

O PAPEL DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DISCENTE: DESENVOLVER PESSOAS OU DESENVOLVER PROFISSIONAIS?

Raquel Hartmann¹

Shirley Britz Heck²

Carlos Eduardo Ruschel Anes³

Fabricio da Costa Oliveira⁴

Resumo

O trabalho, o desenvolvimento humano e o desenvolvimento profissional das pessoas são questões sistematicamente estudadas há algumas décadas. Interpretações teóricas têm favorecido o aperfeiçoamento das práticas de gestão das empresas em diferentes áreas de atuação profissional. Nesse sentido, o objetivo deste estudo é analisar interpretações abordadas a partir da Teoria da Administração Científica, da Teoria Clássica, da Teoria das Relações Humanas e da Psicologia Organizacional, aplicada na Empresa Júnior. Com relação à metodologia, o estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva, baseada no método bibliográfico e documental. Como instrumento de auxílio para analisar as informações, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, a partir de fontes secundárias coletadas em repositórios e bases de dados acadêmicos disponibilizados em ambiente *web*. Os resultados alcançados destacam a influência das interpretações teóricas da Administração e da Psicologia Organizacional no desenvolvimento das organizações, na promoção profissional, e na formação humana dos trabalhadores, em direção à qualidade de vida do trabalho. Além disso, percebeu-se que as empresas juniores são importantes incentivadoras ao desenvolvimento pessoal e profissional, proporcionando aos alunos vivências e experiências em diversos ramos e ambientes de negócios. Assim, essa experiência oportuniza a formação de pessoas com uma visão mais ampla sobre a dinâmica empresarial e, ao mesmo tempo, prepara o profissional e a pessoa para as incertezas que se apresentam em diversos ramos de negócios.

Palavras- chave: Desenvolvimento pessoal. Desenvolvimento profissional. Empresa Júnior.

Introdução

Ao analisarmos o desenvolvimento do trabalho, pode-se perceber que essa prática é tão primitiva quanto o homem, que já então era conduzido pela obrigação de satisfazer suas necessidades. Dessa forma, ao longo dos anos, o conceito de trabalho foi evoluindo, passando

¹ Acadêmica do Curso de Administração – Bacharelado, UFFS Campus Cerro Largo/RS. Bolsista do Programa de Capacitação e Suporte à Gestão da Empresa Júnior (EJ) do Curso de Administração do Campus Cerro Largo – Edital 522/UFFS/2016. Endereço: Rua Coronel Jorge Frantz, 1665, bairro Irmão Gabriel CEP 97900-000- Cerro Largo/RS. E-mail: raquelhartmann4@gamil.com

² Acadêmica do Curso de Administração – Bacharelado, UFFS Campus Cerro Largo/RS. Bolsista do Programa de Capacitação e Suporte à Gestão da Empresa Júnior (EJ) do Curso de Administração do Campus Cerro Largo – Edital 522/UFFS/2016. Endereço: Rua Dr. João Sebastiany, 355, apto 6, centro, CEP 97900-000- Cerro Largo/RS. E-mail: shirleybritz@hotmail.com

³ Docente do Curso de Administração – Bacharelado, UFFS Campus Cerro Largo/RS. Coordenador do Programa de Capacitação e Suporte à Gestão da Empresa Júnior (EJ) do Curso de Administração do Campus Cerro Largo – Edital 522/UFFS/2016. Endereço: Rua General Paiva, 1319, apto 11, centro – CEP97800-000- São Luiz Gonzaga/RS. E-mail: carlos.anes@uffs.edu.br

⁴ Docente do Curso de Administração – Bacharelado. UFFS Campus Cerro Largo/RS. Vice-Coordenador do Programa de Capacitação e Suporte à Gestão da Empresa Júnior (EJ) do Curso de Administração do Campus Cerro Largo – Edital 522/UFFS/2016. Endereço: Avenida Prefeito Behr, 707, apto 204, bairro Camobi, CEP 97110-800-Santa Maria/RS. E-mail: fabricio.oliveira@uffs.edu.br

a ser analisado e estudado. Nesse sentido Bastos, Pinho e Costa (1995) afirmam que o significado do trabalho pode ser descrito como uma estrutura cognitiva, que tem grande impacto sobre as percepções, considerações, atribuições, e sobre a própria conduta do indivíduo no trabalho.

A partir dessa interpretação sobre trabalho foram surgindo teorias que auxiliaram na compreensão e aprimoramento do mesmo, dando ênfase ao desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores. Nesse contexto, o artigo aborda sobre a Teoria da Administração Científica, na qual Frederick W. Taylor relacionava o desenvolvimento profissional, destacando a necessidade de treinamento para que as atividades da empresa fossem executadas da melhor forma possível (ROTHMANN E COOPER, 2009).

Já a Teoria Clássica elaborada e difundida por Henry Fayol, e relacionada ao desenvolvimento profissional, prezava pela estruturação da organização, ou seja, através dela busca-se pensar na divisão de trabalho e alocar os funcionários para as devidas áreas. Ideia preconizada por Fayol tinha como grande objetivo simplificar a gestão de empresas, salientando a estrutura formal da organização e a admissão de princípios e funções administrativas do trabalho (ARAÚJO, SAMPAIO, CASTRO, PINHEIRO, MACEDO, 2014).

Desse modo, concomitante, às demais teorias, Rothmanne Cooper(2009) definem o surgimento da Teoria das Relações Humanas, interpretada por Elton Mayo, e que enfatizava o desenvolvimento pessoal, tratava as pessoas como a base mais importante de uma organização, trazendo à tona questões como a motivação, liderança e relações de trabalho.

Nesse sentido, o objetivo deste estudo é analisar interpretações abordadas a partir da Teoria da Administração Científica, da Teoria Clássica, da Teoria das Relações Humanas e da Psicologia Organizacional aplicada na Empresa Júnior. Com relação à metodologia, o estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva, baseada no método bibliográfico e documental. Como instrumento de auxílio para analisar as informações utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, a partir de fontes secundárias coletadas em repositórios e bases de dados acadêmicos disponibilizados em ambiente *web*.

Assim, o presente estudo exercita uma reflexão sobre o desenvolvimento pessoal e profissional dos discentes, que por meio da Empresa Júnior encontram oportunidades para a

formação como cidadãos conscientes de suas responsabilidades e preparados para atuarem, profissionalmente, em diversas organizações.

Desenvolvimento Humano e Profissional: interpretações teóricas.

A prática de trabalhar segundo Reis (2002) é tão antiga quanto o homem, ou seja, já no período da pré-história o homem era guiado pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Ele caçava, pescava e lutava contra o meio físico, contra os animais e contra outros indivíduos, tendo como instrumento as suas próprias mãos.

Da mesma forma, surgiram diversos autores que buscavam compreender e explicar o desenvolvimento do trabalho ao longo do tempo. Assim, Netto e Schmitt(2011) destacam-se que Taylor defendia, através de sua teoria da Administração Científica, a necessidade de treinamento para que as atividades fossem executadas pelas pessoas certas, da forma correta.

Criada por Henry Fayol, a Teoria Clássica é descrita por Chiavenato (2004) como uma corrente iniciada para o tratamento da Administração como ciência na formatação e estruturação das organizações. Busca-se, então, através dessa teoria padronizar a estruturação das empresas, bem como, alocar profissionais para as demandas das áreas.

Dessa maneira, com a Teoria das Relações Humanas surge uma nova visão sobre a natureza do homem, o homem social. Diante disso, passa-se a falar em: motivação, liderança, dinâmica em grupo, organização informal, entre outros (ROSSÉS, GELATTI, SILVA, PASSOS, AMARAL, 2010).

Através da análise de uma empresa, voltado ao enfoque comportamental, as pessoas passam a ser vistas como a parte mais importante das organizações e do desempenho das mesmas, uma vez que, os indivíduos apresentam habilidades, interesses e conhecimentos. Dessa forma, diante o relato de Maximiano (2009) passa-se a pensar em aspectos mais humanos, para que se desenvolvam profissionais que tenham maior desempenho nas organizações.

A partir de diferentes interpretações teóricas ao longo do tempo, introduziram-se pensamentos voltados a práticas de trabalho e ao desenvolvimento profissional, promovendo aspectos de um perfil profissional “adequado”, incentivando as pessoas a buscarem mais conhecimento para que estejam coerentes com as exigências das empresas. Como aborda Borges (2015) para as empresas a qualificação dos trabalhadores faz com que a mesmas consigam melhorar sua produtividade e eficiência, além de aumentarem a lucratividade.

Aspectos humanos e o desenvolvimento da psicologia organizacional

A psicologia organizacional e do trabalho é descrita por Spector (2005, p. 7) como “psicologia é a ciência do comportamento humano (e não humano), da cognição, da emoção e da motivação”. O desenvolvimento da psicologia organizacional e o do trabalho no Brasil acompanharam as ocorrências mundiais relativas à área. Seu surgimento está associado à crescente industrialização que ocorreu nos principais países do cenário Ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2004).

Desse modo, Pesca (2011) afirma que psicologia organizacional é a disciplina que une os princípios inseridos tanto na psicologia como também na administração e, por consequência, o estudo do comportamento humano dentro das organizações.

O contexto de psicologia organizacional e do trabalho é estudado há décadas, sofrendo contribuições muito relevantes, a partir da introdução de teorias que buscavam estudar maneiras de melhorar o ambiente de trabalho e a qualidade de vida das pessoas. Diante disso, Rothmanne Cooper (2009) interpretam que a teoria da administração científica concentrava-se na maximização da eficiência e da obtenção da maior produção possível dos trabalhadores. Já a teoria clássica da organização preocupava-se com a organização efetiva dos indivíduos. Após, seguiu-se o movimento das relações humanas, que enfatizava os aspectos como as necessidades humanas, atitudes, motivos e relações. Alterando significativamente as organizações, o pensamento organizacional das últimas décadas concentrou-se nessas teorias.

Com o auxílio das teorias referentes à psicologia do trabalho, porém, com a necessidade de se construir caminhos inovadores e saudáveis para o exercício do trabalho e corresponder às exigências do mercado, Dalbosco, Rosa e Pisoni (2015) frisam que a POT (Psicologia Organizacional e do Trabalho), nos dias de hoje, ocupa importante espaço como atividade profissional. Todavia, é conveniente salientar que as demandas modificam-se junto com as empresas, a sociedade e a cultura.

A psicologia organizacional traz como principal objetivo aumentar e manter a qualidade de vida no trabalho por meio de: clima organizacional agradável, condições favoráveis ao trabalho, desenvolvimento de pessoal e relação adequada entre os funcionários. Desse modo, Farina, Minami, Vasconcellos, Santos e Gonçalves (2009) destacam que a Psicologia vê o trabalho muito além de um simples modo de sobrevivência: ele não representa

somente uma situação de formação de renda, mas se constitui como fonte de introdução, integração e de desenvolvimento pessoal.

Desenvolvimento Humano e Profissional interligado a Empresa Júnior

As empresas juniores surgiram como fomento ao desenvolvimento humano e profissional dos discentes. Utilizada desde 1967 pelos franceses, e difundida ao mundo todo. Tem auxiliado na educação continuada e nas ações práticas dos conteúdos acadêmicos. As Empresas juniores são dirigidas por alunos e incentivadas pelas instituições de Ensino Superior, ou seja, as instituições cedem o espaço físico para funcionamento deste empreendimento e professores para monitorar os trabalhos desenvolvidos, certificando-se de que estes estejam de acordo com os conteúdos repassados em sala de aula (LEWINSKI, PILATTI, KOVALESKI, FRASSON, 2009).

Através da criação dessas empresas juniores, Oliveira(2005) interpreta que algo inovador está aparecendo quanto à perspectiva de formação profissional e pessoal em âmbito mundial, onde as exigências do mercado, principalmente da sociedade, estão sendo a referência para esta formação.

Dessa forma, uma das finalidades das Empresas Juniores é promover o desenvolvimento humano e profissional de seus associados. Portanto, ao salientar a ideia de desenvolver habilidades humanas, destaca-se que as empresas juniores trazem diversos benefícios aos discentes. Segundo Oliveira (2005) as práticas disponibilizadas pela EJ trazem progresso na oratória, na conduta, na aceitabilidade, na determinação, na liderança, no relacionamento interpessoal, na consciência social, na parceria, no aprendizado, na desinibição, na originalidade e no comprometimento.

Outro fator apontado por Carvalho (2005) é a capacidade de gerenciar conflitos, ou seja, apesar de ser um objeto de estudo dos recursos humanos e até mesmo da psicologia organizacional, encontra-se presente nas mais diversas organizações. Não existe empresa sem conflito e só a realidade ajuda a compreender como se deve agir quando ocorrem esses imprevistos. O fato de existirem pensamentos e estímulos contrários dentro de uma diretoria da Empresa Júnior faz com que os discentes tenham de encontrar maneiras de dialogar e negociar, favorecendo o desenvolvimento da capacidade de relacionar-se em grupo.

Da mesma forma, os autores Ziliotto e Berti (2011) destacam que é extremamente importante considerar que muitos dos alunos trabalham em organizações como funcionários,

estudam e ainda estão comprometidos em projetos da empresa júnior, exigindo deles uma postura de dinamismo, de responsabilidade, e de disponibilidade para cumprir com suas obrigações.

Para Carvalho (2005) questões como: ética, postura profissional e aparência são princípios valorizados nas atividades de rotina da Empresa Júnior. Os discentes vivenciam nas atividades práticas a importância de serem éticos, para conseguirem transmitir confiabilidade para empresas clientes e para os outros discentes. Além disso, há uma transformação em suas posturas profissionais, que refletem em suas aparências quando estão prestando serviços para diversos ramos de negócios.

Desse modo, além de promover o desenvolvimento pessoal dos discentes, as empresas juniores são grandes influenciadoras do desenvolvimento profissional. Interpretam que a empresa júnior preza pela formação de profissionais que sejam capazes de exercer, com discernimento e competência, suas atividades produtivas, dispondo de uma visão crítica dos processos produtivos e das conjuntas existentes em um mundo de negócios que é marcado por constantes transformações, e que requisita uma formação educacional de qualidade (PIVA, PILATTI, FERRAZZA, SILVA, 2008).

Com a realização de projetos em organizações reais através da empresa júnior é possível fazer com que o aluno identifique problemas e proponha soluções por meio de pesquisa e interação com professores, envolvendo a compreensão específica de cada curso de graduação, remetendo-o a desenvolver um perfil com aspectos profissionais (LEWINSKI, PILATTI, KOVALESKI, FRASSON, 2009).

Com o desenvolvimento de atividades e prestações de serviços às empresas, tais como: consultorias e capacitações; interpreta-se que as empresas juniores tem sido de fundamental importância na formação de profissionais. Desse modo, Brum e Barbos (2009) salientam que, assim como os estágios são exigidos na maioria dos cursos de graduação para o desenvolvimento profissional dos alunos, as EJs são maneiras efetivas de inseri-los no mercado de trabalho, além de estimular um interesse empreendedor que pode levá-los a investir na profissão, como proprietários do seu negócio.

Atualmente, a contratação de empresas juniores tem sido bastante significativa, trazendo grandes oportunidades profissionais aos discentes. Segundo Picchiai (2008) essa difusão tem ocorrido devido aos preços e a qualidade de serviços das empresas juniores,

fazendo com que sejam a melhor opção de custo/benefício às micro e pequenas empresas e ONG's.

Para Ziliotto e Berti (2010) ao considerar que uma empresa júnior possui os mesmos processos de uma empresa, no entanto, é gerida por discentes que não dispõem da mesma experiência de gestores profissionais, embora suas responsabilidades sejam as mesmas, os resultados atingidos possuem um significado ainda maior, já que, possuem menos recursos que uma empresa real para dar conta da organização em que se inserem principalmente no que se refere à prática e ao conhecimento.

As ações da empresa júnior, na comunidade, permitem ao aluno inserir-se no contexto socioeconômico e cultural, trazendo-lhe a possibilidade de reconhecer as demandas locais pensando nas possíveis mudanças. Desse jeito, Rafael e Oliveira (2012) ressaltam que mediante a realização de projetos e serviços à comunidade, a empresa júnior promove aos alunos o desenvolvimento profissional e o contato profissional com o mercado, além de servir como *feedback* para a instituição dos conhecimentos teóricos aplicados em sala de aula.

Segundo Lemos, Costa e Viana (2012) a compreensão de que a participação em uma empresa júnior tem impacto positivo na empregabilidade de seus ex-constituintes, é um jeito de atração que esse tipo de organização desempenha sobre os discentes, que entendem a inserção nessas empresas como uma fase importante na construção de suas carreiras individuais.

Conclusão

A partir do desenvolvimento do presente estudo, pode-se concluir que a técnica do trabalho acompanha o homem desde seus primórdios. No entanto, ao longo dos anos tem sido estudado e estruturado com o auxílio de pesquisas e teorias, e dessa forma, adequado e aprimorado de forma que seja desenvolvido da melhor forma possível, trazendo desenvolvimento pessoal e profissional.

O desenvolvimento de pensamentos voltados aos aspectos humanos tem auxiliado na organização das empresas, que passaram a preocupar-se com a qualidade de vida de seus colaboradores, prezando pelo melhor desempenho de seus negócios. Assim, se criou o contexto da psicologia organizacional, que trouxe também grandes contribuições de teorias e estudos, e que tem por principal objetivo manter um clima organizacional agradável, condições boas de trabalho e o desenvolvimento pessoal.

Desse modo, existem diversos meios para a promoção do desenvolvimento pessoal e profissional. A Empresa Júnior tem servido como fomento no desenvolvimento pessoal dos acadêmicos, uma vez que, estimula à oratória, a liderança, o trabalho em equipe e o comprometimento. Além do mais, esse tipo de atividade pode auxiliar os estudantes a aprenderem a lidar com os conflitos das organizações e desenvolverem um perfil mais responsável.

Diante das teorias abordadas, analisa-se que essas trouxeram contribuições a diversas organizações, podendo ser notadas inclusive em empresas juniores. Assim como em outras atividades, as empresas juniores prezam pela qualidade de vida do trabalho, o trabalho em equipe e as boas relações em relação a todos os aspectos empregados nesse contexto. Ainda, destinam áreas de trabalho, auxiliando o estudante na prática de situações em qual melhor se enquadra, fazendo com que estas sejam desempenhas de forma correta e no tempo adequado.

Ao tratar-se de desenvolvimento profissional, assim como em estágios, a Empresa Júnior motiva a praticidade dos conteúdos trabalhados em sala de aula, criando oportunidade para que o aluno consiga enxergar de forma mais abrangente, ampliando a capacidade do aluno para a resolução dos problemas, das organizações. Assim, com a prestação de serviços, como consultorias e projetos, os acadêmicos realizam trabalhos em empresas reais. Esse fato tem sido fundamental na promoção das empresas juniores que tem se difundindo, fazendo com que sejam reconhecidas.

THE ROLE OF JUNIOR ENTERPRISES IN THE STUDENT FORMATION:

DEVELOP PEOPLE OR PROFESSIONALS?

Abstract:

The work, human development and the professional development of people have been systematically discussed questions for decades. Theoretical interpretations have favored the improvement of business management practices in different fields of work. In this sense, the objective of this study is to analyze interpretations from the Theory of Scientific Management, Classical Management Theory, Theory of Human Relations and of Organizational Psychology applied to Junior Enterprises. In regard to the methodology, the study is characterized as a descriptive research, based on the methods of bibliographical and documental analysis. We used the technique of content analysis, based on secondary sources collected in repositories and academic database found online as help in the investigation of information. The results found highlight the influence of the theoretical interpretations of Management and Organizational Psychology in the development of the organizations, in the professional promotion and in the human formation of the workers as it comes to quality of life and

work. Besides that, we realized that junior enterprises are important encouragement both to the professional and personal development, because it gives the students the opportunity to experience several areas and business environments. Therefore, this experience enables the formation of people with a broader view about the companies' dynamics and, at the same time, prepares the professional and the person for the uncertainties to come in various business fields.

Key-words: Personal Development. Professional Development. Junior Enterprise.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Denise Rocha; SAMPAIO, Francisco Miguel Correia; CASTRO, Marilisa Costa e; PINHEIRO, Sofia Alexandra Vieira; MACEDO, Ana Paula. **Teste no tempo: da teoria clássica da administração à organização atual do trabalho de Enfermagem.** 2014.

Disponível

em: <https://rr.esenfc.pt/rr/index.php?module=rr&target=publicationDetails&pesquisa=&id_artigo=2452&id_revista=24&id_edicao=66>. Acessado em: 24/06/2018

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. **Significado do trabalho em estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.35, n.6, Nov/Dez. 1995.

BORGES, Juarez Camargo. **A Qualificação Profissional do Trabalhador para o Mercado de Trabalho e Ambiente Organizacional.** 2015. Disponível em:

<<https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/borges.pdf>>. Acesso em: 24/06/2018.

BRUM, Marco Antonio Carvalho; BARBOS, Ricardo Rodrigues. **Comportamento de busca e uso de informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores.** Perspectivas em Ciência da Informação, vol. 14, n.2, Belo Horizonte, 2009.

CARVALHO, Anna Cristina Barbosa Dias de. **Desenvolvendo habilidades e competências através da Empresa Júnior.** XXXIII Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento estratégico. Rio de Janeiro: Elsevier 3º ed. 2004.

DALBOSCO, Thayla; ROSA, Amanda Martinello; PISONI, Kelly Zanon de Bortoli. **Evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho.** 2015. Disponível em: <<https://soac.imed.edu.br/index.php/mic/ixmic/paper/viewFile/60/33>>. Acessado em: 28/06/2018.

FARINA, Anete Souza; MINAMI, Emyli; VASCONCELLOS, Claudete; SANTOS, Bianca Greco; GONÇALVES, Marília Gabriela. **Psicologia organizacional e do trabalho desemprego:** atuação com grupos em situação de alta vulnerabilidade psicossocial. Práticas em Textos: relatórios de estágios de psicologia/ IX Seminário de Práticas Supervisionadas em Psicologia, v.1, n.1, Jan/Jun.2009 pag. 18-25.

FERNANDES, Nicoline Pinheiro; SILVA, Francielle Molonda. **O papel da Empresa JR no desenvolvimento de competências de seus integrantes: um estudo com ex-membros da EMAD JR.** Perspectivas em Gestão e Conhecimento, v.7, n.1, 2007.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra Mello da; VIANA, Mila Desouza de Aquino. **Empregabilidade e inserção profissional: expectativas e valores dos participantes de empresas juniores.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Rio de Janeiro, v.6, n.1, jan/mar, 2012.

LIWINSKI, Sandra Moreira; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz; FRASSON, Antonio Carlos. **Contribuição da Empresa Júnior para desenvolvimento das competências necessárias a formação de Engenheiros de Produção.** XVI Simpósio de Engenharia de Produção, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração.** São Paulo: Editora Atlas, 8º ed. 2011.

NETO, Luís Moretto; SCHMITT, Valentina Gomes Haensel. **Teoria geral da administração.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2011.

OLIVEIRA, Edson Marques. **Empreendedorismo social e empresa no Brasil o emergir de novas estratégias para formação profissional.** 2005. Disponível em: <<http://www.ts.ufr.br/binarios/pela/pl-000523.pdf>>. Acessado em 24/06/2018.

PESCA, Andréa Duarte. **Psicologia Organizacional.** 2011, Natal-RN. Disponível em: <<http://periodicos.anhembi.br/arquivos/Ebooks/420585.pdf>>. Acessado em: 27/06/2018.

PICCHIAI, Djair. **Empresa Júnior: um exemplo de pequena empresa.** Revista Administração em Diálogo, v.10, n.2, 2008.

PIVA, Alaxandro Rodrigo Dal; PILATTI, Luiz Alberto; FERRAZZA, Daiane Cristina; SILVA, Elisângela. **Empresa Júnior: um laboratório de aprendizagem como diferencial para a formação acadêmica.** XIII SIMPEP, SP, nov., 2006.

RAFAEL, Sandra Suely; OLIVEIRA, Luiza Rodrigues. **Empresa Júnior: uma Cultura Empreendedora Capaz de Fortalecer o Elo Entre Universidade e Comunidade.** Revista Fluminense de Extensão Universitária, Vassouras, v.2, n.1, jan/jun., 2012.

REIS, Jair Teixeira dos. **História do trabalho e seu conceito.** 2002. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D6-10.pdf>>. Acessado em: 24/06/2018.

ROSSÉS, Gustavo Fontinelli; GELATTI, Cristiane Braidá; SILVA, Andriele da; PASSOS, Letícia Jaques dos; AMARAL, Luriane Santos do. **Teoria das Relações Humanas e Economia Solidária: o caso do Projeto Esperança/Cooesperança.** Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2010. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/289_Artigo%20Seget%20TO.pdf>. Acesso em: 25/06/2018.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos da psicologia organizacional e do trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas organizações.** São Paulo: Saraiva, 2005.

ZANELLI, Jose Carlos; Borges-Andrade, Jairo Eduardo; Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZILIOFFO, Denise Macedo; BERTI, Ariete Regina. **A aprendizagem do aluno inserido em Empresa Júnior**. Conexão UERG, 2010