifica como as novas exigências do regime de acumulação flexível. O mercado contemporâneo requer um trabalhador polivalente, capaz de transitar simultaneamente por esferas de planejamento intelectual e execução operacional. O estudante júnior, atuando como analista ou gestor, precisa dominar desde ferramentas técnicas da engenharia até o preenchimento de notas fiscais, o fluxo de caixa e o tráfego pago.

Essa multifuncionalidade imposta pela dinâmica corporativa cobra o seu preço na gestão do tempo e na saúde mental do estudante, gerando tensões e sobrecargas emocionais na conciliação com a vida acadêmica:

> Devido a tamanha responsabilidade de responder pelos erros e acertos de uma empresa, é realmente difícil não dedicar todo tempo que temos para o cargo. (E1)

> Acredito ser a organização e planejamento do meu tempo. É desafiador, pois cada setor da minha vida demanda uma ação com detalhes e isso não é diferente na EJ. Tempo, adequar a rotina inesperada da EJ com os afazeres pessoais e acadêmicos. (E2)

> Quando chega o período de provas, horários da minha grade, quando é o dia inteiro fora de casa[...] porém a Ceta Jr proporciona um bom equilíbrio das nossas responsabilidades, basta também ter organização. (E5)

Essas falas ilustram o processo de captura da subjetividade do trabalhador pelo capital, discutido por Antunes (2011). Embora, as atividades na Ceta Jr. ocorram de forma voluntária, conforme preconiza a Lei nº 13.267/2016 e a Lei nº 9.608/1998, o engajamento afetivo e o senso de urgência corporativa fazem com que o discente doe "todo o tempo que tem" ao cargo, muitas vezes sacrificando suas horas de descanso e afazeres pessoais.

Conforme aponta Ribeiro (2019), a formação educativa acaba moldada para atender às demandas de produtividade e flexibilidade do progresso tecnológico. O estudante internaliza a responsabilidade individual pelo gerenciamento de seu tempo (E3 e E5), operando em uma lógica de constante vigilância e eficiência, onde o estresse do período de provas na UFRRJ precisa ser neutralizado pela capacidade individual de autogestão e "organização" (E5).

3.2.1.2 Complementação Curricular e Articulação Teoria-Prática

Apesar dos conflitos e gargalos de tempo gerados pela dedicação à empresa, a vivência na Ceta Jr. é amplamente defendida pelos participantes como uma ferramenta pedagógica primorosa. A experiência atua como uma ruptura pedagógica contra o modelo tradicional de ensino universitário, frequentemente criticado pelo seu distanciamento da realidade produtiva. Ao deslocar o estudante da passividade das salas de aula para o protagonismo da consultoria, a EJ preenche lacunas históricas da formação curricular:

> A empresa Júnior trouxe oportunidades que eu não teria somente em sala aula e aplicar na prática o que aprendi. (E3)

> […] totalmente relevante e de grande impacto na minha graduação. Pois faz com que o aluno saia da zona de conforto ao só vermos teorias e aulas centradas em assuntos da indústria. (E5)

> Muito importante, além de eu desenvolver habilidades e conhecimentos sobre a área do meu curso, aprendo a conviver e lidar com outras pessoas dentro de uma empresa...(E6)

Os depoimentos de E3, E5 e E6 espelham as reflexões de Paulo Freire (1996) a respeito da importância de uma educação baseada na *práxis*, entendida como a indissociabilidade entre a reflexão teórica e a ação transformadora sobre o real.

Ao “sair da zona de conforto” (E5) de aulas puramente expositivas e centradas na teoria, o estudante passa a ressignificar o conhecimento científico acumulado pela formação em Engenharia de Alimentos da UFRRJ. A aplicação de ferramentas como rotulagem nutricional, determinação de *shelf-life* e mapeamento de processos industriais, atividades desenvolvidas pela Ceta Jr., com clientes reais materializa o tripé universitário por meio da extensão tecnológica.

Os entrevistados também indicam que a imersão na dinâmica organizacional estimula o desenvolvimento de uma postura autodidata e de uma visão sistêmica sobre a profissão:

> A empresa Júnior ajuda com que tenhamos mais noção sobre o modo que trabalharemos após a faculdade, isso auxilia a buscarmos cada vez mais focar no curso para que sejamos bons profissionais no futuro. (E4)

> Ao me preparar para estudar assuntos que não vemos na graduação, abrir o meu escopo de possibilidades de integrar conhecimento e ajuda em algum estágio[...]. (E5)

Nesse sentido, como aponta Demo (2004), o ensino superior contemporâneo cumpre adequadamente o seu papel quando é capaz de despertar no estudante a autonomia intelectual, o pensamento crítico e a capacidade investigativa face a problemas complexos.

Desse modo, a formação acadêmica proporcionada pela Empresa Júnior se consolida não como um mero adestramento técnico mercadológico, mas como um ambiente integrador que expande os horizontes da graduação convencional, embora tensionado permanentemente pelas dinâmicas temporais excludentes do capitalismo flexível.

3.2.2 A Ceta Jr. e o Mercado de Trabalho

Nessa etapa, investigamos como a imersão na Ceta Jr. molda a percepção dos discentes a respeito do mercado de trabalho sênior (para o contexto dessa pesquisa entendemos como trabalho sênior aquele que não está vinculado a uma instituição de ensino), e suas próprias projeções de carreira. Nesse sentido, as falas revelam que a vivência na EJ funciona como um rito de passagem profissionalizado, caracterizado tanto pela empolgação do impacto real quanto pela internalização das exigências de alta performance do capitalismo contemporâneo. Dividimos essa análise em 2 partes: Imersão no Mercado Real: O Laboratório Protegido e o Impacto Social e Desenvolvimento de Competências e Empregabilidade no Contexto da Flexibilização do Trabalho.

3.2.2.1 Imersão no Mercado Real: O Laboratório Protegido e o Impacto Social

Diferente de simulações acadêmicas limitadas ao espaço da sala de aula, a Empresa Júnior introduz o graduando na esfera jurídica e comercial da prestação de serviços, venda e produção. A consciência de que suas decisões afetam terceiros estabelece uma nova ética profissional entre os membros, conforme detalhado nos relatos:

> Além de tudo, mesmo sendo empresas vinculadas à Universidade, são empresas com CNPJ, clientes reais com dores e sonhos reais. …trabalhamos para solucionar de perto todas essas situações e desenvolver esses sonhos.(E2)

> [...] pois envolve clientes reais, logo, nossas escolhas vão impactar diretamente no sonho de alguém. (E5)

> Porque trabalhamos no mercado de trabalho, com clientes e casos reais. Aprendendo na prática como solucionar problemas como um bom engenheiro. (E4)

A existência de um “CNPJ” (E2) e o confronto com “clientes reais” (E4), e “casos reais” (E5) transferem para o ambiente universitário a seriedade do ambiente corporativo sênior. Conforme discutido por Lopes, Lopes e Lima (2007) e Oliveira (2003), a Empresa Júnior destaca-se como uma experiência profissional legítima justamente porque não se apoia na passividade do estágio convencional; o estudante assume a responsabilidade direta pelo portfólio técnico e pelo sucesso do negócio do cliente.

No entanto, essa responsabilidade é mediada por uma característica pedagógica singular do Movimento Empresa Júnior (MEJ): o direito ao erro controlado. Essa fronteira entre o aprendizado e o mercado é destacada por E1:

> [...] aqui temos o espaço necessário para experimentar e pensar como fazer algo novo, ao mesmo tempo que temos a tranquilidade e segurança de que os nossos erros não vão resultar em uma demissão por exemplo, pois em uma empresa sênior poderíamos perder o emprego e a chance de trazer o sustento para casa! [...] (E1)

A fala de E1 válida a conceituação da Empresa Júnior como um "espaço híbrido", entre a formação e a experiência profissional, onde a proteção institucional e a ausência do risco imediato da perda de emprego removem a paralisia do medo, permitindo o florescimento da criatividade e da inovação.

Confirmando o que defende Oliveira, Bermúdez e Moraes (2009), ao afirmar que a EJ desenvolve características como: Criatividade, iniciativa, determinação, pró atividade, liderança, profissionalismo e capacidade de tomada de decisões dinâmicas.

Trata-se de um laboratório corporativo protegido, onde o erro é ressignificado como ativo pedagógico, blindando o estudante temporariamente das engrenagens mais punitivas do mercado sênior.

3.2.2.2 Competências e Empregabilidade no Contexto da Flexibilização do Trabalho

Ao projetarem seus futuros após a colação de grau na UFRRJ, os entrevistados demonstram uma preocupação acentuada com a aquisição de diferenciais competitivos. O desenvolvimento de competências comportamentais (soft skills) assume protagonismo nos discursos, superando, por vezes, a mera valorização do conhecimento técnico:

> Eu aprendi muito desde que entrei em 2024. Hoje me sinto pronto para os ônus e os bônus de estar no mercado de trabalho. Aprendi que pessoas engajadas e que “comprem a ideia” valem muito mais do que pessoas que executem um trabalho perfeito, mas sem espírito de grupo! (E1)

> Resiliência, paciência, conhecimento técnico e desenvolvimento emocional para trabalhar em equipe, padronização de processos… Resiliência, desenvolvimento pessoal e profissional com qualidade e propósito, além das entregas! (E2)

> Desenvolvo habilidades de lidar com pessoas, e problemas que aparecem, consigo solucionar problemas de maneira mais eficaz. (E6)

Os atributos listados por E1, E2 e E6 — como “desenvolvimento emocional”, “resiliência” e “espírito de grupo” — alinham-se perfeitamente às ideias de Kuenzer (2009), que aponta o deslocamento da formação profissional dos simples modos manuais de fazer para a articulação complexa de comportamentos e atitudes criativas e comunicativas.

A Ceta Jr. opera como um espaço de socialização organizacional antecipada, moldando o comportamento do futuro profissional. Contudo, essa busca incessante pela autossuficiência profissional e pela modelagem comportamental abre espaço para reflexões críticas. O processo de preparação para o mercado sênior é atravessado pela internalização precoce das pressões neoliberais:

> Posso afirmar que é sim uma experiência profissional de trabalho! Se uma pessoa trabalha mal em uma empresa Júnior, a tendência desse comportamento se repetir em uma empresa sênior é muito grande! (E1)

> Essa experiência serve de grande ajuda, pois acredito que com o avanço da IA no mercado de trabalho, cada vez mais pessoas levarão em consideração as micro relações (desenvolvidas em Empresas Juniores) para contratar alguém! (E1)

A associação feita por E1 de que o mau desempenho na EJ prefigura o fracasso na empresa sênior ilustra a força com que a ideologia da empregabilidade e da auto responsabilização atua sobre a subjetividade juvenil.

Conforme alertam Frigotto (2010) e Dardot e Laval (2016), a lógica contemporânea capitalista tende a transformar o indivíduo na "empresa de si mesmo". O estudante assume a responsabilidade exclusiva por antecipar crises macroestruturais, como o avanço da “IA no mercado de trabalho” (E1), e busca nas “micro-relações” e no engajamento individual a sua tábua de salvação em um mercado excludente e precarizado (Antunes, 2018).

Assim, podemos dizer que, de certa forma, a Ceta Jr. cumpre o papel de fomentar os estudantes com ferramentas de gestão e conferir maturidade profissional aos graduandos da UFRRJ, deixando neles a marca da prontidão do mercado. No entanto, o faz tensionada por um sistema que exige alta adaptabilidade individual e competição permanente de sua futura força de trabalho.

3.2.3 A Ceta Jr. e a UFRRJ

Nessa última etapa analítica buscamos compreender como os discentes percebem a articulação institucional entre a Ceta Jr. e a administração da UFRRJ. Os dados revelam uma contradição estrutural: Enquanto o arcabouço normativo recente da Universidade, como a Deliberação nº 187/2024 e a Deliberação nº 456/2025-SAOC, busca formalizar e integrar as Empresas Juniores a extensão e a inovação, os relatos dos estudantes apontam barreiras burocráticas, instabilidade de infraestrutura e uma percepção de desamparo institucional.

3.2.3.1 O Retorno Institucional e as Barreiras Burocráticas

No plano formal e legislativo, as Empresas Juniores da UFRRJ ocupam uma posição estratégica de relevância social, atuando como vetores de extensão

tecnológica que levam inovação à comunidade e geram destaque para a imagem pública da instituição, conforme reconhecido pelos próprios graduandos:

> As empresas Júniores trazem destaque em inovação, integração de conhecimento à comunidade e movimenta os alunos em diversos eventos e atividades importantes para a carreira e futuro. (E5)

> Trazem maior visibilidade para a universidade vindo de pessoas que por muitas vezes não tem acesso a ela. (E4)

Os depoimentos de E4 e E5 corroboram as diretrizes estabelecidas no Art. 4º da Deliberação nº 456/2025-SAOC, que define como objetivos dessas associações a valorização dos cursos da UFRRJ e o fomento à interação transformadora com a sociedade através de serviços qualificados. No entanto, para realizar e formalizar essas atividades de extensão precisam passar por várias etapas e fluxos burocráticos complexos e lentos dentro da universidade, o que gera frustrações na gestão da EJ, como aponta a fala:

> Acredito que o sistema para uma Empresa Júnior da Rural se tornar um projeto de extensão ou ter um projeto de extensão seja muito burocrático. Creio que quanto mais prático for o contato entre Empresa Júnior e UFRRJ, mais frutos podemos colher, juntos! (E1)

A burocratização excessiva para o cumprimento dos trâmites acadêmicos se torna um desafio para as EJ que precisam ser ágeis para acompanhar o mercado e seus concorrentes.

3.2.3.2 A Instabilidade da Infraestrutura e a necessidade pessoal de apoio

A contradição mais acentuada manifestada pelos sujeitos da pesquisa reside nas condições físicas de permanência na Universidade e no sentimento de abandono por parte das políticas institucionais. Embora a Ceta Jr. seja a empresa de maior faturamento da Rural e esteja abrigada na INEAGRO, os alunos relatam uma vulnerabilidade constante:

> Atualmente vejo que as ejs não tem um apoio da universidade.(E3)

> Tendo a crer que infelizmente o sucesso das empresas Juniores da Rural acontecem muito apesar das condições que encontramos na UFRRJ[...]

> Observo a relação que outras faculdades, como a UFF e a UERJ tem com as Empresas Juniores e vejo que a nossa faculdade poderia estar mais unida e incentivar mais o MEJ Ruralino. (E1)

> Creio que um dos problemas que enfrentamos é básico, como conseguir ter um espaço físico (sede) dentro da Rural, infelizmente sinto que essa nossa permanência ainda é instável. Infelizmente as Empresas Juniores da Rural dependem muito de pessoas, professores e simpatizantes da Causa para lutarem e conseguirem avanços e espaços para nós! (E1)

O desabafo de E1 de que o sucesso da organização acontece *"muito apesar das condições da UFRRJ" revela* um ponto preocupante. Apesar dos esforços recentes para normatizar e regular o funcionamento das EJ na universidade, uma interação harmônica e de mútuo suporte entre universidade e empresas juniores para a produção da inovação ainda se mostra insuficiente na percepção dos alunos.

A deliberação interna assegura o uso gratuito do espaço físico por tempo indefinido, mas a narrativa de E1 aponta que essa permanência é percebida como "instável". Historicamente, como assinala Matos (1997), a consolidação do MEJ no Brasil se deu pela conquista de espaços físicos permanentes nas dependências das universidades públicas. A instabilidade da sede na UFRRJ ameaça essa conquista histórica.

Além disso, a revelação de que as EJs dependem de "professores simpatizantes da causa" para conseguir avanços, expõe a ausência de uma política institucionalizada e forte de apoio. O suporte oferecido pela Rural deixa de ser uma garantia estrutural do tripé Ensino, Pesquisa e Extensão e passa a depender da boa vontade individual de determinados docentes.

Esse cenário valida as críticas de Frigotto (2010), ao evidenciar que a falta de infraestrutura e fomento transfere para o estudante e para seus apoiadores isolados a responsabilidade pelo sucesso da iniciativa. Em suma, os resultados apontam que a Ceta Jr. consegue entregar serviços de qualidade e amadurecimento profissional aos seus membros operando em uma zona de constante resiliência contra as barreiras físicas e administrativas da própria universidade, com base nas "falas" dos discentes .

CONCLUSÕES

A presente dissertação teve como objetivo descrever e analisar como os estudantes da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), integrantes da Empresa Júnior Ceta Jr., percebem a relação entre sua participação nesta, sua formação acadêmica e o mundo do trabalho. Para alcançar esse objetivo, foi realizado um estudo de caso de abordagem qualitativa, com base na Análise de Conteúdo de Bardin e na perspectiva hermenêutico-dialética de Minayo. A análise dos dados possibilitou compreender as potencialidades, os limites e as contradições que permeiam o Movimento Empresa Júnior (MEJ) no contexto de uma universidade pública federal.

Dividimos o estudo em três pontos principais. O primeiro consistiu em analisar as implicações da participação na Ceta Jr. para a formação acadêmica dos estudantes, os resultados evidenciaram uma realidade marcada por aspectos complementares e, ao mesmo tempo, contraditórios. Os relatos dos participantes indicam que a Empresa Júnior representa um importante espaço de aprendizagem, ao proporcionar a aplicação prática dos conhecimentos desenvolvidos ao longo da graduação. A realização de atividades e projetos para clientes reais favorece a articulação entre teoria e prática e amplia a compreensão dos conteúdos trabalhados na graduação. Além disso, a necessidade de buscar soluções para problemas concretos estimula a autonomia, a iniciativa e o desenvolvimento de uma postura mais ativa diante do próprio processo de aprendizagem.

Entretanto, os dados também revelam que essa experiência exige elevado nível de comprometimento dos estudantes. A conciliação entre as demandas da Empresa Júnior e as atividades acadêmicas mostrou-se um desafio recorrente, especialmente nos períodos de avaliações e maior carga de disciplinas. Em diversos relatos, os participantes apontaram dificuldades para administrar o tempo e atender simultaneamente às exigências da graduação e da consultoria. Sob uma perspectiva crítica, essa dinâmica pode ser compreendida como um processo de incorporação das exigências presentes no mundo do trabalho contemporâneo, no qual a dedicação, a disponibilidade permanente e a responsabilização individual passam a orientar a atuação dos estudantes, mesmo em uma atividade de caráter voluntário e educacional.

No segundo ponto foi trabalhada a relação do mundo do trabalho e a Ceta Jr, que se mostrou um ambiente privilegiado para o desenvolvimento de experiências profissionais ainda durante a graduação. O contato direto com clientes, a elaboração de projetos, a necessidade de tomada de decisões e a responsabilidade envolvida na execução das consultorias aproximam os estudantes das situações que provavelmente encontrarão em sua futura atuação profissional. Ao mesmo tempo, por se tratar de um ambiente de aprendizagem, a Empresa Júnior oferece condições para que erros sejam compreendidos como parte do processo formativo, favorecendo o desenvolvimento da confiança, da capacidade de resolução de problemas e da adaptação a novos desafios.

Contudo, a pesquisa também evidencia que essa preparação para o mercado de trabalho não ocorre de forma neutra. Os depoimentos revelam uma forte valorização das chamadas competências comportamentais, como liderança, comunicação, pro atividade e capacidade de adaptação, características amplamente demandadas pelas organizações contemporâneas. Em um contexto marcado pelas transformações tecnológicas e pelas incertezas em relação ao futuro do trabalho, muitos estudantes demonstram compreender que sua inserção profissional dependerá principalmente do investimento contínuo em seu próprio desenvolvimento.

Essa percepção aproxima-se das discussões apresentadas por autores como Dardot e Laval, ao indicar a incorporação da lógica do empreendedor de si mesmo, na qual a responsabilidade pelo sucesso profissional tende a ser atribuída predominantemente ao indivíduo, desconsiderando os condicionantes sociais e econômicos que também influenciam as oportunidades de trabalho.

O terceiro ponto de análise buscou compreender a relação entre a Empresa Júnior, a Universidade e a Extensão Universitária. Os resultados indicam que, embora a UFRRJ reconheça institucionalmente as Empresas Juniores como importantes iniciativas de extensão e inovação, ainda existem obstáculos que dificultam sua atuação cotidiana. Entre os aspectos mais recorrentes mencionados pelos participantes destacam-se as limitações impostas por procedimentos administrativos e burocráticos, e a ausência de uma política institucional consolidada de apoio às Empresas Juniores. Além disso, as incertezas quanto à utilização do espaço físico e a dependência do apoio de professores que acompanham diretamente as atividades demonstram que parte significativa do funcionamento da

Ceta Jr. ainda depende de iniciativas individuais, e não de mecanismos institucionais permanentes.

A análise realizada permite concluir que a participação dos estudantes na Ceta Jr. constitui uma experiência significativa para sua formação acadêmica e profissional. Entretanto, os resultados também evidenciam que a Empresa Júnior não pode ser compreendida apenas como um espaço neutro de desenvolvimento profissional. Ao reproduzir, ainda que parcialmente, práticas e valores associados ao universo empresarial, ela se constitui como um espaço marcado por contradições.

Assim, defendemos que a potência educativa da Empresa Júnior está em sua possibilidade de constituir-se como um espaço de articulação entre teoria e prática, universidade e sociedade, formação profissional e reflexão crítica. Para isso, entretanto, é necessário evitar sua redução a uma lógica exclusivamente mercadológica. Enquanto atividade inserida no contexto universitário e relacionada à extensão, a Empresa Júnior deve contribuir não apenas para ensinar os estudantes a atuar no mercado, mas também para formar sujeitos capazes de compreender criticamente esse mercado, suas contradições e seus impactos sobre a sociedade.

Como limitação deste estudo, apontamos que ele se restringe a uma única realidade organizacional dentro do Instituto de Tecnologia da UFRRJ e foram analisadas apenas as perspectivas dos alunos atuantes no momento da pesquisa, não levando em consideração outros possíveis atores da Empresa Júnior, como professores orientadores, Diretores de Instituto e clientes.

Para trabalhos futuros, recomenda-se a realização de pesquisas comparativas entre diferentes Empresas Juniores da UFRRJ (como as sediadas em outros institutos ou nos campi de Nova Iguaçu e Três Rios), bem como estudos longitudinais que acompanhem os egressos da Ceta Jr. no mercado de trabalho sênior, a fim de avaliar o impacto real a longo prazo dessa vivência.

Conclui-se, portanto, que a Empresa Júnior constitui um importante espaço de formação acadêmica e profissional, ao proporcionar experiências que aproximam os estudantes das demandas do exercício profissional ainda durante a graduação. Mas para isso é necessário garantir o seu caráter educativo e extensionista, bem como o fortalecimento do apoio institucional oferecido pela universidade. Nesse sentido, torna-se fundamental que a UFRRJ consolide políticas permanentes de incentivo às Empresas Juniores, garantindo condições adequadas para que essas iniciativas continuem contribuindo para uma formação crítica, técnica e socialmente

comprometida, capaz de preparar sujeitos não apenas para atuar no mundo do trabalho, mas também para compreender suas contradições e participar criticamente de sua transformação.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Tatiane de Oliveira Silva; NASCIMENTO, Maria Angela Alves do; ALENCAR, Bruno Rodrigues. Hermenêutica dialética: uma experiência enquanto método de análise na pesquisa sobre o acesso do usuário à assistência farmacêutica. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 243–250, 2012. DOI: 10.5020/2236. Disponível em: https://ojs.unifor.br/RBPS/article/view/2236. Acesso em: 24 ago. 2026.

AMATO, Gabriel. "**Aula prática de Brasil**": ditadura, estudantes universitários e imaginário nacionalista no Projeto Rondon (1967-1985). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3. reimp. São Paulo: Edições 70, 2016.

BETTONI, Eduardo Michelotti; SILVEIRA, Eliane Xavier; SILVA, Helena de Fátima Nunes. Práticas gerenciais em gestão do conhecimento: um estudo da aplicação em empresas juniores. **Informação & Informação**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 72-87, 2011.

BRASIL JÚNIOR. **Censo e Identidade**: relatório 2024. Disponível em: https://brasiljunior.org.br/. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior**. Fortaleza: Confederação Brasileira de Empresas Juniores, 2011.

BRASIL JÚNIOR. **DNA Júnior**. São Paulo: Confederação Brasileira de Empresas Juniores, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 128/2022. Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/CF(1).pdf. Acesso em: 2 jun. 2023.

BRASIL. Decreto nº 19.851, de 11 de abril de 1931. Dispõe sobre o Estatuto das Universidades Brasileiras. Rio de Janeiro, 1931.

BRASIL. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 25 abr. 2025.
BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 12 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016. **Disciplina a criação e a organização das empresas juniores com funcionamento em instituições de ensino superior**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1968. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5540-28-novembro-1968-359201-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Senado Federal, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 1 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1998]. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 12 ago. 2026

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Departamento de Assuntos Universitários. **Plano de trabalho de extensão universitária**. Brasília, DF, 1975.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira... Brasília, DF: MEC, 2018. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/cne/resolucoes/resolucoes-cne-ces-2018. Acesso em: 12 ago. 2026

BRASIL. Presidência da República. **Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024**: linha de base. Brasília, DF: Presidência da República/DIRED, 2015. Disponível em: https://download.inep.gov.br/plano_nacional_de_educacao_pne_2014_2024_linha_de_base.pdf. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, 2003.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009

DANTAS, Marcelo Wanderley; GUENTHER, Mariana. Extensão universitária e desenvolvimento local sustentável: uma revisão da literatura. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 6, e23010615243, 2021.
DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEMO, Pedro. **Educação e qualidade**. Campinas: Papirus, 2004.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: LTC, 2018.

FARIA, Camila Salles de. A extensão universitária como prática de ensino-aprendizagem. **Geografia Ensino & Pesquisa**, Santa Maria, v. 26, e25, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.5902/2236499467711. Acesso em: 15 abr. 2025.

FERNANDES, Fausto Rocha; GEDRAT, Dóris Cristina; VIEIRA, André Guirland. O significado do trabalho: um olhar contemporâneo. **Cadernos da Fucamp**, v. 22, n. 56, p. 99-106, 2023.

FIGUEIREDO, Bruno de Oliveira. **A contribuição do Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD) na reconfiguração da gestão de sistemas públicos de ensino no Brasil**. 2019. 285 f. Tese (Doutorado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares) – Instituto de Educação/Instituto Multidisciplinar de Nova Iguaçu, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/Nova Iguaçu, RJ, 2019.

FONSECA, João José Saraiva. **Apostila metodologia da pesquisa científica**. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=oB5x2SChpSEC. Acesso em: 23 mar. 2025.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FONTENELE, I. Carvalho. A curricularização da extensão no Brasil: história, concepções e desafios. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 27, e97067, 2024.

FORPROEX. **Política Nacional de Extensão Universitária**. Manaus: Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileira, 2012.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva**. São Paulo: Cortez, 2010.

FUZYAMA, C. Kazuo. **A escola da precarização: a produção do consentimento ao trabalho precário nas experiências de estágio em administração**. 2020. Dissertação (Mestrado em administração) - Programa de Pós Graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

Gil, Antônio Carlos, 1946-. **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo : Atlas, 2002. Bibliografia. ISBN 85-224-3169-8. 1.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

KUENZER, Acacia Zeneida. A formação profissional frente às exigências de flexibilidade da acumulação flexível. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE TECNOLOGIA E SOCIEDADE, 3., 2009, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: UTFPR, 2009. Disponível em: seminarioformprof.ufsc.br.. Acesso em: 14 ago. 2025.

LAGINHA, Ana Luisa Monteiro. O Movimento Empresa Júnior e a formação de jovens empreendedores: um estudo comparativo entre Brasil e França. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 20., 2017, São Paulo. **Anais [...].** São Paulo: FEA-USP, 2017. Disponível em: https://login.semead.com.br/20semead/anais/download.php?cod_trabalho=32. Acesso em: 13 ago. 2025.

LAVAL, Christian. **A escola não é uma empresa**. São Paulo: Boitempo, 2019.

LOPES, Mariana Carvalho; LOPES,Paulo da Costa.; LIMA, Zuleica Amaral Alves. Contribuição da empresa júnior de administração no Brasil. **Revista ANGRAD**, v. 8, n. 1, jan./fev./mar. 2007.

MATTAR, João; RAMOS, Daniela Karine. **Metodologia da pesquisa em educação: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2021

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1984. v. 1, t. 1.

MATOS, Franco de. **A empresa júnior no Brasil e no mundo**: o conceito, o funcionamento e as tendências do movimento EJ. São Paulo: Martin Claret, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Hermenêutica-Dialética como Caminho do Pensamento Social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. Caminhos do Pensamento: epistemologia e método. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2002. https://doi.org/10.7476/9788575414118

NEVES, Diana Rebello; NASCIMENTO, Rejane Prevot; FELIX JR., Mauro Sergio; SILVA, Fabiano Arruda da; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, abr./jun. 2018.

OLIVEIRA, Edson Marques. **Trabalhando como consultor júnior**: como ser consultor com pouca experiência. Franca, SP: Ribeirão Gráfica e Editora, 2003.

OLIVEIRA, Fernanda Coelho; BERMÚDEZ, Luís Afonso; MORAES, Ednalva Fernandes Costa de. Importância da empresa júnior para o desenvolvimento profissional dos universitários. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE PARQUES TECNOLÓGICOS E INCUBADORAS DE EMPRESAS, 19., 2009, Florianópolis. Anais [...]. Florianópolis: ANPROTEC, 2009.

OLIVEIRA, Fernanda; GOULART, Patrícia Martins. Fases e faces da extensão universitária: rotas e concepções. **Revista Ciência em Extensão**, v. 11, n. 3, p. 8-27, 2015. Disponível em: https://ojs.unesp.br/index.php/revista_proex/article/view/1225.

PAINEL DAS AGÊNCIAS DE INOVAÇÃO DA UFRRJ. Disponível em: https://institucional.ufrrj.br/nit/empresas-juniores/. Acesso em: 23 mar. 2025.

PAULA, João Antônio. A extensão universitária: história, conceito e propostas. **Interfaces - Revista de Extensão da UFMG**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 5–23, 2013. Disponível em: https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistainterfaces/article/view/18930. Acesso em: 13 ago. 2025.

RIBEIRO, Tatiana Cristina. A formação do trabalhador na sociedade capitalista. **Revista Trabalho Necessário**, [S. l.], v. 17, n. 32, p. 242–260, 2019. DOI: 10.22409/tn.17i32.p28311. Disponível em: https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/28311. Acesso em: 12 ago. 2024.

RIOJUNIOR. Federação das Empresas Juniores do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: http://www.riojunior.com.br/index.php. Acesso em: 20 jun. 2023.

ROCHA, Luan Freitas; ROCHA, Luciane Marçal Oliveira; SANTOS, Marcos Antônio Souza dos; BRABO, Marcos Ferreira; REBELLO, Fabrício Khoury; MARTINS, Cyntia Meireles. Empreendedorismo universitário: Avaliação do perfil do Movimento Empresa Júnior em uma Instituição Federal de Ensino Superior na Amazônia. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, e57984787, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.4787. Acesso em: 12 ago. 2024

SANTOS, Marcos Pereira dos. Extensão universitária: espaço de aprendizagem profissional e suas relações com o ensino e a pesquisa na educação superior. **Revista Conexão UEPG**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 154-163, jul./dez. 2012. Disponível em: https://revistas.uepg.br/index.php/conexao/article/view/4547.

SCHUMPETER, Joseph. **Teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001. 121 p. Disponível em: <ufsc.br>. Acesso em: 13 mar. 2025.

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 65-72, out./dez. 1985.
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (UFRRJ) . Empresas Juniores.Disponível em: https://institucional.ufrrj.br/nit/empresas-juniores/. Acesso em: 28 de agosto de 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO. **Empresa Júnior.** Portal UFRRJ, Seropédica, 2025. Disponível em: https://institucional.ufrrj.br/nit/empresas-juniores/. Acesso em: 28/03/2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. Deliberação nº 456/2025 -. Seropédica, RJ: UFRRJ, 25 set. 2025.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. Tradução de Christian Matheus Herrera.
.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. PERFIL DO PARTICIPANTE

1.1. Idade: _____
1.2. Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Outro: _____
1.3. Curso: _____ Período no curso: _____

1.4. Tempo de atuação na Empresa Júnior:

a)( ) Menos de 6 meses b)( ) 6 meses a 1 ano c)( ) 1 a 2 anos d)( ) Mais de 2 anos

2. COMO É PARTICIPAR DA EMPRESA JÚNIOR.

2.1. Por qual processo você entrou na Empresa Júnior?
a)( )Edital b)( )Indicação c)( )Convite ( ) Outros. Explique _____

2.2. Carga horária semanal dedicada à EJ:
a)( ) Até 10 horas b)( ) 11 a 20 horas c)( ) 21 a 30 horas d)( ) Mais de 30 horas

2.3. Qual seu cargo atual e quais são suas principais responsabilidades?

_____

_____

2.4. Em uma escala de 1 a 5, como você avalia sua relação com os outros membros?
(1 = Muito Ruim | 5 = Excelente)
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

2.5. Qual é o seu maior desafio ao conciliar a EJ, os estudos e a vida pessoal?

_____

_____

2.6. O que mais te motivou a entrar na EJ? (Escolha até duas opções)
a)( ) Desenvolvimento de currículo
b)( ) Networking (contatos)
c)( ) Aplicação prática do curso
d)( ) Propósito/Impacto social
e)( ) Desenvolvimento de habilidades (liderança, comunicação)

2.7. Em sua opinião, qual a relevância da Empresa Júnior para o seu cotidiano na Universidade e para a sua formação?

_____

_____

3. QUANDO AO SEU APRENDIZADO AO PARTICIPAR DA EMPRESA JÚNIOR

3.1. O que você aprendeu ao participar da Empresa Júnior?

_____

_____

3.2. Em uma escala de 1 a 5, o quanto dos conhecimentos adquiridos em sala de aula são aplicados na Empresa Júnior? *(1 = Pouco| 5 = Muito)*
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

3.3. Você considera a participação na Empresa Júnior uma experiência profissional/de trabalho?
( ) Sim ( ) Não
Por quê?

_____

_____

3.4. Como essa experiência pode te auxiliar quando entrar no mercado de trabalho?

_____

_____

4. A EMPRESA JÚNIOR E A UNIVERSIDADE

4.1. Na sua visão, que importância a Empresa Júnior tem para a Universidade?

_____

_____

4.2. Como você avalia o apoio da Universidade para com a sua Empresa Júnior?
a)( ) Inexistente b)( ) Insuficiente c)( ) Satisfatório d)( ) Excelente

4.3.Como você avalia a Empresa Júnior no contexto de projeto de extensão universitária ?

_____

_____

4.4. Você tem sugestões ou considerações sobre sua vivência atual na Empresa Júnior?

_____

_____

APÊNDICE B

Associacao de Consultoria em Engenharia e Tecnologia de Alimentos

TERMO DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL - TAI

Eu, Rômulo Cardoso Valadão, na condição de professor orientador responsável pela Associação de Consultoria em Engenharia e Tecnologia de Alimentos manifesto a ciência, concordância e disponibilidade dos meios necessários para a realização e desenvolvimento da pesquisa intitulada "EMPRESA JÚNIOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO: ENTRE A FORMAÇÃO E O TRABALHO, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CETA JÚNIOR" na nossa instituição. A instituição assume o compromisso de apoiar a pesquisa que será desenvolvida por Rafael dos Santos Ferreira, sob a orientação do(a) Jorge Luiz de Goes Pereira, docente da UFRRJ tendo ciência que a pesquisa objetiva descrever e analisar como os discentes da UFRRJ integrantes da Empresa Júnior CETA Jr. percebem a relação entre a participação nesta, a formação acadêmica e o mundo de trabalho.

A instituição assume o compromisso de que a coleta dos dados estará condicionada à apresentação do Parecer de Aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa, junto ao Sistema CEP/Conep.

Atenciosamente,

SEROPÉDICA, _____ de_____ de 2026

Documento assinado digitalmente
gov.br ROMULO CARDOSO VALADAO
Data: 22/05/2026 13:08:02-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Rômulo Cardoso Valadão
Professor orientador da empresa Ceta Jr.

Modelo baseado nas Resoluções CNS 466/2012, 510/2016 e 580/2018 e nas Cartas Circulares 0212/2010 e 122/2012 da Conep.

APÊNDICE C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada: "EMPRESA JÚNIOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO: ENTRE A FORMAÇÃO E O TRABALHO, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CETA JÚNIOR". O objetivo desta pesquisa é descrever e analisar como os discentes da UFRRJ integrantes da Empresa Júnior CETA Jr., percebem a relação entre a participação nesta, a formação acadêmica e o mundo de trabalho.

O pesquisador responsável por esta pesquisa é Rafael dos Santos Ferreira, sendo o mesmo orientado pelo professor Jorge Luiz de Goes Pereira, docente do Programa de Pós Graduação em Educação Agrícola da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Você receberá os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo, em favor de não o identificar(a). Estando você livre para decidir em qualquer momento a sua não participação na pesquisa. Caso haja desistência é importante ressaltar que não haverá qualquer tipo de represália ao mesmo.

As informações serão obtidas a partir de entrevistas semi estruturadas e gravadas no formato de áudio. Para garantir a confiabilidade, o pesquisador entrará em contato para que seja marcado o melhor horário, sendo o entrevistado responsável por essa informação.

A participação nesta pesquisa envolve os seguintes riscos previsíveis: cansaço, desconforto por responder perguntas, ansiedade por estar participando de uma pesquisa. A sua participação pode ajudar os pesquisadores a entender melhor a importância da Empresa Júnior no processo de formação discente.

Você está sendo consultado sobre seu interesse de autorizar sua participação na pesquisa. Você é livre para recusar-se a não participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em não participar não acarretará penalidade alguma.

Você não será remunerado pela participação na pesquisa. Todas as informações obtidas por meio da sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do pesquisador responsável. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada e o pesquisador se compromete a manter os dados pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término desta pesquisa. Se após o consentimento de participação você quiser desistir de sua participação, você tem total direito e liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa sem nenhum prejuízo.

Caso você tenha qualquer dúvida com relação à pesquisa, entre em contato com o seu responsável: pesquisador Rafael dos Santos Ferreira através do telefone (21) 984339104, pelo e-mail faelufrrj@gmail.com, e endereço profissional/institucional Universidade Federal Rural do Rio de

Janeiro, Instituto de 102 Tecnologia, Departamento de Tecnologia de Alimentos. BR 465 Km 07 – CAMPUS UNIVERSITÁRIO 23890-000 - Seropedica, RJ – Brasil.

O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir o bem-estar, a dignidade, os direitos e a segurança de participantes de pesquisa; bem como assegurando a participação do(a) pesquisador(a) sob os mesmos aspectos éticos.

Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre os seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, situada na BR 465, km 7, Seropédica, Rio de Janeiro, pelo telefone (21) 2681-4749 às terças, quartas ou quintas-feiras, das 09:00 às 16:00h, pelo e-mail: ticacep@ufrrj.br ou pessoalmente às terças e quintas das 09:00 às 16:00h.

Após ter lido e compreendido este Termo de Consentimento. Eu,_____ concordo em participar desta pesquisa.

Este termo vai ser assinado por mim em duas vias, uma ficando com o pesquisador e outra comigo.

Data:_____ /_____ /_____

Eu _____.

Pesquisador _____.

ANEXO A

UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DO RIO DE JANEIRO
(UFRRJ)

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: EMPRESA JÚNIOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO: ENTRE A FORMAÇÃO E O TRABALHO, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CETA JÚNIOR.

Pesquisador: RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 98829926.2.0000.0311

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 8.553.000

Apresentação do Projeto:

O pesquisador relata: A Universidade, nos moldes do pensamento capitalista, tem papel fundamental no desenvolvimento dos pré- requisitos necessários para que os alunos, futuros profissionais, apliquem os conhecimentos adquiridos na faculdade, adaptando-se a esse ambiente dinâmico e competitivo do mercado de trabalho. Nessa perspectiva, com o objetivo de enriquecer a formação, destaca-se o movimento Empresa Júnior (EJ). As EJs são associações sem fins lucrativos, e tem como principais objetivos promover experiência de mercado aos graduandos da instituição à qual ele está vinculado.

O pesquisador apresenta a seguinte equipe de pesquisa: RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA (responsável), Jorge Luiz de Goes Pereira (orientador) e Tatiane de Oliveira Pinto (coorientadora)

Trata-se de um estudo de caso, com abordagem qualitativa, que objetiva descrever e analisar como os discentes da UFRRJ integrantes da Empresa Júnior CETA Jr., percebem a relação entre a participação nesta, a formação acadêmica e o mercado de trabalho.

Metodologia de análise: Como instrumento de coleta de dados será realizada entrevista com os

Endereço: BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2°andar
Bairro: ZONA RURAL **CEP:** 23.897-000
UF: RJ **Município:** SEROPEDICA
Telefone: (21)2681-4749 **E-mail:** eticacep@ufrrj.br

alunos participantes da empresa júnior CETA Jr. Também será realizado uma pesquisa bibliográfica e um levantamento de informações, através dos documentos oficiais, acerca da implementação e desenvolvimento das Empresa Juniores em caráter geral.

Desfecho primário: Compreender, por meio da análise de conteúdo das entrevistas, e dos documentos e outros materiais utilizados, como os discentes de graduação participantes da Empresa Júnior percebem as relações entre a formação, o mercado de trabalho e a universidade.

Critérios de inclusão: A PESQUISA SERÁ REALIZADA COM TODOS OS DISCENTES PARTICIPANTES DA EMPRESA CETA JUNIOR NO MOMENTO DA PESQUISA, ATUALMENTE SÃO 10 PARTICIPANTES.

Critérios de exclusão: SERÃO EXCLUÍDOS DA PESQUISA VOLUNTÁRIOS E PARTICIPANTES QUE NÃO APRESENTARAM O TCLE DEVIDAMENTE ASSINADO.

Objetivo da Pesquisa:
O proponente descreve como objetivos:

Objetivo geral/primário:
Descrever e analisar como os discentes da UFRRJ integrantes da Empresa Júnior CETA Jr., percebem a relação entre a participação nesta, a formação acadêmica e o mercado de trabalho.

Objetivos específicos/secundários: Não especificados.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
O proponente descreve:

Riscos: Os riscos desta pesquisa são classificados como mínimos. Riscos emocionais, como desconforto ou constrangimento ao relatar experiências pessoais, podem ocorrer. Para minimizá-los, o pesquisador adotará uma postura ética, respeitando o tempo do participante, garantindo o anonimato e a possibilidade de interrupção ou desistência a qualquer momento.

Benefícios: As Empresas Juniores apresentam-se como uma proposta de experiência e qualificação aos estudantes. Dessa forma. entender como a Empresa Júnior enquanto prática

pedagógica impacta a Universidade, a sociedade e, principalmente, os alunos que as integram é fundamental. Ao realizar a pesquisa teremos avanços do conhecimento científico, esta pesquisa poderá, também, estimular novos estudos, já que há um grande número de Empresas Juniores no Brasil, e conhecer como eles estão se desenvolvendo nos diferentes espaços de ensino no país. Ao obter dados sobre a empresa júnior e analisa-los durante a pesquisa e possível auxiliar no desenvolvimento de políticas que atendem as demandas das empresas juniores e seus integrantes e usuários.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:
Trata-se de um protocolo original em sua segunda versão com previsão de participação de 10 sujeitos.

O protocolo de pesquisa apresentado possui os elementos necessários à apreciação ética.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
Todos os documentos apresentados no protocolo de pesquisa pelo(a) proponente não possuem pendência, segundo as normas vigentes.

Recomendações:
Recomenda-se que o pesquisador acompanhe a tramitação do projeto de pesquisa na Plataforma Brasil com regularidade, atentando-se às diferentes fases do processo e seus prazos:
a) quando da pendência, o pesquisador terá até 10 dias para responder às demandas e relatoria;
b) quando da aprovação, o pesquisador deverá submeter relatórios parciais a cada semestre;
c) quando da necessidade de emendas ou notificações no projeto, consultar a Norma Operacional 001/2013 - Procedimentos para Submissão e Tramitação de Projetos.
d) quando da finalização do projeto, submeter relatório final.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:
As adequações às RESOLUÇÕES Nº 466 de 12 de dezembro de 2012 e Nº 510 de 07 de abril de 2016, e à Lei 14.874 de 2024, foram plenamente atendidas pelo pesquisador.

Considerações Finais a critério do CEP:

UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DO RIO DE JANEIRO
(UFRRJ)

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	ROTEIRODEENTREVISTAmodificado.pdf	23/06/2026 21:09:09	RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA	Aceito
Brochura Pesquisa	ProjetoRafaelmodificado.pdf	23/06/2026 21:07:02	RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA	Aceito
Outros	CARTARESPOSTAPENDENCIAS.pdf	23/06/2026 21:05:41	RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2759894.pdf	23/06/2026 18:56:42		Aceito
Outros	ROTEIRODEENTREVISTA.pdf	22/05/2026 17:33:40	RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TermodeAnuencia.pdf	22/05/2026 17:33:10	RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetodeQualificaRafael.pdf	22/05/2026 17:27:35	RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	22/05/2026 17:25:13	RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA	Aceito
Folha de Rosto	FOLHARAFAEL.pdf	22/05/2026 17:24:36	RAFAEL DOS SANTOS FERREIRA	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

SEROPEDICA, 01 de Julho de 2026

Assinado por:
Valeria Nascimento Lebeis Pires
(Coordenador(a))

Endereço: BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2°andar
Bairro: ZONA RURAL **CEP:** 23.897-000
UF: RJ **Município:** SEROPEDICA
Telefone: (21)2681-4749 **E-mail:** eticacep@ufrrj.br