

IMPORTÂNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA CONSTRUÇÃO DE SOFT SKILLS DOS ESTUDANTES DE ENGENHARIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Marília G. dos S. Teixeira – mgabrielet@gmail.com

Universidade Federal do Ceará, Departamento de Engenharia de Alimentos

Avenida Mr. Hull, s/n, Bloco 857 - Pici

60356-000 – Fortaleza – Ceará

Antonio Silva – antoniosilvaqxl@gmail.com

Ana C. C. de Melo – carolmeloengeali@hotmail.com

Daniel F. Barbosa – danengali@gmail.com

Juliane D. G. Carvalho – julianedgc@gmail.com

Resumo: A presente pesquisa teve como objetivo evidenciar a importância da Empresa Júnior para o desenvolvimento de habilidades chamadas soft skills, em estudantes de graduação, por conseguinte, para a formação de profissionais mais capacitados. A pesquisa foi realizada com graduandos dos cursos de Engenharia da Universidade Federal do Ceará que participaram ou ainda participam de empresas juniores. A captação das informações foi realizada através de formulários digitais, nos quais foram obtidos dados referentes às soft skills desenvolvidas pelos integrantes das empresas juniores no período em que foram membros, e mensurada a intensidade vivenciada para cada habilidade. No total, foram obtidas 76 respostas, as quais foram avaliadas em dois blocos: integrantes que participaram do movimento empresa júnior por até 12 meses e integrantes que participaram por mais de 12 meses. Por meio da pesquisa pôde-se concluir que das soft skills mais requisitadas pelo mercado de trabalho, todas são abordadas e desenvolvidas na vivência propiciada pela empresa júnior, constatando que ela proporciona um espaço de aprendizado de grande valor para estudantes iniciarem sua carreira com diferencial no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Habilidades. Competências. Desenvolvimento. Profissional. Mercado de trabalho.

Promoção:



Realização:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Organização local do evento:



1 INTRODUÇÃO

No atual contexto de globalização em que as informações e acontecimentos ocorrem de maneira rápida e dinâmica, o mercado de trabalho passa a exigir profissionais cada vez mais capacitados e com determinadas habilidades ligadas à forma de trabalho do profissional mais desenvolvidas. Diante disso, a universidade precisa prover meios para melhorar o desenvolvimento dos estudantes de graduação, tornando-os aptos a assumir o seu papel no mercado de trabalho, quando formado.

Nesse contexto, o papel multidisciplinar do profissional de engenharia vem sendo cada vez mais discutido na Universidade Federal do Ceará a fim de tornar o ensino adequado para formar Engenheiros aptos a atender as necessidades do mercado. Neste caso, é imprescindível a existência de alternativas que possam contribuir para a formação mais completa desses estudantes, abrangendo não só habilidades técnicas - hard skills, uma vez que somente este grupo de habilidades não é suficiente para o sucesso na carreira do profissional (AHMED *et al.*, 2012).

As soft skills são habilidades pessoais que permitem ao profissional desempenhar uma melhor relação e interação com o mundo ao seu redor, abrangendo colegas de trabalho e a forma de realização de suas atividades. Elas têm sido constantemente utilizadas como métodos analíticos para processos seletivos. A importância dessas habilidades subjetivas são destacadas por grandes empresários e pelos CEOs - Diretores Executivos -. Cabral-Cardoso *et al.* (2006) citado por Oliveira *et al.* (2010) analisaram exaustivamente perspectivas de ambos os lados, e afirmaram que tanto os graduados quanto os empregadores consideram que as Instituições de Ensino Superior precisam impulsionar o desenvolvimento de habilidades e competências, através de atividades extracurriculares e experiências acadêmicas.

Logo, com o objetivo de proporcionar a vivência no mercado de trabalho ainda dentro da universidade, surgiu o Movimento Empresa Júnior, originado em 1967 na França, chegando ao Brasil no ano de 1988. As empresas juniores foram criadas com o intuito de formar profissionais melhores, fazendo com que estudantes de graduação possam vivenciar na prática a teoria vista em sala de aula através da execução de consultorias em suas áreas de atuação. Sendo assim, segundo a Confederação Nacional de Empresas Juniores (BRASIL JÚNIOR, 2018), a missão do movimento Empresa Júnior no Brasil é formar, por meio da vivência, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil.

A formação desses profissionais e empreendedores se origina da experiência vivida dentro das empresas juniores, a qual contribui diretamente para a qualidade da formação profissional, bem como para a construção e desenvolvimento das chamadas Soft Skills. As soft skills são consideradas atualmente tão importantes quanto as habilidades técnicas desenvolvidas nas salas de aula (SCHULZ, 2008).

Através dos desafios vivenciados dentro da empresa júnior, os alunos tendem a desenvolver essas habilidades, que são muito requisitadas atualmente no mercado de trabalho, como liderança, criatividade, relacionamento interpessoal, boa comunicação, trabalho em

Promoção:



Realização:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Organização local do evento:



equipe, pensamento analítico, resolução de problemas e gestão do tempo. De acordo com uma pesquisa realizada pela empresa LinkedIn, criatividade, persuasão, colaborativismo, adaptabilidade e gerenciamento de tempo são as cinco soft skills mais procuradas pelo mercado de trabalho. Tais características são apontadas por especialistas em recrutamento e startups como decisivas no processo de contratação. Muitos profissionais são contratados por apresentar muitas hard skills, porém, muitos são demitidos por falta de soft skills (FERNANDES, 2019).

Portanto, o objetivo deste estudo foi analisar o desenvolvimento de soft skills nos estudantes de Engenharia da Universidade Federal do Ceará (UFC), que fazem parte de Empresas Juniores (EJ's) durante a graduação, levando em consideração aspectos como o aprendizado em gestão, o contato com o meio empreendedor e a vivência prática nas suas áreas de atuação por meio da execução de projetos.

2 METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisa de cunho quantitativa, pois se buscou traduzir em números, as opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.

Com o intuito de avaliar o papel das empresas juniores no processo de desenvolvimento de habilidades e competências dos alunos dos Cursos de Engenharia da Universidade Federal do Ceará, foi elaborado um questionário como método analítico, visando fazer um levantamento de dados para o estudo.

Inicialmente, buscou-se traçar o perfil dos avaliados, solicitando nome, sexo, empresa júnior da qual participaram e o tempo de permanência. O desenvolvimento de soft skills (liderança, comunicação, resolução de problemas, pensamento analítico, criatividade, adaptabilidade, gestão de tempo, trabalho em equipe e relacionamento interpessoal) dentro da EJ foi avaliado por meio da aplicação de um questionário. A intensidade das soft skills foi verificada através do tipo de resposta atribuída pelos participantes às perguntas objetivas, após o ingresso na EJ: **“Sim, plenamente”**, **“Sim, muito”**, **“Sim, moderadamente”**, **“Sim, pouco”** e **“Não”**. As habilidades foram apresentadas na forma de pares, pois observou-se que elas eram desenvolvidas em conjunto, por se complementarem ou serem consequência uma da outra.

Após as perguntas objetivas para mensurar a intensidade de desenvolvimento das soft skills, foram realizadas questões subjetivas acerca do que o movimento empresa ofereceu ao aluno fora da matriz curricular do seu curso. Também foi questionado no que a experiência da empresa júnior agregou à formação profissional do graduando.

O questionário foi enviado para os diretores de todas as EJ's da UFC, por meio digital, além de divulgação do formulário em redes sociais. Foi utilizada a ferramenta “Google forms” da plataforma Google. A análise de dados foi feita por meio do software Excel.

Participaram da pesquisa integrantes e ex-integrantes das empresas juniores dos Cursos de Engenharia da Universidade Federal do Ceará: Engenharia Elétrica, Engenharia

Promoção:



Realização:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Organização local do evento:



Ambiental, Engenharia Química, Engenharia Metalúrgica, Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia Agrônoma, Engenharia de Alimentos, Engenharia de Computação, Engenharia de Telecomunicações, Engenharia de Energias Renováveis, Engenharia de Pesca e Engenharia de Produção. O formulário foi remetido para cerca de 150 estudantes que fazem ou fizeram parte do movimento empresa júnior.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos 150 questionários enviados aos estudantes empresários juniores foram obtidas 76 respostas. A interferência do tempo de permanência na EJ (até 12 meses ou mais de 12 meses) sobre o desenvolvimento das soft skills abordadas no formulário pode ser observada nos Gráficos 1 e 2.

3.1 Respondentes com até 12 meses na Empresa Júnior

De acordo com o Gráfico 1, o número de respostas com a intensidade “Sim, muito” foi recorrente em estudantes com até 12 meses de permanência na empresa júnior, para todas as soft skills. No entanto, no quesito trabalho em equipe e relacionamento interpessoal, o “Sim, plenamente” foi verificado em maior número de respostas (41,20%) que as demais competências. Além disso, a grande maioria de respostas elencou o nível de “sim, muito” para o desenvolvimento das habilidades de liderança e comunicação (47,10%), criatividade e adaptabilidade (58,80%), e resolução de problemas e pensamento analítico (52,90%). Nesta última, somente 2,0% de respostas “Não” foram percebidas. Apesar de ter obtido 39,20% de respostas no nível de “Sim, muito” a competência de gestão de tempo foi a que apresentou maior incidência de respostas em intensidades mais baixas (47,10%).

Gráfico 1 - Intensidade de habilidades vivenciadas por participantes com até 12 meses na Empresa Júnior

Promoção:



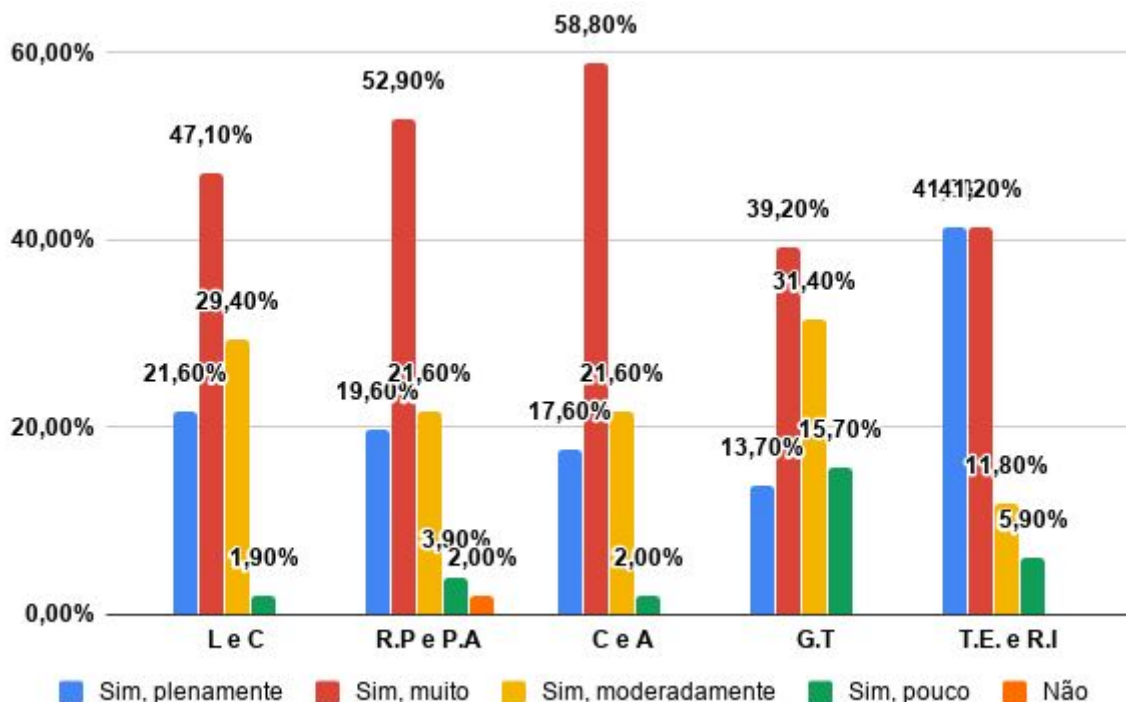
Realização:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Organização local do evento:





L e C: Liderança e Comunicação; R.P e P.A: Resolução de Problemas e Pensamento Analítico; C e A: Criatividade e Adaptabilidade; G.T: Gestão do Tempo; T.E e R.I: Trabalho em Equipe e Relacionamento Interpessoal.

Fonte: acervo dos autores (2019)

Respondentes com mais de 12 meses na Empresa Júnior

Conforme os resultados apresentados no Gráfico 2, os estudantes que participaram em um período maior que 12 meses na EJ, designaram a maioria das respostas nas intensidades “Sim, plenamente” e “Sim, muito”. O nível de “Sim, plenamente” liderou as respostas das habilidades de liderança e comunicação (56,00%), e resolução de problemas e pensamento analítico (52,00%). Tais dados evidenciaram que com maior período de participação na EJ, os membros têm a oportunidade de desenvolver melhor as competências analisadas. Contudo, tanto os membros que permaneceram até 12 meses como os que ultrapassaram esse tempo consideraram a habilidade de gestão de tempo com os menores níveis de desenvolvimento quando comparada respostas para as demais habilidades. Níveis como “sim, pouco” só foram identificados em habilidades como criatividade, adaptabilidade e gestão de tempo.

Gráfico 2 -Intensidade de habilidades vivenciadas por participantes com mais de 12 meses na Empresa Júnior

Promoção:



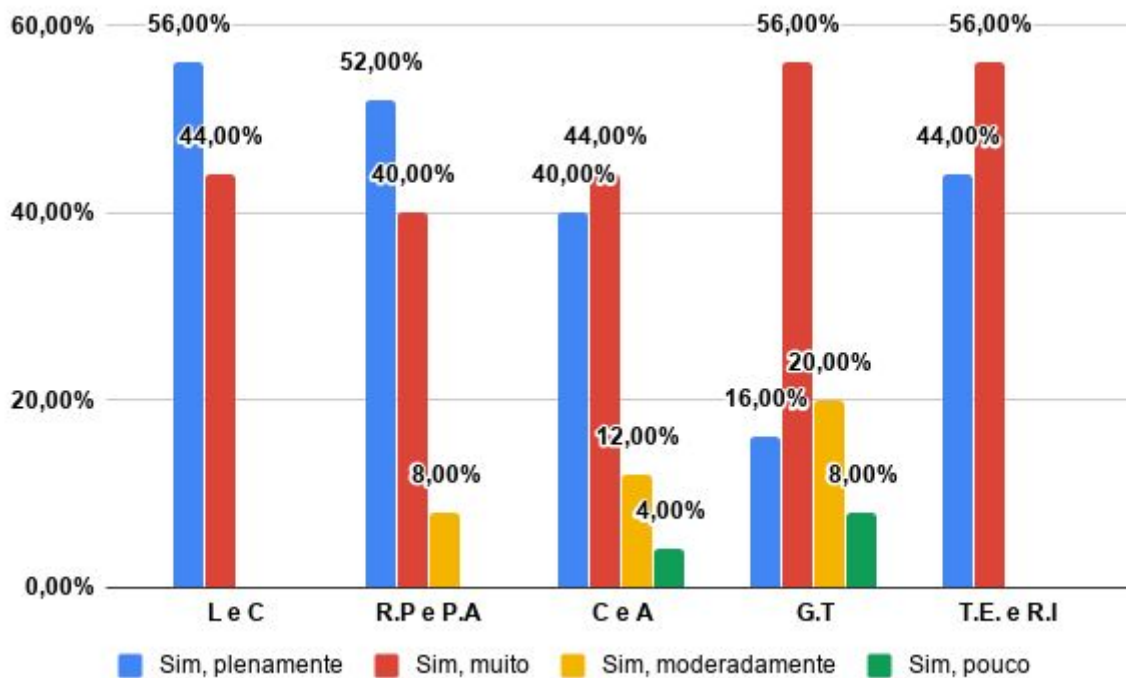
Realização:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Organização local do evento:





L e C: Liderança e Comunicação; R.P e P.A: Resolução de Problemas e Pensamento Analítico; C e A: Criatividade e Adaptabilidade; G.T: Gestão do Tempo; T.E e R.I: Trabalho em Equipe e Relacionamento Interpessoal.

Fonte: acervo dos autores (2019)

Sendo assim, foi possível evidenciar a importância das empresas juniores em auxiliar no desenvolvimento de habilidades que são bastante requisitadas para o mercado de trabalho. Dessa forma, constatou-se que quanto maior o tempo que um aluno permanece em uma EJ, melhor ele conseguirá desenvolver suas competências. Habilidades como liderança, comunicação, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, resolução de problemas e pensamento analítico são as mais desenvolvidas pelo graduando, devido aos desafios e situações enfrentados no dia-a-dia da empresa.

As respostas subjetivas mais encontradas foram em relação à vivência empreendedora, relacionamento interpessoal com os membros da empresa, experiência prática em suas áreas de atuação. A grande maioria dos estudantes respondeu que a experiência na empresa júnior agregou à sua formação profissional, desenvolvimento pessoal, autoconhecimento, experiência de mercado e networking, reiterando a fundamentação teórica da pesquisa e principalmente, o motivo pelo qual o movimento empresa júnior surgiu, sendo meio de desenvolvimento para estudantes de graduação através da experiência prática de projetos e vivência empresarial.

Promoção:



Realização:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Organização local do evento:



4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa realizada é possível afirmar a influência direta que as empresas juniores proporcionam no crescimento profissional de um graduando, despertando e potencializando habilidades fundamentais e essenciais para a concorrência de mercado, fornecendo ao universitário um diferencial através de amplos desafios que são lançados cotidianamente ao empresário júnior.

Devido a falta de abordagem humanizada nas matrizes curriculares dos cursos de Engenharias, muitas das habilidades desenvolvidas nas empresas juniores são ligadas a essa área, como liderança, comunicação e trabalho em equipe. Assim, podemos afirmar o quanto é benéfico que um aluno de engenharia integre a empresa júnior referente ao seu curso. Em consonância com a fundamentação teórica abordada no trabalho, pôde-se ratificar a importância destas empresas para o desenvolvimento profissional dos estudantes, agregando e enriquecendo a graduação destes alunos com a experiência prática vivenciada em uma empresa, não abordada pela matriz curricular.

Concluimos, então, que as empresas juniores propiciam aos estudantes de graduação desafios, auxiliando em seu desenvolvimento, através de constante aprendizado, fomentando a educação empreendedora e favorecendo o aprendizado por meio da vivência prática da teoria obtida em sala de aula.

REFERÊNCIAS

AHMED, F.; CAPRETZ, L. F.; CAMPBELL, P. Evaluating the Demand for Soft Skills in Software Development. **IT Pro**, Jan./Feb., 2012.

BRASIL JÚNIOR. **Planejamento Estratégico da Rede Movimento Empresa Júnior 2019-2021**. 2018. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conheca-a-brasil-junior>>. Acesso em: 03 maio 2019.

FERNANDES, V. **Soft Skills: habilidades no alvo dos recrutadores**. 2019. Disponível em: <<https://revistamelhor.com.br/soft-skills-habilidades-no-alvo-dos-recrutadores/>>. Acesso em: 04 maio 2019.

FRANÇA, C.; MELLET, D. Soft Skills Required! Uma Análise da Demanda por Competências Não-Técnicas de Profissionais para a Indústria de Software e Serviços. In: XXX Simpósio Brasileiro de Engenharia de Software, 2016, Maringá. **Anais**. Maringá, 2013.

OLIVEIRA *et al.* **Building up Undergraduate Skills – empirical evidence from a Portuguese University**. 2010. Disponível em:

Promoção:



Realização:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Organização local do evento:



<https://www.academia.edu/5866928/Building_up_Undergraduate_Skills_empirical_evidenc_e_from_a_Portuguese_University>. Acesso em: 04 maio 2019.

SCHULZ, B. The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge. **Journal of Language and Communication**, Jun., 2008.

IMPORTANCE OF THE COMPANY JR (STUDENT COMPANY) IN THE CONSTRUCTION OF SOFT SKILLS OF ENGINEERING STUDENTS OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF CEARÁ

Abstract: *The present research had as objective to highlight the importance of the Junior Company for the development of skills called soft skills, in undergraduate students for the training of more qualified professionals. The research was carried out with undergraduates of the Engineering courses of the Federal University of Ceará who participated in junior companies. Data collection was done through digital forms, in which data were obtained on the soft skills developed by members of the junior companies in the period in which they were members, and measured the intensity experienced for each skill. In total, 76 responses were obtained, which were evaluated in two blocks: members who participated in the junior company movement for up to 12 months and members who participated for more than 12 months. Through the research it was possible to conclude that of the soft skills most requested by the labor market, all are approached and developed in the experience offered by the junior company, noting that it provides a learning space of great value for students to start their career with a differential in job market.*

Key-words: Skills. Competency. Development. Professional. Job market.

Promoção:



Realização:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Organização local do evento:

