

A influência de empresas juniores de administração no processo de aprendizagem experiencial dos estudantes

The influence of junior administration companies on the experiential learning process of students

Shirley Santos do Nascimento Graduada em Administração. Universidade Federal da
<https://orcid.org/0009-0000-3415-6810> Paraíba (UFPB) – Brasil. shirlynhas@gmail.com

Thales Batista de Lima Doutor em Administração. Universidade Federal da Paraíba
<https://orcid.org/0000-0002-2338-0451> (UFPB) – Brasil. thalesufpb@gmail.com

RESUMO

Este estudo busca analisar o quanto as empresas juniores dos cursos de Administração de uma instituição federal de ensino influenciam a formação dos estudantes a partir da perspectiva de aprendizagem experiencial. Nesse sentido, o trabalho fundamentou-se nos desdobramentos da aprendizagem experiencial, especialmente a partir do entendimento proposto por Kolb. O estudo é de abordagem qualitativa, caracterizado como descritivo e exploratório. O processo de coleta de dados foi realizado por meio de entrevistas semiestruturadas virtuais e presenciais, analisado por meio da análise do discurso informacional-qualitativo. Os resultados foram organizados em três categorias que abordam a temática: Contribuição da experiência vivida na EJ no desenvolvimento de competências; Experiência do mundo real; Relação entre experiência na EJ com a formação em administração. Desse modo, a experiência na empresa júnior complementa a formação acadêmica ao permitir que os estudantes façam conexões diretas entre a teoria aprendida em sala de aula e sua aplicação prática. Essa imersão na prática administrativa oferece uma formação mais integrada e holística, destacando-se como um componente essencial na preparação dos discentes para se tornarem administradores competentes e mais assertivos em suas decisões.

Palavras-chave: aprendizagem experiencial; administração; empresa júnior.

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which junior enterprises in Business Administration courses at a federal educational institution influence student training from an experiential learning perspective. In this sense, the work is based on the implications of experiential learning, especially from the understanding proposed by Kolb. The study has a qualitative approach, characterized as descriptive and exploratory. Data collection was carried out through virtual and in-person semi-structured interviews, analyzed using qualitative informational discourse analysis. The results were organized into three categories addressing the theme: Contribution of the experience lived in the Junior Enterprise to the development of competencies; Real-world experience; Relationship between experience in the Junior Enterprise and

training in administration. Thus, the experience in the junior enterprise complements academic training by allowing students to make direct connections between the theory learned in the classroom and its practical application. This immersion in administrative practice offers a more integrated and holistic education, standing out as an essential component in preparing students to become competent and more assertive administrators in their decisions.

Keywords: experiential learning; administration; junior company.

Recebido em 12/07/2024. Aprovado em 20/10/2025. Avaliado pelo sistema *double blind peer review*. Publicado conforme normas da ABNT.

<https://doi.org/10.22279/navus.v18.1948>

1 INTRODUÇÃO

O movimento de empresas juniores exerce a missão de formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor (Brasil Junior, 2023). Sendo assim, organizações sem fins lucrativos, lideradas por graduandos que são responsáveis por gerir e executar projetos afins à sua área de formação, as Empresas Juniores (EJs) possibilitam o desenvolvimento profissional, pois oferecem aos alunos a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, além do contato com o mercado, atendendo ao intuito de solucionar a lacuna entre teoria e prática visto no processo formativo (Silva; Costa; Dias, 2016).

Segundo Bispo et al. (2022), as EJs têm como principais finalidades: promover o desenvolvimento profissional de seus membros; incentivar seu espírito empreendedor; e realizar projetos com foco nos pequenos e microempreendedores nacionais, em prol do desenvolvimento social. Santiago e Dantas (2022) defendem as empresas juniores como um ambiente propício para a aprendizagem, pois funcionam como um laboratório prático de aprendizagem e são reconhecidas como espaço de apoio à formação profissional.

Para esses autores, a EJ visa proporcionar aos empresários juniores participantes, uma gama de experiências práticas, estabelecidas a partir da atuação laboral e do relacionamento com colegas e clientes. Menezes e Costa (2016) complementam que a vivência em um EJ auxilia no desenvolvimento de um perfil empreendedor, tão salutar para o país.

As primeiras EJs criadas no Brasil estavam ligadas ao curso de Administração, conforme Santos et al. (2013), a pioneira foi a Empresa Júnior de Administração da Fundação Getúlio Vargas, em 1989. Destaca-se que as EJs passaram a atuar com mais vigor no final da década de 1980. Assim, como resultado de sua expansão em vários Estados brasileiros, criou-se, em 2003, a Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Júnior), cuja missão é representar o Movimento Empresa Júnior (MEJ), potencializá-lo como agente de educação empresarial e instrumento de formação de empreendedores capazes de transformar o país e sua atuação.

Portanto, as EJs apresentam um papel relevante na formação dos estudantes, proporcionando um aprendizado significativo. Quando os estudantes absorvem experiências que os transformem nas diversas ações dentro desse movimento é possível dizer que estão conquistando um aprendizado experiencial, transformador e em ação. Essas perspectivas de aprendizagem exercem um impacto diferenciado no aluno em termos de formação por torná-lo mais maduro e competente.

Assim, a aprendizagem experiencial envolve a capacidade de significar as experiências vividas e permite compreender, de maneira mais assertiva, os estilos de aprendizagem. Diversos modelos foram propostos para explicar os estilos de aprendizagem, contudo, ainda hoje, o modelo mais difundido é o de Kolb, caracterizado por quatro estilos possíveis de serem identificados nas pessoas (Nascimento; Lima, 2024; Smith; David, 2001). Na perspectiva do ensino, o uso de estratégias ativas potencializa a diversidade dos estilos de aprendizagem dos alunos, melhorando o engajamento e interesse deles (Costa; Lima e Santiago, 2023). Assim, do mesmo modo, ambientes que fomentam a relação entre teoria e prática, como é o caso de EJs, podem também ampliar potencialidades nos distintos estilos, e a organização se beneficiar com equipes mais dispostas e motivadas.

Ressalta-se que a Empresa Júnior apresenta a estrutura de uma empresa real, com Diretoria Executiva, Conselho de Administração, Estatuto e Regimento próprios. Apesar de estar inserida na universidade, sua gestão é autônoma em relação à direção da instituição. Dessa forma, a Empresa Júnior propõe-se a fomentar a educação dos alunos, ampliando seus conhecimentos na área. A partir da atuação nessas organizações, os estudantes realizam consultorias que integram o ensino teórico e prático (Costa; Aires, 2022).

Além disso, Franco e Seibert (2018) comentam que o aprendizado adquirido pelos alunos que vivenciam experiências em uma Empresa Júnior se aproxima da abordagem andragógica de ensino, tornando-se um ambiente atrativo para os estudantes. Segundo esses autores, não é incomum a percepção de que em diversas instituições de ensino superior o aluno se depara com metodologias docentes majoritariamente pautadas na atividade teórica, que pouco considera o quanto a prática do que se é ensinado em sala de aula, bem como o envolvimento do aluno com sua educação, são importantes para uma melhor formação.

Por isso, este trabalho presume que o processo formativo dos estudantes depende da qualidade da aprendizagem recebida. Dentre as perspectivas teóricas de aprendizagem (Lima; Silva, 2012), tem-se a perspectiva da aprendizagem experiencial, que pode ser vista no processo de aprendizagem de alunos vinculados ao movimento de empresas juniores e repercute peculiaridades no aprendizado do indivíduo.

Para tanto, a experiência é o produto final do processo de aprendizagem, uma vez que o seu desfecho é a soma de todos os esforços e vivências da trajetória de aprendizagem. Segundo Zanatta (2018), a experiência contribui para o direcionamento das pessoas em um ambiente de aprendizagem. Além disso, favorece a interação e reações que vão nortear o indivíduo nesse ambiente.

Com efeito, a aprendizagem experiencial envolve o processo pelo qual o conhecimento é criado por meio da transformação da experiência, ocorrendo quando o indivíduo participa ativamente e responsavelmente do processo. Essa perspectiva de aprendizagem é marcada pela relação entre as experiências concretas, observações, práticas reflexivas e conhecimentos abstratos. Isso leva a novas situações que possibilitam o desenvolvimento de capacidades e habilidades (Santos, 2013).

A partir desse entendimento, o aprendizado experiencial se encontra intimamente ligado aos estilos de aprendizagem, pois são combinações entre algumas características que determinam diferenças entre os indivíduos nos modos de pensar, agir e ser (Costa; Lima; Santiago, 2023). Ou seja, refere-se à maneira como o indivíduo experiencia situações vividas nos âmbitos pessoal, social e profissional. Há uma grande discussão em torno de inventários de estilos de aprendizagem, sendo o mais propagado o proposto por Kolb na década de 1980 para compreender melhor a pessoa a partir dos quatro estilos indicados: divergente, convergente, acomodador e assimilador (Smith; David, 2001).

Os alunos possuem diferentes estilos de maneira que alguns podem aprender melhor assistindo e ouvindo, bem como outros lendo, refletindo e resolvendo problemas (Simões et al., 2018). Miranda e Moraes (2008) compreendem, por vezes, tais estilos como comportamentos, preferências, predisposições, tendências, processos de tratamento de informação, representação de situações de aprendizagem ou, ainda, resultados da personalidade do sujeito.

Desse modo, o estilo de cada indivíduo afeta a forma como conduz suas experiências para que gere aprendizado. E esse aprendizado quando lhe é

atribuído um significado, é possível afirmar que o indivíduo conseguiu alcançar um aprendizado transformador, colaborando, ainda mais para a maturidade no modo como o indivíduo adquire conhecimentos e habilidades em seu ambiente de aprendizagem. Diante do exposto, este trabalho objetiva analisar o quanto as empresas juniores dos cursos de Administração de uma instituição federal de ensino influenciam na formação dos estudantes a partir da perspectiva de aprendizagem experiencial.

2 APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL

A aprendizagem experiencial é definida como o processo pelo qual o conhecimento é adquirido e consolidado mediante a transformação da experiência vivenciada. Essa abordagem enfatiza que a aprendizagem supera a absorção passiva de informações ou teorias, destacando a importância do engajamento ativo, ao envolver tanto a participação direta em experiências práticas quanto a subsequente reflexão crítica sobre tais vivências (Kolb, 1984).

No contexto organizacional, destaca-se a profunda influência que Kolb exerceu no campo do Comportamento Organizacional (Nascimento; Lima, 2024), pois enriqueceu a compreensão das complexas dinâmicas que permeiam as organizações e das interações entre os indivíduos inseridos nesse ambiente, conforme destacado por Smith e David (2001).

Segundo Lima e Silva (2012), o autor Kolb baseou sua teoria em princípios fundamentais de renomados teóricos, como Jean Piaget, que iniciou seus estudos na década de 1920, investigando o desenvolvimento cognitivo ao longo do tempo; John Dewey, conhecido por sua difusão da perspectiva andragógica a partir da década de 1930, enfatizando a importância da experiência concreta na reflexão sobre a própria experiência, por fim, Kurt Lewin, marcado por estudos entre as décadas de 1930 e 1940, destacando a tensão dialética e o conflito como facilitadores da aprendizagem. Para Costa, Lima e Santiago (2023), cada um desses teóricos contribuiu para a compreensão da aprendizagem experiencial. No entanto, este trabalho se concentra no modelo de ciclo experiencial de Kolb (1984), já amplamente consolidado no contexto das pesquisas científicas no campo, conforme apontam Nascimento e Lima (2024).

De acordo com Cerqueira (2000), para uma avaliação mais precisa do nível de desenvolvimento de um indivíduo, é aconselhável que este organize as quatro opções em ordem crescente de importância, segundo sua identificação pessoal. Isso está alinhado com o ciclo de aprendizagem de Kolb, que se desdobra em quatro etapas nas quais os indivíduos manifestam preferências em relação a algumas fases em detrimento de outras. Essas etapas são identificadas como Experiência Concreta, Observação Reflexiva, Conceitualização Abstrata e Experimentação Ativa (Carvalho et al., 2020).

Conforme delineado por Kolb (1984), a experiência concreta representa o início do processo, no qual os indivíduos participam ativamente de uma experiência prática, como um projeto, simulação ou atividade de campo. A Observação Reflexiva envolve uma reflexão profunda sobre o que ocorreu durante a experiência, incluindo a análise de ações, sentimentos e resultados. Nesse estágio, os indivíduos identificam sucessos e desafios enfrentados durante a vivência. A etapa Conceitualização Abstrata permite que os indivíduos desenvolvam conceitos e teorias abstratas para explicar o que ocorreu durante a experiência, estabelecendo conexões entre teoria e prática. Por fim, a Experimentação Ativa representa a aplicação dos conceitos abstratos em novas situações práticas (Costa; Lima; Santiago, 2023).

De acordo com Cerqueira (2008), os estilos de aprendizagem estão intrinsecamente relacionados à interação dos indivíduos com oportunidades de aprendizado, abrangendo aspectos cognitivos, emocionais, físicos e ambientais. Kolb (1984) identificou quatro categorias distintas de estilos de aprendizagem, cada uma com abordagens diferentes no processo de adquirir conhecimento.

Os estilos de aprendizagem se dividem em quatro categorias: Divergente, que envolve a geração de ideias inovadoras e a análise de situações sob várias perspectivas; Assimilador, focado na criação de modelos abstratos e teóricos e no raciocínio indutivo; o Convergente é caracterizado pela resolução de problemas, tomada de decisões e aplicação prática de ideias em situações com uma única resposta correta; e o Acomodador, cujo aprendizado ocorre por intermédio da ação direta, implementação prática e resolução intuitiva de problemas, com base em sentimentos e intuição, em vez de análise estritamente lógica. O ciclo completa-se com a passagem pelos quatro estágios, necessários e complementares, e reinicia-se a cada nova aprendizagem (Sonaglio; Godoi; Silva, 2023).

Portanto, o ciclo de aprendizagem de Kolb (1984) subsidia a compreensão acerca dos estilos de aprendizagem. Cada estilo de aprendizagem corresponde a uma preferência por uma das etapas do ciclo de aprendizagem, indicando como os indivíduos abordam a aquisição de conhecimento e como eles processam suas experiências de aprendizado (Díaz, 2011). Compreender essas preferências pode ajudar os educadores e aprendizes a adaptar suas estratégias de ensino e aprendizagem para maximizar o sucesso educacional.

3 METODOLOGIA

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, conforme definida por Lakatos e Marconi (2008), por buscar compreender e interpretar fenômenos complexos do comportamento humano, alinhando-se à proposta deste estudo de explorar o campo das experiências vividas. Gil (2008) destaca a amplitude da pesquisa qualitativa, que inclui métodos como a abordagem descritiva, voltada para a minuciosa descrição de características de um contexto ou fenômeno, e a abordagem exploratória, ressaltada por Richardson (1999), que visa investigar fenômenos pouco explorados e compreendidos.

Assim, o estudo assume caráter descritivo, em virtude da busca pela interpretação dos relatos dos entrevistados a partir de suas lembranças de experiências acadêmicas, e também exploratório, por investigar um espaço de difícil apreensão, uma vez que emerge das memórias afetivas dos participantes sobre situações partilhadas ao longo de sua trajetória em uma empresa júnior.

Ademais, Lakatos e Marconi (2008) enfatizam a importância da abordagem bibliográfica, que utiliza fontes secundárias para embasar teoricamente a pesquisa, o que pôde ser realizada por meio da construção da fundamentação teórica deste trabalho. A combinação das abordagens qualitativa e bibliográfica possibilita uma análise detalhada dos comportamentos humanos, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada do tema.

As empresas juniores selecionadas para este trabalho são a Empresa Júnior de Administração (EJA), fundada em 1991, como pioneira do Movimento Júnior na Paraíba, localizada no campus I da UFPB; a Executive Consultoria Júnior, com mais de 20 anos de atuação no campus III em Bananeiras; e a RenoVale Consultoria Jr, fundada em 2022 no campus IV, em Mamanguape. Essas informações puderam ser extraídas dos sites dessas EJs e foram ratificadas pelos entrevistados.

A EJA destaca-se pela sua administração empreendedora e qualificada, prospectando e realizando uma gama de serviços em pequenas e médias empresas na capital. A Executive Consultoria Júnior tem como objetivo auxiliar empresas a enfrentar um cenário empresarial incerto, oferecendo orientação estratégica, conhecimento setorial e capacitação para uma melhor tomada de decisões. Por fim, a RenoVale Consultoria Jr, por ser recente, busca o aprimoramento das habilidades de gestão empresarial de seus membros, estruturando-se melhor internamente por meio da realização de pequenos serviços, até mesmo dentro da instituição (Brasil Junior, 2023).

Essas empresas oferecem aos estudantes experiência prática e contato direto com o mercado de trabalho, enriquecendo sua formação acadêmica e profissional. Diante do exposto, o processo de coleta dos dados ocorreu em fevereiro de 2024 por meio da realização de entrevistas na modalidade semiestruturada com membros dessas três EJs. Essa modalidade caracteriza-se por sua flexibilidade, conforme descrita por Minayo (2014), em virtude da possibilidade de combinar perguntas previamente elaboradas com a exploração de temas emergentes durante a interação com os participantes.

Destaca-se que as entrevistas foram realizadas tanto presencialmente nos *campi* I e IV, em conformidade com as recomendações de Fontanella et al. (2011) para a interação face a face, quanto virtualmente para o campus III, utilizando plataformas de videoconferência. Essa variedade de abordagens possibilitou uma coleta de dados abrangente e enriquecedora, contribuindo para uma análise mais contextualizada do fenômeno em estudo. Nas entrevistas realizadas nas empresas juniores, observou-se uma variação de tempo entre 15 e 30 minutos com os participantes e, salienta-se que foram gravadas com o uso de dispositivo celular e, posteriormente transcritas na íntegra.

Durante o período de coleta de dados, um total de 10 membros das empresas juniores participantes do estudo foram entrevistados. A seleção buscou contemplar a representatividade das diferentes empresas juniores envolvidas, incluindo quatro membros da RenoVale, três da EJA e três da Executive, de modo a garantir a diversidade de perspectivas e experiências relevantes para a análise do tema.

Os critérios estabelecidos para as entrevistas nas empresas juniores incluíam a necessidade de os participantes possuírem uma experiência mínima de seis meses na organização, bem como ocuparem cargos de direção dentro da empresa júnior. Esses requisitos visavam selecionar candidatos com um nível significativo de experiência e responsabilidade, que contribuíssem de forma efetiva para o progresso e a realização dos objetivos da organização. Além disso, ressalta-se que, antes de cada entrevista, os dez participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, manifestando ciência dos procedimentos da pesquisa.

Quadro 1 – Perfil dos Entrevistados

MEMBRO	SEXO	IDADE	PERÍODO QUE CURSA	TEMPO NA EJ
M1	F	24	4º	1 ano
M2	M	21	8º	10 meses
M3	F	22	5º	1 ano e 2 meses
M4	M	28	7º	1 ano e 6 meses
M5	F	23	3º	10 meses
M6	M	21	5º	10 meses
M7	M	18	2º	6 meses

M8	F	19	4°	1 ano
M9	F	20	4°	1 ano e 5 meses
M10	F	24	6°	1 ano e 5 meses

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Ressalta-se que apenas dois entrevistados não possuíam experiência profissional anterior e também que dois deles relataram ter participado de alguma atividade acadêmica.

Para o processo de análise dos dados, iniciou-se com a codificação dos nomes dos discentes entrevistados, uma vez que o termo de autorização e consentimento assegurou o sigilo de sua participação para criar um ambiente confortável durante a entrevista.

Desse modo, a codificação considerou M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9 e M10, cuja sigla M remete aos membros participantes e a sequência da numeração ocorreu seguindo a ordem cronológica de realização das entrevistas. Posteriormente, elaborou-se a categorização dos discursos com base em temáticas que auxiliassem no alcance dos objetivos da pesquisa, sendo as seguintes: Contribuição da experiência vivida na EJ no desenvolvimento de competências; Experiência do mundo real; e, Relação entre experiência na EJ com a formação em administração.

Portanto, a análise consiste em um processo de categorização que visa apresentar de forma mais clara a discussão dos resultados, revelando discursos que contribuem para a compreensão e ênfase de cada categoria abordada. Essa etapa baseia-se na análise do discurso de caráter informacional-qualitativo, conforme proposta por Godoi (2006), cuja vertente analítica considera a relação entre o discurso manifesto e o discurso latente.

4 RESULTADOS

Este capítulo está dividido em três categorias acerca da temática estudada: Contribuição da experiência vivida na EJ no desenvolvimento de competências; Experiência do mundo real; Relação entre experiência na EJ com a formação em administração.

4.1 Contribuição da experiência vivida na EJ no desenvolvimento de competências

Os entrevistados foram questionados sobre a relação entre experiência vivida na EJ e desenvolvimento de competência. A maioria deles aponta questões como eventos que participaram e projetos que ocorreram durante sua atuação na empresa júnior, em que seus desenvolvimentos foram focados em relação às suas habilidades, comunicação, autoconfiança e troca de experiência. Isso reforça o que Kolb (1984) aborda sobre o conhecimento ser adquirido por meio da participação ativa em experiências práticas.

"Eu já vivenciei diversas experiências, tanto boas quanto ruins, ao longo da minha jornada. No entanto, uma das mais marcantes, que ocorreu recentemente, foi um *confront*. Foi uma situação inédita para mim, repleta de desafios e aprendizados. Esse *confront* me confrontou com uma gama de conhecimentos e situações que eu nunca havia experimentado antes, fazendo-me refletir profundamente sobre diversos aspectos da vida e do trabalho. Foi uma experiência intensa, mas extremamente enriquecedora, que

certamente contribuiu para o meu crescimento pessoal e profissional.” [M10.1]

“Certamente, a experiência em um projeto de estudo de mercado foi um momento crucial para o meu desenvolvimento. Foi uma oportunidade em que precisei aprender a coletar dados de forma eficaz, principalmente por meio da pesquisa na internet. Essa experiência me desafiou a desenvolver habilidades de busca e análise de informações para atender aos objetivos do projeto. Ao longo desse processo, adquiri uma capacidade aprimorada de localizar e utilizar dados relevantes, o que certamente foi fundamental para o sucesso do projeto e para o meu crescimento profissional.” [M6.1]

De acordo com as falas dos entrevistados, as experiências obtidas ao entrar na EJ, contribuem para o desenvolvimento dos estudantes. Ao participar de projetos específicos e eventos desafiadores dentro da empresa, onde os participantes têm a oportunidade única de adquirir habilidades práticas e técnicas essenciais para suas carreiras, conforme mencionado pelos entrevistados.

Essas experiências não apenas fortalecem sua capacidade de enfrentar situações complexas, mas também os incentivam a refletir sobre diversos aspectos da vida e do trabalho, contribuindo, assim, para o desenvolvimento profissional. Além disso, a vivência na empresa júnior amplia a visão dos estudantes sobre o mercado de trabalho, ajudando-os a identificar suas áreas de interesse e aprimorar sua empregabilidade. A experiência na EJ se torna, portanto, uma base sólida para o sucesso profissional futuro, enriquecendo e complementando sua formação acadêmica.

4.2 Experiência do mundo real

Em relação à experiência do mundo real, além das vivências profissionais e de mercado, os entrevistados também abordaram aspectos relacionados à interação com clientes e parceiros comerciais. Muitos destacaram a importância dessas interações para o desenvolvimento de habilidades de comunicação, negociação e trabalho em equipe.

Essa experiência prática de lidar com clientes e parceiros comerciais proporcionou aos membros uma compreensão mais profunda das demandas do mercado e das necessidades dos clientes, contribuindo para sua formação profissional e para o aprimoramento de suas competências interpessoais.

“A EJA tem sido um espaço de aprendizado que me proporcionou essa vivência, algo que me encanta e que valorizo bastante em minha jornada profissional. Esse contato mais próximo com os clientes também me fez desenvolver habilidades de comunicação, negociação e resolução de problemas, que são fundamentais em qualquer área de atuação. Além disso, a interação com diferentes perfis de clientes e situações me permitiu adquirir uma visão mais abrangente e pragmática do mundo dos negócios. Assim, posso dizer que a experiência na EJA tem sido fundamental para meu crescimento profissional e pessoal, preparando-me de forma mais completa para os desafios do mercado de trabalho”. [M7.2]

“Eu acho que é lidar com o mercado, estou tendo uma experiência do mercado já no começo, pois entrei na empresa júnior logo no segundo período e eu não sabia de nada, não sabia nem onde estava, estava me situando no curso e com a experiência da empresa júnior, eu fui me situando. Eu tive experiência no

mercado, já estou vendo como o mercado funciona, já tive trabalho e isso me ajuda bastante.” [M1.2]

As interações com clientes e parceiros comerciais foram destacadas pelos participantes como fundamentais para o desenvolvimento de habilidades técnicas e compreensão do mercado. Essa exposição direta proporciona insights sobre expectativas do mercado, tendências setoriais e estratégias concorrenciais, ampliando a compreensão do ciclo de vida empresarial.

“No ano passado, nossa equipe da empresa esteve envolvida em um projeto chamado "Cative", no qual visitamos escolas para ensinar sobre empreendedorismo. Nosso objetivo era explicar os conceitos de empreendedorismo e administração, incentivando os alunos desde cedo a compreender a importância desses temas. Essa experiência foi extremamente gratificante e enriquecedora, pois nos permitiu ampliar nossa visão, agindo como professores ao transmitir conhecimento e promover esses valores para as gerações futuras.” (M8.2)

De acordo com o entrevistado M8.2, o projeto "Cative" traz a experiência do mundo empresarial para as salas de aula, permitindo aos alunos uma compreensão prática do empreendedorismo. Essa abordagem conecta diretamente os conceitos teóricos ao ambiente real dos negócios, preparando os alunos para os desafios práticos que enfrentarão em suas carreiras futuras.

Ao interagir com profissionais atuantes, os alunos recebem entendimentos valiosos sobre como aplicar esses conceitos na vida real, inspirando-os a se tornarem empreendedores confiantes e preparados, em consonância com o que é proposto por Pena, Cavalcante e Mioni (2015) acerca da transformação da experiência e de sua capacidade em unificar teoria e prática, aprimorando o processo de ensino e aprendizagem e, consequentemente, impactando positivamente na qualidade profissional.

4.3 Relação entre experiência na EJ com a formação em administração

Os membros entrevistados enfatizaram que ao ingressarem na EJ a experiência prática se torna fundamental, pois estabelece conexões valiosas entre a teoria aprendida em sala de aula e sua aplicação no contexto real, convergindo com o entendimento de Cerqueira (2000) sobre a avaliação do desenvolvimento de um indivíduo, levando em consideração o conhecimento na prática, além de abranger sua compreensão, habilidades de resolução de problemas e competências sociais e emocionais.

Diante disso, os entrevistados observaram que a imersão nas atividades da EJ proporciona uma compreensão mais holística e integrada dos conceitos teóricos, pois são capazes de fazer conexões diretas entre as práticas administrativas discutidas em sala de aula e os desafios enfrentados no dia a dia da empresa, conforme exprimem as falas a seguir.

“Com certeza! Ter experiências práticas não apenas simplifica a compreensão teórica, mas também enriquece nosso aprendizado de maneiras que os livros e palestras por si só não conseguem. A vivência nos permite ver os conceitos em ação, entender suas nuances e aplicabilidade no mundo real. Além disso, ao lidarmos com situações concretas, desenvolvemos habilidades de resolução de problemas, pensamento crítico e criatividade, que são fundamentais para o sucesso em qualquer área.” [M8.3]

"Impacta muito, tipo assim, do primeiro período até agora a gente viu muita a questão de teoria, até quando professor(a) coloca a gente para fazer uma apresentação ou até um debate, a gente não sente ainda a prática e o clima do mercado. Aí, na empresa júnior, por ter esses serviços e você pode se comunicar com empresas de verdade, você tem aquele choque. Então, inevitavelmente, prepara mais, para um de fora, mesmo que você erre ou faça alguma coisa, você ainda tá na faculdade, não tá em um emprego real ainda." [M3.3]

"Impacta em tudo, porque no curso a gente vê muita teoria, e muita teoria antiga também, a gente pode dizer, porque muita da nossa grade de professores já é bem mais avançada, alguém mais experiente, então são professores que estão lá há anos, muitos não atualizam os assuntos, os livros, e fica tudo muito da teoria. Então, aqui a gente vivencia a prática, vivencia o caos que é o mundo de negócios, digamos, muito real hoje, e a gente consegue ver que a gente tem fundamentos da administração, por exemplo, a gente consegue estar vendo aqui dentro da empresa, independente de qual seja." [M5.3]

Destaca-se a fala de M5.3, ao questionar a atualização dos docentes do curso, o que reflete a relevância do papel docente na qualidade do processo de ensino e aprendizagem, capaz de contextualizar a formação para contextos mais próximos da realidade discente, permitindo que eles signifiquem suas experiências de aprendizado, de acordo com Díaz (2011).

Todavia, não é o habitual em se enxergar essa proximidade com o ambiente de aprendizagem, o que torna a participação do estudante na Empresa Júnior ainda mais fundamental, pois proporciona uma valiosa experiência prática que complementa a teoria aprendida em sala de aula, mesmo que de modo defasado. Isso faz com que a EJ desempenhe um papel crucial na formação dos estudantes de administração, capacitando-os para se destacarem em sua atuação profissional como administrador.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho buscou analisar o quanto as empresas juniores dos cursos de Administração de uma instituição federal de ensino influenciam a formação dos estudantes a partir da perspectiva de aprendizagem experiencial. A participação nas empresas juniores contribui de maneira substancial para o desenvolvimento de competências essenciais, como habilidades práticas, comunicação eficaz, autoconfiança e capacidade de trabalhar em equipe.

Os estudantes vivenciam experiências práticas que enriquecem e complementam a formação teórica, alinhando-se às teorias de aprendizagem experiencial de Kolb (1984). Além disso, a interação com o mercado de trabalho real, incluindo clientes e parceiros comerciais, proporciona aos estudantes uma compreensão mais aprofundada das demandas e necessidades do mercado. Essas interações desenvolvem habilidades interpessoais, técnicas e proporcionam uma visão abrangente e prática do mundo dos negócios, preparando os estudantes para enfrentar desafios reais em suas futuras carreiras profissionais.

Desse modo, a experiência na empresa júnior complementa a formação acadêmica ao permitir que os estudantes façam conexões diretas entre a teoria apreendida em sala de aula e sua aplicação prática. Essa imersão na prática administrativa oferece uma formação mais integrada e holística, destacando-

se como um componente essencial na preparação dos discentes para se tornarem administradores competentes e mais assertivos em suas decisões.

Quadro 2 - Aprendizagem experiencial e seus elementos e significados

CATEGORIAS DA APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL	PRINCIPAIS ELEMENTOS	SIGNIFICADOS
Experiência vivida na EJ	Competências, habilidades práticas, comunicação, autoconfiança, trabalho em equipe.	Desenvolvimento de habilidades essenciais como trabalho em equipe, comunicação e autoconfiança através de projetos e eventos na empresa júnior.
Experiência do mundo real	Compreensão do mercado, habilidades de comunicação e negociação.	Melhoria das habilidades de comunicação e entendimento do mercado ao interagir com clientes e parceiros.
Relação entre experiência na EJ e formação em administração	Conexão entre teoria e prática, aplicação do conhecimento em contextos reais, desenvolvimento de habilidades integradas.	Integração da teoria com a prática na empresa júnior, preparando para o ambiente profissional.

Fonte: Elaboração própria (2024).

Enfim, o quadro dois acima expõe uma síntese de significados encontrados a partir de reflexões sobre cada categoria, buscando elucidar mais sobre a colaboração da temática para a formação dos alunos, em especial, de Administração. No que tange à limitação, percebeu-se uma restrição de maior envolvimento dos entrevistados com seus relatos, pois alguns ficaram com certos receios e esquecimentos de fatos vividos.

Por fim, sugere-se para estudos futuros a ampliação da pesquisa para incluir outros cursos de administração e a participação de empresas juniores com diferentes tempos de existência. Essa abordagem permitiria comparações entre as percepções de estudantes de empresas juniores mais antigas e mais recentes, aprofundando a compreensão sobre as influências exercidas na formação dos estudantes por meio da aprendizagem experiencial.

REFERÊNCIAS

BISPO, A. C. K. A.; SILVA, M. G. C.; LIRA, G. P.; LIMA, T. A. P. Perspectivas de carreira da geração Z: um estudo na Empresa Júnior de Administração da Universidade Federal da Paraíba. **Revista de Ciências da Administração**. v. 24, n. 63, p. 72-87, mai.-ago. 2022.

BRASIL JUNIOR. **Informações sobre empresas juniores**. Site <https://brasiljunior.org.br/>. Acesso em: 15/06/2023.

CARVALHO, L.M. C. et al. Estilos de aprendizagem dos alunos de administração: um estudo empírico aplicado em instituições de ensino superior portuguesas. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 348-384, set. 2020.

CERQUEIRA, T. C. S. Estilos De Aprendizagem De Kolb E Sua Importância Na Educação. **Revista de Estilos de Aprendizagem**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 1-15, 1 abr. 2008.

CERQUEIRA, T. C. S. **Estilos De Aprendizagem em Universitários**. 2000. 179 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Campinas, Campinas, 2000.

COSTA, A. C. F.; LIMA, T. B.; SANTIAGO, C. S. A produção acadêmica sobre a relação entre metodologias colaborativas e estilos de aprendizagem: um estudo nos eventos Enanpad e Enasec. **E-Locução Revista Científica da FAEX**. Ed. 23. Vol. 12. 2023.

COSTA, M. G.; AIRES, R. F. F. Influência da gamificação no desempenho organizacional: um estudo de caso em uma empresa júnior. **Revista de Tecnologia Aplicada**. V. 11. N. 3. 2022.

DÍAZ, F. O processo de aprendizagem e seus transtornos. Salvador: Edufba, 2011.

FONTANELLA, B. J. B. et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 27, p. 389-394, fev. 2011.

FRANCO, D. S.; SEIBERT, A. Z. A importância da empresa júnior para uma aprendizagem andragógica. **Caderno Profissional de Administração - UNIMEP**, v.8, n.1, 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 220 p. 2008.

GODOI, C. K. Perspectivas de análise do discurso nos estudos organizacionais. Capítulo 13. In: GODOI, C. K.; MELLO, R. B.; SILVA, A. B. (organizadores) **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva. 2006.

KOLB, D. **Experiential learning**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMA, T. B.; SILVA, A. B. Difusão das perspectivas teóricas da aprendizagem na formação de administradores. **REICE**. 11(3), 5-30.2012.

MENEZES, B. F. R.; COSTA, A. S. M. Experiência de Trabalho e Formação Empreendedora: Um Estudo sobre a Empresa Junior PUC Rio. **Revista ADM.MADE**, Rio de Janeiro, ano 16, v.20, n.1, p.79-105, janeiro/abril, 2016.

MINAYO, M.C.S. **O Desafio do conhecimento**: Pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec. 2014.

MIRANDA, L.; MORAIS, C. Estilos de aprendizagem: o questionário CHAEA adaptado para língua portuguesa. **Revista de Estilos de Aprendizagem**, nº1, vol. 1, abril de 2008.

NASCIMENTO, S. S.; LIMA, T. B. Relação entre perspectivas de aprendizagem e empresas juniores: mapeamento no campo da Administração. **REGOR**. V. 9. N. 4. 2024.

PENA, A. F. R.; CAVALCANTE, B.; MIONI, C. C. A TEORIA DE KOLB: análise dos estilos de aprendizagem no curso de administração da Fecap. **Revista Linceu**, São Paulo, v. 4, n. 6, p. 64-84, dez. 2015.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 329 p. 1999.

SANTIAGO, C. F. B.; DANTAS, S. R. C. Processo de Aprendizagem Organizacional em uma Empresa Júnior de Administração. **Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, 20, 1-28. 2022.

SANTOS, G. T. **Aprendizagem Experiencial**: um estudo com acadêmicos do curso de Administração do Estado da Paraíba. Dissertação de Mestrado. 173 f. Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba. 2013.

SANTOS, M. G.; BRITO DE JESUS, K. C.; SOUZA SILVA, J. C.; SILVA, V. A. D.; FRANCO, A. P. Como aprendem os empresários juniores no Brasil: um estudo quantitativo sobre as modalidades de aprendizagem organizacional. **Gestão & Planejamento**, 14 (3). 2013.

SIMÕES, M. P. A.; MELO, L. S. A.; BATISTA, F. F.; CIRNE, G. M. P. Análise relacional entre estilos de aprendizagem e métodos de ensino em um curso de Ciências Contábeis. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, João Pessoa, v. 6, n. 3, p. 75 - 95, set/dez. 2018.

SILVA, A. B.; COSTA, V. P.; DIAS, S. O. M. Determinantes do processo de aprendizagem no Programa Trainee da Empresa Junior de Administração (EJA) da Universidade Federal da Paraíba. **RACE**, v. 15, p. 275-298. 2026.

SMITH, M. K. DAVID A. **Kolb on experiential learning**. The Encyclopedia of Informal Education, 2001.

SONAGLIO, A. L. B.; GODOI, C. K.; SILVA, A. B. ESTILOS DE APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL E AQUISIÇÃO DE HABILIDADES: um estudo com discentes de graduação em administração em instituições de ensino superior. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 123-159, fev. 2023.

ZANATTA, J. M. Relato de experiência docente em disciplina de prática profissional em curso de bacharelado em Administração: resultados preliminares. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, 2018.