

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ENGENHARIA QUÍMICA
BACHAREL EM ENGENHARIA QUÍMICA**

ISABELA COSTA GOIS

**A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO
ENGENHEIRO QUÍMICO: ESTUDO DE CASO NA QUANTTUM
EMPRESA JÚNIOR**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PONTA GROSSA

2018

ISABELA COSTA GOIS

**A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO
ENGENHEIRO QUÍMICO: ESTUDO DE CASO NA QUANTTUM
EMPRESA JÚNIOR**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Engenharia Química, do Departamento de
Engenharia Química, da Universidade
Tecnológica Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Tavares
Treinta

PONTA GROSSA

2018



TERMO DE APROVAÇÃO

A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO QUÍMICO: ESTUDO DE CASO NA QUANTTUM EMPRESA JÚNIOR

por

Isabela Costa Gois

Monografia apresentada no dia 20 de novembro de 2018 ao Curso de Engenharia Química da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Ponta Grossa. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados¹. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Profª Drª Erica Roberta Lovo da Rocha Watanabe
(UTFPR)

Profª Draª Joseane Pontes
(UTFPR)

Profª Drª Fernanda Tavares Treinta
(UTFPR)
Orientador

Profa. Dra. Juliana de Paula Martins
Responsável pelo TCC do Curso de Engenharia Química

¹ A Folha de Aprovação assinada encontra-se na Coordenação do Curso de Engenharia Química

“ Nada do que vivemos tem sentido, se não tocarmos o coração das pessoas”

(Cora Coralina)

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente a Deus, pelo dom da vida e por me fortalecer nos momentos de dúvidas e fraquezas. Que me permita sempre usar minha profissão em benefício das pessoas.

Os mais sinceros agradecimentos ao meu pai Luiz e minha mãe Iraci, que desde minha infância, não pouparam esforços em me oferecer uma educação de qualidade. Minhas queridas irmãs Flávia e Mariana, que mesmo a distância se fizeram presentes, me apoiando e incentivando em todos os momentos.

Aos meus queridos amigos, Camila, Gisele, Gezillainne, Ana Caroline, Jessica e Ricardo, que foram fundamentais neste processo de formação, me dando conforto nos momentos difíceis, mas, sobretudo, me dando infinitos motivos para sorrir, tornando a caminhada mais leve e doce.

Aos meus queridos mestres, que me ensinaram muito mais que teorias, me ensinaram sobre a vida e sobre o humano que existe por trás de qualquer profissional. Em especial a minha querida orientadora Fernanda Treinta, por aceitar este desafio, acreditar em mim e no meu trabalho, por toda paciência e dedicação, você foi essencial nessa trajetória. E, também, Joseane e Érica, por serem mais que professoras, serem exemplos de profissionais e mulheres, minha mais sincera admiração e gratidão por vocês.

À Quanttum EJ, que me apresentou pessoas tão especiais que levarei para minha vida e me proporcionou uma experiência tão marcante e transformadora em minha graduação, que me inspirou a realizar este estudo. E, também, a todos os colegas que tive o prazer de trabalhar, principalmente os que se disponibilizaram a participar das entrevistas que fundamentaram este trabalho, sem a colaboração de vocês, com os mais ricos detalhes, nada disso seria possível.

A UTFPR-PG e todos aqueles que direta ou indiretamente colaboraram para construção da profissional que estou me tornando.

RESUMO

GOIS, Isabela Costa. **A Contribuição da Empresa Júnior na Formação do Engenheiro Químico: Estudo de Caso na Quanttum Empresa Júnior**. 2018. 85 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia Química) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2018.

As empresas júniores, são consideradas espaço para o desenvolvimento de variadas competências e aplicação de conhecimento técnico na prática, e tem contribuído de forma notável no âmbito acadêmico. Nesse sentido, este trabalho teve como objetivo analisar as contribuições da Quanttum EJ na formação do Engenheiro Químico da UTFPR-PG, identificando na literatura as principais competências e contribuições das empresas júniores na formação profissional de seus egressos, verificando as principais competências desenvolvidas pelos egressos da Quanttum EJ, bem como a contribuição da mesma para formação acadêmica de seus egressos e, por fim, a importância da participação na EJ para atuação profissional dos egressos. Para isso, foi realizado um estudo de caso na Quanttum EJ, por meio de entrevistas com 25 egressos da Quanttum EJ, participantes dos anos de 2016 a 2017. Posteriormente foi realizada uma análise qualitativa das entrevistas pelo software NVivo. Com a análise dos resultados, notou-se que, as competências desenvolvidas na Quanttum com mais ocorrências, foram: Relacionamento interpessoal, Comunicação, Resolução de Conflitos, Gerenciamento/Liderança e Gestão de Projetos. Em relação a aplicação de conteúdos teóricos na EJ, a disciplina de Gestão da Qualidade se destacou, e o reflexo foi a incidência de entrevistados que mencionaram a experiência na diretoria de Qualidade como contribuição para o processo seletivo de estágio e, a área de Qualidade foi a segunda maior área de atuação dos entrevistados. Logo, nota-se que, de fato a Empresa Júnior preenche a lacuna entre teoria e prática, capacitando ainda mais os acadêmicos. Além disso, uma das principais contribuições para formação como Engenheiro Químico foi o desenvolvimento profissional obtido na EJ, esta vivência profissional ainda na graduação, é considerado um diferencial que os empresários júniores possuem, de acordo com os relatos. Desta forma, a Empresa Júnior comprova ser um importante artifício que pode ser utilizado para qualificar ainda mais os acadêmicos, por meio de vivências que os preparam realmente para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Empresa Júnior. Competências. Formação Profissional. Engenheiro Químico.

ABSTRACT

GOIS, Isabela Costa. **The Contribution of the Junior Company in the Training of the Chemical Engineer: Case Study at the Quantttum Junior Company.** 2018. Final Paper (Bachelor Degree in Chemical Engineering) – Technological Federal University of Paraná – Campus Ponta Grossa.

The Junior Companies are considered space to the development of several competences and application of technical knowledge in practice, and they have contributed significantly in the academic field. Thus, this work objected to analyze the Quantttum EJ's contribution in the Chemical Engineer's graduation of UTFPR-PG, it identified in the literature the junior companies' main competences and contributions in the professional qualification of their graduates and it verified the main competences developed by Quantttum EJ's graduates, as well as the contribution of the same to their graduates' academic training and, finally, the importance of participation in the EJ for the graduates' professional performance. For this, a case study was realized in Quantttum EJ through interviews with 25 Quantttum EJ's graduates, members from the years 2016 to 2017. After, a qualitative analysis of the interviews was realized with NVivo software. With the results' analysis, it was noticed that the competences developed in Quantttum with more occurrences were: Interpersonal Relationship, Communication, Conflict Resolution, Management/Leadership and Project Management. Regarding the application of theoretical content in EJ, the discipline of Quality Management stood out, and the reflection was the incidence of interviewees who mentioned the experience in the Quality Board as a contribution to the internship selective process, and the Quality area was the second largest area of action of the interviewees. Therefore, it is noted that, in fact, the Junior Company fulfills the gap between theory and practice, and it enables academics even more. In addition, one of the main contributions to the Chemical Engineer education was the professional development obtained at EJ, this professional experience, still in the undergraduate degree, is considered a differential that junior entrepreneurs possess, according to the reports. In this way, the Junior Company proves to be an important artifice that can be used to further qualify academics, through experiences that really prepare them for the job market.

Key-words: Junior Company. Competences. Professional Qualification. Chemical Engineer.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Etapas para elaboração da pesquisa	25
Figura 2 - Passo a passo da análise de dados.....	29
Figura 3 - Passo a passo da utilização do software NVivo.....	30
Figura 4 - Motivação para ingressar na EJ.....	36
Figura 5 - Principais atividades realizadas e aprendizados.....	38
Figura 6 - Desafios e dificuldades enfrentados pelos egressos	44
Figura 7 - Resultado da aplicação de conhecimentos e ocorrência	64
Figura 8 - Conteúdos aprendidos na EJ que contribuíram para formação acadêmica	66
Figura 9 - Resultado da contribuição da EJ para formação profissional	67
Figura 10 - Diferencial dos empresários juniores e ocorrência	70
Figura 11 - Contribuição no processo seletivo e ocorrência.....	74

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos entrevistados pelo sexo.....	31
Gráfico 2 - Distribuição dos entrevistados por idade	32
Gráfico 3 - Distribuição dos entrevistados por período.....	32
Gráfico 4 - Distribuição dos entrevistados de acordo com a permanência na EJ.....	33
Gráfico 5 - Distribuição dos entrevistados em relação as diretorias.....	34
Gráfico 6 - Distribuição dos entrevistados em relação a participação em projetos ...	34
Gráfico 7 - Distribuição dos entrevistados em relação a situação atual	35
Gráfico 8 - Setor de atuação dos respondentes	72
Gráfico 9 - Tempo de trabalho dos respondentes	72
Gráfico 10 - Área de atuação profissional dos respondentes	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Processo de Desenvolvimento de Competências	17
Quadro 2 - Dimensões de competência, domínio, conteúdos e fonte de aprendizagem	18
Quadro 3 - Roteiro da entrevista realizada.....	27
Quadro 4 - Resultados obtidos sobre a competência relacionamento interpessoal ..	47
Quadro 5 - Resultados obtidos sobre a competência comunicação.....	48
Quadro 6 - Resultados obtidos sobre a competência resolução de conflitos	49
Quadro 7 - Resultados obtidos sobre a competência gerenciamento/liderança	50
Quadro 8 - Resultados obtidos sobre a competência gestão de projetos	51
Quadro 9 - Resultados obtidos sobre a competência planejamento estratégico.....	51
Quadro 10 - Resultados obtidos sobre a competência trabalho em grupo.....	52
Quadro 11 - Resultados obtidos sobre a competência flexibilidade	53
Quadro 12 - Resultados obtidos sobre a competência compromisso com o trabalho e a EJ.....	54
Quadro 13 - Resultados obtidos sobre a competência profissionalismo	54
Quadro 14 - Resultados obtidos sobre a competência proatividade	55
Quadro 15 - Resultados obtidos sobre a competência pensamento analítico.....	56
Quadro 16 - Resultados obtidos sobre a competência gestão do conhecimento.....	56
Quadro 17 - Resultados obtidos sobre a competência negociação	57
Quadro 18 - Resultados obtidos sobre a competência capacidades técnicas específicas da formação	58
Quadro 19 - Resultados obtidos sobre a competência capacidade empreendedora	58
Quadro 20 - Resultados obtidos sobre a competência representação institucional ..	59
Quadro 21 - Resumo dos resultados obtidos	78

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. OBJETIVOS	15
2.1 GERAL	15
2.2 ESPECÍFICOS	15
3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
3.1 CONCEITO DE COMPETÊNCIAS	16
3.2 NOVAS EXIGÊNCIAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO QUÍMICO.....	19
3.3 EMPRESA JÚNIOR	21
4. METODOLOGIA	24
4.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	24
4.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA	24
4.3 ESTUDO DE CASO NA QUANTTUM EJ.....	26
4.4 ROTEIRO DA ENTREVISTA	26
4.5 REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA.....	28
4.6 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	29
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	31
5.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS	31
5.2 CONTRIBUIÇÃO GERAL DA QUANTTUM PARA SEUS EGRESSOS.....	35
5.2.1 Motivação para Ingressar na EJ	36
5.2.2 Principais Atividades Realizadas e Aprendizados	38
5.2.3 Desafios e Dificuldades	43
5.2.4 Competências Desenvolvidas.....	47
5.2.5 Fomento ao Empreendedorismo.....	59
5.2.6 Atendimento da Quanttum às Expectativas	61
5.3 CONTRIBUIÇÃO DA QUANTTUM NA FORMAÇÃO ACADÊMICA.....	63
5.3.1 Aplicação de Conhecimentos Teóricos (Disciplinas)	63
5.3.2 Aprendizado de Metodologias, Ferramentas e Softwares na EJ	65
5.3.3 Contribuição para Formação como Engenheiro Químico	67
5.3.4 Diferencial dos Profissionais com Experiência na EJ.....	70
5.4 CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL	71
5.4.1 Visão Geral da Atuação Profissional.....	71
5.4.2 Contribuição para Processo Seletivo	73
5.4.3 UTILIZAÇÃO DE CONTEÚDO OBTIDO NA EJ NA ÁREA DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL.....	75
5.4.4 Contribuição em Relação ao Comportamento Profissional.....	76
6 CONCLUSÃO	79
REFERÊNCIAS	82
APÊNDICE	85

1. INTRODUÇÃO

Os processos de modernização e globalização vivenciados atualmente, acometem o setor da educação. Desta forma, novas estratégias devem ser desenvolvidas pelas instituições de ensino para atender estas novas demandas. Um grande desafio no ensino em engenharia, por exemplo, é promover o ensino técnico e prático, proporcionando aos alunos o desenvolvimento de competências profissionais.

Ainda relacionado a este novo cenário, observa-se uma crescente exigência do mercado de trabalho ao admitir profissionais qualificados. O conhecimento teórico não é mais suficiente para competir a uma vaga profissional, pois novas competências foram estabelecidas. Como exemplo destas competências, tem-se negociação e vendas, liderança, relacionamento interpessoal, resolução de conflitos, organização, responsabilidade, autonomia, proatividade, além de conhecimento técnico por meio de experiências práticas (LEWINSKI et al., 2009).

Analisando este contexto, nota-se a importância da formação profissional, que precisa adaptar-se para satisfazer os novos requisitos do mercado (FLAUZINO; SOUZA; SALES, 2013). A Empresa Júnior (EJ), apresenta-se como uma alternativa de ensino que propicia aos discentes o desenvolvimento de tais competências. A EJ é uma entidade estudantil, composta e gerida por estudantes de ensino superior, que executam projetos técnicos em sua área profissional acadêmica.

Dentre as atividades para execução do projeto, desenvolve-se habilidades em relações humanas, gestão empresarial, marketing e vendas, além de toda questão burocrática a qual envolve o setor jurídico (SATO; SATOLO; QUEIROZ, 2015). Com as experiências vividas e competências que só conseguem ser construídas na prática, os empresários juniores tornam-se muito mais competitivos no processo de inserção no mercado de trabalho, visto que possuem vivências práticas que vão além do ensino tradicional.

De acordo com Silva (2014), são poucos os resultados pelas buscas na literatura a respeito do tema Empresa Júnior. No curso de Engenharia Química (EQ) da presente instituição, ainda não existe nenhum estudo concreto a respeito do tema.

Desta forma, o presente trabalho tem como intuito analisar a importância da Empresa Júnior na formação profissional do Engenheiro Químico na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), no campus de Ponta Grossa (PG).

Para isso, foi realizado um estudo de caso na Quanttum, a Empresa Júnior do curso de Engenharia Química da UTFPR-PG. Ao todo, foram entrevistados 25 egressos, que fizeram parte da Quanttum no período de 2016 a 2017, com permanência mínima de seis meses. Os dados das entrevistas foram analisados por meio do software NVivo e permitiram compreender a contribuição da EJ para seus egressos, incluindo um levantamento das principais competências desenvolvidas, e contribuição em sua formação profissional. Sendo assim, a formulação do problema que será tratado neste estudo é: qual a contribuição da Empresa Júnior na formação dos egressos da Quanttum EJ?

Com esse estudo, será possível obter informações reais e bem fundamentadas a respeito do assunto exposto, já que esta alternativa criativa e inovadora, têm contribuições promissoras a oferecer em relação ao ensino-aprendizagem. Como por exemplo, as competências desenvolvidas pelos empresários juniores e como o desenvolvimento destas pode contribuir para a inserção do profissional no mercado de trabalho e então, usá-las para informar aos alunos.

Além disso, os resultados são importantes para o curso de EQ, pois trata-se de uma diferenciada ferramenta pedagógica, onde é proporcionado ao discente a realização de atividades que complementam o conteúdo ensinado em sala de aula, que ainda ocorre da maneira didática tradicional.

Já em relação a importância para a universidade, se comprovado o proposto do estudo, é uma oportunidade de replicar e incentivar esta alternativa em outros departamentos e até mesmo outros campus, além do incentivo ao empreendedorismo, pois como trata-se de uma instituição tecnológica, é de extrema importância. A partir dessas análises, novas estratégias de apoio à EJ podem ser estruturadas, tanto em relação ao departamento de engenharia química, quanto da própria instituição de ensino.

Este trabalho apresenta-se dividido em seis seções. A primeira trata desta apresentação introdutória. A segunda refere-se aos objetivos que irão nortear esta pesquisa. Em seguida, a revisão bibliográfica, a qual irá conter maiores informações sobre o conceito de competências, novas exigências no processo de formação do

Engenheiro Químico, e, contextualização da Empresa Júnior. Na quarta seção, será apresentada a metodologia utilizada, as principais etapas para a elaboração da pesquisa, a empresa estudada, o método e a técnica. A quinta, e penúltima seção, exibirá os resultados e discussões obtidos pela análise de dados das entrevistas. E, por fim, a última que consistirá na conclusão final do trabalho.

2. OBJETIVOS

Nesta seção, serão abordados o objetivo geral e os objetivos específicos que conduzirão este trabalho.

2.1 GERAL

O presente trabalho tem como objetivo analisar as contribuições da Quanttum EJ na formação do Engenheiro Químico na UTFPR-PG.

2.2 ESPECÍFICOS

Como forma de atingir o objetivo geral proposto, tem-se os seguintes objetivos específicos:

- Levantar na literatura as principais competências desenvolvidas e contribuições da Empresa Júnior na formação dos egressos.
- Verificar as principais competências desenvolvidas pelos egressos da Quanttum EJ.
- Verificar a contribuição da Quanttum EJ para formação acadêmica dos seus egressos.
- Analisar a importância da Quanttum EJ em relação à atuação profissional dos seus egressos.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Na presente seção, serão explanados assuntos pertinentes ao entendimento do estudo, baseado em uma revisão de literatura. Os assuntos abordados serão: o conceito de competências, as novas exigências na formação profissional do Engenheiro Químico e o conceito de Empresa Júnior.

3.1 CONCEITO DE COMPETÊNCIAS

Existem diferentes perspectivas a respeito do conceito de competências, com o passar dos anos estes conceitos estão sendo aprimorados para que estejam coerentes com a realidade vivida. Dentre eles, tem-se:

Competência pode ser descrita como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém (FLEURY; FLEURY, 2001, p.185).

Contudo, a literatura ressalta a intensa relação entre competência e exigências pertinentes a atividades ou cargos em questão, ou seja, depende de um contexto profissional determinado. Sobre competências profissionais, sua definição está atrelada a capacidade de saber agir com responsabilidade, transferindo conhecimentos, recursos, habilidades, que agregam valor econômico a organização e valor social ao indivíduo (CAVALCANTI; SILVA, 2015).

Segundo Santos (2011), existem três dimensões, que estão estritamente relacionadas e estas contribuem para o entendimento de competências, são elas: conhecimentos, habilidades e atitudes. O conhecimento está relacionado a todas as informações que são recebidas e armazenadas pelo ser humano, ou seja, é responsável pela compreensão destas informações, logo, trata-se do aspecto saber. Já a habilidade, corresponde ao saber-fazer, cujo significado é executar tudo que foi aprendido no saber, de forma eficiente. E, por fim, a atitude é a dimensão do querer

saber fazer, o qual diz respeito às questões comportamentais, aspectos sociais e valores.

A aprendizagem pode ser individual, em grupo ou na organização, contudo, independente de qual seja, é um processo complexo e a forma como é adquirida é singular, ou seja, os indivíduos possuem maneiras diferentes de aprendizagem (FLEURY; FLEURY, 2001). Seguindo esse raciocínio, estes autores inspirado na obra de Le Boterf, fizeram algumas proposições que serão apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Processo de Desenvolvimento de Competências

Tipo	Função	Como desenvolver
Conhecimento teórico	Entendimento, interpretação	Educação formal e continuada
Conhecimento sobre os procedimentos	Saber como proceder	Educação formal e experiência profissional
Conhecimento empírico	Saber como fazer	Experiência profissional
Conhecimento social	Saber como comportar-se	Experiência social e profissional
Conhecimento cognitivo	Saber como lidar com a informação, saber como aprender	Educação formal e continuada, e experiência social e profissional

Fonte: Fleury e Fleury (2001).

De acordo com o Quadro 1, nota-se que diferentes formas de aprendizagem são capazes de transformar conhecimento em competências, ou seja, deixa de ser algo que está ligado apenas ao intelecto para tornar-se real por meio de ações.

Neste mesmo contexto, Lewinski et al. (2009) completa que, ter competência não está relacionado apenas a saber fazer, é fundamental demonstrar interesse, atitude e também realizar tarefas de maneira inovadora e com efetividade, na situação que estão inseridas. Para isso, é preciso saber avaliar situações, realizar tomada de decisão, transmitir informações e conhecimentos, assumir riscos, ser responsável, identificar oportunidades, entre outros. A fim de conseguir realizar estas ações é necessário permitir-se viver novas experiências, buscando sempre novos conhecimentos.

No quadro 2, são descritas as competências exercidas propostas por Chaves e Parente (2011), o qual irá se aprofundar um pouco mais em relação a cada uma das dimensões de competências, bem como o domínio que se enquadra, e o conteúdo

destas competências, que ajudarão a compreender melhor sobre a fonte cujo conteúdo poderá ser desenvolvido.

Quadro 2 - Dimensões de competência, domínio, conteúdos e fonte de aprendizagem

Dimensão das competências	Domínio das áreas dos saberes	Conteúdo das competências	Fonte de ensino/ aprendizagem
Teórica	Saber	Saberes teóricos – Conceitos de negócio, capital, concorrência, despesas, produtividade, lucro, estoque, custos-variáveis, entre outros. – Disciplinas de economia, marketing, matemática e gestão, etc.	Disciplinas curriculares
Cognitiva	Saber-aprender	Recursos cognitivos – Competências metodológicas: metodologias personalizadas de trabalho e estratégias de aprendizagem (pesquisa, seleção, organização da informação); – Capacidade de comunicação oral e escrita; – Habilidades de escrita e matemática; – Habilidade informática e das tecnologias da informação e comunicação; – Domínio de língua estrangeira; – Capacidade de raciocínio analítico (resolução de problemas); – Juízo crítico.	Reforço das disciplinas curriculares vocacionando-as para concretização da minimpresa
Instrumental	Saber-fazer	Competências técnicas – Conhecimento específico do domínio: preenchimento de formulários, executar um plano de negócios, fazer estimativas, interpretação de dados, venda, organização, desenvolvimento do plano de negócios, gestão e liquidação da minimpresa.	Concretização da minimpresa
Social	Saber-ser	Competências interpessoais – Capacidade de relacionamento com os outros: respeito e capacidade de iniciar/ fazer/ manter uma gestão de relacionamentos; – Capacidade de cooperação: capacidade de trabalhar em equipe para a prossecução de um objetivo comum; – Capacidade de gerir e de liderar equipas; – Capacidade de resolução de conflitos: ter a capacidade de negociar numa situação de conflito de interesses; – Competências posicionais; – Capacidade de realizar atividades de forma autónoma, responsável e criativa; – Desenvolvimento da identidade pessoal: autoconfiança, assunção de riscos, espírito de iniciativa; – Capacidade de planeamento, estabelecimento de objetivos e projetos pessoais;	Reforço das disciplinas curriculares vocacionando-as para a concretização da minimpresa

Fonte: Chaves e Parente (2011).

A partir das informações que compõe o Quadro 2, pode-se notar, que apenas a dimensão de competência teórica é adquirida em sala de aula por meio de disciplinas curriculares, as demais dimensões devem ser complementadas com outras atividades extracurriculares. O desenvolvimento das demais habilidades e competências mencionadas no conteúdo das consequências, são de extrema importância para o crescimento pessoal e profissional humano.

Desta forma, observa-se a interdependência da aprendizagem teórica, com as outras competências adquiridas fora da sala de aula, pois uma complementa a outra, e juntas proporcionam ao aluno um elevado nível de conhecimento e vivências.

3.2 NOVAS EXIGÊNCIAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO QUÍMICO.

O ensino de engenharia ainda é, na maioria das instituições de ensino brasileiras, fragmentado, por isso, tem-se questionado muito se a universidade está satisfazendo em todos os seus aspectos as demandas sociais, especialmente às de mercado (ALVES; REINERT, 2007).

O conteúdo pode ser considerado como algo perecível e que muda muito rapidamente, especialmente na Engenharia. [...] Não é mais aceitável, neste início de terceiro milênio, que os estudantes ainda sejam vistos simplesmente como depósitos de informação (BORGES; AGUIAR NETO, 2000 apud SANTOS, 2003, p. 27).

Além do conhecimento transmitido em sala de aula, é fundamental, que o discente tenha experiências práticas tornando-o preparado para disputa do mercado de trabalho, o qual seleciona quem já possui estas experiências, que permite o desenvolvimento de inúmeras competências (LEWINSKI et al., 2009).

No Artigo 4º, Oliveira, Barreto e Bezerra (2002, p.4) mencionam na Resolução das Diretrizes Curriculares, a formação do engenheiro visa dotar o profissional das seguintes competências e habilidades gerais:

- a) aplicar conhecimentos matemáticos, científicos, tecnológicos e instrumentais à engenharia;
- b) projetar e conduzir experimentos e interpretar resultados;

- c) conceber, projetar e analisar sistemas, produtos e processos;
- d) planejar, supervisionar, elaborar e coordenar projetos e serviços de engenharia;
- e) identificar, formular e resolver problemas de engenharia;
- f) desenvolver e/ou utilizar novas ferramentas e técnicas;
- g) supervisionar a operação e a manutenção de sistemas;
- h) avaliar criticamente a operação e a manutenção de sistemas;
- i) comunicar-se eficientemente nas formas escrita, oral e gráfica;
- j) atuar em equipes multidisciplinares;
- k) compreender e aplicar a ética e responsabilidade profissionais;
- l) avaliar o impacto das atividades da engenharia no contexto social e ambiental;
- m) avaliar a viabilidade econômica de projetos de engenharia;
- n) assumir a postura de permanente busca de atualização profissional.

Analisando as diretrizes curriculares, pode-se notar que muitas competências e habilidades exigidas necessitam de projetos de extensão ou pesquisa, pois apenas com o ensino teórico não é possível validar as mesmas. Contudo, entende-se que esta transição de modelo de ensino deverá ser um desafio, pois exigirá muito mais do que o tradicional repasse de conhecimento (NUNES, 2010).

De forma mais específica para o curso de Engenharia Química, encontra-se no Art. 6º das Diretrizes do Bacharelado de Engenharia Química (2014, p.2), as habilidades e competências necessárias a serem desenvolvidas no processo de formação, são:

I - habilidades:

- a) iniciativa, atitude proativa e capacidade de raciocínio lógico e abstrato;
- b) capacidade de obtenção, análise e síntese de informação com visão integradora;
- c) capacidade de fazer analogias a partir de fundamentação básica;
- d) capacidade de atuar em equipes multidisciplinares;
- e) capacidade de gestão de pessoas, empreendimentos e serviços.

II - competências:

- a) aplicar conhecimentos científicos, tecnológicos e instrumentais à Engenharia;
- b) comunicar-se nas formas oral, escrita e gráfica de modo claro e eficiente;
- c) ter visão multidisciplinar e integrada do conhecimento adquirido;
- d) compreender e valorizar a aplicação da ética;
- e) planejar e conduzir experimentos e interpretar resultados;
- f) identificar, formular e resolver problemas de engenharia;
- g) conceber, projetar, analisar, conduzir a operação e otimizar produtos, processos e sistemas;
- h) planejar, elaborar, coordenar e supervisionar projetos e serviços de engenharia;
- i) desenvolver e/ou utilizar novas ferramentas e técnicas;
- j) avaliar o impacto das atividades de engenharia no contexto social e ambiental;
- k) avaliar a viabilidade econômica de projetos de engenharia com ênfase na sustentabilidade;
- l) utilizar recursos computacionais na resolução de problemas de engenharia;
- m) empregar racionalmente os recursos energéticos disponíveis;

- n) analisar a viabilidade de processos alternativos utilizando matérias-primas de fontes renováveis;
- o) identificar demandas da sociedade e propor soluções;
- p) buscar permanentemente a atualização profissional.

Além disso, Oliveira, Barreto e Bezerra (2002), mencionam nas Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Engenharia, determinadas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) a necessidade de desenvolver comportamento de trabalho em grupo, comunicação clara e efetiva, e também liderança, que é a capacidade de gerir pessoas e atividades. Estas competências e habilidades previstas, podem ser desenvolvidas por meio de atividades complementares, tais como trabalhos de iniciação científica, projetos multidisciplinares, visitas teóricas, trabalhos em equipe, desenvolvimento de protótipos, monitorias, participação em empresas juniores e outras atividades empreendedoras.

3.3 EMPRESA JÚNIOR

Segundo Carvalho (2003) a Empresa Júnior possibilita a interface entre a teoria e a prática, por meio da experiência. No momento que o aluno se depara com conflitos e dificuldades reais, é quando realmente eles irão aprender. Também poderá proporcionar a reflexão sobre os erros cometidos e os instigar a solucionar estes conflitos, os quais podem ser resolvidos principalmente por meio de diálogo, estratégias e treinamento. A EJ também possibilita o contato do acadêmico com diversas áreas as quais nem sempre são aprofundadas ou sequer vistas. Sendo elas gestão de pessoas, planejamento estratégico, análise de mercado, negociação e vendas, marketing, finanças e jurídico (SCHMITT et al., 2013). Esta correlação permite uma contribuição ainda maior de multidisciplinaridade ao acadêmico.

No ano de 1967, em Paris, estudantes da ESSEC, notaram a necessidade de experiências práticas que complementassem a formação acadêmica, para isto, criaram uma associação sem fins lucrativos: a Junior-Enterprise (MATOS, 1997). Após alguns anos, em 1988, chegou ao Brasil por meio da Confederação Brasileira de Empresas Juniores, denominada Brasil Júnior (BJ), esta instância representa as

empresas juniores brasileiras. Seu objetivo é impulsionar a vivência empresarial que elas proporcionam e legitimá-las à sociedade (BRASIL JÚNIOR, 2017).

De acordo com Matos (1997), em junho de 1990, foi criada a primeira Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo (FEJESP). Por conseguinte, outras federações foram fundadas e o número de empresas juniores foi crescendo no Brasil. Esta ascensão foi tão significativa, que atualmente é o país que mais possui EJ. São 24 federações, aproximadamente 510 empresas juniores, 16 mil empresários juniores e seis mil projetos (ZANINI et al., 2016).

Em abril de 2016 foi sancionada a lei 13.267, a qual regulariza as empresas juniores no país. Este fato foi muito importante para o Movimento Empresa Júnior (MEJ), pois a EJ passou a ser legitimada perante a comunidade, IES e professores. Contudo, algumas melhorias ainda necessitam ser feitas, principalmente em relação as universidades, para proporcionar um apoio maior as empresas juniores e também para proporcionar maior qualificação empreendedora nas universidades.

A respeito do funcionamento da Empresa Júnior, em relação ao segmento jurídico, a EJ exhibe CNPJ, nota fiscal, estatuto e regimento interno. Já em sua parte estrutural, é constituída e gerida apenas por estudantes de graduação, dispondo do apoio de professores na orientação de projetos. A disposição, de forma geral, das empresas é basicamente a mesma, sendo composta pelas seguintes áreas: administrativa, financeiro-jurídico, recursos humanos, projetos, marketing e presidência (MATOS, 1997). Os empresários juniores que compõem estas áreas são responsáveis desde a criação da empresa, recrutamento dos assessores, escolhas dos diretores, regularização da documentação, até a negociação, execução e entrega final do projeto. Neste percurso, tem-se uma longa trajetória, e nessa complexa execução são desenvolvidas competências pelos discentes.

O maior desafio da EJ para Moretto et al. (2004), é conseguir complementar a formação teórica dos discentes por meio de uma aplicação prática. Buscando solucionar este desafio, o projeto que é o principal produto da entidade, trata-se de uma atividade técnica e aplicada, a qual irá gerar conhecimento teórico, vivência empresarial e lucros financeiros. A realização de projetos possibilita a identificação de problemas e sugestões de resoluções, desenvolvimento, pesquisa e interação com professores para oferecer a maior qualidade do projeto por meio do conhecimento específico (LEWINSKI et al., 2009).

Em relação ao contexto econômico das empresas juniores, apesar de ser uma instituição sem fins lucrativos, os projetos podem ter custo financeiro, contudo, esta arrecadação deverá ser revertida para empresa. No ano de 2016, o faturamento nacional, de acordo com o censo de identidade, foi de aproximadamente 11 milhões de reais (ZANINI et al., 2016). Esta arrecadação revela que além da contribuição na educação, a EJ também é capaz de atingir o setor econômico do país. Os principais públicos alvos das empresas juniores são micro, pequenas e médias empresas que buscam consultoria para solucionar problemas, realizar melhorias e estudo técnico científico (MORETTO et al., 2004).

Além de todas as qualificações mencionadas anteriormente, as empresas juniores também têm realizado o empreendedorismo social. Por meio de doações e até mesmo ações presenciais com diversas organizações do terceiro setor, proporcionando mudanças no cenário social. Estas experiências contribuem ainda mais para formação de um profissional mais humano e mais solidário (OLIVEIRA, 2005).

Por fim, além de todo conhecimento que pode ser agregado, a EJ capacita e estimula os jovens estudantes a tornarem-se futuros empreendedores. E também é capaz de contribuir para instituição de ensino superior (IES), já que a existência da EJ tem sido considerada como um aspecto no processo de avaliação do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP) (FLAUZINO; SOUZA; SALES, 2013).

4. METODOLOGIA

Nesta seção, será abordado a classificação da pesquisa, bem como, o delineamento da pesquisa, a contextualização sobre a Empresa Júnior estudada, o roteiro da entrevista e análise de resultados.

4.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

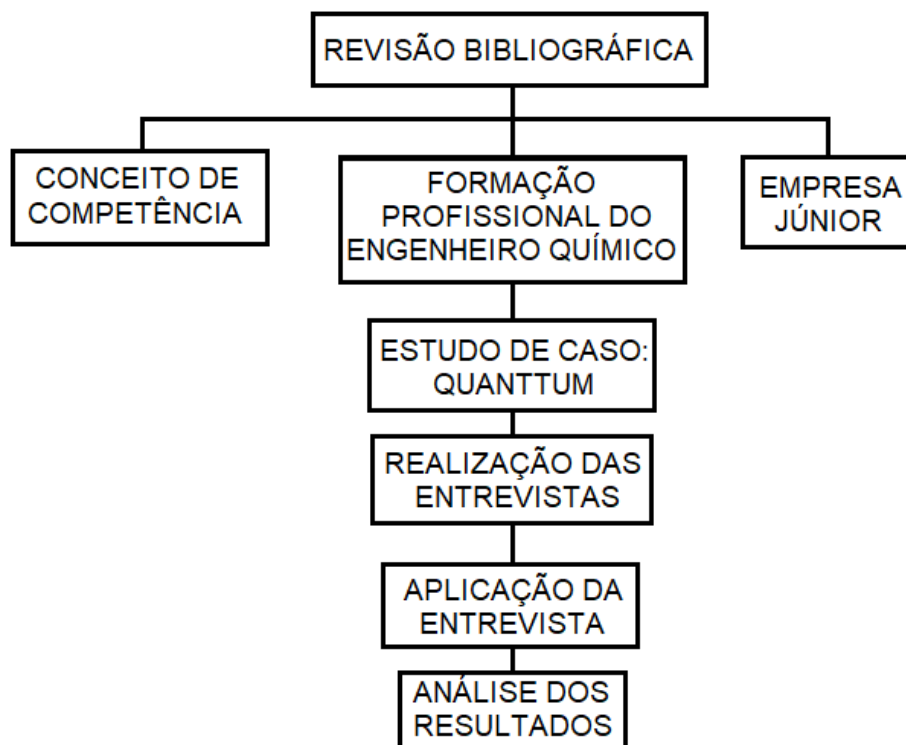
Para a elaboração deste trabalho será utilizada como classificação a abordagem qualitativa. Segundo Miguel et al. (2012, p. 52) a abordagem qualitativa “tende a ser menos estruturada para poder captar as perspectivas e as interpretações das pessoas pesquisadas. Isso não significa ser menos rigorosa, mas torna o controle da pesquisa mais crítico”. Assim, permitirá ao entrevistado maior riqueza de detalhes e também melhor entendimento do contexto vivido pela organização.

O método utilizado será o estudo de caso, que será realizado na Quanttum, EJ do curso de Engenharia Química da UTFPR-PG fundada em 2013. Yin (2001, p.35) define estudo de caso como “uma maneira de se investigar um tópico empírico seguindo-se um conjunto de procedimentos pré especificados”. E, para a coleta de dados, a técnica escolhida foi a entrevista, que será apresentada ainda nesta seção.

4.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para representar o delineamento da pesquisa, ou seja, as etapas que foram percorridas para que a mesma ocorresse, tem-se a figura 1. Trata-se de um fluxograma que irá exemplificar o passo a passo da pesquisa, desde a revisão bibliográfica até a análise de dados.

Figura 1 – Etapas para elaboração da pesquisa



Fonte: Autoria própria

Como ilustrado na Figura 1, inicialmente, foi realizada uma revisão bibliográfica, em livros e artigos científicos acerca dos temas: competências, Empresa Júnior, e instituição de ensino superior, para relacionar a EJ com os novos modelos de ensino e para levantar as exigências contidas na ementa dos cursos de engenharia e, também engenharia química.

Após conhecer melhor sobre a influência da EJ na IES, sua contribuição tanto em relação as competências desenvolvidas, quanto na formação profissional e inserção no mercado de trabalho, um roteiro de entrevista foi elaborado. O mesmo foi aplicado para egressos da Quanttum EJ para analisar quais as competências estão sendo desenvolvidas pelos empresários juniores a nível nacional, bem como as desenvolvidas pelos egressos da Quanttum, a contribuição para a formação acadêmica e em relação a atuação profissional dos mesmos.

4.3 ESTUDO DE CASO NA QUANTTUM EJ

A empresa na qual será realizado o estudo de caso é a Quanttum Empresa Júnior. Trata-se de uma instituição independente, fundada em 2013 e formada por acadêmicos do curso de Engenharia Química da UTFPR-PG. Em 2016, federou-se à Federação das Empresas Juniores do Estado do Paraná (FEJEPAR).

Sua missão, visão e valores, são respectivamente: promover soluções e inovações de impacto para a sociedade, desenvolvendo e capacitando pessoas; desenvolver um profissional completo e sinergia, profissionalismo e aprendizado.

Atualmente, a empresa é composta por seis diretorias, sendo elas: Presidência, Jurídico-Financeiro, Marketing Visual e Vendas, Talentos Humanos (TH), Projetos e Qualidade. E também é integrada por seis diretores e 39 assessores.

A respeito das áreas de atuação da Quanttum, tem-se: análise química e biológica, diagnóstico de processos e problemas, dimensionamento de equipamentos, otimização de processos, segurança, análise de viabilidade técnica e econômica de processos industriais, compensação e controle de impactos ambientais, tratamento de água e efluentes.

A empresa passa por um período de ascensão desde 2016, ano em que realizou 8 projetos e faturou dez vezes mais que o ano anterior. Este é o resultado de constantes mudanças e melhorias realizadas para que a empresa pudesse crescer por meio da realização de projetos técnicos. O auxílio da FEJEPAR com a realização de eventos e visitas, bem como o investimento da EJ em capacitação dos assessores e diretores têm sido a principal causa da atual evolução da empresa.

4.4 ROTEIRO DA ENTREVISTA

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário, composto de perguntas baseadas nas competências exigidas para a formação do Engenheiro Químico, nas principais características desenvolvidas pelos empresários juniores, presente na literatura, e outros trabalhos acerca do tema para compreender as diversas

possibilidades de contribuições que a EJ pode agregar. Desta forma, as questões foram agrupadas em quatro etapas, sendo elas: Informações sobre o perfil dos entrevistados, Contribuição geral da Quantum para seus egressos, Contribuição da Quantum na formação acadêmica, e por fim, Contribuição da Quantum na atuação profissional, as quais são apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3 - Roteiro da entrevista realizada

ETAPA 1: Informações sobre o perfil do entrevistado.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Idade: 2. Período que estava no curso quando entrou na EJ: 3. Permanência na EJ (mês e ano): 4. Diretorias que participou: 5. Projeto (s) que participou: 6. Está estagiando ou trabalhando?
ETAPA 2: Contribuição geral da Quantum para seus egressos
<ol style="list-style-type: none"> 1. O que te motivou a entrar na Quantum? 2. Relate as principais atividades que realizou em sua trajetória na empresa. 3. Relate quais os principais desafios e dificuldades que enfrentou na Quantum, e o que foi aprendido com eles. 4. De acordo com o Quadro de Competências (Apêndice A), escolha 5 competências que acredita ter desenvolvido ao longo de sua trajetória na Quantum EJ, e justifique suas escolhas. 5. Você acredita que a participação na Quantum fomentou o empreendedorismo em você? Por que? 6. Ao final da sua experiência na Quantum, você acredita ter correspondido as suas expectativas iniciais? Por que?
ETAPA 3: Contribuição da Quantum na formação acadêmica
<ol style="list-style-type: none"> 1. Você aplicou conhecimentos teóricos durante a participação na EJ? Se sim, relate como foi e em quais situações. (Pode relacionar com disciplinas) 2. Você acredita ter aprendido na EJ algum conteúdo como ferramentas e softwares que considera importante para sua formação profissional? Se sim, qual? 3. Como você acredita que sua participação na EJ tenha contribuído para sua formação como Engenheiro Químico? 4. Você acredita que os acadêmicos que possuem experiência na EJ têm algum diferencial em relação aos que não participaram? Por que?
ETAPA 4: Contribuição da Quantum na atuação profissional (Direcionado para os egressos que estão inseridos no mercado de trabalho)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Onde está estagiando/trabalhando atualmente? 2. Há quanto tempo?

3. Em qual área?
4. A EJ contribuiu no seu processo seletivo? Se sim, de que forma?
5. Você utiliza algum conhecimento obtido na EJ em suas atividades? Se sim, justifique.
6. Em relação ao comportamento profissional, acredita que a EJ contribuiu de alguma forma?

Fonte: Autoria própria.

O conteúdo deste questionário foi elaborado com a intenção de contribuir para obtenção dos objetivos propostos, baseado na revisão bibliográfica. As perguntas foram elaboradas para que o máximo de informações sejam coletadas, para se obter resultados concretos e poder contribuir para as literaturas desta temática, que ainda é tão escassa.

4.5 REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA

A relação dos entrevistados que se enquadram nos requisitos para responder o questionário, ou seja, os egressos de 2016 e 2017 que participaram por pelo menos seis meses da empresa, foram informadas pelo diretor de talentos humanos da Quanttum EJ, totalizando 26 respondentes. Estas pessoas foram contatadas por meio virtual, porém apenas uma pessoa não manifestou interesse em realizar a entrevista, totalizando 25 entrevistados, o que representa 96% da amostra.

As entrevistas foram agendadas conforme disponibilidade da entrevistadora e dos entrevistados, houve dificuldade em relação a compatibilidade de horários, já que a entrevistadora trabalha no período da tarde e da noite. Contudo, todos os participantes que aceitaram participar, se flexibilizaram muito para adequar os horários, e demonstraram muita satisfação em contribuir com uma pesquisa de algo que foi tão singular em sua trajetória na graduação, a EJ.

Foi necessário criar um calendário, para gerir a quantidade de entrevistados, disponibilidade de dia, e horários das entrevistas. E para conseguir realizar todas as entrevistas, alguns esforços foram necessários, como entrevistas aos finais de semana, mais de uma entrevista por dia, em algumas situações, adequação a fuso

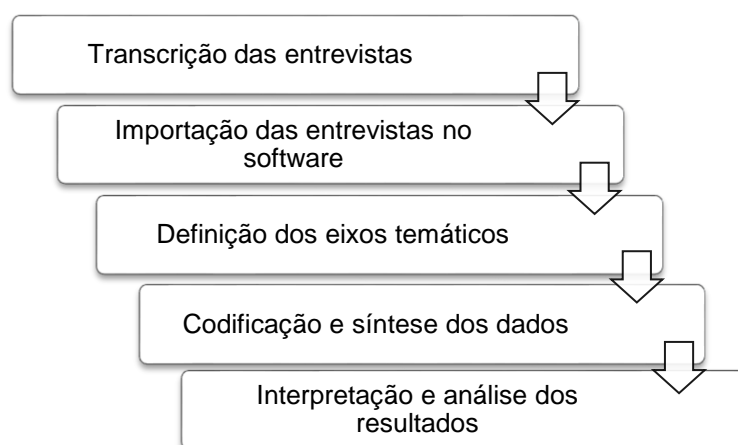
horário com os alunos da dupla diplomação, e até mesmo tarde da noite. Ao todo foram necessários dois meses para conclusão das entrevistas.

A realização foi por vídeo conferência, já que as partes não residem na mesma cidade, e as entrevistas eram gravadas em forma de áudio para fluir melhor a conversa. Em seguida, todos os áudios, que tiveram duração média de 25 minutos, tiveram que ser transcritos, pois as entrevistas tinham que estar no formato do Word para serem analisadas. A análise dos resultados foi feita por meio do software Nvivo.

4.6 ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise dos dados coletados foi realizada por meio do *software* Nvivo, este mecanismo possibilita o registro, a organização e interpretação dos resultados por meio de análise do texto escrito, que é o conteúdo das entrevistas. A sequência utilizada para análise, será apresentada na Figura 2, ela traz o passo a passo após a realização das entrevistas individuais.

Figura 2 - Passo a passo da análise de dados

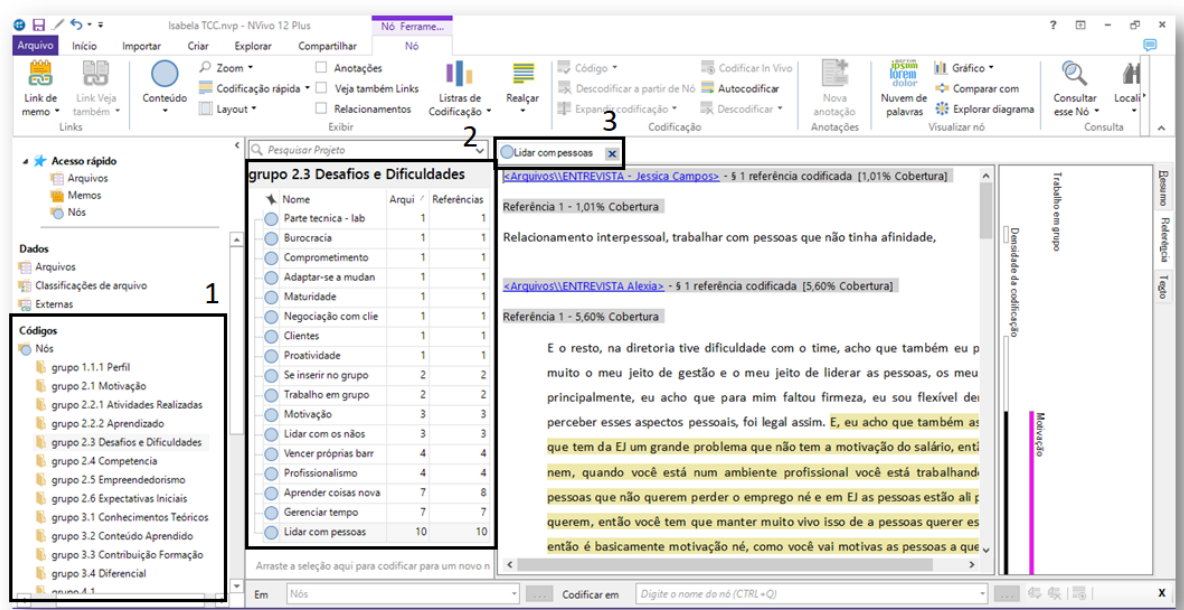


Fonte: Autoria própria

De acordo com a Figura 2, primeiramente foram transcritas todas as entrevistas realizadas, pois as mesmas foram gravadas em áudios, para que fossem

importadas para o software Nvivo. Na sequência foram definidos os eixos temáticos, estes eixos podem ser denominados nós e subnós. Após definir cada um dos nós, foi iniciada a etapa de codificação dos dados. Ou seja, de acordo com o assunto do nó eram selecionados trechos e, a partir deles, eram criados os subnós. A Figura 3 irá exemplificar este passo a passo com um print da tela do software.

Figura 3 - Passo a passo da utilização do software NVivo



Fonte: Autoria própria

Analisando a Figura 3, observa-se que no primeiro bloco denominado 1, encontram-se os nós. No quadro selecionado ao lado, denominado 2, tem-se aberto o nó “grupo 2.3 Desafios e Dificuldades”, e nele contém todos os subnós que foram criados. Já no terceiro quadro, com a denominação 3, encontra-se aberto o subnó “Lidar com as pessoas”, abaixo dele está aberto os trechos que foram codificados, ou seja, selecionados e arrastados até o subnó referido.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

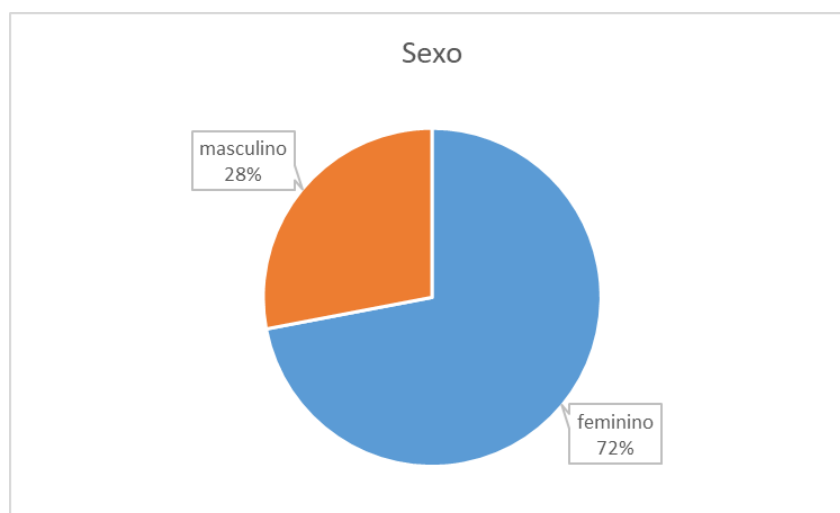
Nesta seção, serão apresentados os resultados obtidos por meio do roteiro de entrevistas, assim como a análise e interpretação dos mesmos. Os conteúdos explanados serão: perfil dos entrevistados, contribuição da Quanttum para seus egressos, contribuição da Quanttum na formação acadêmica e, por fim, contribuição quanto à posição no mercado de trabalho, para aqueles que estão estagiando ou trabalhando no momento. Para preservar a identidade dos respondentes, ao serem citados, será usado a identificação E de entrevistado e o número por ordem de entrevista.

5.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Para elaboração do presente trabalho, o questionário foi aplicado para 25 egressos, alguns dados foram questionados aos entrevistados para que fosse levantado o perfil deste grupo de respondentes. Cada um destes itens será apresentado nas seções a seguir, por meio de gráficos informativos.

Em relação ao sexo dos entrevistados, 18 (72%) são do sexo feminino e 7 (28%) são do sexo masculino, como informa o gráfico 1.

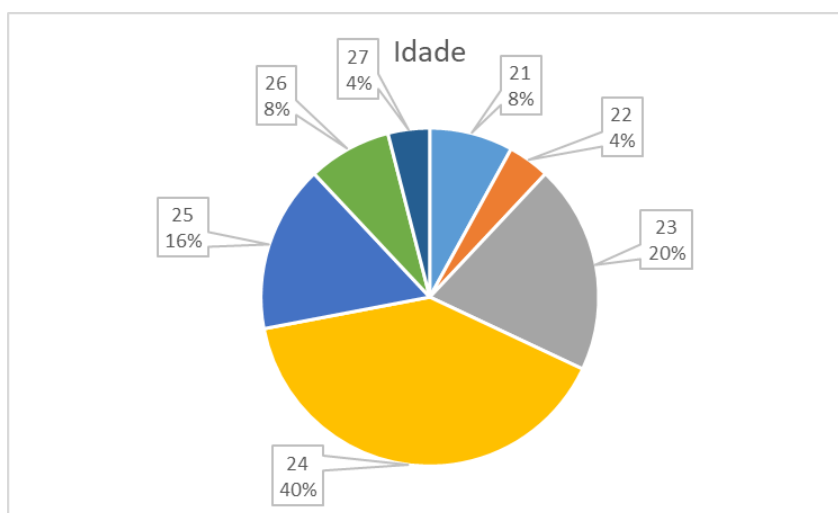
Gráfico 1 - Distribuição dos entrevistados pelo sexo



Fonte: Autoria própria

Já em relação a faixa etária que possuíam quando realizaram a entrevista, 3 (12%) dos respondentes possuem entre 21 e 22 anos, 15 (60%) entre 23 e 24 anos, e 7 (28%) possuem entre 25 e 27 anos, como mostra o gráfico 2.

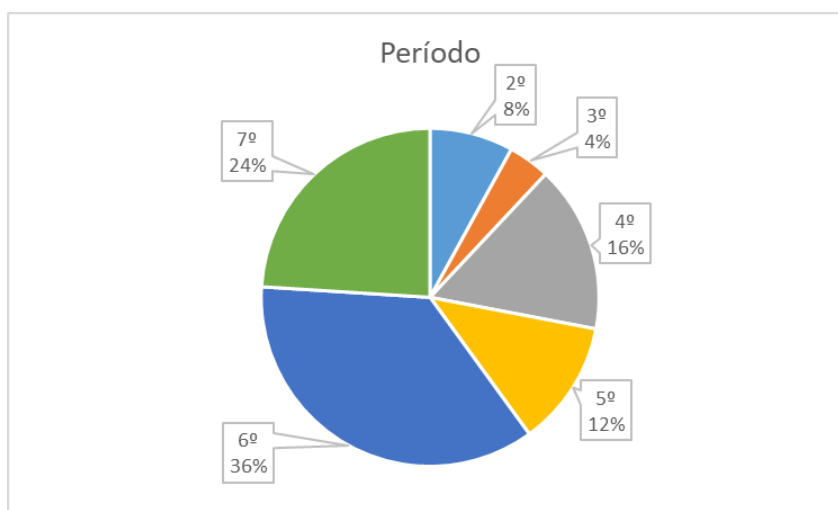
Gráfico 2 - Distribuição dos entrevistados por idade



Fonte: Autoria própria

Quanto ao período que estavam no curso quando entraram na EJ, 2 (8%) dos respondentes estavam no 2º período, apenas 1 (4%) no 3º período, 4 (16%) no 4º período, (12%) no 5º período, 9 (36%) no 6º período e 6 (24%) no 7º período, como mostra o gráfico 3.

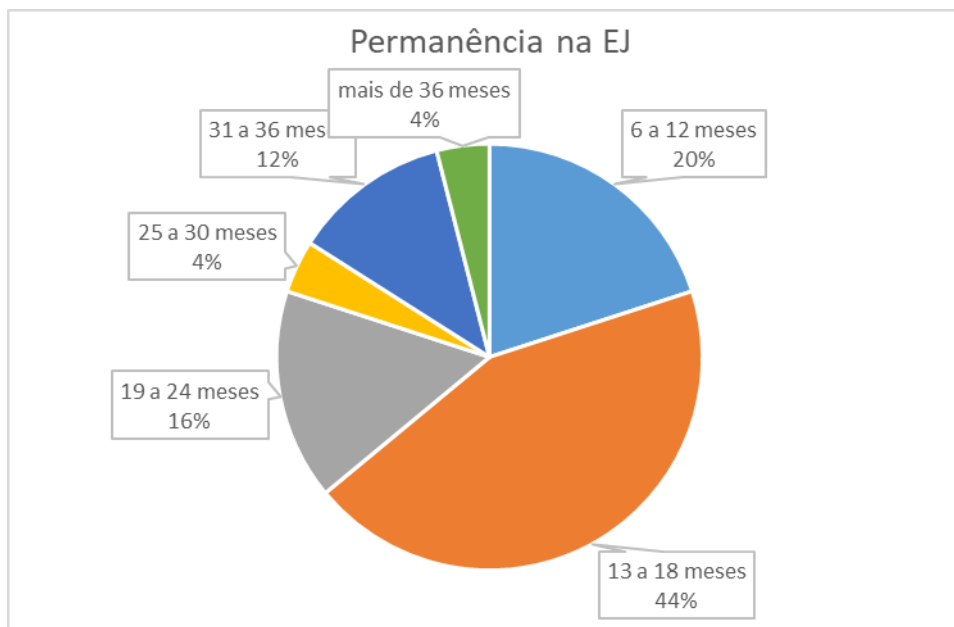
Gráfico 3 - Distribuição dos entrevistados por período



Fonte: Autoria própria

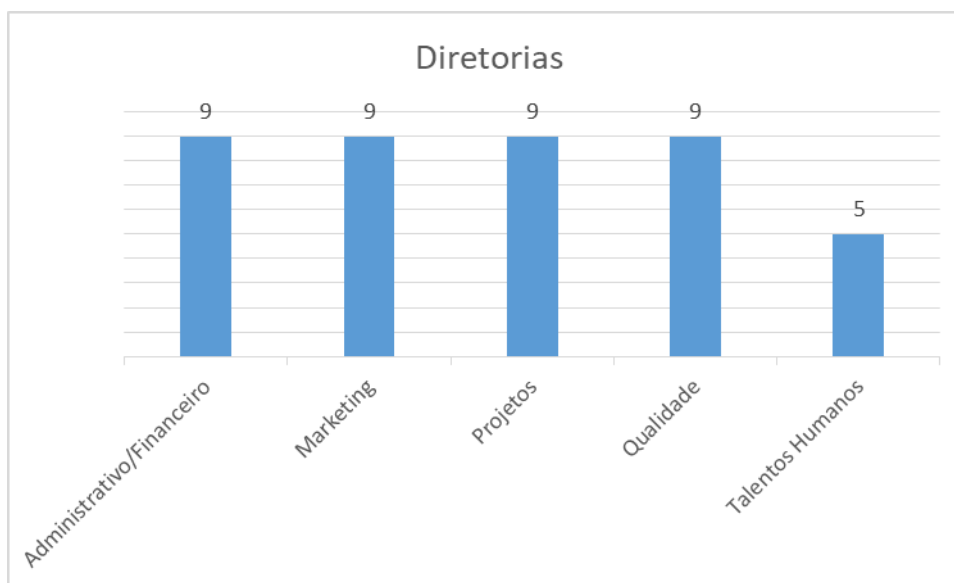
Quando questionados sobre a permanência na EJ, 5 (20%) dos graduandos ficaram de 6 a 12 meses, 15 (60%) de 13 a 24 meses, e 4 (20%) de 25 meses acima, como mostra o gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição dos entrevistados de acordo com a permanência na EJ



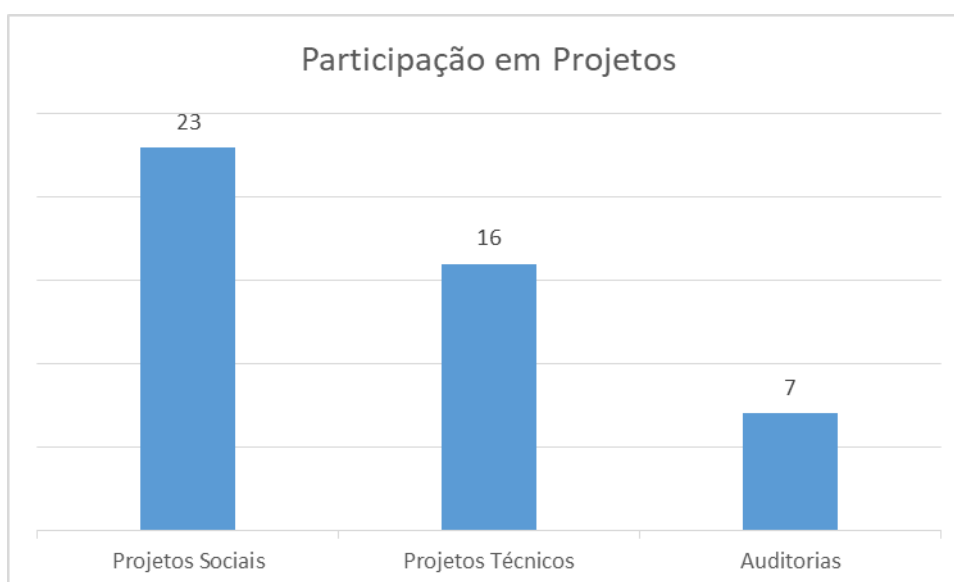
Fonte: Autoria própria

Já em relação a diretoria que participaram durante sua trajetória na EJ, 9 fizeram parte da diretoria de Administrativo/Financeiro, 9 fizeram parte de Marketing, 9 fizeram parte de Projetos, 9 fizeram parte da Qualidade, e 5 fizeram parte da diretoria de Talentos Humanos. Entre estes participantes citados, 8 deles participaram como diretores da área e dos 9 participantes da diretoria de Projetos, e 6 coordenaram algum tipo de projeto. Sendo que é possível um empresário júnior participar de mais de uma diretoria ao longo de sua permanência na EJ, como mostra no gráfico 5.

Gráfico 5 - Distribuição dos entrevistados em relação as diretorias

Fonte: Autoria própria

Sobre a participação em projetos, 23 pessoas participaram de projetos sociais, 16 de projetos técnicos, e 7 de auditorias de projetos. Nesta questão, o mesmo se repete em relação a uma única pessoa participar de mais de um dos itens mencionados, como mostra o gráfico 6.

Gráfico 6 - Distribuição dos entrevistados em relação a participação em projetos

Fonte: Autoria própria

E, por fim, para selecionar àqueles que responderiam a última etapa da entrevista, que se trata da atual posição no mercado de trabalho, foi questionado sobre

a situação atual dos respondentes. O resultado obtido foi que, 9 (36%) estão apenas estudando atualmente, sendo dois deles dupla diplomação, 10 (40%) estão estagiando, sendo dois deles, também na dupla diplomação, e 6 (24%) estão trabalhando, como mostra o gráfico 7.

Gráfico 7 - Distribuição dos entrevistados em relação a situação atual



Fonte: Autoria própria

Desta forma, conclui-se que a faixa etária entre 23 e 24 anos é a predominante, sendo de 60% dos entrevistados. A maioria dos estudantes, em torno de 60%, ingressam na EJ no 6º e 7º período. Sendo que 60% permanecem em média de 1 a 2 anos na EJ. Mais de 90% realizaram projetos sociais e mais de 60% também realizaram projetos técnicos. E 60% dos respondentes estão estagiando ou trabalhando atualmente. Estes dados são importantes para que se possa definir aspectos que poderão contribuir para a obtenção dos objetivos do trabalho.

5.2 CONTRIBUIÇÃO GERAL DA QUANTTUM PARA SEUS EGRESSOS

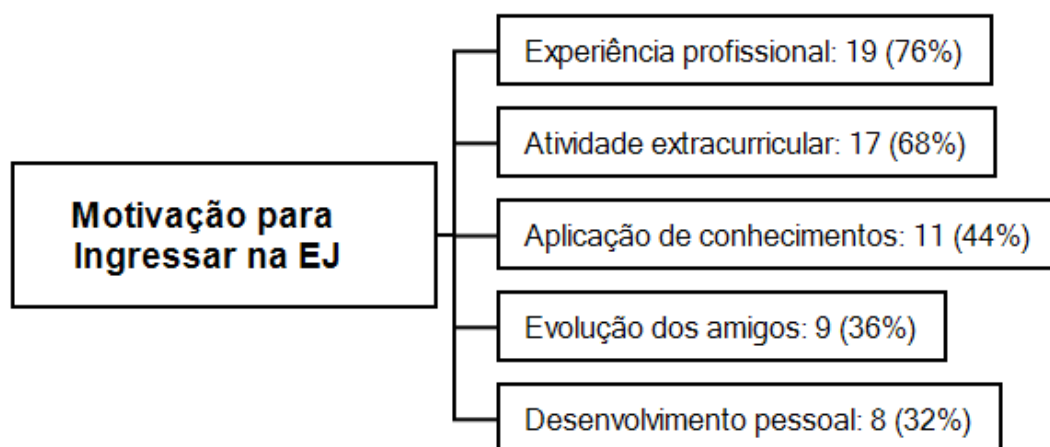
Nesta etapa, foram analisadas questões como motivação para entrar na empresa, quais as atividades realizadas durante a trajetória e qual o aprendizado obtido, além dos principais desafios e dificuldades que foram enfrentados. Outro item

questionado, foi em relação as principais competências desenvolvidas pelos egressos, bem como, o quanto a participação na EJ fomentou o empreendedorismo e também, se ao final da permanência na EJ, as expectativas foram correspondidas.

5.2.1 Motivação para Ingressar na EJ

Em busca de entender o que os graduandos esperavam ao ingressar na Quanttum, foi questionado o que os motivou a princípio, quando entraram na EJ. Os dados obtidos, em relação ao questionamento, serão apresentados na Figura 4.

Figura 4 - Motivação para ingressar na EJ



Fonte: Autoria própria

Analisando a Figura 4, observa-se que o principal motivo para os estudantes ingressarem na EJ foi a experiência profissional, seguido da atividade extracurricular e aplicação de conhecimentos. Essas motivações, segundo os entrevistados, vêm da busca por um complemento para formação profissional, por meio de atividades mais práticas do que as realizadas em sala de aula, para quando forem atuar no mercado de trabalho tenham um diferencial por já ter vivido experiência semelhante. Essas motivações, estão diretamente relacionadas com o conhecimento empírico e social, mencionadas no Quadro 1 de Fleury e Fleury (2001), no qual, a função é saber como fazer e como comportar-se, e a forma de desenvolver é por meio da experiência profissional e experiências social e profissional, respectivamente.

Neste contexto, uma resposta destacou-se por apresentar de forma sucinta o pensamento da maioria dos entrevistados, a respeito do assunto mencionado anteriormente.

Eu lembro que na época eu queria ter essa experiência, um pouco mais voltada para o mercado de trabalho, pois acho que a faculdade dá uma visão muito técnica das coisas (...) E eu vi na EJ uma possibilidade de estar me inserindo nesse ambiente de empreendedorismo, negociação e mercado de trabalho, já que a universidade não dá essa flexibilidade para gente (E15).

Outro entrevistado, salientou a importância de sair de sua zona de conforto, como muitos mencionaram nas entrevistas, para se desafiarem a algo novo e que poderia lhes trazer um conhecimento e vivências práticas que iam além da sala de aula. Segundo (E11), “ Eu sempre acreditei que quando a gente está na faculdade a gente não pode simplesmente sair com o diploma na mão”.

Na sequência, um outro motivo para entrar na EJ foi devido a evolução dos participantes que já estavam na EJ. O entusiasmo, o desafio, o desenvolvimento profissional e pessoal, foram os principais motivos. A E25 mencionou “Minha melhor amiga era diretora, o brilho nos olhos dela era magnífico e o quanto ela cresceu foi surpreendente, eu estava certa que eu poderia me desenvolver e crescer também”.

Além disso, um outro item extremamente relevante é o desenvolvimento pessoal. Esta motivação está relacionada ao Quadro 2, de dimensões de competências e seus conteúdos, mais especificamente a dimensão de competência social, pelo domínio saber-ser, cujo conteúdo são as competências interpessoais, principalmente o desenvolvimento da identidade pessoal, como apresenta o E25 em seu relato.

Depois daquele momento (dinâmica do processo seletivo da Quanttum que trazia um espelho refletindo a imagem do candidato e questionava o que aquela imagem representava para ele), percebi o quanto eu não me conhecia, o quanto precisava aprender sobre mim, sobre meus medos, pontos fortes, fracos e principalmente saber falar deles (E25).

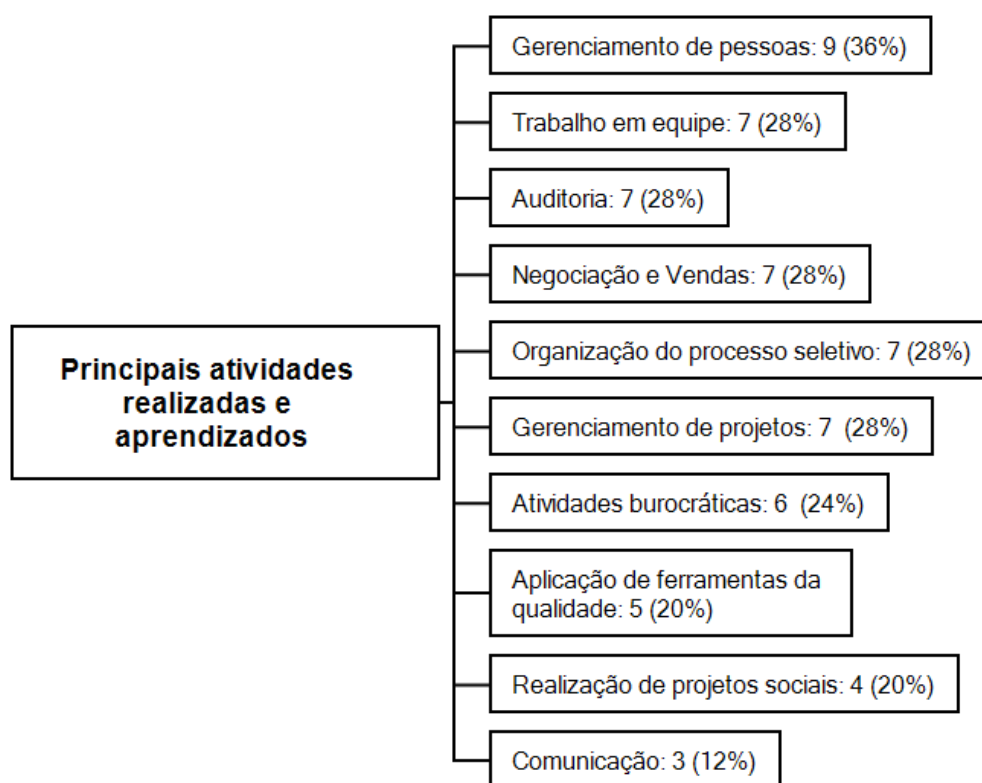
Isso se deve ao fato de que, na EJ, as pessoas se deparam com uma realidade um pouco diferente da rotina de sala de aula. Seu grupo de trabalho não é mais composto apenas pelo seu ciclo de amizade, ou pessoas do seu convívio, transforma-se em pessoas de diferentes perfis e períodos. Além de que, é necessária maior responsabilidade do graduando, pontualidade em reuniões, um comportamento mais profissional em algumas ocasiões, alguns passam a ter cargos de liderança, ou

seja, todas essas novas práticas, fazem com que o empresário júnior se conheça mais como pessoa, conheça suas fortalezas e fraquezas, bem como, aprender como desenvolvê-las. Uma característica essencial para um bom profissional.

5.2.2 Principais Atividades Realizadas e Aprendizados

O objetivo desta questão foi compreender os seguimentos de atividades que os empresários juniores desempenharam na Quantum, tanto em suas respectivas diretorias, quanto nos projetos que fizeram parte e os aprendizados obtidos. Os dados extraídos, serão apresentados na Figura 5.

Figura 5 - Principais atividades realizadas e aprendizados



Fonte: Autoria própria

A principal atividade mencionada nesta questão, foi o gerenciamento de pessoas. Isso se deve ao fato de que, 56% entrevistados desenvolveram cargos de liderança, como mencionado nos resultados de perfil, sendo eles cargos de diretoria e coordenação de projetos. E também, pelos participantes do time de Talentos Humanos, cuja principal atribuição é a gestão dos colaboradores da empresa.

A gestão de pessoas, é uma das competências que, de acordo com Schmitt (2013), não é aprofundada ou até mesmo nem vista em sala de aula, e pode ser desenvolvida na Empresa Júnior. Esta competência também é mencionada por SOARES (2014) nas habilidades presentes nas Diretrizes do Bacharel em Engenharia Química, e também, por Chaves e Parente (2011) no quadro 2, cuja fonte de ensino/aprendizagem, ocorre por meio de reforço das disciplinas curriculares vocacionando-as para a concretização da miniempresa.

De acordo com o relato do E3, pode-se compreender um pouco das práticas que envolvem esta esfera de gestão, assim como sua percepção de forma geral. Por se tratar de um curso de exatas, onde o foco está voltado para o raciocínio lógico, desenvolver em futuros engenheiros esta habilidade, é de extrema valia.

Realizei processos seletivos, organização das pessoas de maneira geral. Eu aprendi muito sobre diferenças de pessoas e seus comportamentos. E também, não avaliar as pessoas só em uma dimensão, as vezes a pessoa pode não ser boa naquilo que está fazendo no momento porque ela não está na atividade mais adequada, mas se você coloca ela onde deveria por, onde tem seu perfil, ela pode ser muito melhor (E3).

Seguindo a mesma tendência, um outro relato chamou atenção pela sua percepção em relação ao impacto de uma boa gestão de pessoas, e o quanto isso influencia uma equipe, empresa, ou grupo de pessoas de forma geral.

Uma coisa que eu sempre lembro é que era nítido o que era um bom profissional e uma pessoa que deixava a desejar, e o que era uma pessoa que motivava o time a ir para frente e uma pessoa que deixava o time desmotivado. Então eu acho que foi bem interessante isso, o quanto uma pessoa pode levar para frente ou não a sua área, uma só pessoa pode mudar totalmente a dinâmica da equipe, e eu pude ver qual o profissional eu queria ser e tentar buscar isso.

Da perspectiva da liderança, gerenciar pessoas também é um desafio. Muitas vezes é preciso assumir uma posição e ter responsabilidades para compreender de fato que a gestão de pessoas, na prática é uma tarefa complexa, mas que se for entendida e bem trabalhada, pode gerar grandes frutos. O entrevistado E11 destacou-se em sua resposta acerca do assunto.

Já na presidência, percebi o quanto é delicado trabalhar com pessoas e quanto o trabalho em grupo faz diferença. Que a organização tem sim que prezar pelo bem-estar dos colaboradores, e que quando os colaboradores estão satisfeitos com o ambiente e suas atividades, eles vão trabalhar mais e entregar mais. Eu sempre acreditei que quando você está em um cargo de gerencia você vê com outros olhos, vê que as coisas não são tão simples, mas que pode sim dar tudo muito certo (E11).

O trabalho em equipe, vem na sequência como um dos aprendizados mais relatados entre os entrevistados. Chaves e Parente (2011) atribuem a esta competência como sendo interpessoal, no domínio saber-ser e na dimensão social, cuja fonte de ensino/aprendizagem é o reforço das disciplinas curriculares vocacionando-as para a concretização da miniempresa. Além disso, atuar em equipes multidisciplinares, que é o caso das equipes formadas pelos diferentes tipos de diretorias que compõem a EJ, é uma das competências presentes nas Diretrizes do Bacharelado de Engenharia Química (2014).

Este aprendizado é muito valioso, pois em sua atuação profissional, o Engenheiro Químico tem grandes probabilidades de trabalhar em equipe, e como foi dito anteriormente, na universidade ele costuma trabalhar com um grupo de pessoas do seu convívio, o que não necessariamente ocorrerá em seu ambiente de trabalho. Por isso, o relacionamento interpessoal já com uma certa inserção no meio profissional, é uma experiência muito rica que o empresário júnior tem a oportunidade de vivenciar. O E19 em seu relato pode confirmar esta interpretação “trabalhamos muito em equipe, viramos amigos mesmo na empresa, e isso me ajudou a ser um profissional melhor”.

Subsequente, tem-se outra atividade que foi bastante mencionada pelos egressos, a auditoria. Neste item, engloba-se auditorias de projetos e diretorias, que eram realizados pelos colaboradores do time de qualidade. Os auditores de diretorias eram responsáveis por garantir que as pendências de cada reunião foram executadas em seus devidos prazos. Já em relação às auditorias de projetos, estas eram mais complexas. A citação de um dos entrevistados traz uma boa compreensão da função.

Sendo auditor da qualidade a gente tinha que ter uma visão que as vezes as outras pessoas não tinham, tinha sempre que cuidar em relação aos prazos, como esse projeto ia ser realizado, quais as etapas que as atividades a partir daí consistiam. Então tinha que estar sempre junto com esses times desses projetos que eu auditava para garantir que o projeto estava caminhando conforme o planejado (E21).

As atividades de negociação e vendas, foi algo que a Quanttum começou a estruturar melhor entre 2016 e 2017, pois até então a diretoria de marketing era mais voltada para parte visual, de postagens em redes sociais e comunicação entre os alunos da universidade. Com o passar do tempo, viu-se a necessidade de atuar com mais intensidade na prospecção ativa e passiva, mapear quais áreas e tipos de

projetos a empresa contempla, participação em eventos para divulgação da empresa, entre outros. Como resultado destas ações, aumentou-se o número de reuniões com clientes, em consequência, viu-se a necessidade de capacitações neste segmento, onde todos os atuais colaboradores da empresa participaram, adquirindo estratégias de comunicação, aprendendo como se comportar, e também ferramentas para prospecção de clientes, e pós-vendas.

Atualmente, nas disciplinas que compõem a graduação de engenharia química, nenhuma delas é voltada especificamente para negociação e vendas, mas o setor de vendas é uma das áreas de atuação do Engenheiro Químico. No Quadro 2, Chaves e Parente (2011), consideram o conteúdo desta competência como técnico, o seu domínio é o saber-fazer e sua dimensão é instrumental, cuja fonte de ensino/aprendizagem é na concretização da miniempresa.

Além disso, para área de execução de projetos, é de extrema importância que o engenheiro saiba vender sua ideia, bem como persuadir seus clientes (podendo ser físico, ou até mesmo seu superior ou colegas de trabalho) em relação a suas ideias. A competência de negociação, abrange também, a capacidade de vender-se como profissional, mostrando a pessoa que irá contratá-lo a importância e ganhos de sua contratação. O entrevistado E15 salientou bem esta questão em seu depoimento.

Como diretora eu coordenei também essa questão de vendas, de contato com o cliente e isso eu acho que é uma coisa que eu levei muito para mim, que é essa questão de negociação (...). Essa questão de saber vender, a sua ideia, o seu projeto, a empresa, para gente que você não convive sempre, para um desconhecido, você saber como adequar sua linguagem, sua comunicação. Então foi muito legal para mim ter essas reuniões com os clientes, é uma coisa que me ajudou muito no estágio, por exemplo, por que você tem que lidar com gente diferente o tempo todo, são os funcionários do chão de fábrica ou é o teu supervisor ou até mesmo gerente, então isso foi muito bom para mim (E15).

Empatado com as três últimas atividades, tem-se a organização de processo seletivo. Os processos seletivos na Quanttum, ocorrem uma vez ao ano, e apesar da diretoria de Talentos Humanos idealizar as dinâmicas e entrevista, todos os colaboradores da empresa são capacitados para trabalhar. O E14 definiu esta experiência, da seguinte forma, “ (...) teve uma outra experiência, que foi o processo seletivo, que eu nunca tinha participado da construção de um. Eu aprendi o que era esperado, como analisava as pessoas, foi bem interessante, uma das partes que mais gostei na EJ”.

Já a atividade de gerenciamento de projetos, não é restrita apenas aos participantes da diretoria de projetos, já que a partir do segundo semestre de 2016 estes se tornaram coordenadores de projetos, e a realização de projetos passou a ser aberto para todos os colaboradores da empresa participar, não mais apenas a diretoria de projetos. Esta atividade consiste em planejar tudo que envolve o projeto, desde a equipe que irá desenvolver, a viabilidade do projeto, custo, etapas de execução, prazos, entre outros. De acordo com Soares (2014), faz parte das competências das Diretrizes do Bacharel em Engenharia Química, “planejar, elaborar, coordenar e supervisionar projetos e serviços de engenharia”, e também, “avaliar a viabilidade econômica de projetos de engenharia com ênfase na sustentabilidade”. A partir desta análise, nota-se que a Empresa Júnior como projeto de extensão, e mais especificamente, a Quanttum EJ, é um meio de validar de forma prática, algumas das competências esperadas na formação do Engenheiro Químico.

Na sequência, tem-se a parcela burocrática, que está diretamente relacionada com as práticas realizadas pela diretoria de jurídico-financeiro. Como no período de 2016 a 2017 a empresa estava passando por uma fase de estruturação, tinham-se algumas demandas específicas, e para isso muitos documentos eram necessários. Como por exemplo: federar-se perante a FEJEPAR, obter nota fiscal, selo social, entre outros. Uma outra atribuição muito importante deste setor é a elaboração dos contratos de projetos, todos os detalhes devem estar escritos minuciosamente para embasar a empresa em seus direitos e deveres. As execuções destas atividades não estão presentes no dia a dia do graduando de engenharia, mas é um conhecimento muito válido. No Quadro 2, Chaves e Parente (2011) definem essa competência relacionada a custos, como saber-teórico, no domínio fazer e na dimensão teórica.

Também foi lembrado pelos participantes, principalmente os que integraram a diretoria de qualidade, a aplicação de ferramentas da qualidade. Como por exemplo o Canvas, análise SWOT, PDCA, mapeamento de processos, relatórios dos acompanhamentos de projetos e diretorias que geravam índices, entre outros.

Uma outra atividade importante, desempenhada pela maioria dos entrevistados, é a de participação em ações sociais promovidas pela empresa. Isto está atrelado ao que Cavalcanti e Silva (2015) mencionaram sobre agregar, também, valor social ao indivíduo. Contribuindo para um profissional ainda mais humano e solidário (OLIVEIRA, 2005). De acordo com a E2, “Com os projetos sociais que

realizamos, o aprendizado é o sentimento de dever cumprido, de pensar no próximo, pois o que vemos na universidade é diferente da realidade que está fora”.

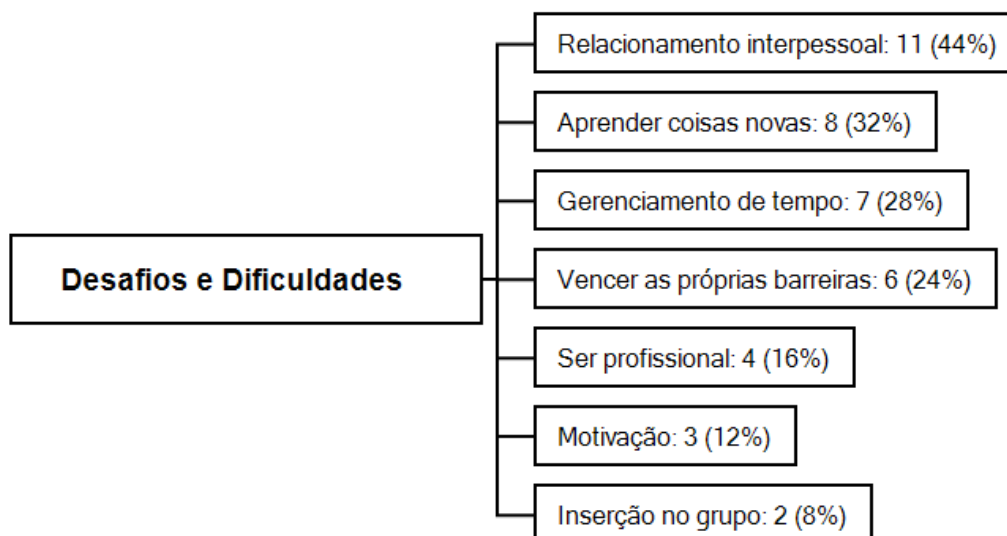
Já em relação a comunicação, para Chaves e Parente (2011), a capacidade de comunicar-se de forma oral e escrita está inserida em recursos cognitivos, no domínio saber-aprende e dimensão cognitiva, cuja fonte de ensino/aprendizagem é o reforço das disciplinas curriculares vocacionando-as para a concretização da miniprensa. Comunicar-se de maneira clara e efetiva, também faz parte das Diretrizes do Bacharelado de Engenharia Química (2014). Alguns graduandos possuem a comunicação mais desenvolvida, outros um pouco menos, o E5 considerou esta competência como um aprendizado “Eu inclusive não era muito comunicativo, então precisei trabalhar mais nisso”. Mais uma vez, a EJ propicia o desenvolvimento de uma habilidade tão importante que é a comunicação.

E, por fim, tem-se o gerenciamento de tempo. Conciliar as demandas da EJ com a graduação, ressaltando o quão árduo é o curso de engenharia química, além de outros programas extracurriculares, cursos de línguas, e o tempo que é despendido para relacionamentos pessoais, não é uma tarefa fácil. É preciso gerenciar o tempo de forma efetiva, para que nenhuma destas esferas seja prejudicada. O E22 sentiu essa dificuldade e mencionou em seu relato “ a gente tinha que dar conta do curso de EQ, das provas e dos trabalhos. Aí que aprendi a gerir melhor meu tempo, colocar prioridades nas tarefas e a me organizar, para conseguir ‘dar conta’ de tudo”.

5.2.3 Desafios e Dificuldades

O objetivo desta questão foi compreender quais foram os principais desafios e dificuldades encontrados pelos respondentes ao longo de sua trajetória na Quanttum. O resultado extraído será apresentado na Figura 6.

Figura 6 - Desafios e dificuldades enfrentados pelos egressos



Fonte – Autoria própria

De acordo com Lewinski (2009), o relacionamento interpessoal é uma das novas competências estabelecidas para competir a uma vaga profissional atualmente. Neste âmbito, é necessário respeitar, ter capacidade de iniciar/fazer ou manter uma boa gestão de relacionamentos, além da capacidade de trabalhar em grupo com o foco no objetivo em comum, e se preciso, saber negociar em uma situação de conflito de interesses (CHAVES E PARENTE, 2011). O entrevistado E13 menciona esta situação em sua declaração.

O desafio principal foi aprender a trabalhar com pessoas com pensamentos muito diferentes do meu, porque, tinha horas que para mim era muito claro que tinha que ser feito de um jeito e para outra pessoa era tão claro que tinha que ser de outro jeito, e tinha que conseguir trabalhar essas diferenças para chegar em um consenso e chegar no melhor para empresa ou para o projeto. Então tinha que deixar de lado o 'eu' para colocar a empresa em primeiro lugar. Realmente (a maior dificuldade foi) aprender a trabalhar com pessoas de opiniões e personalidades diferentes (E13).

É importante expor-se, ainda na universidade, a atividades e situação que lhe permitam esse tipo de reflexão, desenvolvimento, e principalmente, aprendizado em relação ao que é de fato relacionar-se com pessoas diferentes de você. Segundo E20 "Desafios, o maior foi a parte de lidar com pessoas, gerenciar conflitos entre pessoas da equipe para conseguir rodar o projeto, acho que esse foi o maior desafio, mas também o maior aprendizado".

Na sequência dos maiores desafios, tem-se o fato de aprender coisas novas, vivenciar uma realidade diferente, e se inserir de fato no mercado de trabalho. Essa experiência foi vista como um desafio por uma parte dos respondentes. Segundo E19

“Eu acho que principalmente isso de ser uma coisa nova, eu nunca tinha participado de uma empresa, nem feito parte de uma equipe assim, nunca tinha lidado com clientes reais, não tinha que entregar trabalhos deste tipo “.

Surpreende também o fato de ter outras diretorias na empresa, além de projetos, que é a diretoria que muitos querer participar no início por acreditar que irá “colocar em prática“ o que foi visto em sala de aula. O entrevistado E15 ressalta este fato em seu relato.

Bom, quando eu entrei na Quanttum, acho que estar no time de marketing já foi um grande desafio, pois eu não esperava. Acho que a maioria das pessoas quando entra, quer entrar em projetos e eu também queria, porque o que eu queria com a Quanttum era colocar em prática o que eu vi na faculdade e ter esse contato com o mercado de trabalho dentro da minha área. (...) abrir a mente para encarar uma área que eu não tinha muito conhecimento, de estratégia de marketing, de estratégia de vendas e a gente aprende muito na prática, é tudo muito instintivo, tem benchmark e a gente vai conversar com outras empresas. Mas isso é muito legal, a gente perceber que pode atuar em diversas áreas, ampliar realmente a sua cabeça, para não ficar só no seu aspecto técnico. Isso acho que foi o desafio com o marketing, foi muito bom para mim, a questão de abrir a cabeça para sair um pouco da caixinha (E15).

E, para finalizar este tema, é pertinente mais um relato, mostrando que apesar da dificuldade do novo, todo aprendizado é oportuno. “No último ano quando mudei pra TH, foi o ano que eu mais aprendi, estudei, pois era algo totalmente novo. O fato de eu não ter conhecimento da área me fez estudar muito mais e me envolver ” (E5).

Outro desafio mencionado diz respeito a vencer as próprias barreiras. Isso quer dizer, enfrentar algum conflito interno, como foi o caso do E2, que salientou “O que aprendi foi a ser mais madura, conversar de uma forma mais educada. Como eu era mais explosiva tiver que aprender a me conter pois tinha que saber como falar com as pessoas”. A timidez também foi um ponto de melhoria que pôde ser explorado por um dos entrevistados no período da EJ. De acordo com E22, “A Quanttum me colocou de frente com meu ponto fraco, que era a timidez, e eu consegui superar e desenvolver muito isso”.

Entender e aceitar algumas negativas, também foi algo comentado com uma certa frequência pelos respondentes, principalmente em relação ao processo seletivo para entrar na Quanttum. O respondente E5 ressaltou esta temática em sua declaração, “Não entrei na primeira tentativa, não entendi bem meu feedback e pensei e me reavaliei para ver o que precisava melhorar para tentar de novo. Ter resiliência, de tomar um não, melhorar, mudar e levar isso para um lado de crescimento”. O

mesmo aprendizado ocorreu para outro acadêmico, mas no processo seletivo para diretoria.

Um outro desafio, foi quando me candidatei para diretoria e acabei não conseguindo, então tentei absorver de uma forma positiva pois me candidatei pela experiência mesmo. Esse foi um dos momentos que mais aprendi, que eu sabia que era capaz e consegui contornar de forma positiva (E1).

O próximo desafio mencionado é o profissionalismo. Os compromissos, reuniões e responsabilidades, principalmente em relação a prazos é algo diferente da realidade do graduando. Não que não haja responsabilidades ou prazos, mas é diferente negociar o prazo de uma prova ou entrega de trabalho com um professor do que com um cliente. O E10 resume o que os entrevistados quiseram dizer ao fazer esta menção.

Você tem a oportunidade de lidar com empresas grandes e pequenas, eles contam com você para proporcionar uma solução para o problema. Você tem essa responsabilidade de proporcionar uma solução, me tirando da zona de conforto e assumindo responsabilidades. Isso também é válido para dentro da EJ, onde você tem os compromissos, tem reuniões, suas jobs, e isso sem receber nenhum salário. E mesmo assim estávamos com muita garra e responsabilidade, porque tínhamos sentimento de dono (E10).

O desenvolvimento desta competência, de acordo com Fleury e Fleury (2001), está relacionado ao conhecimento sobre os procedimentos, que é o saber como proceder, desenvolvido pela educação formal e experiência profissional; e também, o conhecimento social, que é o saber como comportar-se, desenvolvido pela experiência social e profissional.

Para finalizar esta questão, algumas dificuldades mencionadas pelos entrevistados, foram: motivação e inserção no grupo. Em relação à motivação, houve esta dificuldade por parte de alguns colaboradores de talentos humanos e diretores. Foi abordada a questão da participação na EJ ser voluntária, ou seja, não há nenhum tipo de remuneração envolvida, e também, o fato de algumas vezes apenas um membro estar desmotivado no time, e ele conseguir desmotivar o time inteiro. Já em relação à inserção, alguns colaboradores mencionaram que tiveram esse desafio de fazer contato com novas pessoas, de diferentes períodos e personalidades, por muitas vezes não ter ninguém do círculo de amizade na empresa. Essa experiência é muito válida, pois trata-se de uma preparação para o ambiente que irá se deparar no mercado de trabalho.

5.2.4 Competências Desenvolvidas

O objetivo desta questão, é analisar o impacto das competências desenvolvidas pelos egressos da Quanttum. No Apêndice A, encontra-se a tabela utilizada para orientação dos entrevistados nesta questão. A seguir, os resultados obtidos serão apresentados em quadros de cada uma das competências desenvolvidas pelos egressos da EJ, contendo a ocorrência de vezes em que aquela competência foi mencionada, sua definição e trechos de relatos dos empresários juniores. É válido recordar, que na questão foi pedido ao respondente selecionar apenas 5 competências as quais acreditavam que mais tinham desenvolvido na Quanttum.

Quadro 4 - Resultados obtidos sobre a competência relacionamento interpessoal

Competência
Relacionamento interpessoal (52%)
Definição
Refere-se a promover, em sua atuação profissional, bons hábitos de relacionamento interpessoal (CAMPOS, 2012)
Principais Relatos
<p>“ Quando eu entrei (na EJ) eu era uma pessoa bem tímida, e lá eram muitos períodos misturados, então tinha pessoas que eu nem conhecia direito, isso foi uma coisa que de cara eu comecei a desenvolver, que foi lidar com as outras pessoas e conseguir ser mais comunicativo” (E6).</p> <p>“ Ouvir pessoas, sem julgar e procurar entender quando não concordava com a mesma opinião” (E4).</p> <p>“ Pessoas terem comportamentos diferentes, terem formas de lidar com os problemas diferentes, temos sempre que manter uma relação boa, não criar indisposições entre as pessoas. E isso eu vejo que reflete muito no que eu estou vivendo aqui no estágio, tem que ser sempre muito educado, muito profissional em tudo que você está fazendo “ (E21).</p> <p>“ Você vai ter que aprender a lidar com as pessoas em um convívio profissional, que é diferente do convívio na universidade” (E12).</p>

Fonte: Autoria própria.

De acordo com o Quadro 4, o relacionamento interpessoal foi a competência mencionada com mais ocorrência pelos respondentes. As principais justificativas, são a melhora no relacionamento com pessoas que não eram de seu convívio, principalmente as de perfil diferentes, e melhor aceitação de opiniões divergentes.

Desenvolver esta competência é muito válido, pois é uma preparação para um possível cenário que o graduando encontrará ao inserir-se no mercado de trabalho.

Quadro 5 - Resultados obtidos sobre a competência comunicação

Competência
Comunicação (48%)
Definição
Refere-se à capacidade de falar, escrever e argumentar com clareza e objetividade, respeitando as características do público alvo (CAMPOS, 2012)
Principais Relatos
<p>“Você está sempre em contato com pessoas, apresentações, workshop que tive oportunidade de ministrar, semana acadêmica, então você cria uma rotina de estar se comunicando com pessoas sempre” (E10).</p> <p>“Eu consigo dizer com certeza que a pessoa que fez o processo seletivo da Quanttum não é a mesma que saiu em 2017. Eu aprendi muito mais a me comunicar e a trabalhar com as pessoas, e eu sei que eu não era assim antes” (E9).</p> <p>“Eu acho que uma das coisas mais legais da EJ é que você conhece muita gente fora do seu círculo de amizade, fala com professores, tem reuniões que você precisa falar, saber se expressar. Um dia que falei: cara melhorei, foi um ano que fomos convidados a falar na SAEQ sobre a EJ e eu não imaginei que passaria por aquilo, falando para tantas pessoas. Não sei se falei tão bem, esse não é o mérito, mas tive a oportunidade de falar e consegui passar a mensagem que me propus a dizer” (E3).</p>

Fonte: Autoria própria

A comunicação foi a segunda competência com mais ocorrência de resposta entre os entrevistados. Isso se deve ao fato da EJ expor os empresários juniores a diferentes situações em que se torna inevitável comunicar-se com outras pessoas, principalmente aquelas que não são da mesma rede de amigos. Além disso, a participação em eventos do MEJ, onde há interação entre os participantes, eventos da universidade, diálogos com professores, troca de experiências entre EJs e até mesmo dentro da própria empresa, por meio de reuniões, isso tudo estimula muito a comunicação, e conseqüentemente a potencialização desta competência. A participação de projetos de extensão como a Empresa Júnior, proporcionam este tipo de vivência diferenciada para os acadêmicos.

Quadro 6 - Resultados obtidos sobre a competência resolução de conflitos

Competência
Resolução de conflitos (44%)
Definição
Refere-se ao desenvolvimento da capacidade de lidar com problemas e imprevistos encontrando soluções alternativas (CAMPOS, 2012)
Principais Relatos
<p>“Com o passar do tempo, com os projetos que a gente fazia, a gente foi desenvolvendo essa competência, e fomos mudando nossa cabeça, nossa visão, nosso modo de olhar as coisas” (E19).</p> <p>“Eu vejo hoje que dentro do meu trabalho é uma das coisas que eu mais uso, que esse negócio de que engenheiro é feito para resolver problemas, eu vejo que isso é muito real, e foi uma coisa que começou na Quanttum. “ Esse projeto está muito lindo, mas não tenho dinheiro para fazer isso, então resolve”, e era muito legal porque esse cliente a gente tinha um contato muito próximo, então aprendemos muito com ele” (E17).</p> <p>“Uma coisa que melhorei bastante porque tinha que ser um negócio rápido, efetivo e dinâmico. Antes da EJ se chegasse algum problema para mim, eu ia levar para casa, pensar, ver todos os pontos e tirar uma conclusão, e na EJ dificilmente você tem esse tempo de levar ele para casa, e na EJ você tem que resolver ali, na hora” (E8).</p> <p>“Para isso (resolver problemas) que nós devemos estar preparados para chegar no mercado de trabalho. Eu acho que isso é muito falado durante a nossa graduação, mas é pouco praticado, de sermos os agentes que vão lá, recebe algum problema e tem que resolver, e a Quanttum me possibilitou isso. Mesmo que eu não tenha cumprido um papel de liderança, eu acho que essa parte de resolução de problemas todo mundo estava muito envolvido e afim de encontrar soluções para as coisas que aconteciam, para os problemas que a gente tivesse passando no momento” (E21).</p>

Fonte: Autoria própria

A resolução de conflitos, competência abordada no Quadro 6, é uma competência muito valorizada pelas empresas no perfil do engenheiro. A realização das atividades da EJ, principalmente no planejamento e execução de projetos, proporciona aos graduandos vivenciar situações atípicas, em que é necessário buscar meios para resolver aquele problema. Além disso, a diretoria, como papel de liderança, também se depara com muitas situações adversas, principalmente no gerenciamento de pessoas, sendo necessário ter essa percepção rápida e eficaz de como solucionar alguns tipos de problemas.

Quadro 7 - Resultados obtidos sobre a competência gerenciamento/liderança

Competência
Gerenciamento/ liderança (40%)
Definição
Refere-se a habilidades e atitudes para direcionar a equipe e membros a atingirem seus objetivos (CAMPOS, 2012)
Principais Relatos
<p>“A liderança foi uma coisa que eu pude desenvolver bastante na empresa, principalmente quando virei coordenador de projetos. Quando a gente é líder a gente desenvolve esse quesito, pois passa a lidar com várias pessoas e se responsabiliza por elas, pelos prazos, e isso te transforma em uma pessoa diferente” (E19).</p> <p>“Eu acredito que como eu tive a oportunidade de exercer cargos de liderança eu pude desenvolver isso. Eu acredito também que não era uma coisa nata minha, que eu tive que me desenvolver bastante, sair da minha zona de conforto para conseguir dar o melhor e realmente suprir o que a Quanttum precisava no momento” (E11).</p> <p>“Eu aprendi muito sobre a forma como eu lidero, as coisas que eu considero importantes numa liderança e sobre identificar meus gaps e minhas fortalezas. Eu não tinha muito pulso firme, eu tentava entender muito o lado das pessoas, mas as vezes tem que ser um pouquinho firme, isso é bom, mas também é ruim se for em excesso. Então aprendi um pouco de mim, sobre estar nessa posição antes de assumir um cargo de liderança que exige que eu tenha que controlar, sei lá, 200 pessoas numa área que é perigosa. E estar ali nesse processo que envolve muita coisa, foi muito valioso para mim” (E15).</p>

Fonte: Autoria própria

De acordo com o Quadro 7, nota-se que 40% dos entrevistados mencionaram o Gerenciamento/Liderança como uma competência desenvolvida. Isso se deve ao fato dos cargos de presidência, diretorias e coordenadores de projeto. Ter a oportunidade de exercer esse tipo de função, ainda na graduação é muito válido, pois trata-se de uma responsabilidade maior, é necessário tomar importantes decisões, orientar pessoas, entre outras atividades. Está é uma competência muito difícil de ser desenvolvida sem ser na prática. Como a EJ é um lugar de aprendizado, e ainda é permitido errar sem grandes impactos, torna-se o espaço ideal para agir sem medo das possíveis consequências, e, principalmente para conhecer o perfil de liderança que existe em cada um, bem como o que deve ser explorado e melhorado.

Quadro 8 - Resultados obtidos sobre a competência gestão de projetos

Competência
Gestão de projetos (40%)
Definição
Refere-se a conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitam a execução de projetos, visando qualidade, custo e avaliando a possibilidade de execução, bem como seus impactos (CAMPOS, 2012)
Principais Relatos
<p>“Acredito que essa seja uma das maiores capacitações que a empresa oferece como extracurricular, onde você consegue aplicar o que está fazendo na universidade na EJ, gerir projetos na vida real é algo muito bom” (E1).</p> <p>“Tivemos uma capacitação com o professor Luhm e até hoje uso os conhecimentos, como planilha de gerenciamento que uso hoje no meu trabalho para organizar os projetos que eu tenho em laboratório” (E7).</p> <p>“ (...) hoje eu consigo olhar para um projeto grande e fragmentá-lo para conseguir realizar” (E20).</p> <p>“Era minha área de trabalho, e dentro desse tempo tivemos vários cursos e treinamentos, aprendemos muito com o passar do tempo. Com os próprios projetos, fomos estudando ferramentas para melhorar o que fazíamos e isso tenho certeza que foi uma das coisas que mais desenvolvemos na nossa área” (E19).</p>

Fonte: A autoria própria

A principal busca dos acadêmicos quando entram na EJ é a execução de projetos, e, de fato, ter a oportunidade de aplicar na prática o conteúdo visto em sala de aula, com todas as dificuldades reais que um profissional encontra, é uma oportunidade única.

O planejamento e execução de projetos, é um dos maiores desenvolvimentos que a EJ por oferecer para o graduando, pois trata-se do principal objetivo da empresa: realizar projetos. Negociar o projeto, montar a equipe de execução, planejá-lo, buscar e executar ferramentas para desenvolvê-lo, são atividades extremamente importantes para se conhecer como um projeto sai do papel para execução, e principalmente como o conteúdo visto em sala de aula aplica-se.

Quadro 9 - Resultados obtidos sobre a competência planejamento estratégico

Competência
Planejamento estratégico (36%)
Definição

Refere-se à capacidade de executar tarefas e projetos segundo o planejamento estratégico estabelecido, identificando alterações no contexto (CAMPOS, 2012)

Principais Relatos

“Com os projetos e minha diretoria (qualidade), eu acho que aprendemos muito com isso, pois a primeira etapa de um projeto é o planejamento e levo esses conhecimentos para meu dia-a-dia no estágio” (E1).

“Além de termos tido capacitações oferecidas pela empresa, nós tivemos a necessidade de aplicar o planejamento estratégico em projetos e também em conciliar EJ, vida pessoal e universidade” (E10).

“ Foi algo que eu não levava tão a sério, a gente não tinha antes na EJ, então tivemos um curso para entender como funcionava e nós participávamos diretamente. Era uma coisa que eu não tinha conhecimento nenhum e eu passei a ter devido a necessidade da empresa” (E5).

Fonte: Autoria própria

De acordo com o Quadro 9, 36% dos entrevistados mencionaram o planejamento estratégico, como uma competência desenvolvida. Boa parte deste resultado, se deve ao fato da Quanttum ter proporcionado aos empresários juniores um curso de planejamento estratégico, que agregou muito, tanto profissionalmente quanto pessoalmente.

Quadro 10 - Resultados obtidos sobre a competência trabalho em grupo

Competência
Trabalho em grupo (36%)
Definição
Refere-se a promover ações que melhor articulem atividades em grupo. Ou seja, saber lidar com diferentes pessoas em uma determinada atividade, possibilitando um consenso final e a entrega de um bom resultado onde todos tenham colaborado (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
“Até então eu nunca tinha trabalhado em grupo, porque trabalho em grupo da faculdade não conta porque é só montar apresentação, então quando eu entrei para Quanttum eu vi que trabalho em grupo que você tem que compartilhar conhecimento, sentar e fazer o trabalho rodar, não é só dividir as partes, porque tem partes que se entrelaçam” (E20).
“Tive que me adaptar, pois dependendo o grupo você tem que lidar de uma certa forma, porque as pessoas são diferentes, então tem que saber como trabalhar. Tanto no time de projetos, como no time de marketing, e até mesmo no time Quanttum” (E14).
“Sempre em trabalho em grupo vai haver discordância que vamos ter que aprender a lidar” (E12).

Fonte: Autoria própria

A competência de trabalho em grupo, está relacionada com o relacionamento interpessoal, pois trata-se de trabalhar com pessoas diferentes do convívio, com opiniões, na maior parte das vezes, diferentes. Por isso, desenvolver essa competência é uma preparação muito válida para vida profissional. Além disso, a fragmentação de diretorias da EJ é muito semelhante as empresas tradicionais, fazendo com que o acadêmico já perceba a importância que o trabalho conjunto entre áreas tem para um bom resultado.

Quadro 11 - Resultados obtidos sobre a competência flexibilidade

Competência
Flexibilidade (32%)
Definição
Refere-se à capacidade de flexibilizar seu posicionamento frente a novos acontecimentos (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
<p>“É importante ter flexibilidade para você se adequar a qualquer tipo de pessoa, e isso foi muito valioso para mim, porque na EJ eu tinha que conversar com colaboradores, professores, clientes, então teve essa flexibilidade de acontecer alguma coisa e a gente ter que mudar todo o plano” (E15).</p> <p>“Nem sempre as coisas dão certo, as vezes você se planeja para acontecer, parece que está tudo certo e de repente não vai dar mais. Então tem que saber administrar isso, e fazer dar certo” (E3).</p> <p>“É a capacidade do seu posicionamento frente a novos acontecimentos, porque muitas vezes quando acontece alguma coisa, você precisa flexibilizar o seu pensamento ou senão não consegue resolver” (E9).</p>

Fonte: Autoria própria

Conforme o Quadro 11, a flexibilidade foi uma competência mencionada por 32% dos entrevistados. Esta competência está relacionada com a resolução de conflitos, pois são nos momentos que há divergências que é preciso ser flexível para se adaptar a situação e solucionar o problema.

Ser flexível com as pessoas, opiniões e comportamentos também é essencial, e foi relatado pelos entrevistados, e esta necessidade relaciona-se também, com o fato já mencionado de conviver com diferentes tipos de pessoas.

Quadro 12 - Resultados obtidos sobre a competência compromisso com o trabalho e a EJ

Competência
Compromisso com o trabalho e a EJ (28%)
Definição
Refere-se a habilidades e atitudes que possibilitam o cumprimento do que foi planejado e acordado entre os membros da EJ, seguindo parâmetros éticos (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
<p>“Quando eu entrei na Quanttum meu compromisso com o trabalho era zero, e isso foi mudando com o tempo. Porquê da mesma forma que eu falei que a gente tem que vender o nosso projeto para os clientes, eu não tinha comprado a ideia da Quanttum, eu sabia que eu estava buscando uma coisa diferente, mas eu não sabia o que, então quando eu entendi o significado que a Empresa Júnior poderia ter para a minha vida, o quanto que ia fazer eu crescer, então foi aí que eu abracei todos os projetos e comecei a me envolver muito” (E17).</p> <p>“ É evidente a evolução que eu tive, porque uma coisa era pesquisar as empresas, que é o que eu fazia antes, que é igual aos trabalhos da faculdade, mas quando você tem 31 membros para começar uma reunião que depende da tua opinião, e direção, e mais 5 pessoas que acreditam na sua visão estratégica, é outro compromisso” (E24).</p> <p>“Foi o que eu mais desenvolvi esse último ano, está relacionado as pessoas dependerem do meu trabalho para entregarem o delas” (E5).</p>

Fonte: Autoria própria

Mencionado por 28% dos entrevistados, segundo o Quadro 12, o compromisso com o trabalho e a EJ representa, de acordo com os relatos, uma responsabilidade muito grande devido a outras pessoas estarem envolvidas, por isso, um atraso ou não entrega, prejudica todo o grupo. Sem dúvidas, pensamento de trabalho em equipe, de cooperação é uma das principais motivações para aumentar ainda mais o compromisso que existe no trabalho e nas entregas, principalmente quando se trata de entregas de projetos, que passa a ser um compromisso com os clientes da empresa também.

Quadro 13 - Resultados obtidos sobre a competência profissionalismo

Competência
Profissionalismo (24%)
Definição
Refere-se ao amadurecimento profissional com adequação dos comportamentos exigidos pelo ambiente de trabalho e pelo mercado (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos

“Na graduação foi minha única experiência, foi o primeiro contato com outras empresas pela EJ, a parte profissional, de como se comportar foi bem importante” (E16).

“Tudo que aprendi lá é o que vai contribuir para eu entrar em uma empresa onde vou poder desenvolver mais” (E2).

“Porque lá a gente tinha que lidar com os nossos prazos, tinha que conciliar a Quanttum com a faculdade e a gente tinha que ter responsabilidade com as nossas ações porque muitas pessoas dependiam delas” (E6).

Fonte: Autoria própria

Segundo o Quadro 13, 24% dos respondentes mencionaram ter desenvolvido profissionalismo. Esta competência, de acordo com os entrevistados, foi importante pois aprenderam sobre atividades da profissional de fato, mas também questões comportamentais, e sobre responsabilidade. Acredita-se ser uma experiência que irá contribuir demasiadamente na inserção profissional tradicional.

Quadro 14 - Resultados obtidos sobre a competência proatividade

Competência
Proatividade (20%)
Definição
Refere-se ao desenvolvimento da iniciativa para realizar tarefas, projetos e atividades da EJ (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
<p>“Eu acho que era uma pessoa um pouco acomodada na universidade e a EJ me deu um impulso. Hoje onde faço estágio, eu procuro sempre fazer alguma coisa que eu gosto com o que a empresa precisa, e isso veio dessa experiência” (E1).</p> <p>“Eu desenvolvi muito proatividade, porque se tínhamos uma reunião na semana seguinte, chegava todo mundo com muitas informações, e não era uma coisa que a diretora cobrava, era uma coisa que a gente via a necessidade, a gente montava apresentações para os clientes sem precisar. E também, proatividade para entender o momento que as pessoas estavam para saber se estavam no melhor momento para fazer aquela atividade ou não, então me tornei coordenadora do projeto e eu fiquei puxando o pessoal” (E17).</p>

Fonte: Autoria própria

Mencionado por 20% dos entrevistados, a proatividade foi considerada como uma das competências desenvolvidas na Quanttum. De acordo com os relatos, a Quanttum motivou seus colaboradores a se disponibilizarem mais a fazerem

atividades que não foram designadas diretamente a eles, e também a realizar suas tarefas em um prazo menor de tempo, indo além do que o solicitado.

Quadro 15 - Resultados obtidos sobre a competência pensamento analítico

Competência
Pensamento analítico (16%)
Definição
Refere-se a promover ações que melhor articulem atividades em grupo. Ou seja, saber lidar com diferentes pessoas em uma determinada atividade, possibilitando um consenso final e a entrega de um bom resultado onde todos tenham colaborado (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
“A gente aprende analisar muitos aspectos. Eu falo que sempre aprendi muito com a Quanttum e com as pessoas que trabalharam na Quanttum, eu sempre fui uma pessoa muito voltada a resultados, mas vi que não dá para olhar só resultados e não ver as pessoas. Então ter o pensamento analítico para ver as coisas como um todo é muito importante” (E11).

Fonte: Autoria própria

Segundo o Quadro 15, 16% dos entrevistados mencionaram o pensamento analítico como uma competência desenvolvida. Essa é uma competência muito solicitada pelos engenheiros, também. Conseguir olhar para vários aspectos de um mesmo contexto é altamente relevante.

Quadro 16 - Resultados obtidos sobre a competência gestão do conhecimento

Competência
Gestão do conhecimento (16%)
Definição
Refere-se a gerir o conhecimento em todas as suas etapas, de sua criação à sua aplicação. Incluindo a manutenção e transmissão de informações (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
“A gente teve que aplicar o que via na faculdade, aprender outras coisas que a gente não via na faculdade, repassar, documentar, então acho que isso foi bem interessante, além dos cursos que a empresa investiu na gente, como curso de liderança, gerenciamento de projetos, Dias Q's que cada um tentava trazer algo diferente para passar para os outros, então acho que essa parte do conhecimento foi bem forte” (E6).
“É uma coisa muito importante, que eu não tinha pensando sobre isso antes, a gente se atrapalha muito quando chega e pega o serviço em andamento e não tem histórico daquilo ou mapeamento, é muito ruim, você perde tempo e tem retrabalho. Então o fato de deixar documentando, para alguém

novos, ou alguém que você vai liderar, para deixar de uma forma mais clara, isso é uma coisa que aplico no meu trabalho e na empresa que eu abri, o fato de gerenciar o conhecimento para todo histórico das coisas que eu faço fiquem documentadas para evitar perda de tempo mais para frente” (E7).

Fonte: A autoria própria

A gestão do conhecimento é uma competência muito relevante, e pode ser analisada de diferentes aspectos. Desde a transmissão da informação aprendida em sala de aula para a aplicação técnica na EJ, até a transmissão de conhecimento de pessoas, sendo utilizado da sua melhor forma, evitando perda de informações e retrabalho. Por isso a importância de registrar e documentar arquivos.

Quadro 17 - Resultados obtidos sobre a competência negociação

Competência
Negociação (16%)
Definição
Refere-se à capacidade de negociar com terceiros os interesses da EJ e os pessoais (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
<p>“Foi algo que aprendi, mais com os professores e diretoria, do que com os clientes. Negociação com os clientes não é o mais difícil, é meio óbvio, mas você vir de uma associação onde os professores achavam que era uma brincadeira de criança que brincavam de empresa, para se tornar uma associação respeitada que é a Quanttum hoje, e o apoio que a instituição está dando hoje em dia, e isso foi graças aos excelentes membros que a Quanttum teve e ainda tem, eu acredito” (E24).</p> <p>“Na fase que eu estava no time de marketing a gente teve que trabalhar com os clientes, teve que se expor e teve que fazer essa parte de negociação, então tive que estudar um pouco sobre como abordar, e uso isso muito no meu trabalho” (E7).</p>

Fonte: A autoria própria

A negociação, está relacionada com a competência da comunicação, pois saber negociar é uma esfera da comunicação. O contato direto com cliente, prospecção e negociação, são atividades que a EJ proporciona que também não se aprende em sala de aula. Conhecer ferramentas de negociação, como se portar e como conduzir reuniões é uma competência importante.

Quadro 18 - Resultados obtidos sobre a competência capacidades técnicas específicas da formação

Competência
Capacidades técnicas específicas da formação (12%)
Definição
Refere-se ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades próprias de sua área de atuação (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
<p>“Eu não sabia que podíamos atuar em tantas áreas, então isso despertou meu espírito empreendedor e também de olhar para o problema e tentar solucionar, porque minha área de atuação permite que eu faça isso” (E22).</p> <p>“Eu desenvolvi muito isso, porque o trabalho que participei era desenvolvimento de uma máquina então, termo, mecflu, controle, operações unitárias, IPQ, eu usava muito” (E17).</p>

Fonte: Autoria própria

Por se tratar de um projeto de extensão, onde é possível aplicar a teoria na prática, a EJ possibilita aos acadêmicos uma compreensão maior sobre as vertentes que o Engenheiro Químico pode seguir, bem como sua aplicação real em projetos, por exemplo.

Quadro 19 - Resultados obtidos sobre a competência capacidade empreendedora

Competência
Capacidade empreendedora (8%)
Definição
Refere-se ao desenvolvimento do empreendedorismo nos membros da EJ por meio da realização de atividades diversas na EJ (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
<p>“Não sei se foi a partir da Quanttum mas com certeza fortaleceu meu espírito empreendedor. Além de eu ter ido para o lado de ter construído uma startup, de empreender dentro do meu trabalho formal, que é ir atrás de projetos além da minha área, e é uma coisa que com certeza a Quanttum contribuiu muito” (E7).</p>

Fonte: Autoria própria

A capacidade empreendedora é uma competência que pode ser desenvolvida na EJ, devido o contato direto com uma empresa, suas divisões hierárquicas, seu real funcionamento e o benefício pessoal que isso pode trazer. Além disso, é possível despertar o sentimento de empreender e inovar dentro de uma empresa que não necessariamente precisa ser sua.

Quadro 20 - Resultados obtidos sobre a competência representação institucional

Competência
Representação institucional (8%)
Definição
Refere-se a conhecimentos, habilidades e atitudes mobilizados para representar a EJ em eventos ou diante de alunos, professores e clientes (CAMPOS, 2012).
Principais Relatos
“Mudou muito em tão pouco tempo. Eu contribuí, mas também existiram pessoas que contribuíram muito para isso. E os números dizem muito sobre isso: o número de alunos inscritos, a quantidade de reuniões com professores, delegação de projetos de professores para a Quanttum, e isso é um processo, que nesses anos de empresa, foi devido ao engajamento das pessoas” (E24).

Fonte: Autoria própria

A representação institucional, é uma competência que pode ser desenvolvida devido o vínculo da Empresa Júnior com a universidade, devido ao apoio dos professores e principalmente o engajamento e aceitação dos alunos. Por isso, além de prospectar clientes, e vender nossos serviços para empresas físicas e possível clientes, é muito importante ressaltar que os estudantes e professores também são clientes e devem também ser alvo de atenção e informação.

Por fim, ao longo deste item foram verificados e detalhados cada uma das possíveis competências desenvolvidas pelos egressos. Este conteúdo é muito rico e contribui muito para a pesquisa, principalmente por conter vários relatos na íntegra dos entrevistados.

5.2.5 Fomento ao Empreendedorismo

Nesta questão, foi questionado aos entrevistados a respeito do quanto a participação na Empresa Júnior fomentou o empreendedorismo. O resultado obtido, foi: 68% responderam que sim, 24% responderam parcialmente, e apenas 8% respondeu que acredita que não fomentou.

Entre a maioria que responderam positivamente, notou-se diversas interpretações para empreendedorismo, alguns associaram ao empreendedorismo profissional, outros acreditaram ter se sentido mais engajado para buscar novas soluções, ou também por se sentir parte da empresa, por ter o sentimento de dono

despertou um sentimento de como é trabalhar pelo próprio negócio. O E17, destacou-se nesta questão pelo quanto o empreendedorismo foi fomentado na sua participação na EJ e como isso impactou na sua carreira profissional.

Hoje eu trabalho com P&D, e eu lembro que na minha entrevista minha gestora perguntava o que eu fazia na faculdade de diferente, e eu falei muito da Quantum para ela e como essa experiência ia trazer um diferencial para essa empresa que eu ia entrar. Então como a gente faz coisas muito diferentes na Quantum, por exemplo: eu iniciei com projetos sociais e depois fui para projetos técnicos, e aí começamos a usar planilhas de custos, começamos a ter contato entre áreas, com o pessoal de financeiro e depois qualidade. Isso faz você encontrar formas de você fazer cada vez melhor, e fazer um melhor diferente, não só por fazer. Eu tenho que fazer as pessoas encontrar uma maneira de sentir necessidade de querer meu produto, e a EJ me proporcionou isso, enxergar possibilidades dentro de um mercado (E17).

Seguindo esta mesma tendência, um outro depoimento muito interessante foi o do E7, pois é um caso especial de um egresso que abriu uma startup no seu período de universidade.

Na verdade, o empreendedorismo é uma coisa individual, tem gente que já nasce. Quando você está na EJ, você tem que buscar onde a gente pode estar inserido, e a partir disso você vê várias aplicações para o seu trabalho e isso começa a abrir a cabeça, coisas novas que também podemos fazer. E o fato que a gente se sente como dono da empresa, acho que a Quantum oferece essa sensação de time, de pertencimento, para que consiga fazer a empresa crescer. E quando você sai você sente falta, então senti a necessidade de fazer isso de outra forma (E7).

Também houveram relatos, daqueles que já eram empreendedores antes, e apenas descobriram isso na Quantum, pois foi onde puderam desenvolver melhor esta característica. A E22, representou bem esta interpretação de empreendedorismo em seu relato.

Eu diria que a EJ aumentou meu sentimento de empreender. Porque como eu já havia dito, minha participação na EJ fez com que eu abrisse mais os olhos para a quantidade de possibilidades de atuação que engenharia química oferece. Me deu aquele sentimento de "meu Deus, olha lá aquele problema, eu posso fazer algo, posso desenvolver algo para melhorar ou ajudar". Na EJ eu percebi que o empreendedorismo já estava dentro de mim desde quando eu tinha uns 12 anos, quando eu fazia bijuterias para vender para amigas, mas não sabia na realidade que eu estava de fato sendo empreendedora. Então, alimentou e aumentou muito o "empreender", inclusive percebi isso nas últimas dinâmicas de grupo que fiz para alguns processos seletivos, nos cases, no que diz respeito ao resolver problemas e conseguir propor soluções coerentes, para mudar as coisas que não estão boas (E22).

Outros colaboradores, ficaram um pouco mais em dúvida a respeito do assunto, pois apesar de acreditarem ter aprendido mais sobre criar uma empresa e suas atribuições, eles não acreditam possuir o "instinto" empreendedor,

principalmente em relação a abrir o próprio negócio. O entrevistado E4 sintetiza este posicionamento.

Eu particularmente acredito não ter este instinto empreendedor, mas estar na EJ me abriu uma possibilidade que eu nunca tinha pensando antes, inclusive não tinha vontade nenhuma. Mas depois de ter participado da EJ mudou a visão, pois vejo grandes vantagens (E4).

E, por fim, alguns outros acreditaram que a EJ não fomentou o empreendedorismo, nas duas respostas negativas, a interpretação de empreendedorismo se restringiu apenas a criar um negócio próprio, como apresenta o relato a seguir do E6.

Empreendedorismo eu acredito que não fomentou muito, eu não senti depois da Quantum vontade de abrir um negócio, mas eu acho que uma pessoa poderia ter sentido porque tivemos vários treinamentos de liderança, mas eu mesma não sai pensando em abrir alguma coisa, empreender (E6).

Portanto, nesta questão pode-se constatar que, a maioria dos empresários juniores acreditam que a Quantum fomentou o empreendedorismo durante sua trajetória, principalmente no sentido de buscar fazer as coisas de forma diferente, buscando novas soluções e inovações.

5.2.6 Atendimento da Quantum às Expectativas

O objetivo desta questão, está atrelado a primeira pergunta desta etapa, que fala sobre a motivação de entrar na Quantum. Em contrapartida, esta questão quer saber, se ao final da trajetória, a vivencia correspondeu às expectativas iniciais.

Os resultados obtidos, foram: 96% dos entrevistados disseram que sim e, apenas 4% que não. Dentre os que disseram sim, 58% responderam que, além de corresponder às expectativas, superou. Este é um resultado muito significativo, pois demonstra o quanto a Quantum agregou de forma positiva suas vidas e carreiras. Segue o relato da E9.

Sim, com certeza, nunca foi uma dúvida para mim que a Quantum foi a melhor coisa na faculdade, agora que fiz intercambio está meio empatado. Mas em termos profissionais, a Quantum com certeza ajuda, porque

desenvolve muitas outras competências que você não consegue desenvolver normalmente dentro da sala de aula (E9).

Um outro relato muito interessante, que se destacou foi o do E6, que contou qual era a realidade antes de entrar na EJ e depois.

Acho que foi até mais, porque quando eu entrei era aquela época que ninguém sabia direito o que a Quantum fazia, e eu tinha essa curiosidade. Eu achava que talvez não tivesse tanto a ver com o curso e depois que a gente entrou eu vi que estava crescendo muito e todos estavam gostando. Quando eu entrei eu achei que financeiro só cuidava das contas, e depois vi que não era só aquilo. Quando eu saí, a visão que eu tinha de quando eu entrei era bem menor, ainda mais com os treinamentos que a gente teve, deu para ver quando as pessoas entravam e tinham interesse de crescer elas mudavam muito, então foi uma experiência muito positiva e engrandecedora (E6).

Um outro aspecto muito abordado nas respostas, foi a contribuição da EJ nos processos seletivos e contratação dos empresários juniores. O E23 é um desses exemplos.

Sim, até superou, porque me preparou para algo muito importante que foi o processo seletivo da empresa que eu faço estágio hoje, porque o processo seletivo que eu passei na Quantum foi muito parecido com o processo seletivo que eu passei nesta empresa, então casou muito bem a experiência, agregou muito para mim no meu currículo (E23).

Alguns entrevistados (28%) mencionaram apenas que sim, que correspondeu às expectativas que eles tinham, que em geral era desenvolvimento pessoal e profissional, já que era o primeiro contato com uma empresa. Mas alguns outros, mencionaram que apesar de satisfeitos, gostariam de ter feito mais, ter se dedicado mais a empresa, ter participado de mais diretorias, e também ter participado de mais projetos técnicos.

E, apenas um entrevistado respondeu negativamente, que acredita que não correspondeu, pois a princípio, seu objetivo era fazer parte de projetos técnicos, e ele só conseguiu fazer parte do início de um pois surgiu a oportunidade de torna-se diretor e ele conseguiu. De acordo com o entrevistado, faltou um pouco mais de gestão do tempo de sua parte para conciliar os dois, tendo em vista que ele não se arrependeu de ter se tornado diretor.

Para finalizar esta questão, vale ressaltar uma resposta que surpreendeu positivamente, pelo impacto que a participação na Empresa Júnior causou neste colaborador.

Primeiro que eu me encontrei no curso, que era algo que eu tinha muito medo de não acontecer. Aí eu descobri que não, que era aquilo mesmo, eu só precisava encontrar o meu espaço nesse curso tão grande, que tem muitas opções. E foi muito legal eu ter ficado tanto tempo em projetos, pois é praticamente a área onde eu atuo hoje (E17).

Portanto, apesar de uma resposta negativa, e alguns que finalizaram com o sentimento de não ter feito tudo que gostaria, muitas vezes até pelas oportunidades do momento, considera-se muito satisfatório o posicionamento dos respondentes nesta questão.

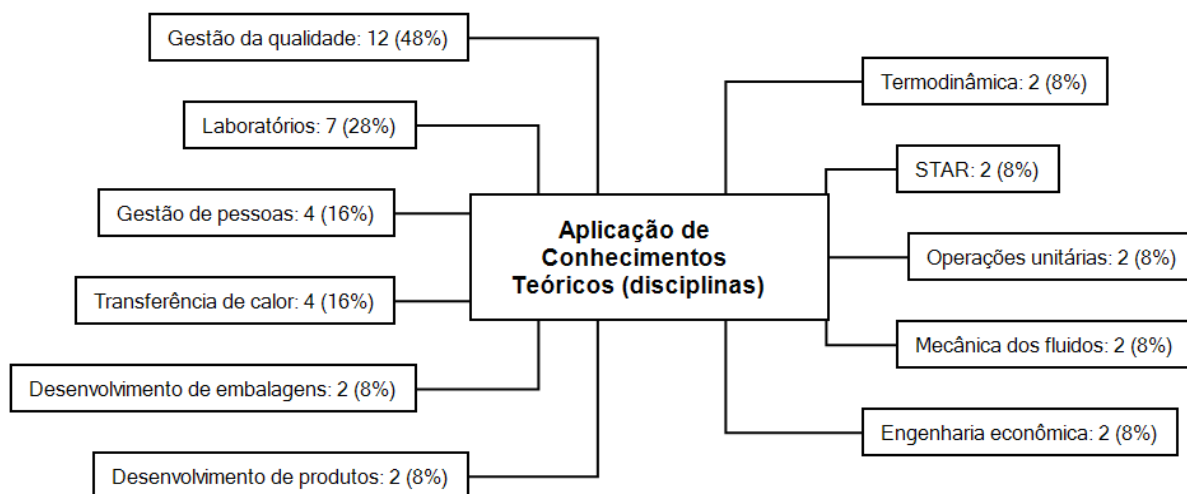
5.3 CONTRIBUIÇÃO DA QUANTTUM NA FORMAÇÃO ACADÊMICA

O intuito desta etapa foi de coletar informações dos entrevistados em relação a contribuição da Quanttum na formação acadêmica como Engenheiro Químico. As questões aplicadas foram em relação a aplicação de conhecimento teóricos na EJ, conteúdos que foram aprendidos na EJ, se a EJ contribuiu de fato com sua formação acadêmica e se acreditam que eles, egressos, possuem um diferencial devido a experiência na Quanttum. Os resultados, bem como sua análise serão apresentados nos próximos tópicos.

5.3.1 Aplicação de Conhecimentos Teóricos (Disciplinas)

Nesta seção, o objetivo foi saber se os conhecimentos obtidos na universidade, como as disciplinas curriculares, foram aplicados durante a participação na Quanttum. Os resultados, e a quantidade de respondentes que mencionaram aquela opção serão apresentados na Figura 7.

Figura 7 - Resultado da aplicação de conhecimentos e ocorrência



Fonte: Autoria própria

A partir da Figura 7, pode-se observar que a disciplina de gestão da qualidade se destacou entre as demais, sendo mencionada por quase metade dos entrevistados. A E1 relatou, “Na diretoria de qualidade, a gente relacionou com a disciplina de gestão da qualidade, pois para começar a desenvolver a diretoria utilizamos algumas ferramentas que foram aprendidas em sala de aula”. Em outros momentos, as vezes não era possível utilizar exatamente o que foi aprendido, mas servia como base de conhecimento, como mencionou a E4, “Apliquei algumas ferramentas que aprendi em gestão da qualidade, que adaptamos para nossa realidade”.

O próximo item é a prática em laboratórios, dependendo da especificação do projeto, são necessários alguns tipos de análises laboratoriais, o que justifica a resposta de quase 30% dos respondentes. Os laboratórios mencionados foram de química geral, química analítica quantitativa e qualitativa, química orgânica e inorgânica, e também a optativa de planejamento experimental.

Na sequência tem-se a disciplina de gestão de pessoas, que não está na grade curricular obrigatória, mas está disponível entre as disciplinas optativas, que também são necessárias para cumprir uma carga horária obrigatória, mas o graduando tem a liberdade de escolher quais delas gostaria de fazer. Este item já foi mencionado acima, tanto como atividade realizada, quanto em aprendizado. É interessante esta intersecção, pois é possível aplicar os conhecimentos teóricos obtidos na prática.

Também sendo mencionado por 4 (16%) respondentes, encontra-se a disciplina de transferência de calor. Este resultado, é devido um projeto específico de uma máquina de cerveja, onde todos os entrevistados que mencionaram esta opção fizeram parte deste mesmo projeto.

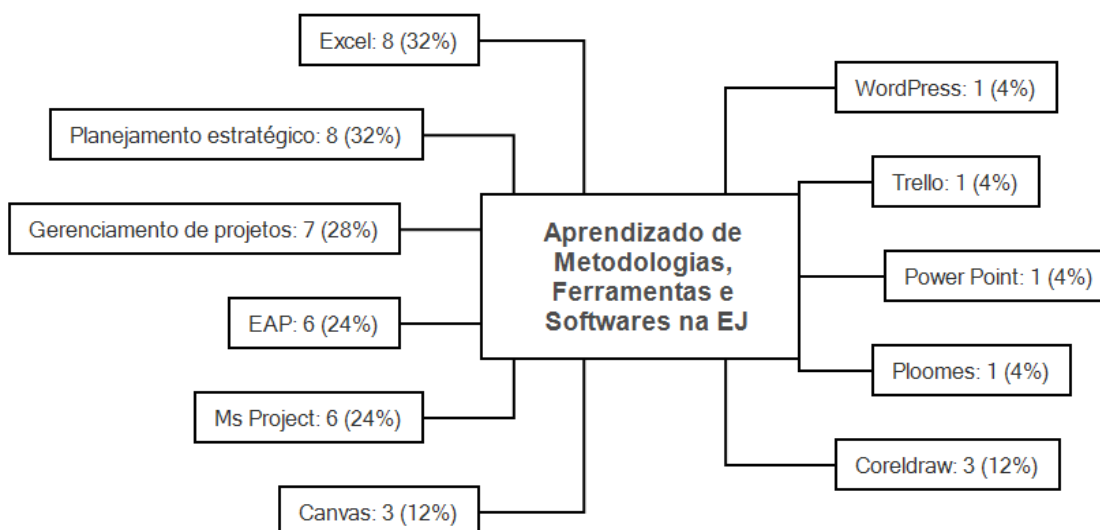
Curiosamente, 4 (16%) respondentes mencionaram que não conseguiram aplicar nenhum conhecimento teórico obtido na universidade pois não tiveram a oportunidade de realizar nenhum projeto técnico. Contudo, não só necessariamente em projetos é possível aplicar estes conhecimentos, mas a resposta é válida para que fique um ponto de atenção, pois a aplicação de conhecimentos teóricos na prática é um fator de extrema importância para Empresa Júnior e para aumentar a contribuição da EJ na formação acadêmica dos graduandos.

E, para finalizar, mencionado por apenas 2 (8%) entrevistados temos as disciplinas de desenvolvimento de embalagens e desenvolvimento de produtos que também são disciplinas optativas profissionalizantes. Engenharia econômica, mecânica dos fluidos, operações unitárias, STAR (Sistemas de tratamento de água e resíduos) e termodinâmica, são as demais disciplinas mencionadas. A aplicação destas, é relativo, pois depende do caráter do projeto a ser realizado.

5.3.2 Aprendizado de Metodologias, Ferramentas e Softwares na EJ

Nesta questão, foi abordado aos entrevistados, quais os conteúdos como metodologias, ferramentas e softwares aprendidos na EJ que contribuíram para formação acadêmica de engenharia química. As respostas obtidas, bem como a ocorrência que cada uma delas foi mencionada será apresentado na Figura 8.

Figura 8 - Conteúdos aprendidos na EJ que contribuíram para formação acadêmica



Fonte: Autoria própria

De acordo com a Figura 8, em relação aos conteúdos aprendidos na EJ, 32% dos entrevistados, mencionaram a ferramenta Excel e o planejamento estratégico. O Excel, devido a tabela de precificação de financeiro, e também a ferramenta EAP (estrutura analítica de projetos), bastante usada pelos colaboradores de projetos. Outro fato salientado, foi o curso online grátis de Excel oferecido para empresários juniores. Já em relação ao planejamento estratégico, a grande maioria mencionou o curso que foi ofertado pela EJ como forma de capacitação.

Em terceiro lugar, 28% entrevistados mencionaram o gerenciamento de projetos como um aprendizado na EJ, isso se deve ao curso ministrado por um dos nossos clientes de um projeto, e também professor na UTFPR. O curso foi de 16 horas e foi abordado bastante conteúdo com aplicações práticas.

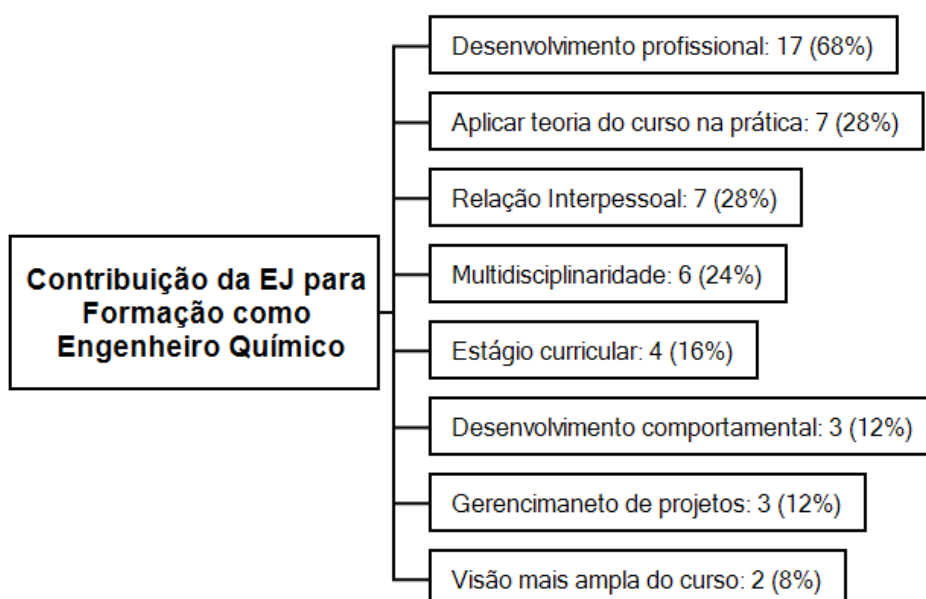
Mencionado por 24% dos entrevistados, a EAP e o Ms Project, são ferramentas utilizadas para o planejamento e execução de projetos. Outros 12% dos entrevistados mencionaram como aprendizado: o Canvas, ferramenta de planejamento estratégico, o CorelDRAW, ferramenta de edição de imagem bastante utilizada pela diretoria de marketing. Com 4%, tem-se o Ploomes (ferramenta de vendas), Power Point, Trello (aplicativo de gerenciamento de projetos) e WordPress (aplicativo de sistema de gerenciamento de conteúdo para web) utilizado para manutenção do site da empresa.

É possível observar, que a maioria dos conteúdos que foram expostos nesta questão, são ferramentas que não costumam ser usadas no ensino tradicional da sala de aula. E, o mais importante, são ferramentas que não são apenas aprendidas do modo convencional, elas são utilizadas para realizar ou até mesmo facilitar trabalhos do dia a dia, ou seja, na prática. Há uma relação direta desta interpretação, com o que foi mencionado por Lewinski et al. (2009), que acredita ser fundamental o discente ter experiências práticas, pois irá prepará-lo para disputa do mercado de trabalho. Um fragmento do relato do E7 a respeito dos conteúdos aprendidos na EJ que estão sendo aplicados no seu trabalho atual, representa de forma clara esta perspectiva. “(...) A parte de projetos depois prospectar clientes e gerenciar isso, foram ferramentas que eu aprendi na Quanttum, e não foi na faculdade”.

5.3.3 Contribuição para Formação como Engenheiro Químico

O objetivo desta questão, foi entender dos entrevistados como eles acreditam que a Quanttum contribuiu para a formação deles como engenheiros químicos. Os resultados obtidos, bem como a quantidade de pessoas que mencionaram cada uma das contribuições será apresentado na Figura 9.

Figura 9 - Resultado da contribuição da EJ para formação profissional



Fonte: Autoria própria

Analisando a Figura 9, nota-se que a maior contribuição da EJ para a formação em engenharia química, de acordo com 68% dos entrevistados é o desenvolvimento profissional. O E21 atribui esta contribuição ao fato de ser uma vivência diferente da sala de aula, seu relato será apresentado a seguir.

Eu acredito que a participação na EJ contribuiu justamente pelo fato da gente não ter muita noção, pois a gente vive só a rotina de estudar ir para casa, de casa ir estudar, fazer prova e tudo mais. A gente não tem essa visão de como vai ser o mercado profissional da engenharia e a Quantum esse contato prévio, para quando a gente chegar no ambiente profissional a gente não chegar tão de “mãos abanando”, a gente chegar já com uma bagagem que faz a gente entender os processos que acontecem dentro da indústria de uma forma muito mais fácil, pois você já vivenciou um pouco daquilo (E21).

Outro relato que se destacou, foi da E11, que relaciona a contribuição para sua carreira devido as experiências profissionais vividas.

Contribuiu na parte de gestão, com ferramentas e também ‘dar a cara a tapa’, então aprendi com a experiência mesmo. Todos os eventos que eu pude participar por meio da EJ, e o que eu aprendi. Acho que para ser uma engenheira tudo isso é válido. E, principalmente, o dia a dia, a resolução de problemas, o pensamento crítico, rápido, para solucionar imprevistos que exigem agilidade na resolução, acredito que talvez isso seja o mais válido que irei levar para minha carreira (E11).

Na sequência, outra contribuição mencionada pelos respondentes foi a aplicação da teoria na prática, ou até mesmo o fato de conseguir assimilar o que era aprendido em sala de aula com o contexto profissional. Este desafio não é exclusivo da universidade em questão, trata-se de um desafio nacional, ao qual o modelo tradicional de ensino, não está sendo suficiente para suprir as demandas exigidas do mercado de trabalho, por isso a necessidade e importância de atividades práticas que permitam ao graduando o aprendizado, e desenvolvimento de competências que não podem ser adquiridos com o tradicional repasse de conhecimento (NUNES, 2010). A E22 traz em seu relato esta abordagem.

De uma maneira geral, a EJ supriu a deficiência do ensino com relação a prática da profissão. Pois no curso só vi teoria, mas na EJ eu vivenciei uma rotina de empresa, eu tive que resolver problemas, tive que lidar com situações adversas, desenvolvi habilidades, como a comunicação, entre outros (E22).

O E3, segue a mesma linha de raciocínio, e acredita que a EJ desempenha um papel de complemento para o ensino teórico tradicional. “Eu acho que a EJ ajuda a fomentar algumas áreas que não são muito trabalhadas em sala de aula, pois não é só a parte técnica, é saber gerenciar, se comunicar, trabalhar em grupo” (E3).

Um outro ponto levantado pelos entrevistados, que também não é tão desenvolvido em sala de aula, é o relacionamento interpessoal. Este tópico já foi abordado anteriormente, mas foi ressaltado pelos entrevistados, pois envolve o trabalho e convívio com diferentes pessoas, comunicação com diferentes níveis hierárquicos, além da gestão de pessoas, que é muito pouco trabalhado em sala de aula, mas que é uma característica muito importante para o profissional.

A multidisciplinaridade foi um outro item mencionado por alguns respondentes, pois na EJ tiveram a oportunidade de conhecer as áreas que compõe uma empresa, e a importância da existência de cada uma delas. A relação de interdependência entre áreas, e a conexão que existem entre elas, que são fundamentais para o bom funcionamento da empresa, e para entrega de um bom resultado, também foi um fator citado pelos entrevistados.

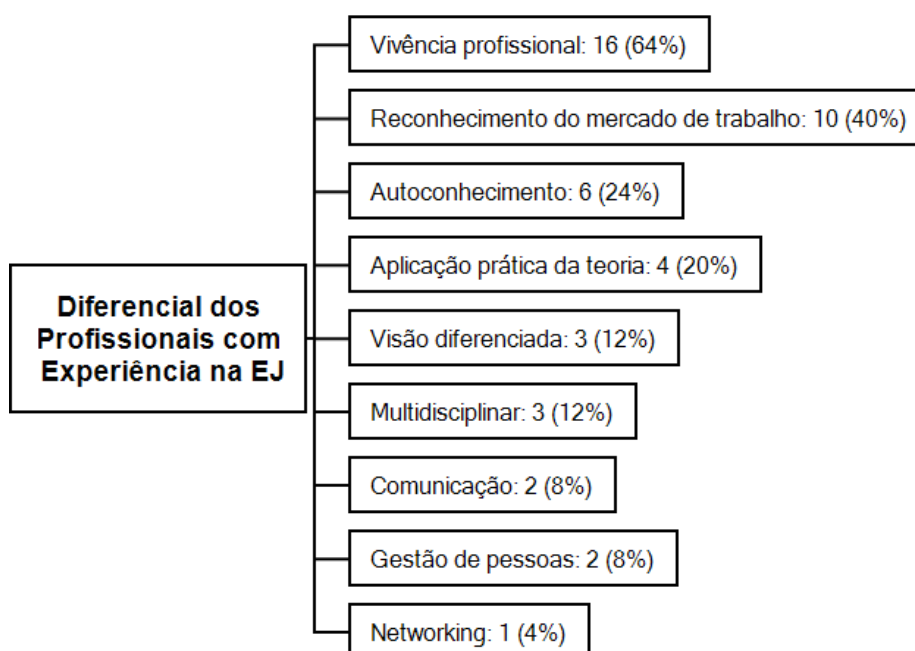
Uma outra contribuição muito válida, que já foi mencionada na pergunta a respeito da correspondência às expectativas, é em relação ao estágio curricular. Desde a contribuição em dinâmicas e entrevistas de processo seletivo, até a experiência do dia a dia, em relação a comunicação, e comportamento profissional, que é diferente do que o aluno é acostumado, pois é exigido uma postura diferente, são exigidas maiores responsabilidades e até mesmo linguagem e trajes mais adequados.

Por fim, nesta questão, foram mencionados como contribuição o gerenciamento de projetos, que já foi abordado anteriormente. Visão mais ampla do curso, em relação as áreas de atuação e o real papel do Engenheiro Químico e sua atuação.

5.3.4 Diferencial dos Profissionais com Experiência na EJ

Neste item, foi questionado aos entrevistados, se eles acreditam que existe algum diferencial em relação aos profissionais com experiência na EJ, daqueles que não possuem, e em caso afirmativo, foi solicitado quais os possíveis motivos. Os resultados serão apresentados na Figura 10, juntamente com a ocorrência de respostas para cada tópico.

Figura 10 - Diferencial dos empresários juniores e ocorrência



Fonte: Autoria própria

Os tópicos mencionados como diferencial foram todos citados anteriormente, como aprendizado, competência, e até mesmo como contribuição da EJ para formação profissional. Isso enfatiza ainda mais, o quanto este projeto de extensão apresenta-se como complemento para formação profissional, proporcionando aos acadêmicos experiências profissionais que promovem o desenvolvimento de novas competências que são exigidas pelo mercado de trabalho.

Um ponto importante, que foi mencionado por 24% dos respondentes, é que o diferencial depende muito da dedicação do graduando, pois todos possuem oportunidades de desenvolvimento na EJ. Contudo, se não houver interesse e atitude

para promovê-lo, não haverá mudança. A E24 destacou-se por trazer esta interpretação de forma clara e objetiva.

Depende de cada um fazer o seu percurso. Eu vi algumas pessoas desenvolverem muito, ou seja, entrar uma pessoa e sair outra, mas porque essas pessoas quiseram aceitar esse desafio e cumprir com esse desafio. Então para as pessoas que sabem usar essa ferramenta, sim, com certeza é um diferencial (E24).

Desta forma, com os resultados obtidos nesta etapa, conclui-se que a Quanttum, como projeto de extensão, proporciona aos graduandos diversas oportunidades como forma de contribuição para a formação profissional.

5.4 CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Nesta etapa, foram entrevistados apenas os egressos que estavam inseridos no mercado de trabalho, ou seja, fazendo estágio ou efetivados, para conhecer um pouco mais sobre o contexto que estão inseridos, e o quanto a Quanttum pode ter contribuído para seu desempenho profissional. A amostra para esta questão foi de 16 (64%) alunos, sendo que 10 estavam estagiando e 6 efetivados.

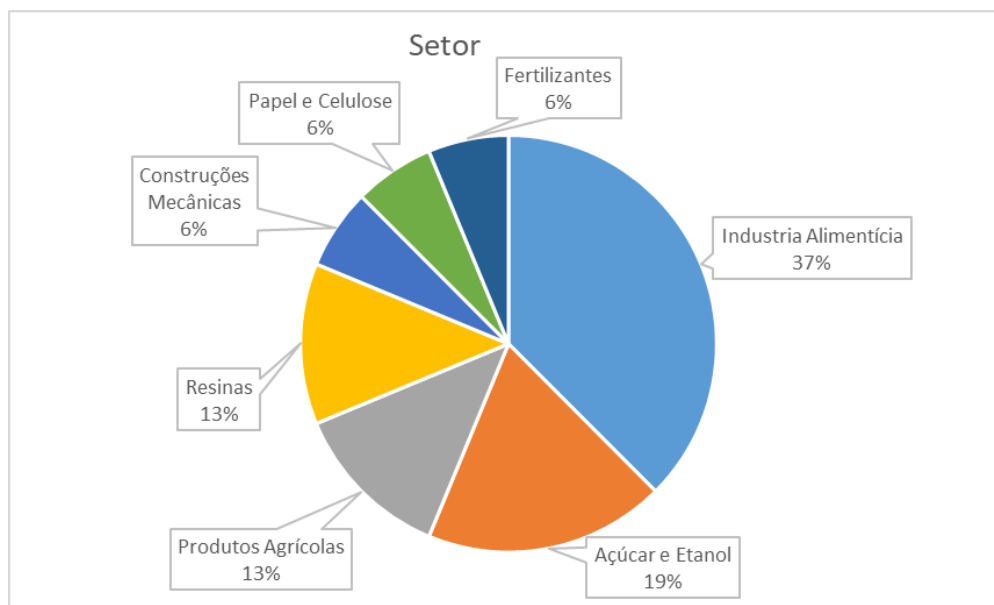
As informações presentes neste item estão relacionadas aos setores que estes egressos estão atuando, quanto tempo e a área que estão trabalhando. Além disso, a contribuição que a EJ teve no processo seletivo realizado para contratação, se está sendo utilizado no trabalho algum conteúdo obtido na EJ e, por fim, qual a contribuição em relação ao comportamento profissional.

5.4.1 Visão Geral da Atuação Profissional

O objetivo destas perguntas, foi para conhecer qual o setor que os egressos estão atuando, qual a média de tempo de trabalho e também, a área que estão inseridos no momento.

No Gráfico 8 serão apresentados os resultados em relação aos setores que os entrevistados estão trabalhando atualmente.

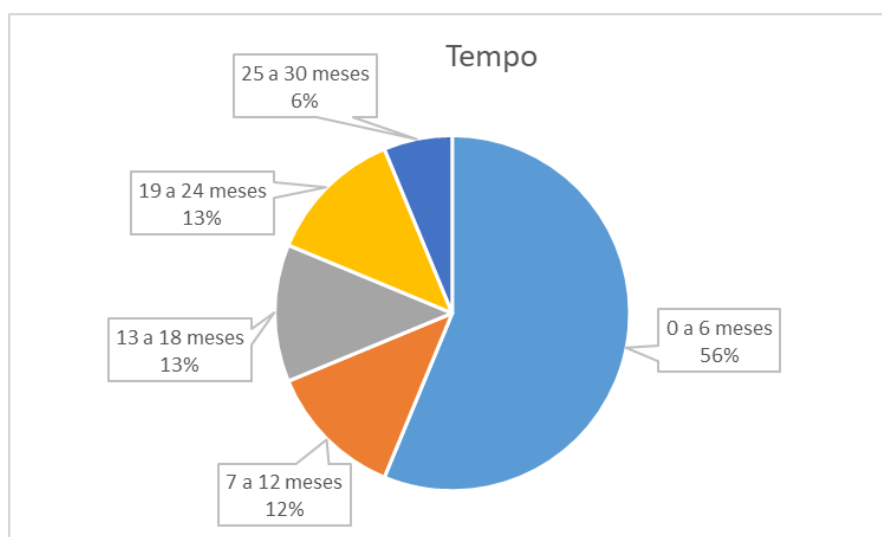
Gráfico 8 - Setor de atuação dos respondentes



Fonte: Autoria própria

De acordo com o Gráfico 8, pode-se observar que, entre os entrevistados desta etapa, 37,5% atuam em indústrias alimentícias e aproximadamente 19% em indústrias de açúcar e etanol, sendo estes os principais polos de atuação. Vale ressaltar, que 8 destas indústrias são multinacionais, representando 50% do total.

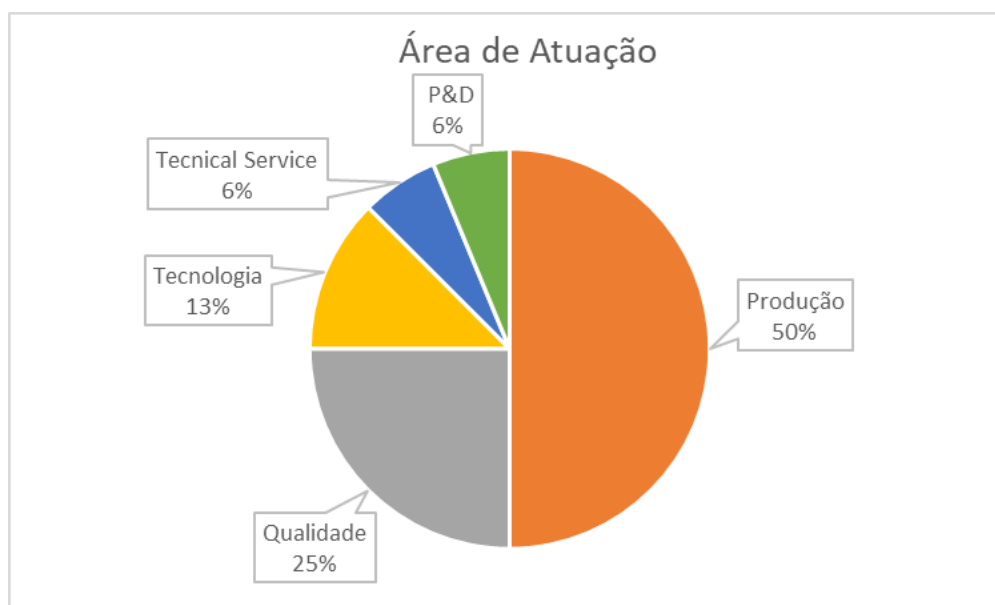
Gráfico 9 - Tempo de trabalho dos respondentes



Fonte: Autoria própria

Segundo o Gráfico 9, em relação ao tempo de trabalho dos respondentes no período das entrevistas, a maioria, ou seja, 56% dos entrevistados estavam estagiando ou trabalhando a menos de seis meses.

Gráfico 10 - Área de atuação profissional dos respondentes



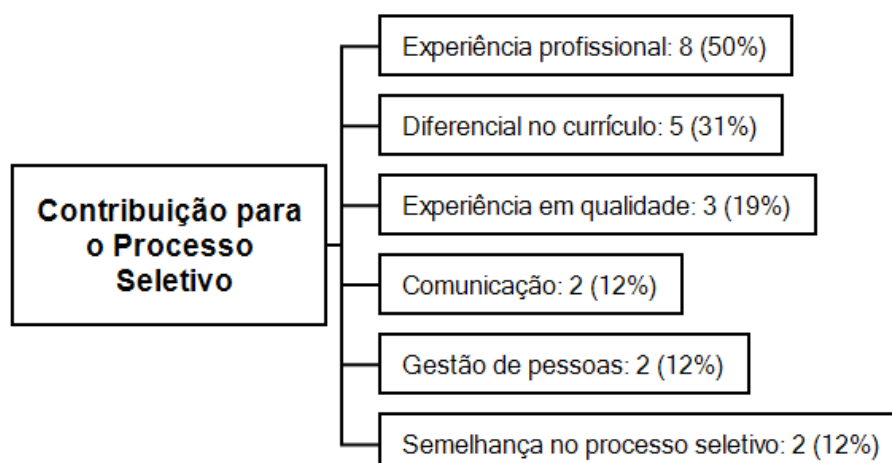
Fonte: Autoria própria

Em relação as principais áreas de atuação nos setores industriais já mencionados, observa-se que 50% está trabalhando diretamente na produção, e 25% está trabalhando na área de qualidade, 13% na área de tecnologia, e 6% com *technical service* e pesquisa e desenvolvimento.

5.4.2 Contribuição para Processo Seletivo

O objetivo desta questão, é saber se houve algum tipo de contribuição da experiência na EJ para o processo seletivo de contratação do empresário júnior. Os resultados serão apresentados na Figura 11, juntamente com a ocorrência de respostas.

Figura 11 - Contribuição no processo seletivo e ocorrência



Fonte: Autoria própria

Analisando a Figura 11, nota-se que 50% dos entrevistados mencionaram a experiência profissional adquirida na Quanttum como uma contribuição para o processo seletivo, principalmente na fase de entrevistas. De acordo com o E20, “A participação na EJ foi muito importante para entrevista, pois me perguntavam o que eu fiz na faculdade e eu falava da EJ e tinha muitas coisas para falar, ficando mais à frente dos concorrentes”. A E12, também ressaltou o diferencial perante seus concorrentes, “ (...) Poder falar de ter feito algo concreto na universidade foi importante, mais do que chegar lá (entrevista) e falar só das meterias que fiz, sem experiência concreta”.

Alguns mencionaram, que as experiências na EJ como gestão de pessoas, e atividades rotineiras, serviram de base para que contassem qual o tipo de trabalho, dificuldades enfrentadas, aprendizados, resolução de problemas, entre outros. De acordo com o E10, “Grande parte das experiências que eu tive na graduação foi pela EJ. Então, se eu não tivesse participado eu entraria para entrevista muito mais “cru”, sem conhecimento e informação e experiência para relatar”.

Na sequência, encontra-se a contribuição em relação ao diferencial no currículo, mencionado por 31% dos respondentes desta questão. Foi ressaltado por muitos, que há uma atratividade maior por parte dos entrevistadores e gestores quando os alunos dizem ter feito parte da EJ, o E21 faz esta menção de forma explicativa em seu relato.

Tanto em relação aos meus recrutadores e aos meus gestores, é uma coisa que gera muito interesse da parte deles. Saber que tipo de trabalho a gente

desenvolveu quando estava na EJ, quais competências que a gente desenvolveu, quais a gente aplicou. E também pode-se notar claramente que eles ficam interessados pois eles perguntam bastante, então eu acho que me favoreceu bastante ter tido essa experiência (E21).

A experiência na área de qualidade, é a terceira maior contribuição de acordo com 19% dos entrevistados. Como já foi mencionado anteriormente, a segunda maior área de atuação dos entrevistados foi qualidade. Este é um resultado muito bom, que mostra mais uma vez a EJ complementando por meio de aplicações práticas os conteúdos vistos na teoria, pois a disciplina de gestão da qualidade foi a mais citada como aplicação de disciplinas na EJ. Comprova-se esta constatação com o relato do E1, “Segundo minha própria gerente eu só fui contratada pela minha experiência em qualidade na EJ, então foi de total importância, pois eu já conhecia um pouco do que eles fazem”. Além disso, outro entrevistado mencionou a experiência nesta área como contribuição para o processo de seleção, “Foi uma bola de neve, começou lá atrás onde a EJ me ajudou a conseguir estágio, devido a experiência em qualidade, e com aquele estágio consegui um pouco mais de experiência que me trouxe esse emprego” (E6).

E, por fim, encontram-se as contribuições de comunicação, pela clareza ao falar e expressar ideias; gestão de pessoas, e, semelhança do processo seletivo, como dinâmicas e perguntas da entrevista.

5.4.3 UTILIZAÇÃO DE CONTEÚDO OBTIDO NA EJ NA ÁREA DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Nesta questão, foi questionado se houve a utilização de conteúdos adquiridos na EJ na atuação profissional do entrevistado, e em caso afirmativo qual tipo de conteúdo. De acordo com os resultados analisados, 94% dos entrevistados responderam que utilizaram algum tipo de conteúdo obtido na EJ, e apenas 6% respondeu que não.

Os principais conteúdos mencionados foram: comunicação e gestão de pessoas (31% cada), ferramentas e planejamento (19% cada), auditorias e proatividade (12% cada). Observa-se alguns conteúdos, mas também competências que foram adquiridas na EJ e hoje são aplicadas no trabalho dos entrevistados. Todos

estes itens já foram mencionados e explanados anteriormente, a constatação é que, de fato, muitos conhecimentos adquiridos na EJ contribuíram tanto para que os graduandos obtivessem um estágio/trabalho, quanto ao seu desenvolvimento ao longo de sua trajetória, pois estão conseguindo aplicar conteúdos tão importantes como estes.

5.4.4 Contribuição em Relação ao Comportamento Profissional

Nesta questão, o intuito foi compreender se houve contribuição da EJ em relação ao comportamento profissional no ambiente de trabalho. De acordo com os resultados obtidos, nota-se que, 50% dos entrevistados desta questão mencionaram as noções de profissionalismo. Isso quer dizer, saber como se comportar em reuniões com clientes, ter uma postura mais séria perante uma apresentação para um público um pouco maior, ou até mesmo no ambiente acadêmico em conversas com professores. São atitudes que podem até ser consideradas simples, como vestir uma camisa social, como mencionou um dos entrevistados, mas já são práticas diferentes da realidade que o estudante vivia.

Na sequência, tem-se a comunicação com 25% de ocorrência. As vivências na EJ, de conversa com professores, coordenadores, clientes e até mesmo entre os colaboradores em reuniões ou eventos que eram feitos, contribuíram para o desenvolvimento de uma comunicação clara e efetiva independentemente do nível hierárquico.

Outra grande contribuição foi o relacionamento interpessoal, pois, de acordo com os entrevistados, esta vivência na EJ te prepara para a realidade profissional. O E23 traz esta abordagem em seu discurso.

Desenvolver o relacionamento interpessoal primário na EJ já dá um embasamento para ter um bom relacionamento interpessoal na empresa. Mesmo na EJ já conhecendo as pessoas, é uma cobrança diferente, tem que lidar com frustrações e pressão e na empresa que eu faço estágio é da mesma forma, mesmo sendo bem mais forte essa relação do relacionamento (E23).

A divisão por hierarquia, foi uma outra contribuição mencionada, pois encontraram no ambiente de trabalho a mesma divisão de diretorias e cargos da EJ, e isso facilitou a adaptação. E, por fim, tem-se a imparcialidade, de acordo com os respondentes, apesar da relação de amizade que muitos tinham ou adquiriram na EJ, saber dividir o relacionamento pessoal do profissional foi algo que contribuiu muito quando começaram a atuar diretamente no mercado de trabalho.

Por fim, ao longo deste capítulo, observa-se a grande contribuição que a experiência na Quanttum possibilitou na atuação profissional dos egressos. Os resultados analisados, demonstram claramente a capacidade de colaborar tanto no desenvolvimento de competências, e conhecimento pessoal, como na semelhança em processos seletivos, diferencial no currículo e experiências vividas.

No quadro 21, será apresentado uma compilação de todos os resultados obtidos em cada uma das etapas, bem como suas questões e ocorrência de respostas.

Quadro 21 - Resumo dos resultados obtidos

PERFIL DOS ENTREVISTADOS	Sexo	Feminino (72%); Masculino (28%)
	Idade	21 e 22 anos (12%); 23 e 24 anos (60%); 25 a 27 (28%)
	Período	2º período (8%); 3º período (4%); 4º período (16%); 5º período (12%); 6º período (36%); 7º período (24%)
	Permanência na EJ	6 a 12 meses (20%); 13 a 18 meses (44%); 19 a 24 meses (16%); 25 a 30 meses (4%); 31 a 36 meses (12%); Mais de 36 meses (4%)
	Participação em diretorias	Adm/Fin – 9; Marketing – 9; Projetos – 9; Qualidade – 9; TH - 9
	Participação em projetos	Projetos Sociais – 23; Projetos técnicos – 16; Auditorias – 7
	Situação atual	Estudando (36%); Estagiando (40%); Efetivados (24%)
CONTRIBUIÇÃO GERAL DA QUANTTUM PARA SEUS EGRESSOS	Motivação para Ingressar na EJ	Experiência profissional (76%); Atividade extracurricular (68%); Aplicação de conhecimentos (44%); Evolução dos amigos (36%); Desenvolvimento pessoal (32%)
	Principais Atividades Realizadas e Aprendizados	Gerenciamento de pessoas (36%); Trabalhos em equipe (28%); Auditoria (28%); Negociação e Vendas (28%); Organização do processo seletivo (28%); Gerenciamento de projetos (28%); Atividades burocráticas (24%); Aplicação de ferramentas da qualidade (20%); Realização de projetos sociais (20%); Comunicação (12%)
	Desafios e Dificuldades	Relacionamento interpessoal (44%); Aprender coisas novas (32%) Gerenciamento de tempo (28%); Vencer as próprias barreiras (24%) Ser profissional (16%); Motivação (12%); Inserção no grupo (8%)
	Competências Desenvolvidas	Relacionamento interpessoal (52%); Comunicação (48%); Resolução de conflitos (44%); Gerenciamento/ liderança (40%) Gestão de projetos (40%); Planejamento estratégico (36%) Trabalho em grupo (36%); Flexibilidade (32%); Compromisso com o trabalho e a EJ (28%); Profissionalismo (24%); Proatividade (20%) Pensamento analítico (16%); Gestão do conhecimento (16%); Negociação (16%); Capacidades técnicas específicas da formação (12%); Capacidade empreendedora (8%); Representação institucional (8%)
	Fomento ao Empreendedorismo	Sim (68%); Parcialmente (24%); Não (8%)
	Atendimento da Quantum às Expectativas	Sim (96%); Não (4%)
CONTRIBUIÇÃO DA QUANTTUM NA FORMAÇÃO ACADEMICA	Aplicação de Conhecimentos Teóricos (Disciplinas)	Gestão da qualidade (48%); Laboratórios (28%); Gestão de pessoas (16%); Transferência de Calor (16%); Desenvolvimento de embalagens (8%); Desenvolvimento de produto (8%); Engenharia econômica (8%); Mecânica dos fluidos (8%); Operações unitárias (8%); STAR (8%); Termodinâmica (8%)
	Aprendizado de Metodologias, Ferramentas e Softwares na EJ	Excel (32%); Planejamento estratégico (32%); Gerenciamento de projetos (28%); EAP (24%); Ms Project (24%); Canvas (12%); Coreldraw (12%); Plumes (4%); Power Point (4%); Trello (4%); WordPress (4%)
	Contribuição para Formação como Engenheiro Químico	Desenvolvimento profissional (68%); Aplicar teoria do curso na prática (28%); Relacionamento interpessoal (28%); Multidisciplinaridade (24%); Estágio curricular (16%); Desenvolvimento comportamental (12%); Gerenciamento de projetos (12%); Visão mais ampla do curso (8%)
CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL	Diferencial dos Profissionais com Experiência na EJ	Vicência profissional (64%); Reconhecimento do mercado de trabalho (40%); Autoconhecimento (24%); Aplicação prática da teoria (20%); Visão diferenciada (12%); Multidisciplinar (12%); Comunicação (8%); Gestão de pessoas (8%); Networking (4%)
	Visão Geral da Atuação Profissional	SETOR: Industria Alimentícia (37%); Açúcar e etanol (19%); Produtos Agrícolas (13%); Resinas (13%); Construções Mecânicas (6%); Papel e Celulose (6%); Fertilizantes (6%); TEMPO: 0 a 6 meses (56%); 7 a 12 meses (12%); 13 a 18 meses (13%); 19 a 24 meses (13%); 25 a 30 meses (6%). ÁREA DE ATUAÇÃO: Produção (50%); Qualidade (25%); Tecnologia (13%); Tecnical Service (6%); P&D (6%)
	Contribuição para Processo Seletivo	Experiência profissional (50%); Diferencial no currículo (31%); Experiência na qualidade (19%); Comunicação (12%); Gestão de pessoas (12%); Semelhança no processo seletivo (12%)
	Utilização de Conteúdo Obtido na EJ na Área de Atuação Profissional	Comunicação (31%); Gestão de pessoas (31%); Ferramentas (19%) Planejamento (19%); Auditorias (12%); Proatividade (12%)
	Contribuição em Relação ao Comportamento Profissional	Noções de profissionalismo (50%); Comunicação (25%); Relacionamento interpessoal (19%); Divisão hierárquica (13%); Imparcialidade (12%)

Fonte: Autoria própria

6 CONCLUSÃO

Conforme o exposto, com as mudanças contemporâneas, o mercado de trabalho está tendo uma exigência diferente em relação ao perfil do profissional que busca. Para isso, é necessário que as IES busquem outras alternativas de ensino, que permitam a devida capacitação dos graduandos, principalmente no que se refere a lacuna entre o ensino teórico e prático.

Desta forma, a Empresa Júnior surge como eficiente alternativa para minimizar esta lacuna, por meio do desenvolvimento de inúmeras competências que são possíveis apenas na prática, aplicação dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, além da possibilidade de vivência profissional ainda na universidade. Todas essas experiências desafiadoras e os ricos aprendizados, contribuem fortemente tanto na inserção quanto na atuação profissional do graduando, vide resultados.

De acordo com a literatura acerca do tema, a principal contribuição da Empresa Júnior é a interface que a mesma realiza entre teoria e a prática, por meio da experiência profissional. E em relação as competências desenvolvidas, as principais são: gestão de pessoas, planejamento estratégico, negociação e vendas, gerenciamento de projetos e empreendedorismo social.

Em contrapartida, de acordo com as entrevistas realizadas com os egressos da Quanttum EJ, as principais competências desenvolvidas pelos seus egressos, são: relacionamento interpessoal, comunicação, resolução de conflitos, gerenciamento/liderança e gestão de projetos. Contudo, a competência de planejamento estratégico foi mencionada por 36% dos entrevistados na questão das principais competências desenvolvidas, negociação e vendas por 28% na questão das principais atividades realizadas e aprendizados, e projetos sociais foram realizados 92% dos entrevistados. Logo, as competências observadas na literatura estão condizentes com as desenvolvidas na Quanttum EJ.

Já em relação à contribuição para a formação acadêmica, segundo os egressos, foi bem expressiva, principalmente em relação ao desenvolvimento profissional e aplicação da teoria na prática. A disciplina de Gestão da Qualidade é um exemplo, pois em relação a aplicação do conhecimento teórico na EJ obteve 48% da ocorrência de respostas, a experiência na diretoria de Qualidade ficou entre as

maiores incidentes em respostas para contribuição no processo seletivo de trabalho, e foi a segunda maior área de atuação dos respondentes. Isso demonstra que a EJ também pode realizar uma importante contribuição que é o direcionamento das trajetórias de inserção profissional, oferecendo uma expectativa mais realista da profissão, além de um diferenciado complemento para formação acadêmica.

O desenvolvimento de importantes competências e experiências profissionais ainda na universidade, contribuíram para que 68% dos entrevistados mencionassem o desenvolvimento profissional como principal contribuição da Quanttum para formação profissional. Além disso, os respondentes acreditam que este item é o maior diferencial que os profissionais que foram empresários juniores têm, devido à aproximação da realidade do mercado de trabalho, além de verificarem que há um grande reconhecimento e valorização por parte do mercado de trabalho. O que indica mais uma vez, a EJ como uma promissora ferramenta de ensino.

Evidenciando o reconhecimento dos empresários juniores perante o mercado de trabalho, os entrevistados que já estão atuando profissionalmente afirmam que a EJ contribuiu no processo de seleção, desde a experiência que compõe o currículo, até mesmo nas dinâmicas semelhantes à do processo seletivo da EJ, e na entrevista, ao mencionar experiências vividas, que comprovam o desenvolvimento de competências fundamentais, que foram mencionadas anteriormente.

Contudo, a aplicação prática por meio de projetos técnicos, foi mencionada pelos candidatos como algo que gostariam de ter participado mais, por isso, fica este ponto de atenção, que pode ser explorado ainda mais pelos empresários juniores que estão participando atualmente. Outra sugestão, para futuros trabalhos, seria um estudo mais aprofundado para verificar por parte das empresas, se de fato há esse reconhecimento e valorização em relação aos empresários juniores, bem como as competências que eles analisam, para comparar com a literatura e também com o presente trabalho.

Por fim, pode-se afirmar que a Quanttum contribuiu com uma qualificação diferenciada aos graduandos, promovendo aos egressos o desenvolvimento amplo de competências reconhecidas pelo mercado de trabalho, por meio de vivências profissionais que complementam o ensino tradicional teórico.

Apesar de tamanha proporção que o MEJ atingiu nacionalmente, ainda existem poucos estudos acerca do tema, há muito mais a ser explorado. Logo, o

presente trabalho, cumpre todos os seus objetivos, promovendo maior compreensão das contribuições que a Quanttum oferece à formação dos engenheiros químicos da UTFPR-PG, aproximando-os ainda mais da realidade da profissão, por meio da inserção profissional na EJ.

Desta forma, este estudo, poderá ser usado não só como referencial para outros trabalhos, mas principalmente como incentivo para pesquisa neste tema tão importante e que pode contribuir ainda mais com o ensino superior brasileiro. Especialmente pelos empresários juniores, tanto do curso de engenharia química, quanto dos outros cursos da UTFPR-PG, já que se trata do primeiro trabalho de conclusão de curso com este tema e com esta abrangência no campus. Logo, nota-se uma gama de possibilidade a serem exploradas, tanto pela coordenação do curso, quanto pela instituição de ensino, pois trata-se de uma inovadora ferramenta de ensino.

REFERÊNCIAS

ALVES, F. de M. S.; REINERT, J. N. Percepção dos coordenadores dos cursos de graduação da UFSC sobre a multidisciplinaridade dos cursos que coordenam.

Revista da Avaliação da Educação Superior. Campinas. v. 12, n.4, p. 685-702, 2007.

BRASIL JÚNIOR. **Confederação Brasileira de Empresas Juniores**. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>>. Acesso em: 09 out. 2017.

CAMPOS, E. B. D. **Avaliação de necessidades de treinamento de empresários juniores brasileiros**. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil, 2012.

CAMPOS, E. B. D. et al. Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis: outubro a dezembro, v. 14, n. 4. 2014, p. 452-463.

NUNES, S. C. Ensino em Administração: análise à luz da abordagem das competências. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v.12, n. 28, p.198-223, 2010.

CARVALHO, R. **A importância da Empresa Júnior de publicidade na empregabilidade de seus alunos – um estudo de caso**. 2003. 120 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

CAVALCANTI, M. A. do N; SILVA, F. L. N. **Contribuição da Empresa Júnior para o desenvolvimento das competências necessárias à formação de contadores**. In: XII Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade, 2015, São Paulo.

CHAVES, R.R.C.; PARENTE, C. O empreendedorismo na escola e o paradigma das competências: O caso da Junior Achievement – Portugal. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.67, n. 4, p.65-84, dezembro 2011.

FLAUZINO J.P.P.N; SOUZA A.N de; SALES R.L. **A importância das empresas juniores na formação do engenheiro**. XLI Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia – COBENGE, 41, 2013, Gramado.

FLEURY, A; FLEURY, M.T.L. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, p.183-196, 2001.

LEWINSKI, S. M. et al. Contribuição da Empresa Júnior para desenvolvimento das competências necessárias a formação de Engenheiros de Produção. In: Simpósio de Engenharia de Produção, 16, 2009, Bauru. **Anais...** Bauru: SIMPEP 2009.

MATOS, F de. **A Empresa Júnior no Brasil e no mundo**. São Paulo: Martins Claret, 1997.

MIGUEL, P. A. C, et al. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. Rio de Janeiro: Elsevier; Rio de Janeiro: Abepro, 2ª ed, 2012.

MORETTO, L. N, et al. **Empresa Júnior – Espaço de aprendizagem**. Florianópolis: Ed. Gráfica Pallotti, 2004.

NUNES, S. C. Ensino em Administração: análise à luz da abordagem das competências. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v.12, n. 28, p.198-223, 2010.

OLIVEIRA, C. A. S de; BARRETO, F. C. de S; BEZERRA, R. C. F. **Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Engenharia**: Diretrizes Curriculares. 2002. Elaborado pelo MEC. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES1362.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2017.

OLIVEIRA, E. M. **Empreendedorismo Social e Empresa Júnior no Brasil: O Emergir de Novas Estratégias para Formação Profissional**. Unioeste, Toledo-PR, 2005.

SANTOS, A.P. Conhecimentos, habilidades e atitudes: o conceito de competências no trabalho e seu uso no setor público. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 62, n. 4, p.369-386, out. 2011.

SANTOS, F.C.A. Potencialidades de mudanças na graduação em engenharia de produção geradas pelas diretrizes curriculares. **Produção**, [s.l.], v. 13, n. 1, p.26-39, 2003.

SATO, K. T; SATOLO, E. G; QUEIROZ, T. R. Desenvolvimento de competências e valores organizacionais em discentes de uma empresa júnior. **Revista Conexão UEPG**, Ponta Grossa, v. 11, n. 3, p.282-297, abr. 2015.

SCHMITT, A. C et al. **Contribuições das empresas juniores para a formação acadêmica na visão dos alunos da UDESC Joinville**. XLI Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia - COBENGE 2013, Gramado.

SILVA, F. M; FERNANDES N, P; O papel da empresa júnior no desenvolvimento de competências de seus integrantes: um estudo com ex-membros da EMAD Jr. **Revista Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 7, n. 1, p. 48-69, mar. 2017.

SILVA, J. T da. **Empresa júnior e formação do profissional contábil**: estudo de caso na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia de 2002 a 2009. 2014. 80 f. Monografia - Curso de Ciências Contábeis, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2014.

SOARES, J. F. **Diretrizes Bacharel de Engenharia Química**. Divulgado pelo INEP. Disponível em: <
http://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/legislacao/2014/diretrizes_cursos_diplomas_bacharel/diretrizes_bacharel_engenharia_quimica.pdf>. Acesso em: 26 out 2017.

YIN, R.K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2001.

ZANINI, S. at al. Brasil Júnior. **Censo e Identidade**: Relatório 2016. 2016. Disponível em:
<https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/19855/1495737112Censo__Identidade_-_Relatirio_2016.pdf>. Acesso em: 26 out. 2017

APÊNDICE

Quadro de competências utilizado como referência aos entrevistados para escolha das competências da questão 4, da etapa 2.

Categoria	Definições
Planejamento estratégico	Refere-se à capacidade de executar tarefas e projetos segundo o planejamento estratégico estabelecido, identificando alterações no contexto.
Comunicação	Refere-se à capacidade de falar, escrever e argumentar com clareza e objetividade, respeitando as características do público alvo.
Gerenciamento/Liderança	Refere-se a habilidades e atitudes para direcionar a equipe e membros a atingirem seus objetivos.
Gestão do conhecimento	Refere-se a gerir o conhecimento em todas as suas etapas, de sua criação à sua aplicação. Incluindo a manutenção e transmissão de informações.
Trabalho em grupo	Refere-se a promover ações que melhor articulem atividades em grupo. Ou seja, saber lidar com diferentes pessoas em uma determinada atividade, possibilitando um consenso final e a entrega de um bom resultado onde todos tenham colaborado.
Relacionamento interpessoal	Refere-se a promover, em sua atuação profissional, bons hábitos de relacionamento interpessoal.
Flexibilidade	Refere-se à capacidade de flexibilizar seu posicionamento frente a novos acontecimentos.
Negociação	Refere-se à capacidade de negociar com terceiros os interesses da EJ e os pessoais.
Compromisso com o trabalho e a EJ	Refere-se a habilidades e atitudes que possibilitam o cumprimento do que foi planejado e acordado entre os membros da EJ, seguindo parâmetros éticos.

Representação institucional	Refere-se a conhecimentos, habilidades e atitudes mobilizados para representar a EJ em eventos ou diante de alunos, professores e clientes.
Gestão de projetos	Refere-se a conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitam a execução de projetos, visando qualidade, custo e avaliando a possibilidade de execução, bem como seus impactos.
Capacidades técnicas específicas da formação	Refere-se ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades próprias de sua área de atuação.
Pró-atividade	Refere-se ao desenvolvimento da iniciativa para realizar tarefas, projetos e atividades da EJ.
Profissionalismo	Refere-se ao amadurecimento profissional com adequação dos comportamentos exigidos pelo ambiente de trabalho e pelo mercado.
Capacidade empreendedora	Refere-se ao desenvolvimento do empreendedorismo nos membros da EJ por meio da realização de atividades diversas na EJ.
Resolução de problemas	Refere-se ao desenvolvimento da capacidade de lidar com problemas e imprevistos encontrando soluções alternativas.
Pensamento analítico	Refere-se ao desenvolvimento da capacidade de pensar analiticamente, avaliando aspectos complexos, componentes inferiores e detalhes.

Fonte: Adaptado de Campos (2012)