

PERCEPÇÕES DAS CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS JUNIORES PARA DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS À FORMAÇÃO DE ENGENHEIROS

1 INTRODUÇÃO

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) surgiu na França no fim da década de 60, quando alunos da Escola Superior de Ciências Econômicas e Comerciais de Paris (ESSEC) sentiram a necessidade de complementar sua formação acadêmica com a aplicação prática dos seus conhecimentos, vivenciando o meio empresarial antes da conclusão de suas graduações.

A premissa é que os estudantes possam desenvolver atividades ligadas ao seu curso antes de ingressarem no mercado de trabalho formal, desenvolvendo ao longo de suas carreiras no MEJ competências que venham a forma-los de maneira plena. Assim, surge em 1969 a primeira Empresa Júnior (EJ). Em 1988 foi fundada a primeira empresa júnior, alunos de Administração da Fundação Getúlio Vargas fundam a primeira empresa júnior do Brasil, a EJFGV. Até o ano de 2016, foram criadas mais de 437 empresas juniores em 22 estados brasileiros.

Hoje o movimento organiza-se em três instâncias: A Brasil júnior – Confederação Brasileira de Empresas Juniores, federações e empresas juniores. Essas duas primeiras instâncias oferecem suporte às Empresas Juniores federadas, integrando e alinhando-as ao propósito do movimento, garantindo que elas estejam regulamentadas, ou seja, cumprindo os requisitos para funcionamento da Lei da Empresa Júnior e do Conceito Nacional de Empresas Juniores (CNEJ).

As Empresas Juniores são consideradas pela Lei Federal nº 13.267, de 2016, como "a entidade organizada (...) sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho". Apesar de vinculadas a uma instituição de ensino superior, as Empresas Juniores possuem gestão autônoma.

A vivência empresarial promovida pelas EJs possui três eixos de formação empreendedora, ou seja, as empresas juniores capacitam o universitário por meio do aprendizado por Gestão, Projetos e Cultura Empreendedora.

As competências gerenciais são desenvolvidas por meio da capacitação para gestão. Uma vez capacitado, o empresário júnior passa a vivenciar experiências práticas em gestão e liderança.

As empresas juniores de engenharia são caracterizadas pela prestação de serviços na forma de projetos e consultorias correlatos a seus campos de atuação. Os membros dessas empresas são responsáveis pelo planejamento, elaboração, e em alguns casos, execução desses projetos. Dessa maneira, ele desenvolve-se como profissional e empreendedor.

Por fim, desenvolve-se a cultura empreendedora no empresário júnior ou seja a assimilação de valores e atitudes propagados pelo movimento a partir da interação do empresário júnior com membros de outras empresas e federações em momentos de convívio e troca de experiências.

A jornada de formação de um empreendedor é única em cada empresa e para cada empresário júnior, podendo ser caracterizada pela sua passagem em diferentes níveis da vivência empresarial.

A presente investigação se propõe a estudar e analisar quais as competências necessárias à formação dos engenheiros, de acordo com os critérios do Ministério da Educação do Brasil, são adquiridas pelos graduandos durante sua carreira nas empresas juniores, se dando a partir da percepção pessoal dos estudantes, com dados coletados em 2017.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Historicamente, o termo competência está ligado a conquista. De acordo com o dicionário online Origem da Palavra, o termo vem do latim *Competere* "luta, procurar ao mesmo tempo", das junções de *Com-* (junto) e *Petere* (lutar, conquistar, procurar). O dicionário da língua portuguesa *Michaelis* define competência como "Aptidão que um indivíduo tem de opinar sobre um assunto e sobre o qual é versado" e ainda como "Conjunto de conhecimentos".

A definição do que é competência é bastante ampla, de forma que o termo é usado em contextos variados e com significados específicos em cada um, não havendo consenso nas obras que abordam o tema.

Para Levy-Leboyer (1997), competência pode ser definido como "repertórios de comportamentos e capacitações que algumas pessoas ou organizações dominam melhor que outras, tornando-as eficazes em determinadas situações".

De forma complementar, para Santos (2003), Competência é saber e agir diante de situações complexas, mobilizando conhecimentos, habilidades, atitudes e recursos (tecnológicos, financeiros, mercadológicos e humanos).

Essa definição de competência pôde ser organizada por Gramigna (2010) em três diferentes esferas que podem ser observadas no dia-a-dia do trabalho. Essas esferas são:

- Atitudes: valores, princípios, comportamentos, pontos de vista, opiniões e percepções, atos pessoais – querer.
- Conhecimentos: informações, fatos, procedimentos e conceitos – saber.
- Habilidades: capacidade de colocar seus conhecimentos em ação para gerar resultados, domínio de técnicas, talentos, capacidades – saber fazer. O Conselho Nacional de Educação (CNE), órgão colegiado do Ministério da Educação (MEC), instituiu as diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação em engenharia por meio da Resolução CNE/CES 11, de 11 de março de 2002. O artigo 4º cita quais as 14 competências e habilidades os engenheiros devem adquirir durante sua formação.

De acordo com Gramigna (2010), o mercado exige cada vez mais dos profissionais. O domínio de determinadas competências adicionais à sua formação acadêmica leva profissionais e organizações a se destacarem em um cenário cada vez mais competitivo. As empresas juniores atuam nessa lacuna como formadoras de empreendedores através da já discutida vivência empresarial.

Assim como para o conceito de competência, existem várias explicações para o sucesso de empreendedores em série, aqueles que criaram mais de um empreendimento bem sucedido. Bonnstetter, Bonnstetter, Preston (Target Training Internacional, 2013) pesquisaram quais valores, comportamento e habilidades profissionais são presentes nos maiores empreendedores em série, aqueles que criaram mais de um empreendimento de sucesso. Nesse estudo são citadas 23 habilidades profissionais universalmente reconhecidas relacionadas ao trabalho de um empreendedor.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Faz-se indispensável traduzir as percepções, opiniões e sentidos quanto a importância do movimento para os graduandos em respostas quantificáveis, para assim classificá-las e analisá-las. O modo mais viável para coleta dessas informações foi através da realização de levantamento.

A fim de evidenciar quais competências são mais desenvolvidas durante a carreira nas empresas juniores, foram avaliadas os seguintes pontos:

- Membros com carreiras mais longas realizaram mais projetos.
- A relevância do movimento se faz equivalente a satisfação dos graduandos quanto ao mesmo.
- Ao passo que o movimento foi relevante para a formação do empresário júnior, melhor sua recepção pelo mercado.

De maneira complementar, buscou-se avaliar os seguintes são o tempo de atuação na EJ, a satisfação com relação ao movimento e receptividade dos pós júniores pelo mercado formal.

3.1 Coleta de dados por levantamento

Há apenas o registro, descrição e análise dos fatos bem como o registro, ordenação, análise e realização de correlação dos dados colhidos através de ferramentas de levantamento sem a interferência dos atores envolvidos nela, utilizando-se da técnica do questionário (GIL, 2010). Essa técnica foi escolhida por não requerer investimento financeiro direto nem pessoal treinado para executá-la, ser de fácil e veloz disseminação nos meios digitais e poder ser respondido rapidamente.

O universo é constituído por 8468 empresários juniores graduando de engenharia em todo o Brasil, de acordo com Censo e Identidade Relatório 2016 (Brasil Júnior, 2017). Foram coletadas 276 respostas válidas (ver item 4.1.1). A amostra coletada representa de maneira probabilística todo o universo com erro amostral de 6% e nível de confiança de 95%. Salienta-se, porém que a pesquisa obteve mais respondentes da região nordeste, destoando da concentração real de empresários juniores em outras regiões.

Para a realização do levantamento, tratamento e análise dos dados foram utilizadas algumas ferramentas. Para a elaboração do questionário utilizou-se de ferramenta digital (Google Forms). Os dados são armazenados automaticamente no servidor do produto, podendo ser exportada em diversos formatos já tabulado. Para tratamento, cruzamento de informações e análises gráficas dos dados exportados foi utilizado o Microsoft Excel.

Visto a abrangência de público, usou-se a rede social e mensageiro instantâneo (Facebook e Whatsapp) mais frequentada por empresários juniores como meio de divulgação.

No processo foi utilizada uma calculadora amostral a fim de comprovar a representatividade da amostra quanto ao universo.

Net Promoter Score, ou NPS, é uma métrica que tem como objetivo medir a satisfação e lealdade dos clientes na pós venda. Essa mesma lógica pode ser usada para medir a satisfação dos empresários juniores quanto ao MEJ.

O NPS é obtido a partir das notas dadas pelos clientes classificando-os em três categorias: detratores – clientes insatisfeitos, potenciais críticos da marca; neutros – clientes não leais a marca; promotores – clientes satisfeitos e entusiastas da marca. O indicador é a porcentagem de clientes promotores é subtraída da porcentagem de

detratores. Para análise, classifica-se o NPS em zonas, sendo elas: crítica, aperfeiçoamento, qualidade e excelência.

4 RESULTADOS

A perguntas realizadas foram enquadradas em três categorias com a finalidade de serem melhor analisadas. São elas caracterização da amostra, mercado e competências desenvolvidas.

4.1 Caracterização da amostra

A análise das respostas das quatro primeiras perguntas caracterizou a amostra de empresários juniores por fazer ou não engenharia, a região de origem, membro ativo ou não e tempo de atuação no Movimento.

Você fez/faz parte de alguma Empresa Júnior (EJ) de engenharia?

A primeira pergunta foi utilizada como garantia de que a amostra realmente é de empresários juniores que cursam ou cursaram engenharia. Da amostra, 8 respostas foram dadas por indivíduos que não se enquadram nessa categoria, dessa forma, essas respostas foram eliminadas. A amostra passou a ser de 276 respostas válidas.

Qual a sua federação de origem?

A fim de analisar a distribuição da amostra no território nacional. Foram consideradas apenas as federações confederadas a Brasil Júnior. Os dados por estado foram organizados de acordo com suas regiões, demonstrado na Figura abaixo.

Figura 2 – Distribuição da amostra por região brasileira em números absolutos e porcentagem.



Fonte: autor.

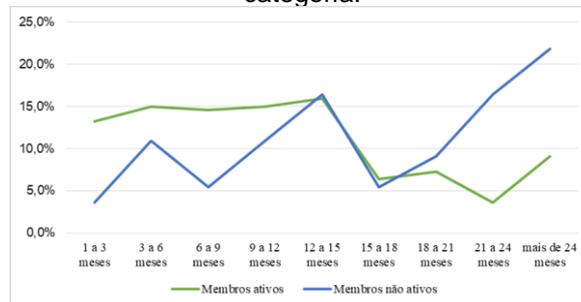
Você ainda é membro ativo da sua EJ de origem? (Considera-se membro ativo como consultor/assessor, gerente ou diretor)

A amostra é composta em sua maioria, 80%, por empresários juniores que ainda estão ativos no Movimento, ou seja, que possuem cargos de consultor/assessor, gerente ou diretor em suas empresas de origem.

Por quanto tempo você atua/atuou na sua EJ de origem?

Os intervalos relativos a tempo de atuação das duas categorias, membros ativos e não ativos, e suas frequências foram organizadas em porcentagem. (Figura 3).

Figura 3 – Porcentagem das respostas por intervalo de meses de atuação nas empresas juniores por categoria.



Fonte: autor.

4.2 Mercado

Essa seção buscou explicitar a partir de dois indicadores, a relevância do MEJ e recepção no mercado, a importância do movimento para a vida profissional do empresário júnior. Além disso, buscou-se saber o que os respondentes esperaram das suas carreiras profissionais após saírem do Movimento.

O quão relevante tem sido/foi o MEJ na sua formação quanto engenheiro?

Os respondentes assinalavam em uma escala de 0 a 10, "pouco relevante" e "muito relevante", a relevância do movimento para sua formação quanto engenheiro. Com base nesses dados, foi extraído o NPS (Tabela 01).

Tabela 1 - A satisfação dos empresários juniores quanto ao movimento quantificado na forma de NPS.

Classificação	Notas	Quantidade	Percentual de respostas
Clientes detratores	0 a 06	17	7%
Clientes neutros	07 a 08	96	42%
Clientes promotores	09 a 10	117	51%
NPS			43%

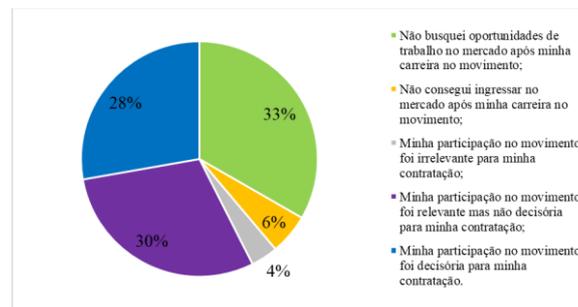
Fonte: autor.

Com base na nota, a satisfação da amostra quanto ao movimento é classificada na "zona de melhoria".

Se você é pós-júnior, como foi recebido pelo mercado?

Filtrados os pós juniores, foi avaliado quantitativamente a quão bem o mercado recebeu os pós juniores e o quanto o movimento foi relevante na contratação da amostra.

Figura 4 – Recepção do pós-júnior por parte do mercado formal.

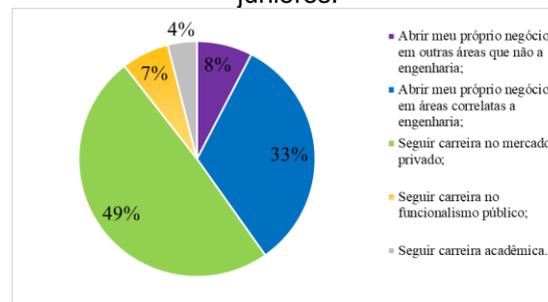


Fonte: autor.

Após sua carreira no MEJ, como você pretende atuar profissionalmente?

Os empresários juniores possuem as seguintes pretensões para suas carreiras profissionais após atuação no Movimento, Figura 8.

Figura 5 – Pretensões profissionais dos empresários juniores.



Fonte: autor.

4.3 Competências desenvolvidas

Por fim, foram colhidas as frequências de escolha das competências técnicas fundamentais para os engenheiros, definidas pelo Ministério da Educação, assim como para os empreendedores, como já descrito.

Quais das competências profissionais necessárias a engenheiros(as) você mais pôde desenvolver durante sua carreira no movimento?

Foram selecionadas as três competências técnicas de engenharia que, de acordo com a percepção dos respondentes, mais foi desenvolvida por eles durante suas carreiras no movimento. Há duas considerações quanto aos resultados da Figura 9. Houve 27 respostas vazias, ou seja, nulas.

- Houve respondentes que selecionaram menos de três competências. Suas respostas não nulas foram contabilizadas.

- Houve respondentes que selecionaram mais de três competências. Nesse caso, foram selecionadas as três primeiras competências escolhidas como respostas válidas.

Figura 6 – Competências profissionais mais desenvolvida pelos empresários juniores em suas carreiras no Movimento com base em suas percepções.

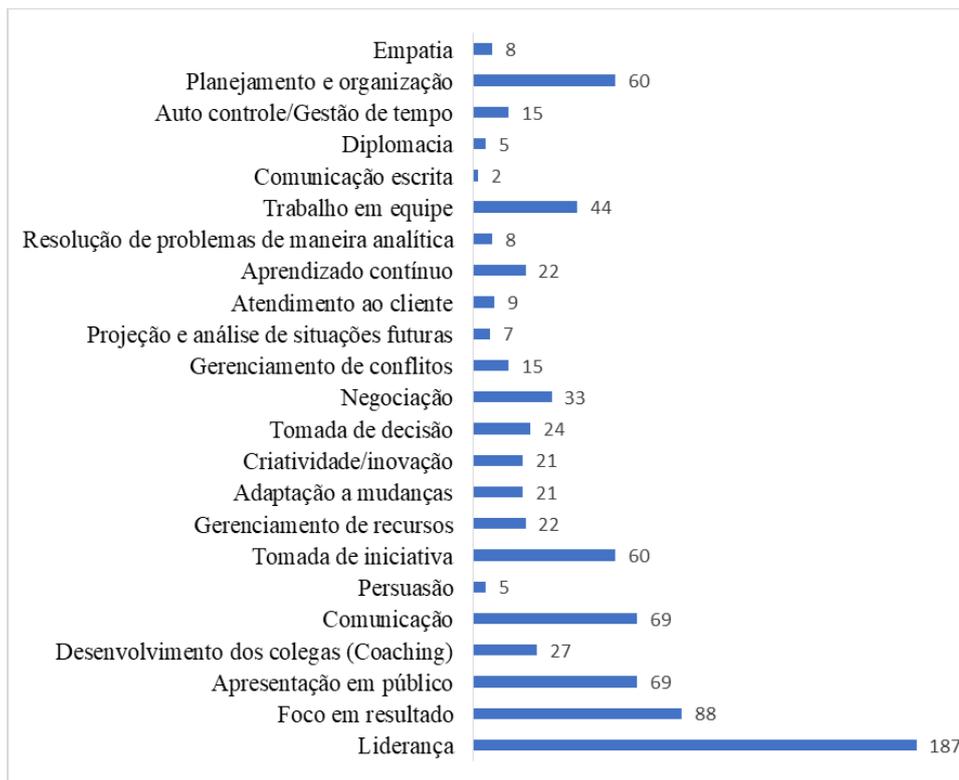


Fonte: autor.

Quais das competências e habilidades profissionais necessárias a empreendedores(as) você mais pôde desenvolver durante sua carreira no movimento?

Foram selecionadas as três competências empreendedoras que, de acordo com a percepção dos respondentes, mais foi desenvolvida por eles durante suas carreiras no movimento. As mesmas duas considerações do item anterior quanto aos resultados se aplicam a Figura 10.

Figura 7 – Competências de empreendedores mais desenvolvidas pelos respondentes de acordo com suas percepções.



Fonte: autor.

5 DISCUSSÃO

A amostra é composta em sua maioria por membros ativos no movimento – possui cargos em suas empresas de origem. Como é possível observar na Figura 5, a duração da atuação dos empresários juniores em suas empresas concentra-se, de maneira bem distribuída, nos primeiros 15 meses para os membros ativos e até os 18 meses, de maneira esparsa com picos nos intervalos de 3 a 6 meses, 12 a 15 meses e acima de 24 meses, para os membros não ativos. Nota-se que 21,8% dos membros não ativos atuaram por mais de 24 meses, o que é bastante expressivo. Esses intervalos correspondem a 73,6% e 52,7%, respectivamente para as categorias, membros ativos ou não.

O tempo de atuação para as duas categorias, membros ativos e não ativos, no seu todo não constitui um padrão (Figura 6). Contudo, é possível observar uma queda percentualmente análoga nas curvas de membros ativos e não ativos, ou seja, em sua maioria os empresários juniores estão encerrando suas carreiras após os 15 meses de atuação. Conclui-se que não há mais a tendência acentuada de atuação no Movimento por longos períodos, acima dos 18 meses, como anteriormente.

A satisfação dos empresários juniores, medido pelo NPS, foi classificada na zona de melhoria, devido ao alto número de clientes neutros. A quantidade de neutros, correspondente a 42% das respostas, indica que “a experiência (do membro) possui ressalvas, sempre existe algum percalço que torna convencimento da boa experiência parcial”, (Track Sale, 2017). O número de detratores é baixo, apenas 7% das respostas, indicando que a experiência no movimento é boa e relevante, mas não a melhor possível. É preciso aprimorar a vivência empresarial em todos os seus eixos.

De acordo com a pesquisa, 58% dos egressos do Movimento foi bem recebido pelo mercado formal de trabalho por ser pós-júnior, ou seja, suas participações no movimento foram no mínimo relevantes para suas contratações. No oposto, têm-se apenas 4% dos

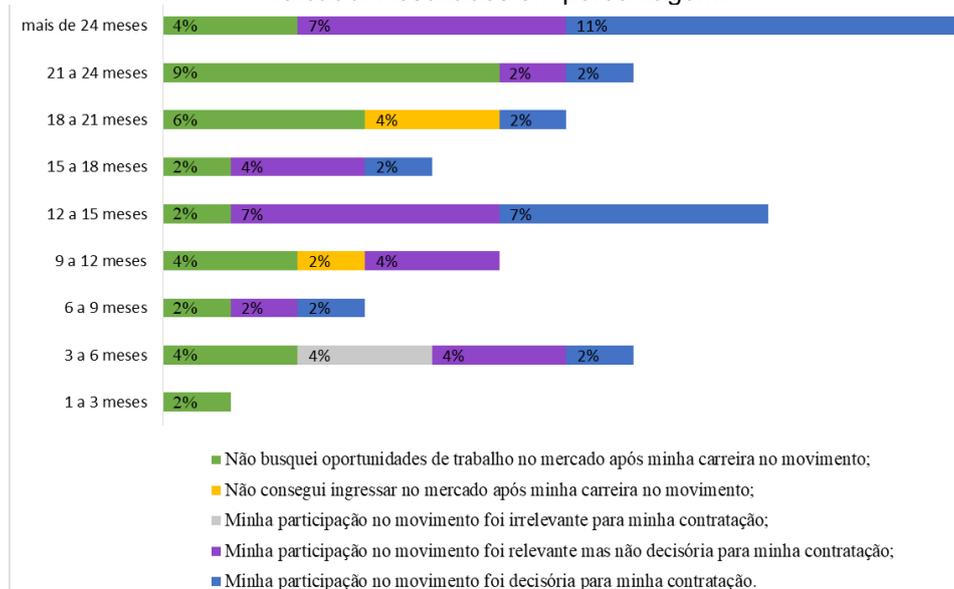


respondentes cuja participação não teve relevância em suas contratações. Do total de pós juniores, 6% não conseguiram ingressar no mercado de trabalho.

Ao analisar a relevância do MEJ para as contratações dos pós juniores com relação ao seu tempo de permanência no movimento, Figura 11 e 12, percebe-se que o Movimento influenciou a contratação de quem permaneceu mais tempo ativo. Os picos estão nos períodos de 12 a 15 meses e mais de 24 meses, cuja porcentagem de contratações onde o MEJ foi decisivo ou relevante somaram 14% e 18%, respectivamente. Nos outros períodos observa-se uma certa constância no fator tempo para as contratações. O MEJ só passa a ser relevante para certa parcela da amostra a partir dos seis meses de atuação. O tempo de carreira no movimento é fator chave para as contratações.

Atuar no mercado privado é pretensão profissional para 49% dos respondentes. Outra grande parcela, 41% dos empresários juniores pretendem abrir seus negócios, desses, 80% buscarão abrir empresas em áreas correlatas a engenharia.

Figura 8 – Relação entre tempo de permanência no movimento e receptividade do pós-júnior pelo mercado. Resultados em porcentagem.



Fonte: autor.

Com ampla diferença, “planejar, supervisionar, elaborar e coordenar projetos e serviços de engenharia” foi a competência mais escolhida como a mais desenvolvida dentre os participantes da pesquisa. Porém, no geral não se pode comparar essas repostas por ordem de importância só pelos seus valores absolutos, é preciso as notar faixas de repostas.

Em seguida a resposta mais votada está a primeira faixa, com valores absolutos entre 98 a 108 estão “atuar em equipes multidisciplinares” e “comunicar-se eficientemente nas formas escrita, oral e gráfica”, duas competências classificadas nos Quadros 1, 2 e 3 como Atitudes, o saber executar.

Analogamente, nas competências de empreendedores, tem-se um ponto destoante, a competência “liderança” foi a mais escolhida, correspondendo a 22% do total. Ao analisar por faixas, as competências que se destacam a seguir são “foco em resultado”, “apresentação em público”, “comunicação”, “tomada de iniciativa” e “planejamento e organização” com valores absolutos entre 60 e 88.



Os resultados das competências em engenharia foram classificados conforme as esferas propostas por Gramigna (2010), como quadro 1, 2 e 3, na tabela abaixo. As esferas mais desenvolvidas de acordo com os empresários juniores são o "Saber fazer" e o "Executar".

Ao relacionar essa informação com a vivência empresarial, observa-se que os empresários juniores estão se desenvolvendo no eixo de projetos e cultura empreendedora.

Tabela 2 - Respostas classificadas dentro das esferas propostas por Gramigna (2010). Valores absolutos e em porcentagem.

Conhecimento (Saber)	Habilidade (Saber fazer)	Atitude (Executar)
122	363	316
15%	45%	39%

Fonte: autor.

É possível inferir quais as competências mais desejáveis pelo mercado. No caso dos pós juniores cuja participação no Movimento mostrou-se decisória para sua contratação, as competências técnicas que mais foram desenvolvidas ao longo de suas carreiras foram a 4 e 5. Quanto as competências em empreendedorismo, têm-se "liderança", "foco em resultado" e "apresentação em público". Ainda mais, esses alunos podem ter vivenciado o eixo de projetos de maneira mais plena, o que possibilitou o melhor desenvolvimento de suas habilidades técnicas e conseqüentemente sua melhor inserção no mercado.

Aqueles cuja experiência no movimento foi relevante porém não decisória desenvolveram a "liderança" na mesma medida que seu "planejamento e organização". Em relação ao lado técnico, esses empresários juniores puderam desenvolver mais a 4, 3, e 9.

Ao analisar que os pós juniores que não conseguiram ingressar no mercado de trabalho desenvolveram mais as mesmas competências em empreendedorismo em relação àqueles cuja participação foi decisória. Contudo, as competências técnicas foram diferentes. Nesse caso, os maiores expoentes são as competências 9 e 10 enquanto competências desejadas pelo mercado voltadas a projetos não foram selecionadas.

A falta dessas características é frequente também para aqueles cuja participação no movimento foi irrelevante. A começar pela porcentagem de respostas nulas, 33%, indicando que esses empresários juniores não desenvolveram sequer 3 competências. Em igual medida, foram mais desenvolvidas as competências 3, 9, 10 e 11.

A ausência das competências relacionadas ao planejamento, elaboração de projetos e resolução de, majoritariamente presentes naqueles cuja experiência foi relevante para sua contratação, pode ser um indício de que devido a esses alunos não terem vivenciado com intensidade a prática de projetos em suas carreiras no Movimento estejam com dificuldades de serem alocados no mercado de trabalho. Outra hipótese é que os empresários juniores cuja participação foi irrelevante tenham buscado se inserir no mercado em áreas não correlatas à engenharia.

6 CONCLUSÕES

Diante dos resultados encontrados, pode-se concluir que:

- As competências técnicas mais desenvolvidas de acordo com a percepção dos entrevistados foram relacionadas ao planejamento e elaboração de projetos e serviços de engenharia, comunicação e trabalho em equipe. Ou seja, das esferas do "saber-fazer" e "executar".
- Na ótica das competências empreendedoras, as mais desenvolvidas foram relacionadas a liderança, relacionamento interpessoal e busca por resultados.
- O tempo de vivência em empresa júnior bem como a vivência no eixo de projetos são fatores chave para a contratação de pós juniores.
- É necessário aprimorar a vivência empresarial para que tenha uma maior satisfação.

REFERÊNCIAS

Apresentadas em ordem alfabética e de acordo com a ABNT NBR 6023.

BRASIL JÚNIOR. **CNEJ – Conselho Nacional de Empresas Juniores**. Disponível em: institucional.brasiljunior.org.br/download?file=CNEJ.pdf. Acesso em: 01 mai. 2017.

BRASIL JÚNIOR. **Censo & Identidade Relatório 2016**. Disponível em: <http://brasiljunior.rds.land/censo-identidade-relatorio-2016>. Acesso em: 01 mai. 2017.

BRASIL JÚNIOR. **DNA Júnior**. Disponível em: <http://institucional.brasiljunior.org.br/crie-sua-ej>. Acesso em: 01 mai. 2017.

BONNSTETTER, R. **The Skills Most Entrepreneurs Lack**. Disponível em: <https://hbr.org/2013/04/the-much-needed-skills-most-en>. Acesso em: 01 mai. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016**. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Brasília, 2016.

BRASIL. **Ministério da Educação. Resolução CNE/CES, de 11 de março de 2002 - Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação em Engenharia**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em: 01 mai. 2017.

COMPETÊNCIA. In: **Dicionário eletrônico ORIGEM DA PALAVRA**. Disponível em: <http://origemdapalavra.com.br/palavras/competencia>. Acesso em: 01 mai. 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Makron Books, 2010.

LEVY-LEBOYER, C.; PRIETO, J. M. **Gestión de las competencias**. Barcelona: Gestión. 1997.

SANTOS, F. C. A. Potencialidades de mudanças na graduação em Engenharia de Produção geradas pelas diretrizes curriculares. **Revista Produção**, São Paulo, v.13, n.1, 2003.

SANTOS, G. E. O. **Cálculo amostral: calculadora on-line**. Disponível em: <http://www.calculoamostral.vai.la>. Acesso em: 01 mai. 2017.

BONNSTETTER; BONNSTETTER; PRESTON. **Do You Have What it Takes to Be a Serial Entrepreneur?** Disponível em: https://ttisuccessinsights.com/wpcontent/uploads/2016/04/wp_serial_entrepreneurs.pdf/. Acesso em: 01 mai. 2017.

TRACK SALE. **NPS**. Disponível em: <https://tracksale.co/nps>. Acesso em: 01 mai. 2017.

Perceptions of the contributions of junior companies to the development of skills necessary for the training of engineers

Abstract: Junior Enterprise intend to propilate oportunities for your members to experience the job marketing in order to evolve their professional qualification while in the college time, Improving the training process of its professionals. Throughout his career in the Junior Enterprise Movement, junior entrepreneurs have their technical engineering skills developed – as established by Brazilian Education Minister – as well as their entrepreneurship skills. This article finds which are the most developed skills by junior entrepreneurs according to their perceptions during their careers on the movement. Competences were classified in the perspective of the three competencies spheres in order to understand its development at juniors enterprises. A virtual research were made about the business experience of the juniors enterprises members and subsequent analyses between those competencies and factor as formal market reception, careers time and satisfaction. According the perception of junior entrepreneurs the most developed competencies were related to project realization and interpersonal skills. In entrepreneurship skills optics, the most develops skills were related to leadership, interpersonal skills an result oriented objectives. Was noticed that the development of those skills and long careers period are keys factors to junior entrepreneurs hiring by the market.

Keywords: Competencies; Junior Enterprise Movement; engineers' professional formation; entrepreneurs; careers.