



DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS POR ESTUDANTES DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UFRSA – MOSSORÓ NO ÂMBITO DO MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

Jordanna Bia dos Santos¹; André Duarte Lucena²; Hadassa Monteiro de Albuquerque Lucena³

Resumo: Com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, surge uma nova demanda de perfil profissional, como resposta a essa nova tendência, emerge dentro das universidades o projeto de extensão Empresa Júnior (EJ). As EJs, fazem parte do Movimento Empresa Júnior (MEJ) que tem como missão: formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil. Com sua passagem pelo MEJ, os estudantes desenvolvem competências interpessoais e técnicas. Este trabalho teve como objetivo identificar as principais competências desenvolvidas por estudantes e egressos de engenharia de produção atuantes do Movimento de Empresas Juniores. Foi utilizado um questionário para coleta de dados e os resultados indicam que há competências desenvolvidas pelos entrevistados no âmbito das suas vivências com ênfase àquelas das empresas juniores, sendo as principais competências identificadas as *Soft Skills*.

Palavras-chave: Empresário júnior, mercado de trabalho, perfil profissional.

1. INTRODUÇÃO

A esfera do trabalho transformou-se a partir das repercussões da adoção dos modelos de processos produtivos norteados pelo Taylorismo/Fordismo em um novo âmbito econômico, isto é, tem-se o padrão de acumulação de capital flexível como um condutor da construção de um delineamento de novas condições e exigências do perfil de trabalhador [1]. Com a alta competitividade, o mercado de trabalho tem exigido profissionais cada vez mais capacitados, que apresentem habilidades sociais e um conjunto de competências necessárias para exercer diferentes funções e resolução de problemas complexos.

A formação e potencialização do empreendedorismo no ambiente acadêmico tem uma ligação intrínseca com um vínculo entre Instituição de Ensino Superior (IES), o mercado de trabalho e a sociedade que preconiza e reconheça a mutabilidade do ambiente econômico e social de um país, buscando adaptar-se às demandas estratégicas. Dentro desse cenário, emergiu o Movimento Empresa Júnior (MEJ), com as Empresas Juniores.

O Movimento Empresa Júnior permite a integração e o *networking*, importantes para a inserção dos jovens empreendedores no mercado de trabalho. Com isso, é considerável notar o quanto essa vivência empresarial é capaz de abrir caminhos para aqueles que fazem parte do movimento, se desenvolvem e se preparam para o mercado sênior ainda na universidade. Nesse contexto, destaca-se o quanto o mercado de trabalho exige habilidades e conhecimentos abrangentes de um profissional capacitado e apto a enfrentar circunstâncias imprevisíveis e, a partir disso, nota-se como as múltiplas vivências em uma EJ proporcionam à universidade o espaço propício à formação de profissionais com o perfil exigido [2]. As atividades desenvolvidas numa empresa júnior possibilitam também a inserção dos estudantes no mercado de trabalho e no âmbito acadêmico, melhorando o intercâmbio entre sociedade e a universidade [3].

¹ Discente do curso de graduação interdisciplinar em Ciência e Tecnologia

² Docente do DECAM – UFRSA. Orientador

³ Pesquisadora da Universidade do Minho. Coorientadora

Dessa forma, o objetivo deste estudo é identificar o desenvolvimento de competências por estudantes e egressos de engenharia de produção que atuam ou atuaram em empresas juniores. Para isso, foi realizada uma pesquisa com os Juniores e Pós Juniores da Empresa Júnior de Engenharia de Produção da Ufersa, a Project Jr Consultoria.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta sessão, serão abordados a história do Movimento Empresa Júnior e seus desdobramentos no cenário nacional e o perfil do empresário júnior frente aos requisitos do mercado de trabalho, a fim de dar embasamento para as discussões acerca dos resultados obtidos.

2.1 MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

A proposta do Movimento Empresa Júnior surgiu na França em 1967, na Escola Superior de Ciência Econômicas e Comerciais, a partir da necessidade dos alunos de, além da teoria, conhecer as ferramentas utilizadas no mercado de trabalho. Uma associação de estudantes que colocaria em prática os conhecimentos acadêmicos com clientes do mercado foi fundada e a ideia se espalhou entre diversas universidades.

No Brasil, a concepção do MEJ surgiu em 1987, por meio da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, que convidou jovens empreendedores interessados no movimento, sendo as primeiras Ejs, a FGV e Júnior FAAP (Fundação Armando Álvares Penteado). Matos, afirma que algumas características e experiências francesas foram implantadas nos mesmos moldes, com o intuito de manter os propósitos originais quanto à forma de administração, ao código de ética, ao estatuto, aos conceitos de projetos e a outros aspectos relacionados à organização e a estrutura de funcionamento e às relações estabelecidas entre seus membros [4].

Todavia, algumas empresas juniores adaptaram-se à realidade nacional, sendo algumas dessas mudanças: No Brasil, a sede das Ejs são nas dependências da instituição de ensino a que pertencem, os juniores contam com a orientação dos professores para a realização de seus projetos e por fim, o foco das Ejs brasileiras diferentemente das francesas é em micro e pequenos empresários.

O MEJ tem como objetivo preparar universitários para empreender. Através da vivência empresarial durante a graduação, o MEJ foca no aperfeiçoamento de habilidades como liderança, comunicação e o trabalho em equipe. Participando do MEJ, os estudantes passam a integrar uma empresa júnior, onde exercem um papel de gestão. As empresas juniores proporcionam aos estudantes conhecer na prática a área que estudam através da prestação de consultorias a empresas.

A missão do Movimento Empresa Júnior vai além de empreender: “Nossa missão é formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil”. De acordo com a análise de resultado do planejamento estratégico da Brasil Júnior (federação), desde 2010 o MEJ já impactou mais de R\$70.000.000,00 na economia brasileira, que são integralmente investidos na educação empreendedora dos estudantes. O movimento acredita na construção de um país mais empreendedor, competitivo, com melhores empresas, governos e universidades. Um Brasil mais ético, mais educador e colaborativo, com a formação de líderes que empreenderam uma mudança no país [5].

2.3 EMPRESA JÚNIOR E O DESENVOLVIMENTO DO EMPRESÁRIO JÚNIOR

Empresa Júnior (EJ) é uma associação civil sem fins econômicos, constituída e gerida exclusivamente por alunos de graduação de estabelecimentos de ensino superior, que presta serviços e desenvolve projetos para empresas, entidades e sociedade em geral, nas suas áreas de atuação, sob a orientação de professores ou profissionais de mercado [6]. O surgimento das Ejs no ambiente das instituições acadêmicas denota uma reação ao mercado de trabalho para o aprimoramento de competências por meio da criação de um ambiente organizacional e de consolidação de conhecimentos [7].

No ambiente da graduação, a busca pelo diferencial e pelo desenvolvimento profissional e pessoal perpassa pela proatividade do acadêmico que se dispõe à participação em atividades complementares que são oferecidas pela associação e funcionam como um auxílio à expansão de seus conhecimentos, seja na área técnica ou profissional, a fim de que esse possa ser, posteriormente, inserido, de forma legítima, no mercado de trabalho. Essa postura recebe validação da literatura e revela a íntima relação do desenvolvimento de atividades complementares com a construção de estudantes que se destacam nas competências que compõem os novos perfis do mercado de trabalho [8].

Segundo ao trabalho realizado em 2020, os participantes da pesquisa revelam que a participação na empresa junior permitiu a eles aprimorarem questões técnicas aprendidas na sala de aula e desenvolverem o conhecimento técnico no contexto prático. Entretanto, a maior contribuição seria o desenvolvimento de competências individuais, como liderança, planejamento, gestão de equipe, comunicação e oratória, empreendedorismo e foco em resultados [9]. Diante de fatos e problemas apresentados por clientes, tem-se a responsabilidade e a habilidade de negociação como características primordiais e atreladas aos acadêmicos que vivenciam o ambiente da Empresa Júnior e assumem essa postura de seriedade.

3. METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O presente artigo tem como objetivo identificar o desenvolvimento de competências por estudantes que atuam e egressos que atuaram em empresas juniores. Este trabalho pode ser considerado como um estudo exploratório, pois tem o intuito de aprofundar um pouco mais o conhecimento sobre o fenômeno; de abordagem mista pois tem seus resultados expressos de forma quantitativa e qualitativa.

Quanto aos meios, pode ser considerada como Survey, pois utilizou-se questionários para a coleta de dados com objetivo de descrever a passagem dos estudantes pelo Movimento Empresa Júnior com o desenvolvimento de competências no indivíduo.

Para fundamentar as reflexões abordadas foi aplicado um questionário implementado em formulário online e encaminhado aos juniores e pós juniores da Project Jr Consultoria, EJ de Produção da UFERSA campus Mossoró/RN.

3.2 ETAPAS DA PESQUISA

A primeira fase foi a construção de uma pesquisa a fim de levantar informações acerca da temática do artigo. O questionário foi aplicado no mês de novembro, para a estruturação, foram levados em consideração os pontos principais para entender o papel da EJ no desenvolvimento de competências no empresário júnior. Posteriormente a isto, foi aplicado a pesquisa na amostra escolhida. Logo após o período da coleta de dados, eles foram recolhidos e analisados, de forma individual e coletiva. Em seguida foram elaborados gráficos e tabelas para visualizar melhor quais pontos seriam importantes.

Para a análise de resultados os dados foram estratificados fim de identificar as diversas competências desenvolvidas pelos estudantes que vivenciaram a empresa júnior.

3.2.1 PROJECT JR CONSULTORIA

A Project Jr Consultoria, EJ de Engenharia de Produção da UFERSA, campus Mossoró, surgiu em 2016 com a missão de formar, por meio da vivência empresarial, lideranças unidas, inconformadas e comprometidas na evolução da realidade do empreendedorismo brasileiro, sendo a empresa do interior em que impacta a vivência de organizações, sendo modelo de inovação e qualidade executando serviços de gestão empresarial com credibilidade e excelência. São 6 anos de história com mais de 30 projetos executados em Mossoró e região, reinvestidos mais de R\$70.000,00 em educação empreendedora.

Durante o período de 8 de novembro a 19 de novembro foi realizado por meio de um formulário *online*, um questionário que buscava mensurar através das respostas obtidas a ligação direta da passagem pelo Movimento Empresa Júnior com a construção de competências nos empresários juniores. O questionário foi composto por 3 sessões, sendo elas: Quem é você? (onde conseguimos identificar o perfil do pesquisado) composta por 3 perguntas, Te conhecendo melhor (onde identificamos se o indivíduo já está no mercado de trabalho) composta por 2 perguntas e Competências (onde foi identificado quais competências foram desenvolvidas) composta por 6 perguntas.

O público-alvo foram os juniores e pós juniores da Project Júnior consultoria, compondo uma população de 56 pessoas. Usando o grau de confiabilidade de 90% e o erro amostral de 10%, temos que o número mínimo necessário para a pesquisa seria de 31 pessoas, ao todo, foram coletadas 39 respostas.

3.2.1 CÁLCULO AMOSTRAL

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1 - p)}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times (1 - p)}$$

- Levando em consideração que a população estimada é de 56 pessoas. Temos:

$$n = \frac{56 \times 1,65^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{0,1^2 \times (56 - 1) + 1,65^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{5544}{179}$$

$$n \simeq 31$$

3.2.2 ESTRATIFICAÇÃO DOS DADOS

Uma das ferramentas da qualidade, muito utilizada é a estratificação. A estratificação tem como intuito segregar as informações obtidas em grupos, facilitando a compreensão da análise dos dados. Podendo identificar as principais características, problemas ou tendências entre os pesquisados. No presente trabalho, a estratificação foi utilizada nos seguintes indicadores: idade, competências e perfil das empresas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este item traz os resultados obtidos em cada etapa da construção e execução do presente trabalho e as suas respectivas discussões.

O questionário foi respondido por um total de 39 participantes, cujas respostas foram tratadas e apresentadas em porcentagem para facilitar as análises e as discussões. Na primeira parte da pesquisa, a seção “Quem é você?” é possível inferir a partir do Gráfico 1 que a faixa etária do grupo é acima de 21 anos.

Qual sua idade?
39 respostas

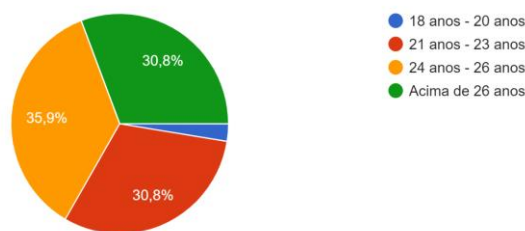


Gráfico 1: Idade dos pesquisados.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No gráfico 2, temos que em relação ao sexo da amostragem é de 48,7% masculino e 51,3% feminino.

Sexo:
39 respostas

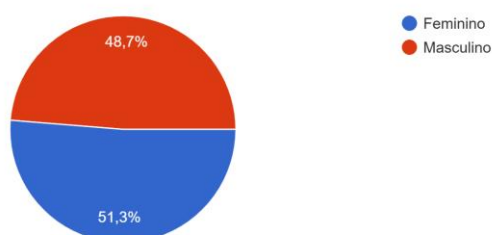


Gráfico 2: Sexo dos entrevistados.
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na segunda parte, referente a inserção no mercado de trabalho, da amostra de 39 respostas, cerca de 89,7% já integram o mercado de trabalho. Vale salientar que existe uma espécie de intercâmbio com as empresas que recebem a prestação de serviços ofertados pela EJ, que se ocorre da seguinte forma: o empresário júnior se torna uma espécie de terceirizado, estreitando os vínculos e aprendendo na prática o funcionamento das empresas. No âmbito interno, o colaborador tem suas demandas que são responsáveis pelo funcionamento da empresa júnior. Portanto, ao chegar no mercado de trabalho o empresário júnior já sabe como funcionam os processos. O Gráfico 3 ilustra a situação dos participantes da pesquisa no que tange à inserção no mercado.

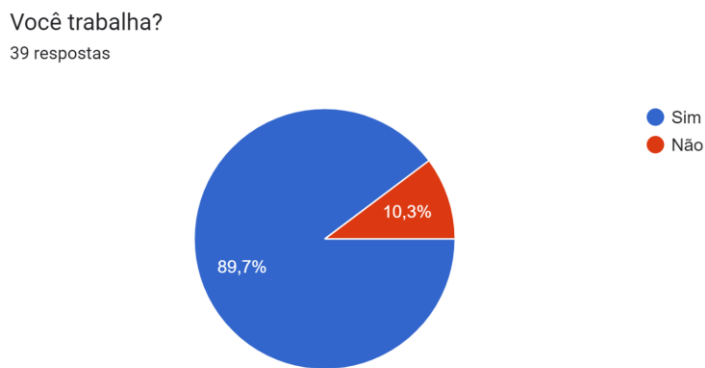


Gráfico 3: Inserção no mercado de trabalho.
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Após estratificar as empresas coletadas no questionário por segmentos de atuação, temos que 48,6% do público-alvo trabalha em empresas de prestação de serviço, 21,6% em empresas do ramo de tecnologia, 10,8% integram o setor público, 5,4% do ramo alimentício e 5,4% do segmento de importação. Portanto, é possível inferir que existe uma tendência, onde os empresários juniores tendem a escolher o mercado de prestação de serviços e de tecnologia, representando uma parcela de 70,2% dos pesquisados.

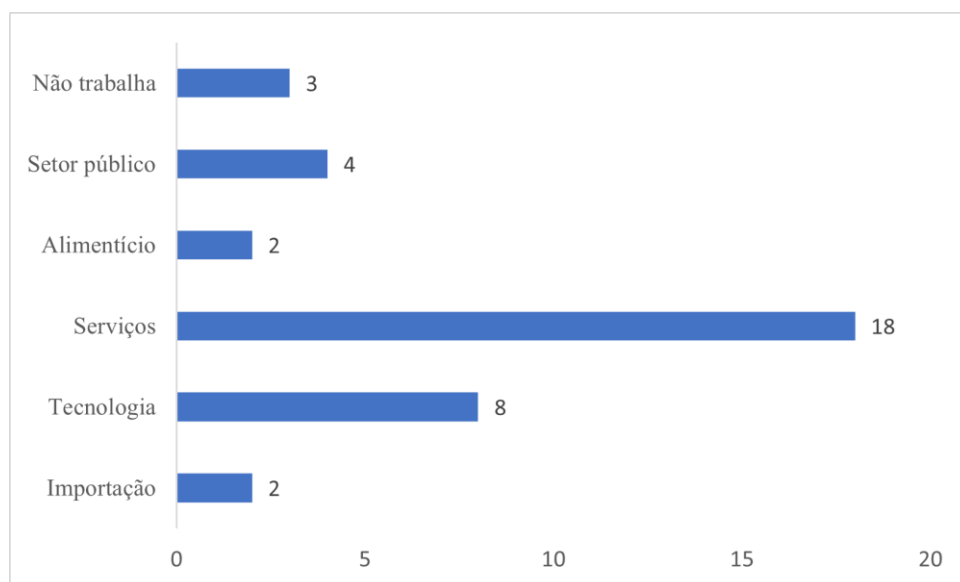


Gráfico 4: Segmentação das empresas.
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A terceira parte do questionário foi composta da questão sobre as principais competências desenvolvidas durante a passagem pelo Movimento Empresa Júnior. O campo de respostas era aberto e foi obtida a identificação das competências mais variadas possíveis, sendo algumas delas:

Competências	Frequência
Comunicação	7
Análise de dados	6
Liderança	6
Adaptabilidade	6
Relação interpessoal	5
Visão sistêmica	5
Capacidade de negociação	4
Resiliência	3
Planejamento	3
Resolução de Problemas	3
Técnica de priorização	2
Soft Skills	2
Gerenciamento remoto	2
Gestão de conflitos	2
Organização	2
Conhecimento de Gestão	2
Processos Ágeis	2
Gestão de Pessoas	2
Inteligência Emocional	2
Criatividade	2
Proatividade	2
Senso crítico	2
Gestão risco	2
Mapeamento de processos	1
Competências técnica	1
Empatia	1
Programação Neuro Linguística	1
Trabalho em equipe	1
Inovação	1
Gestão de Projetos	1
SQL (Programação)	1
Autoconhecimento	1
Cidadania	1
Empreendedorismo	1

Expressão Cultural	1
Senso de urgência	1
Gestão de Produto	1
Gestão de tempo	1

Quadro 1: Competências coletadas e suas frequências.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para analisar de forma mais assertiva os dados obtidos, foi feita uma estratificação com as competências fornecidas pelos pesquisados. Após a estratificação foi obtido o gráfico 5. As principais competências desenvolvidas foram: as *Soft Skills* (22,4%), gestão de projetos (9,2%) seguidas por liderança (6,6%), capacidade de negociação (6,6%) e visão sistêmica (6,6%).

Cerca de 61,7% estão ligadas a relações interpessoais e 38,3% a habilidades técnicas, desse modo, entendemos que o MEJ entrega para o mercado de trabalho um capital humano, capacitado e resiliente.

Adaptabilidade e gestão de pessoas representam juntos cerca de 9,2%, um dos pesquisados relata a importância dessas habilidades “A forma de lidar com as pessoas, desenvolvendo melhor o trabalho em equipe, e visão holística, no sentido de adaptar soluções a realidade vivida”.

Ao ingressar na Ej, alguns conhecimentos/treinamentos são necessários para as rotinas e funcionamento da empresa, na Project Jr, são eles: Gestão de tempo, processo de vendas (com técnicas de persuasão e negociação), gerenciamento de projetos (Scrum), treinamentos referentes aos serviços ofertados (mapeamento, precificação) e mesas redondas sobre temas sociais e cultura organizacional. Com a análise dos dados da pesquisa é possível inferir o papel dessa vertente educacional na construção do indivíduo enquanto profissional. Temos gestão de tempo (1,3%), gerenciamento de projetos (9,2%), gestão de pessoas (3,9%) e capacidade de negociação (6,6%).

Outro ponto de relevância é o gerenciamento remoto, a esfera do Movimento Empresa Júnior tem também como objetivo integrar todos os empresários juniores a nível nacional, boa parte do funcionamento e networking na perspectiva interna, já eram feitos de forma remota, com aplicativos e softwares, com a pandemia do Covid-19, esse fator se intensificou, sendo parte da dinâmica dentro das Ejs.

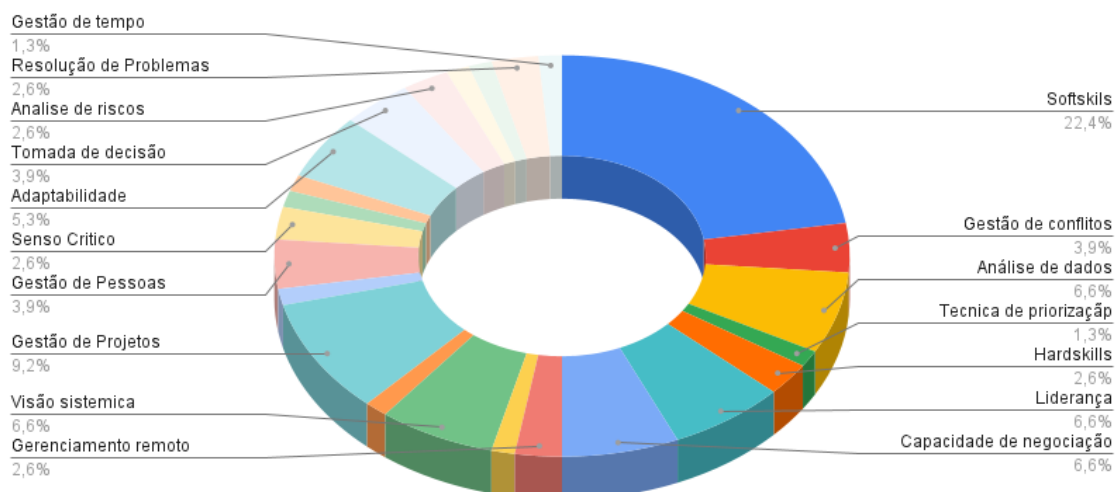


Gráfico 5: Estratificação das competências.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Fazendo uma conexão entre o gráfico 4 e 5, foram identificadas as principais competências relatadas pelos pesquisados e o segmento da empresa a qual estão inseridos, funcionando como uma espécie de espelho da persona ideal para aquele setor. De acordo com o quadro 2, na importação temos que as *Soft Skills* e o gerenciamento são importantes para desempenhar suas atividades de rotina, também temos os processos ágeis. Os processos ágeis compõem um dos estudos base, que são essenciais dentro das Ejs, de forma mais específica temos

o Scrum. Essa metodologia permite ao profissional uma resposta rápida e uma remodelação do projeto em tempo hábil para que não se tenha grandes perdas.

No ramo da tecnologia, temos a análise de dados, gerenciamento, visão sistêmica e trabalho em equipe. Nessas empresas, o perfil do colaborador é mais analítico e rápido. No setor alimentício, a adaptabilidade, comunicação, negociação e resiliência são as principais competências. Nesse mercado, por existir muita concorrência se o empresário não se adaptar às novas tendências, melhorar seus processos e reduzir os custos, as chances de permanência no mercado são baixas.

Segmentos	Principais Competências
Importação	Adaptabilidade, criatividade, conhecimento de gestão, pensamento crítico, proatividade e processos ágeis.
Tecnologia	Análise de dados, gerenciamento, comunicação, visão sistêmica, trabalho em equipe e processos ágeis.
Serviços	Gestão de conflitos, gerenciamento, visão sistêmica, Hard Skills, comunicação, negociação e trabalho em equipe.
Alimentício	Adaptabilidade, comunicação, criatividade, negociação e resiliência.
Setor Público	Gestão de projetos e liderança.
Não Trabalha	-

Quadro 2: Empresas e suas competências.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Já no setor público, por ser mais burocrático, não se há uma abertura como os outros setores para aplicação de novas soluções. Resultado disso, temos um perfil de competências mais conservadores, sendo eles: Gestão de processos e liderança.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A imersão na esfera Movimento Empresa Júnior revela seu poder transformador através das múltiplas competências que podem ser desenvolvidas na construção do indivíduo enquanto profissional. Tem-se, dessa forma, a partir do desenvolvimento teórico-prático, uma perspectiva que reconhece esse seu valor e potencial. A partir dos resultados apresentados, é possível inferir que entre as principais competências desenvolvidas estão as *Soft Skills*, essas estão relacionadas ao comportamento humano, como: adaptabilidade, inteligência emocional, inovação e trabalho em equipe. Entretanto, também foi observado que o campo de relevância do MEJ expande-se para a amplificação de competências técnicas, como: gerenciamento, análise de dados e programação.

Conforme o resultado da pesquisa, essas competências não ocorrem de forma imprevisível ou casual, haja vista a influência que determinados segmentos de mercado possuem uma característica influencia, exemplo disso, é a associação entre a análise de dados e o ramo da tecnologia. Portanto, a pesquisa valida e legítima as hipóteses surgidas e abordadas no referencial teórico, pois as novas estruturas do empresário júnior demonstram essa nítida relação de mútua repercussão.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[1] BAUDOUIN, J. M. A competência e a questão da atividade: rumo a uma nova conceituação didática da formação. In: OLLAGNIER, E; DOLZ, J. (Org). **O enigma da competência em educação**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 151-171.

[2] FLORIANO, M. D. P. et al. Extensão universitária. **Revista Em Extensão**, v.16, n.1, p. 9 – 35, 2017

[3] MATOS, F. (1997) **A Empresa Junior no Brasil e no mundo**. São Paulo: Martin Claret.

[4] MATOS, F. (1997) **A Empresa Junior no Brasil e no mundo**. São Paulo: Martin Claret.

[5] BRASIL JÚNIOR, **CONHEÇA O MEJ**. 2022. Disponível: <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>

[6] CUNHA, F. A. G. D. Brasil Junior. DNA Júnior, 201 L. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/agrobio/DNA_Junior_EJ18.pdf>.

[7] CESCONETTO, S.; NUNES, T.; NETO, L. M. As empresas juniores no desenvolvimento de competências gerencias. **Revista de Administração da UEG**, Aparecida de Goiânia, v. 3, n. 2, p. 1-24, Jul./dez. 2012. ISSN ISSN – 2236 1197.

[8] ANTONELLO. C. S; RUAS. R. Formação gerencial: pós-graduação lato sensu e o papel das comunidades de prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 2. p. 35-58, 2005.

[9] PALASSI, M. P.; MARTINELLI, R. G. D. O.; PAULA, A. P. P. D. Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Junior em uma universidade pública no sudeste do Brasil, **Caderno EBAPE.BR**. Rio de Janeiro. 18, n. 1. p. 3-12. Janeiro 2020.

APÊNDICE 1 - PESQUISA

Seção 1 – Quem é você?

P1: Nome

P2: Qual sua idade

P3: Sexo

Seção 2 – Te conhecendo melhor

P1: Você trabalha?

P2: Qual a empresa?

Seção 3 – Empresa

P1: Quais conhecimentos além do curso mais fizeram diferença no seu dia a dia no trabalho?

P2: Após a Covid-19, como o novo cenário nunca visto antes, os conhecimentos fizeram diferença nas decisões a serem tomadas e na forma de gerenciamento?

P3: Houve impacto no faturamento da empresa?

P4: Quais competências desenvolvidas no Lifelong Learning foram essenciais para as tomadas de decisão?

P5: A visão do seu gestor acerca dessas competências mudou após a pandemia?

P6: Se sim, agora possui alguma política de incentivo à capacitação ou outras atividades? *Caso a resposta anterior tenha sido “não”, adicionar “não se aplica”.