



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS VIII – ARARUNA  
CENTRO DE CIÊNCIAS, TECNOLOGIA E SAÚDE  
COORDENAÇÃO DE ENGENHARIA CIVIL  
CURSO DE ENGENHARIA CIVIL**

**CAIO GILLIAN DE LACERDA LEITE**

**A CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO DO  
PROFISSIONAL DE ENGENHARIA CIVIL NO ESTADO DA PARAÍBA**

**ARARUNA – PB  
2024**

CAIO GILLIAN DE LACERDA LEITE

A CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL  
DE ENGENHARIA CIVIL NO ESTADO DA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Coordenação do Curso de Graduação em  
Engenharia Civil da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Engenharia Civil.

**Orientador (a):** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Adriana de  
Freitas Mágero Ribeiro

**ARARUNA – PB**  
**2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L33c Leite, Caio Gillian de Lacerda.  
A contribuição das empresas juniores na formação do profissional de engenharia civil no estado da Paraíba [manuscrito] / Caio Gillian de Lacerda Leite. - 2024.  
59 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia Civil) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências, Tecnologia e Saúde, 2024.

"Orientação : Profa. Dra. Maria Adriana de Freitas Mágero Ribeiro, Coordenação do Curso de Engenharia Civil - CCTS. "

1. Engenharia Civil. 2. Mercado de trabalho. 3. Empresa. I.  
Título

21. ed. CDD 624

CAIO GILLIAN DE LACERDA LEITE

A CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL  
DE ENGENHARIA CIVIL NO ESTADO DA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Coordenação do Curso de Graduação em  
Engenharia Civil da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Engenharia Civil.

Aprovada em: 26/06/2024.

**BANCA EXAMINADORA**



Profa. Dra. Maria Adriana de Freitas Mágero Ribeiro (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Loredanna Melyssa Costa Souza de Almeida  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Simone Danielle Aciole Morais Marinho  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*“O sofrimento produz paciência  
Que prova a fidelidade, gera esperança.  
E a esperança não engana.”*

***Colo de Deus***

## AGRADECIMENTOS

Gostaria, primeiramente, de expressar minha gratidão a Deus, pois foi Ele quem me concedeu o privilégio de sonhar, a força para nunca desistir e a expectativa fervorosa de concluir esta etapa tão significativa em minha jornada. Também desejo estender meus agradecimentos à minha grande intercessora, Nossa Senhora, cuja presença nos momentos mais desafiadores sustentou-me inabalavelmente.

Em seguida, é com profunda gratidão que reconheço o apoio incansável de toda a minha família, que se dedicou de forma excepcional para tornar realidade este sonho. Em especial, expresso minha sincera gratidão à minha mãe, Neres, e ao meu pai, Cleonaldo, cujo amor e encorajamento foram fundamentais em minha jornada. Aos meus amados irmãos, Gauan, Gauanne, Glauton, Júlio e Lorenzo, sou imensamente grato, em especial a Gauan, cujo exemplo de determinação e perseverança inspirou-me profundamente. Não posso deixar de mencionar minhas queridas avós, Tieta e Ilda, meus tios Cícero Cleidson, Neia e Cleodete, bem como meus primos Tayanne, Tamara, Samuel, Taciano e Júnior, cujo apoio e incentivo foram inestimáveis. E aos meus sobrinhos, Miguel, Gabriel e José.

Gostaria também de expressar minha profunda gratidão ao meu querido avô, Zé Leite, cujo exemplo e ensinamentos foram fundamentais não apenas para minha família, mas também para moldar a pessoa que sou hoje. Mesmo após sua partida, sua presença continua a ecoar em minha jornada. Seu legado perdura, inspirando-me a cada passo do caminho (in memoriam).

À Pilares, expresso minha sincera gratidão por todo o aprendizado e por contribuírem para o meu desenvolvimento profissional. Aos meus colegas e companheiros de jornada nos últimos dois anos, João, Wiliane, Luiza, Pedro, Kaylanne, Rafael, Clara, Gisely, Maria Luiza, Johan, Luis e Adson, expresso minha profunda admiração e gratidão por serem fontes constantes de inspiração.

A PB Júnior, por ter deixado uma marca indelével em minha vida, tanto em termos de aprendizado quanto de vínculos de amizade, em um período tão breve. Gostaria de expressar minha sincera gratidão, principalmente a Horrana e Gustavo, meus companheiros de jornada na área de Aceleração da Rede. Suas presenças serão lembradas com carinho, agradeço imensamente por tantos momentos de risadas e conversas enriquecedoras.

A todos os meus amigos que, apesar de eu estar com uma distância de 400 km da minha cidade, fizeram-me sentir em casa, especialmente Laura, uma companheira valiosa no

curso e na vida, Maria Luiza, que compartilhou tantos momentos especiais comigo, Anderson Tavares, Gisely e Johan, expresso minha sincera gratidão por sua amizade e apoio constantes.

Ao EJC, ao círculo amarelo e aos seus membros, com os quais construí laços de amizade, em especial a Mylena, Luisa, Abraão, Daniel e Lucielma sou profundamente grato por enriquecerem minha jornada espiritual e pessoal.

À minha orientadora e professora Adriana, expresso minha profunda gratidão por suas orientações e oportunidades que foram fundamentais para minha trajetória até aqui.

À UEPB e a todos os professores desta instituição marcante e inspiradora, expresso minha sincera gratidão por moldarem-me no profissional que sou hoje.

Por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão deste ciclo, expresso minha mais profunda gratidão. Muito obrigado!

*“Formar, por meio da vivência empresarial,  
lideranças comprometidas e capazes de  
transformar o país em um Brasil  
empreendedor.”*

***Brasil Júnior***

## RESUMO

À medida que o mercado profissional evolui, aumentam os desafios que exigem dos candidatos um amplo leque de habilidades. No curso de Engenharia Civil, os estudantes enfrentam situações que desenvolvem competências técnicas e interpessoais, mas essas experiências muitas vezes não são suficientes frente à complexidade do mercado atual. Participar de uma empresa júnior oferece uma oportunidade única para aprimorar essas habilidades, proporcionando um ambiente profissional e oportunidades precoces na carreira. Este estudo, utilizando a triangulação de métodos - revisão da literatura, análise documental da Brasil Júnior e questionários aplicados - proporcionou uma compreensão abrangente. A base teórica consolidada por estudos prévios e análise documental enriqueceram a pesquisa, enquanto os questionários forneceram insights práticos e perspectivas diretas dos estudantes, ampliando a validade e relevância dos resultados. Destacando a importância das empresas juniores para estudantes de Engenharia Civil, influenciando positivamente na empregabilidade e no desenvolvimento de habilidades essenciais. Alunos envolvidos nessas iniciativas apresentam uma taxa de empregabilidade significativamente superior após a graduação, com melhorias notáveis em comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipe. Ex-alunos frequentemente ascendem a cargos de liderança, evidenciando a eficácia dessa experiência na preparação para o mercado profissional. A participação nesse contexto motiva os alunos a desenvolver novas habilidades, aplicar teorias aprendidas e adquirir experiência antecipada no ambiente profissional. A maioria busca essas oportunidades para adquirir práticas profissionais relevantes, especialmente em áreas técnicas como uso de software de Engenharia Civil, desenvolvimento e simulação de projetos reais. A vivência em empresas juniores tem um impacto positivo no desenvolvimento de habilidades em Engenharia Civil, preparando eficazmente os estudantes para suas carreiras futuras. Esta pesquisa revelou que 97,8% dos participantes consideram essencial a preparação técnica oferecida por essas empresas, destacando sua relevância acadêmica e profissional para os futuros engenheiros civis.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; habilidades; Engenharia Civil; Empresa Júnior.

## ABSTRACT

As the professional market evolves, the challenges demanding a wide range of skills from candidates increase. In Civil Engineering courses, students face situations that develop technical and interpersonal competencies, yet these experiences often fall short in the face of today's market complexity. Joining a junior enterprise offers a unique opportunity to enhance these skills, providing a professional environment and early career opportunities. This study, employing methodological triangulation - literature review, documentary analysis of Brasil Júnior, and applied questionnaires - yielded a comprehensive understanding. Theoretical foundations from prior studies and documentary analysis enriched the research, while questionnaires provided practical insights and direct student perspectives, enhancing validity and relevance of findings. Emphasizing the significance of junior enterprises for Civil Engineering students, positively influencing employability and essential skill development. Participants in these initiatives exhibit significantly higher employability rates post-graduation, with notable improvements in communication, problem-solving, and teamwork. Alumni often advance to leadership positions, underscoring the effectiveness of this experience in professional preparation. Engagement in this context motivates students to develop new skills, apply learned theories, and gain early professional experience. Many pursue these opportunities to acquire relevant professional practices, particularly in technical areas like Civil Engineering software usage, project development, and real-world simulation. Immersion in junior enterprises profoundly impacts Civil Engineering skill development, effectively preparing students for their future careers. This research revealed that 97.8% of participants deem the technical preparation offered by these enterprises essential, underscoring their academic and professional relevance for future civil engineers.

**Keywords:** Job market; skills; Civil Engineering; Junior Company.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Mapa estratégico do Planejamento Estratégico da Brasil Júnior.....	20
Figura 2 - Posição dos países no Índice de Percepção da Corrupção (IPC).....	20
Figura 3 - Objetivo do triênio da Brasil Júnior.....	21
Figura 4 - Impactos das empresas que cultivam maior diversidade em suas equipes.....	22
Figura 5 - Número de projetos das empresas juniores do Brasil.....	23
Figura 6 - Faturamento das empresas juniores do Brasil.....	24
Figura 7 - Tipos de instituições de ensino vinculadas às empresas juniores de Engenharia Civil da Paraíba.....	25
Figura 8 - Evolução das empresas juniores vinculadas ao curso de Engenharia Civil na Paraíba em termos de número de projetos.....	26
Figura 9 - Evolução das empresas juniores vinculadas ao curso de Engenharia Civil na Paraíba em termos de faturamento.....	26
Figura 10 - Evolução das empresas juniores vinculadas ao curso de Engenharia Civil na Paraíba em termos de ticket médio.....	27
Figura 11 - Fluxograma da metodologia.....	30
Figura 12 - Indivíduos aptos para responder ao questionário.....	31
Figura 13 - Divisão do questionário.....	32
Figura 14 - Perfil dos participantes.....	34
Figura 15 - Empresa Júnior dos participantes.....	34
Figura 16 - Motivação da entrada no MEJ dos participantes.....	36
Figura 17 - Como os participantes ficaram sabendo das EJs.....	36
Figura 18 - Semestre de entrada dos participantes na Empresa Júnior.....	37
Figura 19 - Tempo (em meses) que os participantes passaram dentro da Empresa Júnior.....	38
Figura 20 - Respondentes que já passaram por algum cargo de liderança na EJ.....	39
Figura 21 - Avaliação das habilidades interpessoais desenvolvidas nas empresas juniores.....	40
Figura 22 - Respondentes que participaram de capacitações formais na Empresa Júnior.....	41
Figura 23 - Quantidade de capacitações formais que os membros participaram.....	42
Figura 24 - Tipos de capacitações que os respondentes tiveram em suas empresas juniores...	43
Figura 25 - Impacto da experiência na Empresa Júnior no desenvolvimento das habilidades	

técnicas em Engenharia Civil.....	44
Figura 26 - Oportunidades para aplicar conhecimentos teóricos na Empresa Júnior.....	44
Figura 27 - Importância da vivência na Empresa Júnior para a carreira como engenheiro civil.. .....	45
Figura 28 - Atividades que os membros realizam de forma ativa.....	46
Figura 29 - Projetos que os membros já executaram.....	47
Figura 30 - Participação ativa dos membros em projetos e atividades da Empresa Júnior.....	47
Figura 31 - Principais competências do futuro.....	48
Figura 32 - Avaliação das competências do futuro.....	49
Figura 33 - Avaliação dos membros quanto a eficácia da empresa júnior para o mercado de trabalho.....	50

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BIM	Building Information Modeling
BJ	Brasil Júnior
CNI	Confederação Nacional da Indústria
EJs	Empresas Juniores
ESSEC	L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales
FME	Fórum Econômico Mundial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEC	Ministério da Educação
IPC	Índice de Percepção da Corrupção
MEJ	Movimento Empresa Júnior
MEC	Ministério da Educação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PB Júnior	Paraíba júnior
PMI	Project Management Institute
TI	Transparência Internacional
UFMG	Universidade Federal de Campina Grande
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
USP	Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>1.1 Objetivos</b> .....	17
<i>1.1.1 Objetivo Geral</i> .....	17
<i>1.1.2 Objetivos Específicos</i> .....	17
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	18
<b>2.1 Movimento Empresa Júnior</b> .....	18
<i>2.1.1 Origem do movimento Empresa Júnior</i> .....	18
<i>2.1.2 Mapa Estratégico do Movimento Empresa Júnior</i> .....	19
<i>2.1.3 O Impacto do Movimento Empresa Júnior</i> .....	22
<i>2.1.3.1 Importância dos Projetos e Faturamento nas Empresas Juniores</i> .....	22
<i>2.1.3.3 O Movimento Empresa Júnior no curso de Engenharia Civil na Paraíba</i> .....	24
<i>2.1.4 Resultados das Empresas Juniores de Engenharia Civil na Paraíba</i> .....	25
<i>2.1.5 Habilidades técnicas e comportamentais essenciais para um engenheiro civil</i> .....	27
<i>2.1.6 O Movimento Empresa Júnior e o desenvolvimento das habilidades</i> .....	28
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	30
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	34
<b>4.1 Dados iniciais</b> .....	34
<b>4.2 Experiência na Empresa Júnior</b> .....	35
<b>4.3 Habilidades desenvolvidas na empresa júnior</b> .....	39
<b>4.4 Capacitação dentro das empresas juniores</b> .....	40
<b>4.5 Vivência empresarial</b> .....	43
<b>4.6 Projetos realizados pelos empresários juniores</b> .....	45
<b>4.7 Competências do futuro</b> .....	47
<b>4.8 Mercado de Trabalho</b> .....	49
<b>5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES</b> .....	51
<b>5.1 Conclusão</b> .....	51
<b>5.2 Sugestões para Pesquisas Futuras</b> .....	52
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	53

<b>ANEXO: QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA.....</b>	<b>56</b>
--	-----------

## 1 INTRODUÇÃO

A formação acadêmica dos engenheiros civis no Brasil tem sido marcada por desafios e avanços significativos, refletindo as demandas de um mercado de trabalho cada vez mais sofisticado e exigente. Desde a inauguração da Real Academia Militar em 1810, a Engenharia Civil no país evoluiu consideravelmente, culminando no reconhecimento oficial do curso pelo Ministério da Educação (MEC) em 1961. No entanto, o cenário atual apresenta complexidades que impactam diretamente a formação educacional e profissional dos engenheiros civis, especialmente na Paraíba.

O ensino superior na Paraíba enfrenta desafios significativos. Conforme revelado pelo Ranking Universitário Folha de 2023, a Universidade Federal da Paraíba (UFPB) ocupa o 31º lugar nacional, seguida pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) em 49º, e pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) em 104º. Esses resultados indicam um cenário desafiador para a competitividade regional. Além disso, uma pesquisa recente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), baseada em dados do MEC e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2024, revela que 58% dos engenheiros recém-formados enfrentam dificuldades no mercado de trabalho, enquanto apenas 42% conseguem emprego na sua área de formação. Isso destaca a necessidade urgente de uma melhor preparação profissional.

Para enfrentar esses desafios, é essencial que os engenheiros civis possuam não apenas competências técnicas, conhecidas como *hard skills*, mas também habilidades interpessoais, ou *soft skills*, cruciais para se destacar no mercado de trabalho. Estas incluem liderança, trabalho em equipe e proatividade, essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional dos engenheiros (Rosa, 2022). A participação em Empresas Juniores oferece uma oportunidade valiosa para o desenvolvimento dessas habilidades, proporcionando aos estudantes uma imersão prática no mundo empresarial e no empreendedorismo (Brasil Júnior, 2024).

A Empresa Júnior (EJ) é uma organização sem fins lucrativos gerida por estudantes universitários, cujo principal objetivo é proporcionar experiência prática e promover o desenvolvimento profissional de seus membros. Ela oferece serviços e consultoria nas áreas de conhecimento dos alunos a preços competitivos, visando enriquecer sua formação acadêmica através da imersão no ambiente empresarial (Brasil Júnior, 2024).

Um levantamento realizado pela UFCG em 2023 mostrou que essas empresas alcançaram um faturamento aproximado de meio milhão de reais, com destaque para a

Alicerce, empresa júnior de Engenharia Civil e Arquitetura. Esses resultados evidenciam o papel crucial das Empresas Juniores na formação dos estudantes paraibanos, preparando-os para enfrentar os desafios do mercado de trabalho (UFCG, 2023).

Além disso, uma pesquisa do Movimento Empresa Júnior em 2021 revelou que os participantes do movimento têm até quatro vezes mais chances de ingressar, rapidamente, no mercado de trabalho em comparação a outros jovens. A pesquisa também mostrou que 52,98% dos ex-participantes conseguiram emprego em até três meses após sua saída da organização, evidenciando o impacto positivo da experiência nas Empresas Juniores na empregabilidade dos participantes (Baliana, 2022).

Considerando essas evidências, torna-se claro o impacto significativo das Empresas Juniores de Engenharia Civil na formação e preparação dos estudantes. Essas organizações desempenham um papel fundamental ao capacitar os alunos para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e preencher as lacunas educacionais, preparando-os de maneira abrangente para ingressar na profissão.

Portanto, o objetivo deste estudo é investigar como as Empresas Juniores contribuem para o desenvolvimento das habilidades interpessoais e técnicas dos estudantes de Engenharia Civil que atuam como empresários juniores ou que já exerceram essa função. A pesquisa incluirá perguntas sobre o impacto dessas empresas no desenvolvimento dessas habilidades e como isso influencia as trajetórias profissionais e a preparação para o mercado de trabalho.

## **1.1 OBJETIVOS**

### ***1.1.1 Objetivo Geral***

Analisar o impacto das empresas juniores na formação do engenheiro civil na Paraíba, com ênfase no desenvolvimento de habilidades técnicas, competências profissionais e integração teoria-prática.

### ***1.1.2 Objetivos Específicos***

- Avaliar o impacto das atividades desenvolvidas pelas empresas juniores na formação acadêmica dos estudantes de engenharia civil na Paraíba;
- Investigar as percepções dos estudantes sobre os benefícios da participação em empresas juniores para o desenvolvimento de habilidades técnicas e profissionais;
- Analisar como as habilidades adquiridas por meio da participação em empresas juniores influenciam o desempenho e a inserção profissional do engenheiro civil no mercado de trabalho.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Com o intuito de compreender os conceitos, definições e especificidades do Movimento Empresa Júnior em nível nacional e estadual, incluindo suas origens e o contexto atual das Empresas Juniores, bem como as instâncias que o constituem, faz-se necessária uma análise detalhada e abrangente.

### **2.1 Movimento Empresa Júnior**

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) é uma iniciativa sem fins lucrativos que oferece benefícios mútuos a todos os envolvidos. Sua estrutura é formada por estudantes de graduação, sob a orientação de professores.

Dentro desse contexto, os estudantes têm a oportunidade de realizar projetos e fornecer serviços a outras empresas, adquirindo experiência prática e aplicando os conhecimentos adquiridos durante sua formação acadêmica.

Participar do MEJ proporciona uma valiosa experiência empreendedora durante a vida universitária. Os membros têm a chance de compreender os mecanismos de organização empresarial. Além disso, essa iniciativa traz vantagens significativas para a faculdade, que aumenta sua visibilidade, e para os clientes, que recebem serviços de qualidade a custos acessíveis.

#### ***2.1.1 Origem do movimento Empresa Júnior***

O Movimento Empresa Júnior teve origem na França em 1967 e chegou ao Brasil em 1988, visando formar indivíduos engajados e capazes de promover mudanças positivas no país através de projetos eficientes. A primeira empresa júnior foi fundada por alunos de economia da ESSEC em Paris, sob a liderança de Pierre-Marie Thauvin. A Junior ESSEC, gerida por estudantes, marcou o surgimento do conceito de Empresa Júnior. Dois anos depois, o movimento foi formalizado com a criação da Confederação Nacional das Empresas Juniores (Meireles, 2021).

No Brasil, o Movimento Empresa Júnior foi introduzido em 1988, incentivado pela Câmara de Comércio Franco-Brasileira e por Rogério Chér, aluno da Fundação Getúlio Vargas - São Paulo (Brasil Júnior, 2024). Em 1991, o conceito se expandiu para a Paraíba com

a fundação da EJA Consultoria, empresa júnior do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba (Lucena & Silva, 2021).

A unificação do conceito de Empresa Júnior no Brasil ocorreu em 2016, por meio da Lei 13.267, que estabelece que empresas juniores (EJs) são associações civis sem fins lucrativos compostas exclusivamente por estudantes vinculados a uma instituição de ensino superior e orientadas por um professor ou profissional qualificado (Brasil, 2016).

Ao longo dos anos, o número de empresas juniores no Brasil tem aumentado progressivamente, o que levou à necessidade de estabelecer instâncias representativas voltadas para promover o crescimento e aprimoramento dessas iniciativas nas instituições de ensino superior. Em 2001, surge a PB JÚNIOR - Federação de Empresas Juniores do Estado da Paraíba, com o propósito de representar e fortalecer o Movimento Empresa Júnior no estado. A organização se dedica a impulsionar o ecossistema empreendedor por meio dos estudantes universitários e de seus resultados de impacto socioeconômico.

A Federação Paraibana de Empresas Juniores - PB Júnior - é o órgão responsável pela representação das Empresas Juniores do Estado, com o intuito de promover a integração e o desenvolvimento das mesmas. É formado por membros das próprias empresas juniores federadas que também trabalham voluntariamente (PB Júnior, 2024).

Atualmente, o Movimento Empresa Júnior engloba mais de 1600 empresas juniores e conta com a participação de mais de 28.000 jovens empreendedores em todo o território nacional, abrangendo todos os estados brasileiros e o Distrito Federal (Brasil Júnior, 2023).

### ***2.1.2 Mapa Estratégico do Movimento Empresa Júnior***

De acordo com o Planejamento Estratégico da Brasil Júnior [2022-2024], a missão da organização é "formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor." Para o triênio em questão, a visão estabelecida é "ser uma rede de lideranças plurais, empreendendo mais soluções colaborativas e inovadoras." O documento estratégico da rede ressalta que o conceito de Brasil Empreendedor é fundamentado em cinco pilares essenciais: um Brasil mais competitivo, mais educador, mais ético, mais colaborativo e mais diverso, assim como ilustra a Figura 1 (Brasil Júnior, 2022).

**Figura 1** - Mapa estratégico do Planejamento Estratégico da Brasil Júnior.



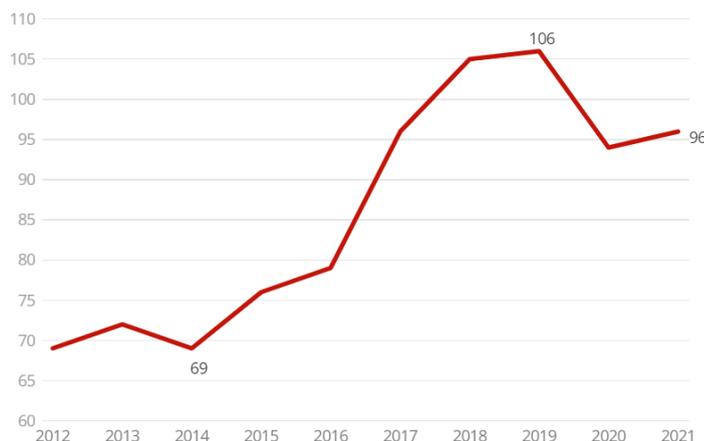
**Fonte:** Adaptado da Brasil Júnior, 2022.

Segundo o Fórum Econômico Mundial (2022), a competitividade de um país está intrinsecamente ligada à sua capacidade de enfrentar desafios de forma eficaz, fortalecendo suas estruturas institucionais para prevenir e mitigar potenciais crises. O Planejamento Estratégico da Rede (2022) almeja um Brasil competitivo com organizações, governos e instituições de ensino superior focados na inovação, adaptabilidade e desenvolvimento humano. O Movimento Empresa Júnior desempenha um papel fundamental promovendo o empreendedorismo por meio de práticas inovadoras baseadas na vivência empresarial.

De acordo com um relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2023) sobre Educação, o Brasil está classificado como o terceiro pior em investimento por aluno entre 42 países analisados. O Planejamento Estratégico da Rede (2022) visa capacitar e empoderar as pessoas para promover mudanças necessárias, redefinindo a formação acadêmica e promovendo a educação empreendedora para aumentar o acesso à vivência empresarial por meio da criação de mais e melhores empresas juniores.

Conforme indicado pela Transparência Internacional (2022), o Brasil foi classificado na 96ª posição no Índice de Percepção da Corrupção (IPC), piorando duas posições desde 2020 (Figura 2). O MEJ advoga pela promoção da integridade, destacando a responsabilidade compartilhada entre governos, instituições e indivíduos para construir um país mais justo.

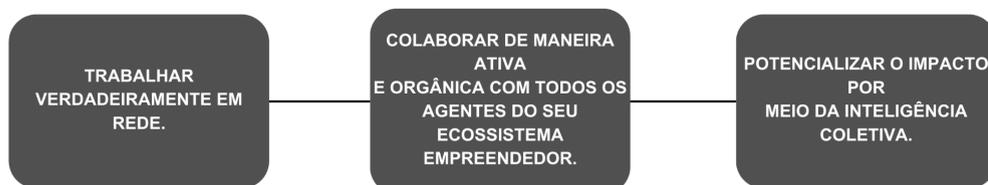
**Figura 2** - Posição do Brasil no Índice de Percepção da Corrupção (IPC).



**Fonte:** Transparência Internacional, 2022.

Segundo o Planejamento Estratégico da Rede (2022), a ideia de que o todo é maior do que a soma das partes é enfatizada. A Rede é concebida como um organismo integrado, onde o impacto é resultado da responsabilidade coletiva. Conforme a Figura 3, o objetivo até o final do triênio, em dezembro de 2024, é colaborar de forma ativa e orgânica com todos os agentes do ecossistema empreendedor, maximizando o impacto por meio da inteligência coletiva.

**Figura 3 -** Objetivo do triênio da Brasil Júnior.



**Fonte:** Adaptado da Brasil Júnior (2022).

O Brasil é considerado um dos países de maior diversidade étnica, com uma população que inclui descendentes de europeus, africanos, indígenas e asiáticos. O Planejamento Estratégico da Rede (2022) acredita em um país mais inclusivo, com igualdade de oportunidades, liberdades e direitos. A diversidade promove um ambiente mais amplo, que melhora a compreensão da realidade e transforma pessoas e organizações através do pensamento crítico e criativo (Figura 4). Empresas que cultivam maior diversidade em suas equipes têm impactos mais significativos.

**Figura 4** - Impactos das empresas que cultivam maior diversidade em suas equipes.

EMPRESAS COM MAIS DIVERSIDADE CONSEGUEM:
Ser mais inovadoras;
Oferecer experiências melhores aos clientes;
Ser mais criativas, felizes e ágeis;
Ter resultados financeiros superiores a empresas menos diversas;
Ser mais engajadas.

Fonte: Adaptado da Brasil Júnior, 2022.

### ***2.1.3 O Impacto do Movimento Empresa Júnior***

O Movimento Empresa Júnior é uma iniciativa que busca promover a educação empreendedora dentro das universidades, permitindo que os estudantes, ainda durante a graduação, possam vivenciar a prática empresarial.

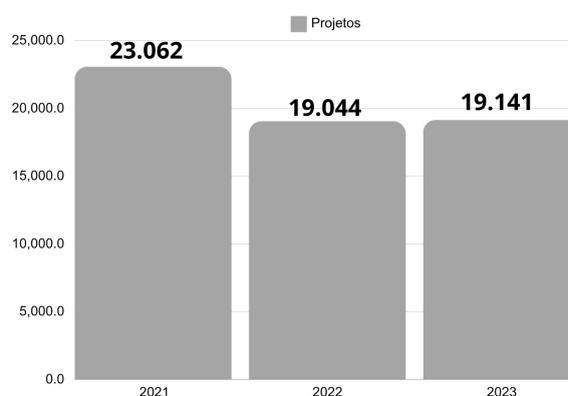
Segundo a Lei 13.267 de 2016, as empresas juniores devem oferecer atividades que estejam alinhadas com os conteúdos programáticos dos cursos de graduação aos quais estão vinculadas. Essa lei formaliza a atuação das empresas juniores e define diretrizes para seu funcionamento, reforçando a importância do aprendizado prático no ambiente universitário. Além disso, a legislação determina que a receita gerada pelos projetos e serviços oferecidos pelas empresas juniores deve ser direcionada exclusivamente para o aprimoramento das atividades centrais da empresa, garantindo que o foco permaneça na educação e formação dos estudantes (Brasil, 2016).

#### ***2.1.3.1 Importância dos Projetos e Faturamento nas Empresas Juniores***

De acordo com o Project Management Institute (PMI), um projeto é um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado único, caracterizando-se por um início e um término definidos (PMI, 2017). No contexto das empresas juniores, os projetos são fundamentais para o desenvolvimento das habilidades técnicas e de gestão dos alunos, proporcionando uma experiência de aprendizado por meio da prática. O aumento do número de projetos realizados pelas empresas juniores é um indicativo da sua capacidade de gerar valor e impactar a formação dos estudantes.

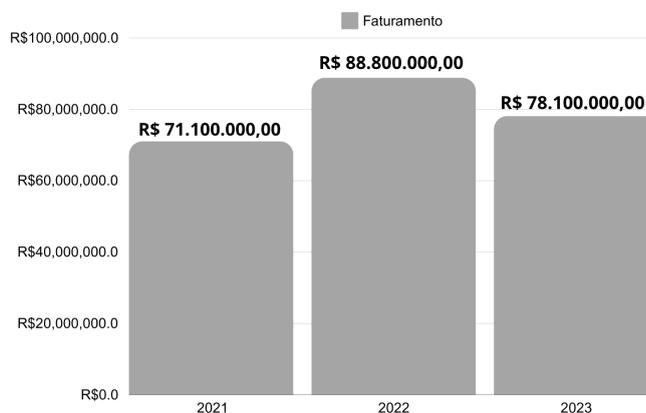
A Lei das Empresas Juniores (Brasil, 2016) estabelece que as atividades dessas organizações devem ser diretamente ligadas aos conteúdos dos cursos de graduação. O envolvimento em projetos permite que os alunos apliquem o conhecimento teórico adquirido em sala de aula em situações práticas, o que aprimora suas competências e aumenta sua empregabilidade. Conforme ilustrado no Figura 5, um maior número de projetos reflete um maior envolvimento dos alunos e uma melhor integração entre teoria e prática.

**Figura 5** - Número de projetos das empresas juniores do Brasil.



**Fonte:** Adaptado da Brasil Júnior, 2024.

Além dos projetos, o faturamento das empresas juniores é outro aspecto crucial, pois ele viabiliza a continuidade das atividades e a expansão das operações. Conforme estabelecido pela legislação, toda a receita deve ser reinvestida na empresa, promovendo a sustentabilidade financeira e a melhoria contínua dos processos e serviços (Brasil, 2016). O aumento do faturamento, como ilustrado na Figura 6, é um indicativo de sucesso e eficiência na gestão das empresas juniores, além de proporcionar mais recursos para investir na formação dos membros.

**Figura 6** - Faturamento das empresas juniores do Brasil.

**Fonte:** Adaptado da Brasil Júnior, 2024.

### 2.1.3.3 O Movimento Empresa Júnior no curso de Engenharia Civil na Paraíba

No estado da Paraíba, as empresas juniores desempenham um papel significativo na formação dos estudantes de Engenharia Civil. Conforme mostrado no Quadro 1, várias empresas juniores estão federadas e vinculadas ao curso de Engenharia Civil, permitindo que os alunos participem de projetos reais e desenvolvam suas competências técnicas e gerenciais.

**Quadro 1** - Empresas Juniores federadas da Paraíba que possuem vínculo com o curso de Engenharia Civil.

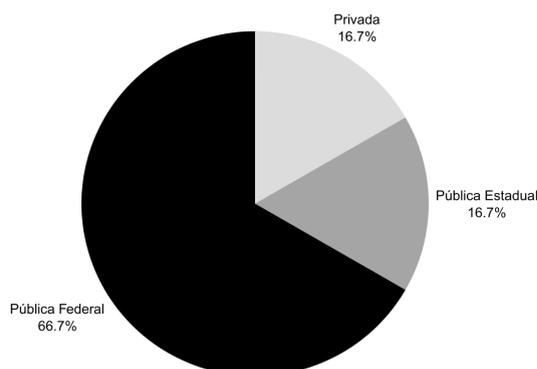
Nome da Empresa Júnior Federada	Universidade
Alicerce Arquitetura e Engenharia Junior	Universidade Federal de Campina Grande
EDIFIC	União Nacional das Instituições de Ensino Superior Privadas
I-Minerva Engenharia Civil	Instituto Federal da Paraíba
Pilares Consultoria Júnior de Engenharia Civil	Universidade Estadual da Paraíba
Planej - Empresa Júnior de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia Civil	Universidade Federal da Paraíba
Pórtico Engenharia Júnior	Universidade Federal de Campina Grande

**Fonte:** Adaptado da Brasil Júnior, 2024.

A análise das empresas juniores na Paraíba revela que a maioria delas tem origem em instituições de ensino superior públicas (Figura 7). Esse dado corrobora com o relatório "Censo & Identidade" da Brasil Júnior de 2015, que aponta que cerca de 93% das empresas

juniores têm suas origens em universidades públicas (Brasil Júnior, 2015). Esse vínculo com universidades públicas reflete a tradição e a qualidade do ensino superior público no Brasil, que proporciona uma base sólida para a criação e desenvolvimento de empresas juniores.

**Figura 7** - Tipos de instituições de ensino vinculadas às empresas juniores de Engenharia Civil da Paraíba.

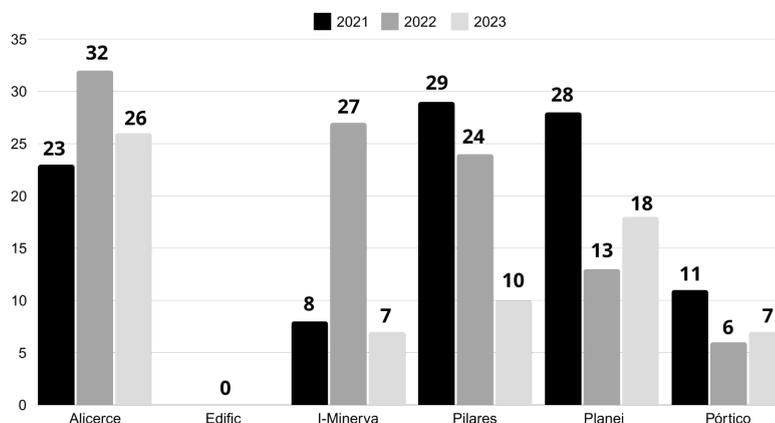


**Fonte:** Adaptado da Brasil Júnior, 2024.

#### ***2.1.4 Resultados das Empresas Juniores de Engenharia Civil na Paraíba***

A análise dos resultados das empresas juniores de Engenharia Civil na Paraíba, conforme demonstrado nos gráficos elaborados, evidencia a importância dessas organizações para a formação dos estudantes. A Figura 8 mostra uma diminuição ou instabilidade no número de projetos, o que pode ser atribuído à otimização das soluções oferecidas aos clientes. A Edific, por exemplo, não apresentou projetos nos anos analisados devido à sua recente fundação.

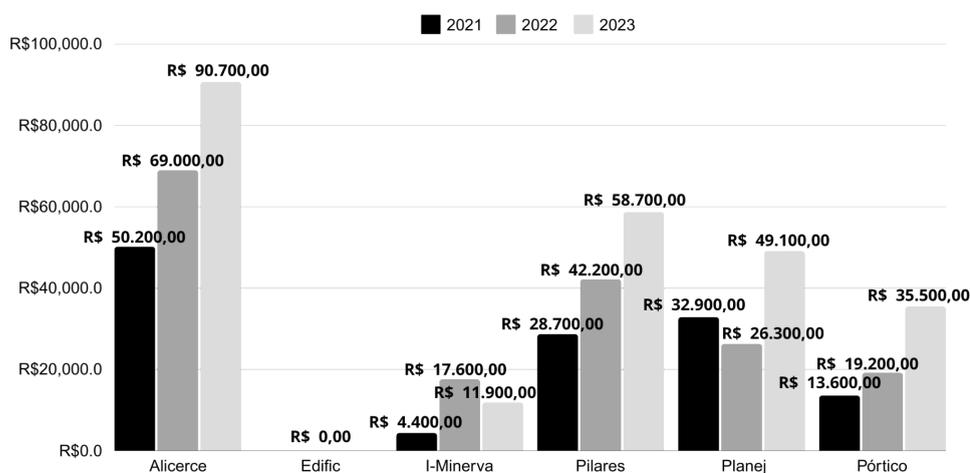
**Figura 8 -** Evolução das empresas juniores vinculadas ao curso de Engenharia Civil na Paraíba em termos de número de projetos.



**Fonte:** Adaptado da Brasil Júnior, 2024.

A Figura 9 ilustra o crescimento constante no faturamento de empresas como Alicerce Arquitetura e Engenharia Júnior, Pilares Consultoria Júnior de Engenharia Civil e Pórtico Engenharia Júnior. Em contraste, I-Minerva Engenharia Civil e Planej - Empresa Júnior de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia Civil apresentaram flutuações no faturamento, refletindo desafios e variações na demanda e na execução de projetos.

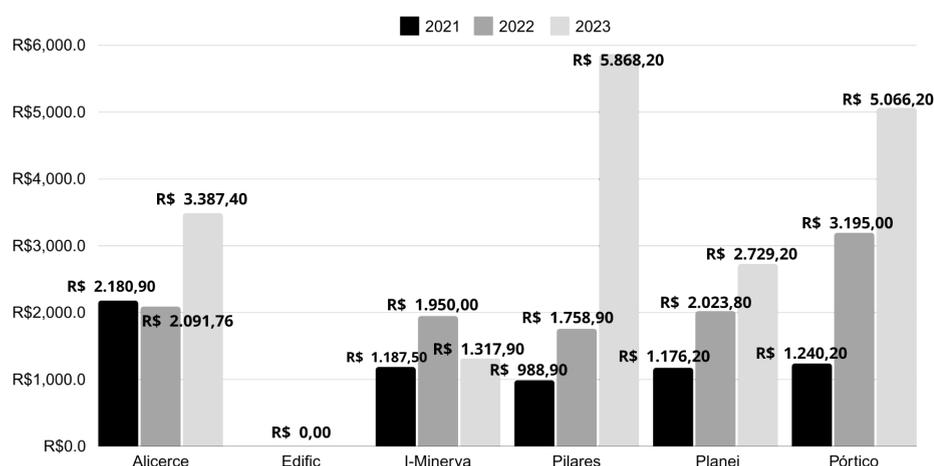
**Figura 9 -** Evolução das empresas juniores vinculadas ao curso de Engenharia Civil na Paraíba em termos de faturamento.



**Fonte:** Adaptado da Brasil Júnior, 2024.

O ticket médio, que representa o valor médio das vendas por cliente, é crucial para uma empresa júnior monitorar sua saúde financeira e desempenho de vendas. A análise deste indicador, exemplificado na Figura 10, reflete o grau de valor agregado aos serviços prestados pelas empresas juniores. Notavelmente, a Pilares Consultoria Júnior de Engenharia Civil, a Alicerce, Empresa Júnior de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia Civil e a Pórtico Engenharia Júnior demonstraram crescimento contínuo, enquanto outras, como Alicerce Arquitetura e Engenharia Júnior e I-Minerva Engenharia Civil, apresentaram resultados mais oscilantes. A Edific, por sua recente fundação, ainda não possui um valor médio estabelecido.

**Figura 10** - Evolução das empresas juniores vinculadas ao curso de Engenharia Civil na Paraíba em termos de ticket médio.



Fonte: Adaptado da Brasil Júnior, 2024.

### 2.1.5 Habilidades técnicas e comportamentais essenciais para um engenheiro civil

Nos países desenvolvidos, na década de setenta, iniciaram-se debates sobre as competências profissionais no ambiente empresarial. Essas discussões ressaltaram a importância de uma educação de alto nível, da mobilidade e do acompanhamento individual na carreira. Simultaneamente, houve uma mudança na valorização, rejeitando-se o antigo sistema hierárquico. Esse novo paradigma reconhece a necessidade de habilidades e conhecimentos específicos, bem como uma abordagem mais flexível e personalizada no desenvolvimento e avanço profissional (Nascimento & Moraes, 2023).

Atualmente, as soft skills são indispensáveis para os engenheiros civis. Habilidades interpessoais e socioemocionais, como compartilhar informações e negociar, tornam-se cruciais no mercado, refletindo a complexidade das tarefas profissionais e a necessidade de adaptação a ambientes dinâmicos. Essas habilidades serão cada vez mais demandadas no futuro, que indica um aumento significativo na proporção de empregos que valorizam essas competências (Deming, 2022).

Nesse contexto, as principais habilidades comportamentais essenciais para um engenheiro civil incluem: comunicação eficaz, trabalho em equipe, liderança, resolução de problemas, pensamento crítico e adaptabilidade. Essas competências permitem que o profissional coordene informações, interaja com pessoas de diferentes perfis e interprete dinamicamente a realidade, tornando-se crucial no desenvolvimento da engenharia. Além disso, a capacidade de gerenciar projetos, negociar com stakeholders e tomar decisões éticas também são fundamentais para o sucesso do engenheiro civil no mercado de trabalho atual e futuro (Monteiro, 2022).

### ***2.1.6 O Movimento Empresa Júnior e o desenvolvimento das habilidades***

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) tem se destacado como um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades técnicas e de soft skills essenciais para os futuros engenheiros, preparando-os de forma abrangente para os desafios do mercado de trabalho. De acordo com Nascimento e Morais (2023), a participação em empresas juniores tem sido associada a um significativo desenvolvimento de habilidades interpessoais, comunicação eficaz, trabalho em equipe e liderança, fundamentais para a atuação profissional dos engenheiros no cenário atual.

Segundo Hirata (2022), há um maior desenvolvimento de habilidades na empresa júnior em comparação ao ambiente de graduação. Esse achado sugere que a participação em uma empresa júnior pode proporcionar um ambiente mais propício para o aprimoramento de competências pessoais em estudantes de engenharia civil do que o próprio curso de graduação.

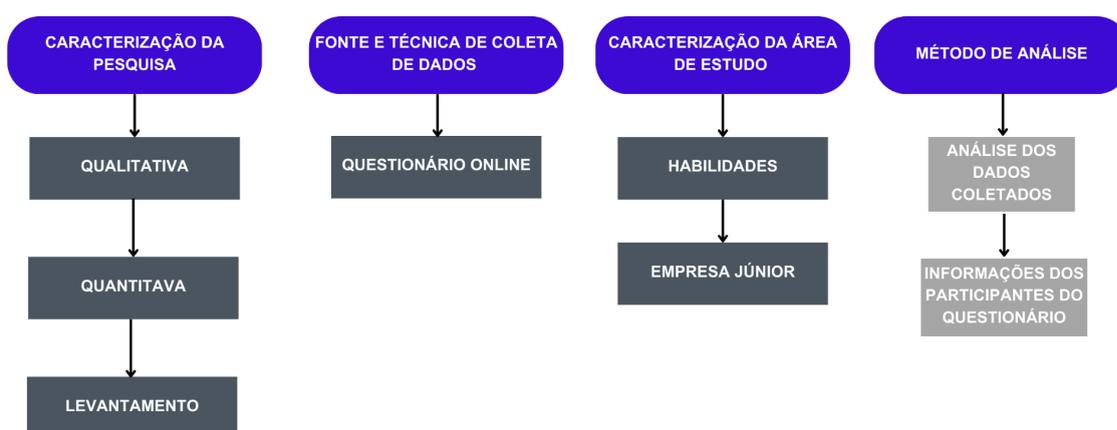
Segundo Nascimento e Morais (2023), há uma notável convergência entre as competências técnicas e pessoais desenvolvidas pelos participantes nas empresas juniores. Por exemplo, habilidades como liderança, resolução de problemas e trabalho em equipe, enfatizadas na literatura, emergem como aspectos centrais do desenvolvimento dos membros das empresas juniores, corroborando com as premissas teóricas apresentadas.

Segundo Lima (2021), aproximadamente 52,4% dos participantes destacaram o envolvimento com a empresa júnior como relevante para sua entrada no mercado de trabalho, sendo que 19% consideraram esse envolvimento decisivo. Em termos de competências técnicas, foram mais desenvolvidos o planejamento e a elaboração de projetos e serviços de engenharia, além das habilidades em comunicação e trabalho em equipe, enfatizando as áreas de execução e realização. Em contrapartida, no que se refere às competências e habilidades, observou-se maior aprimoramento em liderança, posicionamento crítico e criatividade.

### 3 METODOLOGIA

No desenvolvimento deste estudo, adotou-se uma abordagem metodológica fundamentada na triangulação de três métodos - revisão da literatura, análise documental da Brasil Júnior e questionários aplicados - isso proporcionou uma compreensão abrangente das questões em estudo. A abordagem embasada em estudos prévios, como pesquisas e artigos publicados dos últimos 6 anos, e análise documental, como o Planejamento Estratégico da Rede, enriqueceram a análise com um sólido embasamento teórico, enquanto o questionário trouxe insights práticos e perspectivas diretas dos estudantes, ampliando a validade e a relevância dos resultados. A revisão extensiva da literatura proporcionou percepções valiosas sobre o papel das empresas juniores na formação do engenheiro civil na Paraíba, com enfoque no desenvolvimento de habilidades técnicas, competências profissionais e integração entre teoria e prática. Além disso, aplicou-se um levantamento recolhendo informações de todos os integrantes que participaram do questionário, foi possível identificar tendências, desafios e melhores práticas já estabelecidas no contexto das empresas juniores. A pesquisa documental utilizou documentos da Brasil Júnior, dados do portal da Brasil Júnior, e da PB Júnior, além de fontes como a Organização Internacional do Trabalho, para embasar teoricamente o estudo sobre o impacto das empresas juniores na formação do engenheiro civil na Paraíba. A Figura 11 ilustra o fluxograma da metodologia.

**Figura 11** - Fluxograma da metodologia.

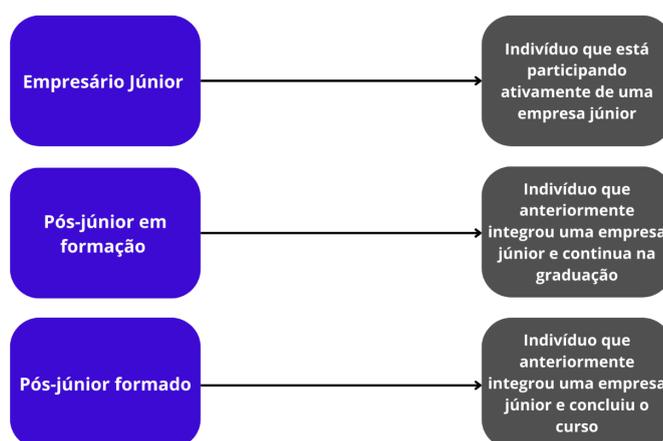


**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

A escolha metodológica incluiu a aplicação de um questionário digital, desenvolvido com base em estudos anteriores como Costa (2018), Alves (2018) e Nascimento e Morais (2023).

O questionário foi amplamente divulgado nas redes sociais (WhatsApp, Telegram e Instagram), além de ter sido enviado por e-mail para os participantes das Empresas Juniores Federadas de Engenharia Civil no Estado da Paraíba até o início de Junho de 2024. Esta pesquisa online teve como objetivo analisar a percepção de empresários juniores e ex-empresários juniores, tanto em fase de formação quanto já graduados (Figura 12), sobre sua experiência nas empresas juniores, seu envolvimento nesse contexto e as habilidades adquiridas.

**Figura 12** - Indivíduos aptos para responder ao questionário.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

Considerando a dispersão geográfica das empresas federadas por todas as regiões do estado da Paraíba e o fato de muitos participantes já estarem graduados, optou-se pela realização de um formulário online para garantir um maior alcance e impacto dos resultados. O formato online permitiu alcançar uma amostra diversificada de empresários juniores e ex-empresários juniores, abrangendo desde estudantes em formação até profissionais já inseridos no mercado de trabalho. Essa abordagem também facilitou a participação de respondentes de diferentes localidades, maximizando a representatividade geográfica e aumentando a validade externa dos resultados.

O método utilizado para determinar o número de entrevistados foi o tamanho da amostra, levando em consideração uma população finita, conforme descrito pela Equação 1.

Esse método é amplamente reconhecido por sua robustez estatística ao assegurar que a amostra seja representativa da população-alvo, permitindo generalizações mais confiáveis dos resultados obtidos.

$$n = \frac{\left(\frac{Z_{\alpha}}{2}\right)^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E_0^2 \cdot (N-1) + \left(\frac{Z_{\alpha}}{2}\right)^2 \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

As variáveis utilizadas e os valores calculados na equação acima são indicados a seguir:

**n** – corresponde ao comprimento da amostra (139 entrevistados);

**$Z_{\alpha} / 2$**  – refere-se ao grau de confiança, com 90% (1,645);

**$E_0$**  – erro amostral, ou seja, a diferença entre um resultado amostral e o verdadeiro resultado populacional (5%);

**P** – proporção da amostra, correspondente aos indivíduos que pertencem à categoria que será analisada (0,50);

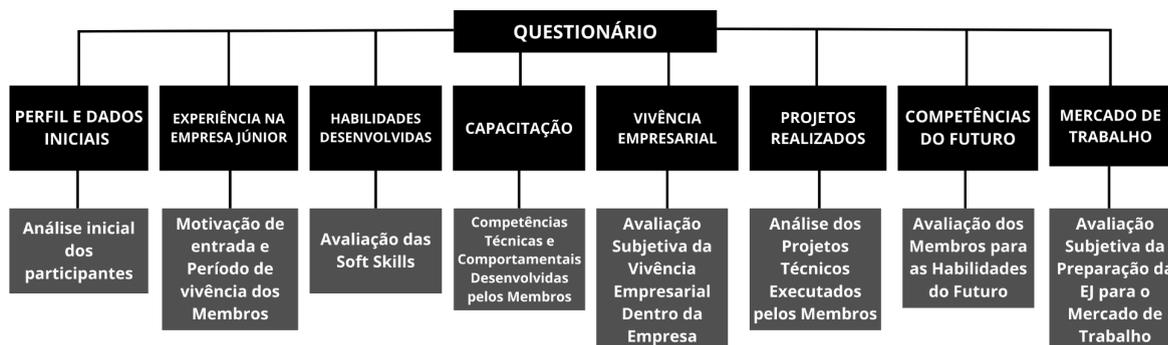
**q** – proporção da população de indivíduos que não pertencem à categoria analisada ( $q = 1 - p \Rightarrow q = 0,50$ );

**N** – número de membros que são empresários júnior e pós-júnior (285 membros).

O número de empresários júnior e pós-júnior foi registrado através do portal da Brasil Júnior, totalizando 285 membros elegíveis para participar do questionário. Utilizando a fórmula de tamanho da amostra, determinou-se que uma quantidade representativa deste grupo seria de 139 respostas.

Conforme a Figura 13, o questionário se divide em oito importantes temas: (I) O perfil e dados iniciais dos participantes; (II) Experiência na Empresa Júnior; (III) Habilidades desenvolvidas na empresa júnior; (IV) Capacitação dentro das empresas juniores; (V) Vivência Empresarial; (VI) Projetos realizados pelos empresários juniores; (VII) Competências do futuro e (VIII) Mercado de Trabalho.

**Figura 13 - Divisão do questionário.**



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

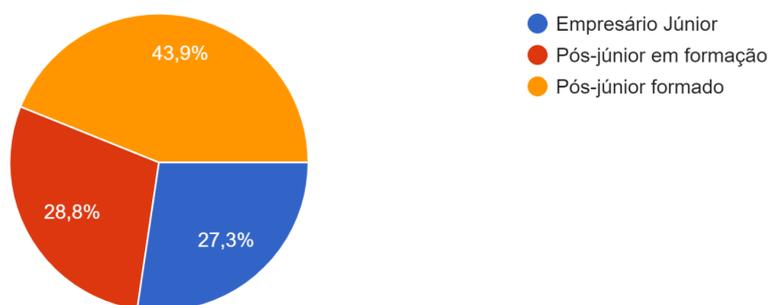
Os resultados foram analisados e correlacionados com o referencial teórico, permitindo a formulação de discussões e conclusões substanciais sobre o impacto das Empresas Juniores na formação dos engenheiros civis na Paraíba.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 Dados iniciais

As duas primeiras perguntas do questionário investigaram o perfil dos respondentes e as empresas pelas quais foram membros. (Figura 14). Através das respostas obtidas, constatou-se que a maioria dos respondentes eram pós-júnior formados, representando 43,9% das respostas. Em seguida, estavam os pós-júnior em formação, com 28,8%. Por fim, os empresários juniores com 27,3%.

**Figura 14** - Perfil dos participantes.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

A análise dos dados revelou que a maioria dos respondentes eram da Pilares, representando 27,3% do total. Em seguida, apareceram os membros da Planej, com 19,4%, e, por fim, os da Pórtico, que constituíram 17,3% dos participantes, como representado na Figura 15.

**Figura 15** - Empresa júnior dos participantes.



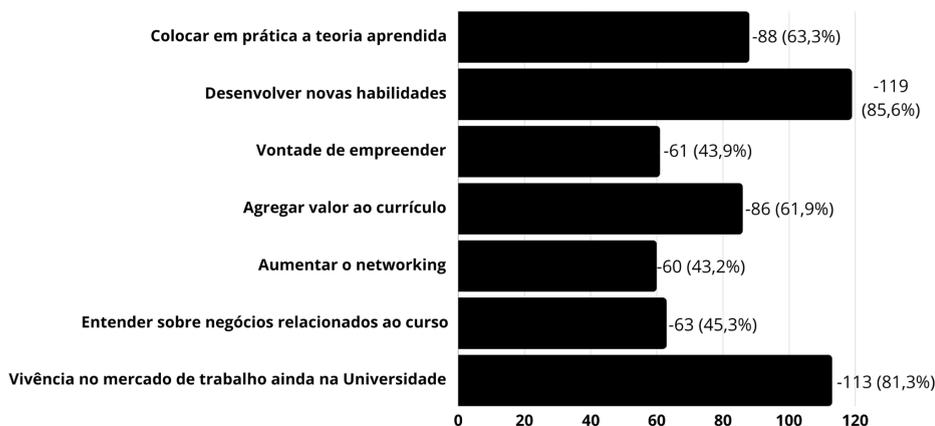
**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

## 4.2 Experiência na Empresa Júnior

Os profissionais diplomados, devido à sua elevada capacidade intelectual e relevância no mercado de trabalho, têm como objetivo, em suas carreiras, gerenciar equipes responsáveis por tarefas operacionais, assumindo, assim, papéis cada vez mais táticos e estratégicos. Para desempenhar eficientemente a função de líder, é imprescindível estar bem preparado. Contudo, durante a formação universitária, raramente surgem oportunidades para liderar projetos, equipes ou processos. As atividades acadêmicas, geralmente designadas pelos professores, não refletem a organização e as dinâmicas encontradas no mercado de trabalho (Alves, 2018).

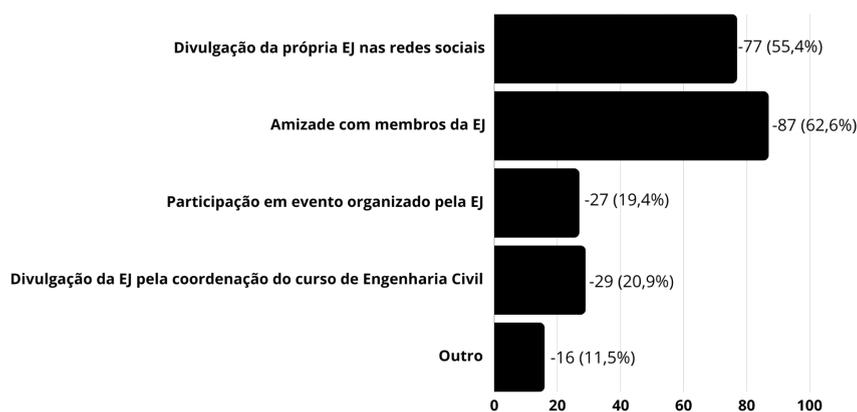
Para o desenvolvimento dessas habilidades de liderança e a busca por novas oportunidades, os universitários recorrem às empresas juniores. Estas organizações oferecem um ambiente propício para a aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos, promovendo o amadurecimento profissional e a preparação efetiva para os desafios do mercado. As empresas juniores funcionam como um laboratório de experiências reais, onde os estudantes podem exercer papéis de liderança, gestão e inovação, essencialmente moldando futuros profissionais mais capacitados e preparados para contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento econômico e social do país (Alves, 2018).

A Figura 16 ilustra as motivações que levaram os empresários juniores e pós-juniores a ingressarem no Movimento Empresa Júnior. De acordo com os resultados da pesquisa, observou-se que 85,6% dos participantes ingressaram nas Empresas Juniores para desenvolver novas habilidades. Além disso, 81,3% entraram para uma vivência antecipada do mercado de trabalho, enquanto 63,3% visaram aplicar na prática as teorias aprendidas durante a sua formação acadêmica. Esses resultados evidenciam uma lacuna no ensino universitário, especialmente nos cursos de Engenharia Civil, que deveriam integrar de forma mais eficaz essas competências essenciais ao currículo, preparando melhor os alunos para os desafios reais do mercado de trabalho.

**Figura 16 - Motivação da entrada no MEJ.**

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

A Figura 17 ilustra como os participantes tomaram conhecimento da Empresa Júnior. Segundo os resultados, 62,6% dos entrevistados ficaram sabendo das EJs por meio de amigos, enquanto 55,4% foram informados por meio da divulgação nas redes sociais. Esses dados destacam a importância de uma estratégia de marketing eficaz para a expansão e visibilidade das EJs.

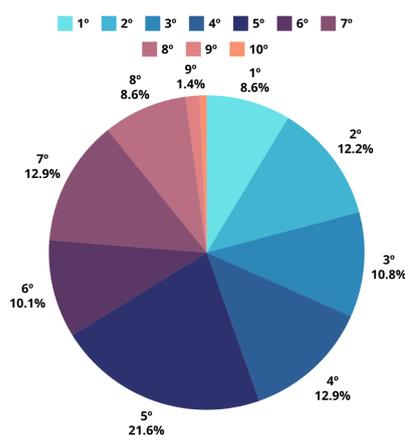
**Figura 17 - Como os participantes ficaram sabendo das EJs.**

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

A Figura 18 ilustra que 21,6% dos participantes ingressaram nas Empresas Juniores no 5º período e 12,9% no 7º e 4º período. Vale ressaltar que o 2º, 3º e 6º período também receberam um grande número de votos. Isso indica que a maioria dos membros ingressa nas EJs em um momento oportuno para adquirir práticas profissionais relevantes. No entanto, é

fundamental que as EJs busquem atrair mais membros dos primeiros períodos. Essa antecipação proporciona uma experiência ainda mais enriquecedora, já que os estudantes nos períodos iniciais geralmente dispõem de mais tempo e estão menos envolvidos com atividades de ensino, pesquisa, extensão e estágio. Assim, participar das EJs desde cedo pode maximizar o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos práticos dos universitários.

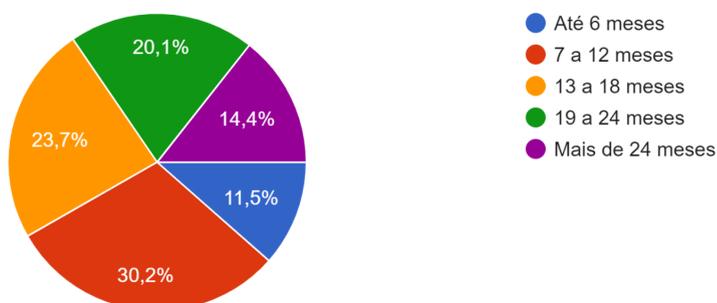
**Figura 18** - Semestre de entrada dos participantes na Empresa Júnior.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A Figura 19 ilustra que 30,2% dos participantes passaram entre 7 a 12 meses e 23,7% entre 13 a 18 meses dentro da EJ, conforme demonstrado na Figura 19. Esse comportamento pode estar associado ao fato de que os alunos, durante a graduação, participam de diversas atividades como bolsas de pesquisa e estágios, o que limita o tempo dedicado às Empresas Juniores.

**Figura 19** - Tempo (em meses) que os participantes passaram dentro da Empresa Júnior.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Para concluir esta etapa, observou-se o nível hierárquico dentro das Empresas Juniores de Engenharia Civil na Paraíba. São reconhecidos quatro níveis hierárquicos que permitem aos empresários juniores desempenharem papéis de liderança dentro das empresas: assessor, consultor, gerente e diretor.

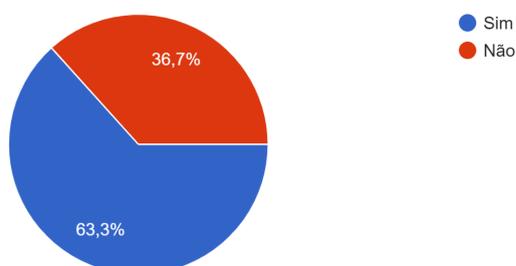
No nível hierárquico mais baixo, encontram-se os assessores e consultores, responsáveis por executar os projetos da empresa júnior. Após passarem por capacitações, os alunos, com auxílio de um professor ou profissional qualificado, desenvolvem os projetos e são gerenciados por um gerente ou diretor.

No nível intermediário, destacam-se duas figuras: o gerente de projeto, encarregado de liderar os consultores na execução dos projetos, garantindo o cumprimento dos prazos de entrega, verificando a qualidade do projeto e monitorando o desenvolvimento dos empresários juniores envolvidos. Outra figura é o gerente de negócios, responsável por atrair novos clientes para a empresa. Esta função engloba a área comercial das empresas juniores, onde os universitários entram em contato com os clientes e desenvolvem habilidades de negociação para melhorar as taxas de conversão de clientes.

Por último, tem-se o corpo de diretores, geralmente composto por quatro a sete membros, responsáveis por áreas como marketing e estratégia de projetos. Estes diretores são os responsáveis por definir a estratégia da empresa júnior e pela gestão operacional ao longo do ano ou semestre de mandato.

De acordo com a Figura 20, é evidente como as empresas juniores desempenham um papel vital na formação de líderes dentro do sistema educacional. Os empresários juniores respondentes destacaram que 63,3% já ocuparam algum cargo de liderança em suas EJs.

**Figura 20** - Respondentes que já passaram por algum cargo de liderança na EJ.

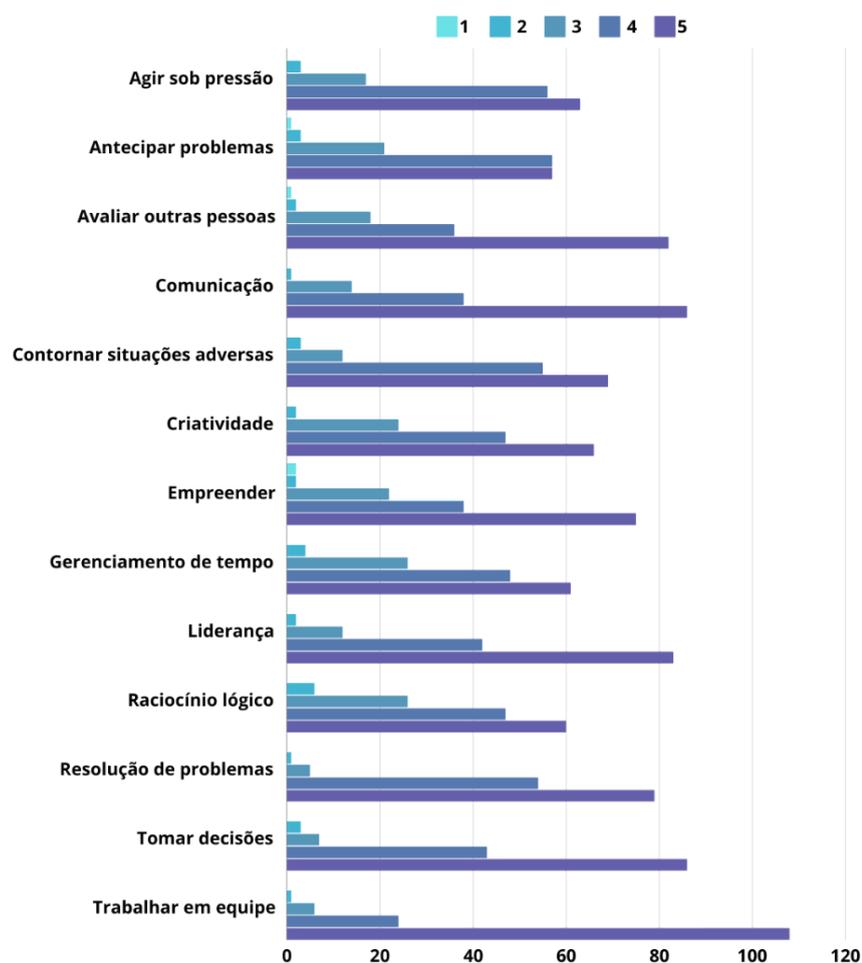


**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

### 4.3 Habilidades desenvolvidas na empresa júnior

Avaliou-se o grau de contribuição da EJ para o desenvolvimento de 13 habilidades específicas, utilizando uma escala de 1, para pouco desenvolvido, a 5, para muito desenvolvido, para cada uma. Conforme ilustrado na Figura 21, a maioria das respostas se concentrou nas pontuações 4 e 5 para todas as habilidades avaliadas. Esse resultado evidencia que a EJ efetivamente contribui significativamente para o aprimoramento dessas habilidades, destacando-se as competências em avaliar outras pessoas, comunicação, liderança, resolução de problemas, tomar decisões e trabalho em equipe. Tal impacto positivo pode ser atribuído ao ambiente proporcionado pela EJ, caracterizado por metas a serem alcançadas, projetos realizados por equipes diversificadas, compostas por pessoas com perfis variados e a interação com uma ampla quantidade de clientes.

**Figura 21** - Avaliação das habilidades interpessoais desenvolvidas nas empresas juniores.

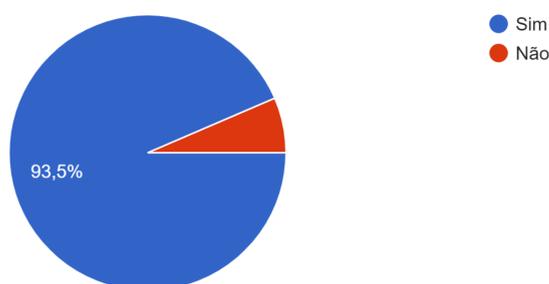


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

#### 4.4 Capacitação dentro das empresas juniores

Conforme ilustrado na Figura 22, dos 139 empresários juniores que responderam ao questionário, apenas 6,5% nunca tiveram uma capacitação formal durante sua jornada na empresa júnior. Esse dado demonstra um comprometimento significativo das empresas juniores com o desenvolvimento de seus membros, evidenciando que a vasta maioria dos participantes tem acesso a oportunidades de aprendizado e crescimento. Esse alto índice de capacitação formal reflete a eficácia das empresas juniores em preparar seus membros para desafios profissionais reais, fortalecendo a formação acadêmica e prática dos estudantes.

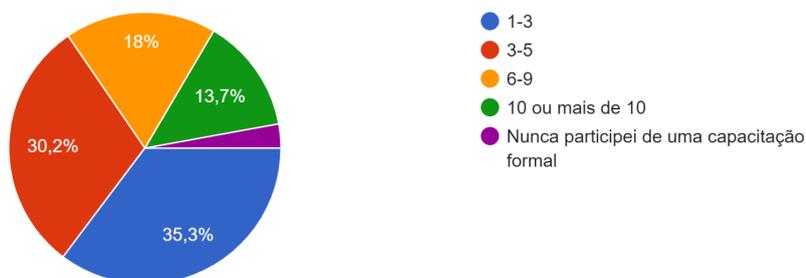
**Figura 22** - Respondentes que participaram de capacitações formais na Empresa Júnior.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

Conforme a Figura 23, foi observado que 35,3% dos empresários juniores participaram de uma a três capacitações durante seu envolvimento com o Movimento Empresa Júnior, enquanto 30,2% participaram de três a cinco, evidenciando disparidades nos níveis de investimento em capacitação entre as diferentes Empresas Juniores. Esses dados indicam a necessidade de um aprimoramento nos investimentos em capacitação em algumas EJs, enquanto em outras já se observa eficácia nessa área.

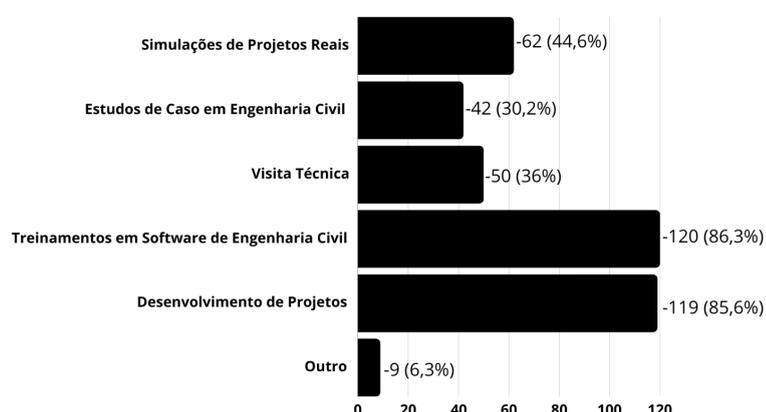
**Figura 23** - Quantidade de capacitações formais que os membros participaram.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

No âmbito das capacitações técnicas nas Empresas Juniores ligadas ao curso de Engenharia Civil, 86,3% dos respondentes indicaram terem recebido treinamento em software de Engenharia Civil, 85,6% em desenvolvimento de projetos e 44,6% em simulação de projetos reais (Figura 24). Esses dados evidenciam a efetividade das capacitações técnicas, demonstrando que os empresários juniores desenvolvem um sólido senso técnico ao trabalharem com projetos reais.

**Figura 24** - Tipos de capacitações que os respondentes tiveram em suas empresas juniores.

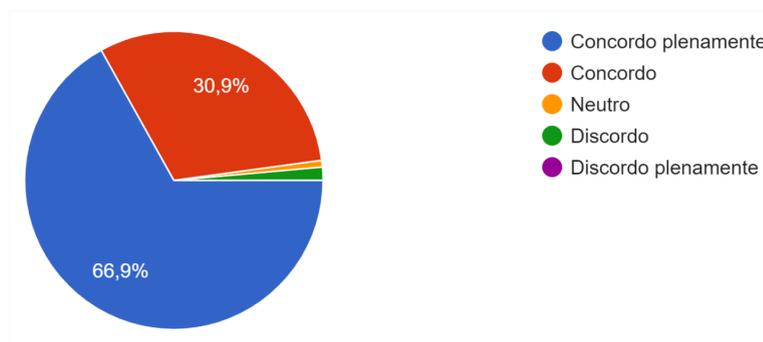


**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

#### 4.5 Vivência empresarial

A análise dos dados revelou uma forte tendência entre os participantes em reconhecer o impacto positivo da experiência na Empresa Júnior no desenvolvimento de suas habilidades técnicas em Engenharia Civil. Conforme ilustrado na Figura 25, 66,9% dos respondentes concordando plenamente com essa afirmação e mais 30,9% afirmando concordar, ficando evidente que a maioria dos estudantes percebeu um benefício tangível em suas capacidades técnicas como resultado de seu envolvimento com as empresas juniores.

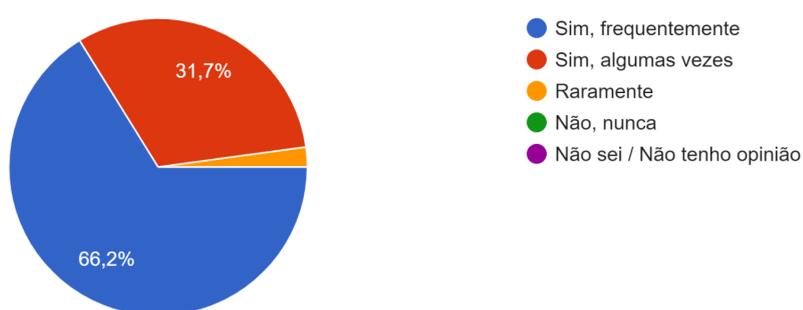
**Figura 25** - Impacto da experiência na Empresa Júnior no desenvolvimento das habilidades técnicas em Engenharia Civil.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

Por conseguinte, foi investigado se as atividades desempenhadas na Empresa Júnior ofereceram oportunidades para a aplicação dos conhecimentos teóricos adquiridos durante a graduação em situações práticas de Engenharia Civil. Os resultados revelaram que 66,2% dos participantes responderam que sim, frequentemente, enquanto 31,7% afirmaram que sim, algumas vezes, como mostra a Figura 26. Esses dados demonstram a significativa proporção de estudantes que reconhecem as empresas juniores como ambientes propícios para a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos em contextos reais da Engenharia Civil.

**Figura 26** - Oportunidades para aplicar conhecimentos teóricos na Empresa Júnior.

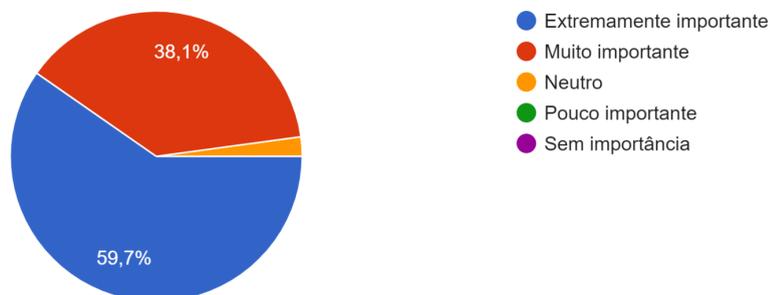


**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

Além disso, indagou-se aos respondentes sobre como eles avaliam a importância dessa experiência para sua futura carreira como engenheiro civil. Os dados revelaram que 59,7% consideram ou consideraram essa vivência como extremamente importante, enquanto 38,1% a classificaram como importante (Figura 27). Esses resultados refletem uma clara

percepção dos participantes sobre o valor significativo que a experiência na Empresa Júnior tem para suas carreiras futuras como engenheiros civis.

**Figura 27** - Importância da vivência na Empresa Júnior para a carreira como engenheiro civil.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

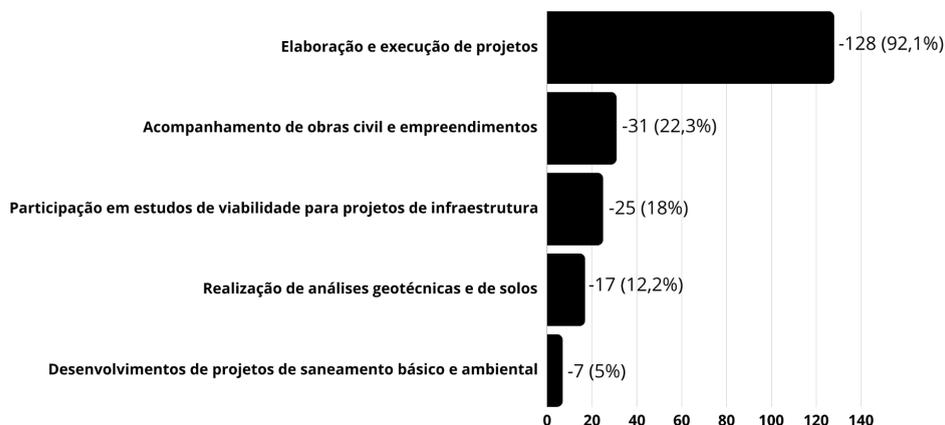
#### 4.6 Projetos realizados pelos empresários juniores

Nesta seção, analisaram-se os projetos que os participantes já realizaram em suas empresas juniores. É importante destacar que, nas empresas juniores, geralmente é necessário passar por uma preparação prolongada de software e de projetos antes de executar o projeto real.

Por meio da Figura 28, é possível analisar as principais atividades realizadas pelos 139 participantes da pesquisa, todos membros de empresas juniores do curso de Engenharia Civil. A grande maioria dos participantes, 92,1%, afirmaram que se envolviam ativamente na elaboração e execução de projetos em suas empresas juniores. Além disso, quase um quarto dos participantes, 22,3%, disseram que se dedicavam ao acompanhamento de obras e empreendimentos. Cerca de 18% dos membros participavam da realização de estudos de viabilidade para projetos de infraestrutura.

Além dessas atividades principais, as áreas de geotecnia e projetos de saneamento também receberam votos, demonstrando a variedade de experiências práticas que os membros puderam vivenciar em suas empresas juniores. Essa diversidade de atividades realizadas pelos estudantes de Engenharia Civil evidencia a riqueza de oportunidades proporcionadas pelo Movimento Empresa Júnior, permitindo que eles apliquem seus conhecimentos teóricos em situações reais e impactem positivamente a sociedade.

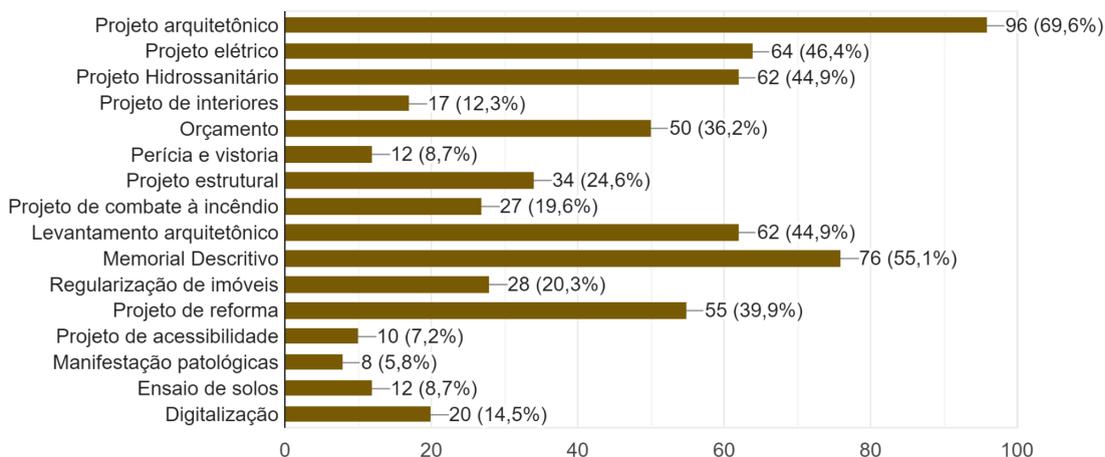
**Figura 28** - Atividades que os membros realizam de forma ativa.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

Analisando a Figura 29, é nítido perceber que os empresários juniores realizam muitos projetos que geram interface com a variedade de serviços que as empresas juniores prestam, como os serviços de Arquitetura. Ponto importante de se ressaltar é a grande quantidade de opções que os empresários juniores têm de executar serviços como projetos elétricos, hidrossanitários, patologias, projetos estruturais e orçamentários. Quanto maior for a variabilidade de serviços prestados, mais ampla será a vivência empresarial no eixo de projetos e o empresário júnior conseguirá desenvolver melhor as disciplinas ministradas na instituição de ensino superior.

**Figura 29** - Projetos que os membros já executaram.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

Ademais, foi perguntado também aos participantes como era sua participação ativa em projetos e atividades da Empresa Júnior. De acordo com os resultados, 38,1% disseram

que já foram líderes de equipe em vários projetos, 33,8% disseram que participaram ativamente em algumas atividades, mas não em todos os projetos e 23,7% disseram que contribuíram com ideias e soluções em diversos projetos, como mostra a Figura 30. Esses dados evidenciam que os membros tiveram diferentes níveis de envolvimento e protagonismo nas atividades da Empresa Júnior, desde a liderança de equipes em múltiplos projetos até a contribuição pontual com ideias e soluções.

**Figura 30** - Participação ativa dos membros em projetos e atividades da Empresa Júnior.



**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2024.

#### 4.7 Competências do futuro

A cada dia que passa, as empresas precisam de pessoas com experiência exclusiva para o impacto no presente e no futuro.

Novas competências pessoais surgem como determinantes para a sobrevivência nas empresas. Desenvolver essas habilidades são condições de sucesso para o futuro. Hoje, apesar de parecerem um pouco distantes da realidade cotidiana, elas são fatores diferenciais na atualidade, mas, que, em pouco tempo, serão comuns e necessárias. Além das competências tradicionais como negociação, visão sistêmica, foco em resultado, criatividade, entre outras, as novas competências compõem um conjunto de conhecimentos, práticas e atitudes altamente alinhados com um mundo em disrupção (Elias, 2020).

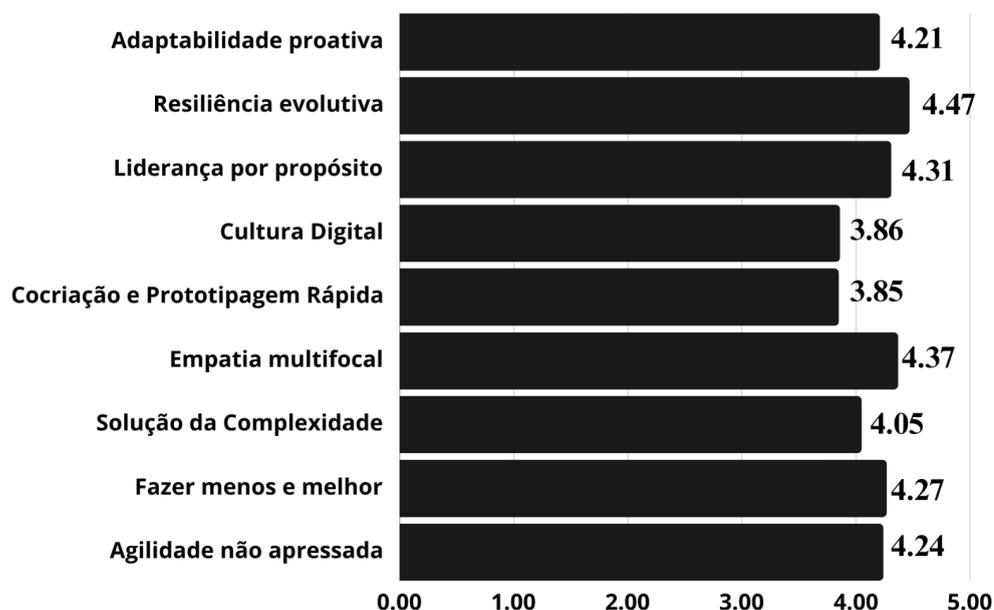
Segundo Elias (2020), um palestrante especialista em gestão de mudanças, futuro e inovação, existem 9 principais habilidades que um profissional do futuro precisa ter, como demonstrado na Figura 31.

**Figura 31** - Principais competências do futuro.

Habilidade	Definição
Adaptabilidade proativa	Capacidade de aproveitar as oportunidades e desafios do futuro através da identificação de tendências, dados e informações
Resiliência evolutiva	Chamamos de resiliência evolutiva a capacidade de aprender com os desafios e voltar melhor do que era antes
Liderança por propósito	Um propósito claro serve como o fator mobilizador para as mudanças de atitude, motivação, iniciativa, engajamento, inovação, solução de problemas e busca de oportunidades.
Cultura Digital	Podemos dizer que a cultura digital é a "capacidade de criar, engajar e nutrir redes de negócios ou mudanças sociais através do uso inteligente de mídia eletrônica e dos recursos digitais"
Cocriação e Prototipagem Rápida	E a capacidade de explorar sua criatividade para construir e desenvolver coisas novas, bem como se conectar com outras pessoas na criação.
Empatia multifocal	Precisamos nos colocar no lugar "dos outros" sabendo que cada parte envolvida pode ter visão, desejos e necessidades radicalmente diferentes.
Solução da Complexidade	Precisaremos de um pensamento menos linear, mais disruptivo e com relações interdependentes entre as pessoas
Fazer menos e melhor	Precisaremos ter muito foco e propósito para saber identificar quais ações realmente valem a pena
Agilidade não apressada	O mundo VUCA requer agilidade, ou seja, ser rápido, mas não podemos agir sem planejar, entender, diagnosticar e interpretar o cenário, os riscos e impactos de nossas ações.

**Fonte:** Adaptado de Elias, 2020.

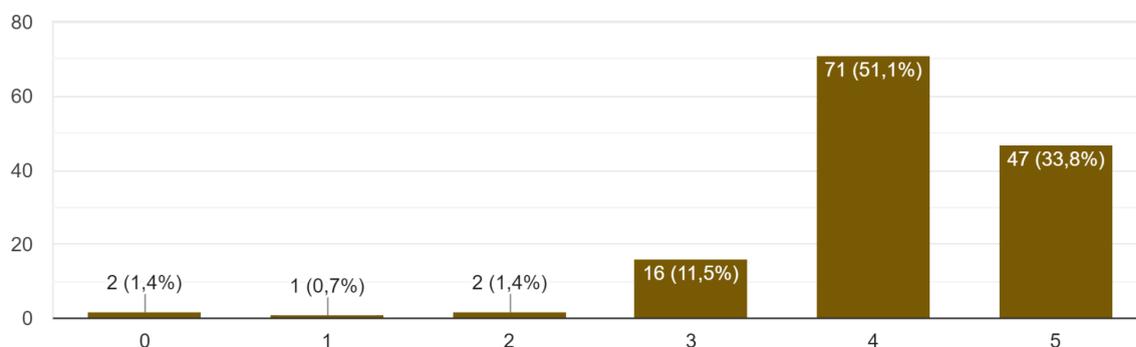
Assim, essa seção se desenvolveu na avaliação dos participantes das 9 habilidades do futuro descritas em uma avaliação de 1 a 5 de cada competência, sendo 1 como pouco desenvolvido e 5 muito desenvolvido. Como se analisa na Figura 32, as médias ficaram entre 4 e 5, tendo como destaque “Resiliência evolutiva”, “Empatia multifocal”, “fazer menos e melhor” e “Agilidade não apressada”. Isso mostra o quanto as empresas juniores têm levado profissionais de engenharia civil qualificados para o mercado de trabalho. Entretanto, essas organizações poderiam ter um olhar mais crítico para as habilidades de "Cultura Digital" e "Cocriação e Prototipagem Rápida", pois foram as únicas que ficaram abaixo da média 4.

**Figura 32** - Avaliação das competências do futuro.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

#### 4.8 Mercado de Trabalho

Por fim, foi perguntado aos participantes como eles se sentem mais preparados para o mercado de trabalho devido à sua experiência na Empresa Júnior, em uma escala de 0 a 5, sendo 0 com pouco eficaz e 5 como muito eficaz (Figura 33). 51,1% deram uma nota 4 e 33,8% deram uma nota 5, tendo como média geral 4,11, o que revela que a Empresa Júnior é eficaz em sua contribuição na formação dos Engenheiros Civis.

**Figura 33** - Avaliação dos membros quanto a eficácia da empresa júnior para o mercado de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

## 5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

Neste tópico serão apresentadas as conclusões obtidas por meio dessa pesquisa, bem como sugestões para pesquisas futuras envolvendo o mesmo objeto de estudo.

### 5.1 Conclusão

O presente estudo se propôs a investigar o valor das empresas juniores na formação dos profissionais de Engenharia Civil no Estado da Paraíba. Os resultados revelam que a participação nessas organizações estudantis é crucial para o desenvolvimento de habilidades técnicas e competências profissionais, promovendo uma integração eficaz entre teoria e prática.

A vasta maioria dos estudantes reconhece o impacto positivo da experiência na empresa júnior, com 97,8% concordando que ela contribui para o aprimoramento de suas habilidades técnicas. Ademais, 97,9% afirmam que as atividades realizadas proporcionaram oportunidades valiosas para aplicar conhecimentos teóricos em situações práticas da Engenharia Civil.

Essa imersão antecipa e prepara os estudantes para os desafios do mercado de trabalho, fortalecendo sua formação acadêmica e prática. As empresas juniores oferecem um ambiente estimulante para o desenvolvimento de habilidades como comunicação eficaz, liderança inspiradora, resolução criativa de problemas e trabalho em equipe sinérgico.

Participar ativamente em projetos e atividades da empresa júnior é fundamental para o desenvolvimento de habilidades de liderança e a busca por novas oportunidades. Os participantes ingressam nessas organizações com o objetivo de desenvolver novas habilidades, aplicar teorias acadêmicas na prática e antecipar a experiência profissional.

Além disso, os empresários juniores têm a chance de cultivar habilidades essenciais para o futuro, como adaptabilidade proativa e liderança por propósito, fundamentais para o sucesso profissional em um mercado de trabalho cada vez mais complexo.

Considerando as evidências obtidas neste estudo, é recomendável que as empresas juniores adotem estratégias específicas para aprimorar as habilidades identificadas como cruciais para o desenvolvimento profissional dos estudantes de Engenharia Civil. Isso pode ser alcançado através da implementação de programas de capacitação e orientação personalizada, visando proporcionar aos participantes uma formação mais completa e alinhada com as demandas do mercado de trabalho. Além disso, é fundamental que sejam

estabelecidas parcerias efetivas com as instituições de ensino superior, a fim de promover uma integração mais estreita entre a teoria acadêmica e a prática profissional. Essa colaboração pode resultar na criação de políticas educacionais que favoreçam a inserção de experiências práticas no currículo acadêmico, enriquecendo a formação dos estudantes e preparando-os de forma mais eficaz para os desafios do mercado.

Este estudo, portanto, busca aprofundar a compreensão da importância das empresas juniores na formação do profissional de Engenharia Civil no estado da Paraíba. Destaca-se a contribuição dessas organizações para o desenvolvimento de habilidades técnicas e interpessoais, bem como sua influência positiva na empregabilidade e no sucesso profissional dos estudantes. Ademais, propõe-se que este estudo sirva como embasamento para futuras ações e políticas voltadas à promoção da integração entre teoria e prática, à melhoria da formação profissional e ao aumento da empregabilidade dos engenheiros civis na região.

## **5.2 Sugestões para Pesquisas Futuras**

Com a finalidade de aprofundar os resultados encontrados nesta pesquisa, propõe-se para trabalhos futuros:

- Impacto das Empresas Juniores de Engenharia Civil no Desenvolvimento Econômico da Paraíba;
- Impacto das Empresas Juniores de Engenharia Civil na Formação de Líderes e Empreendedores na Paraíba;
- Desenvolvimento de Habilidades em Software de Engenharia Civil em Empresas Juniores: Um Estudo sobre a Capacitação em BIM.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Pedro Affonso Campos. **O impacto do movimento empresa júnior na formação do engenheiro civil no âmbito da UFPE**. Trabalho de conclusão de curso. Graduação em Engenharia Civil. Universidade Federal de Pernambuco, 2018.
- BALIANA, I. (2022, 2 de junho). **Movimento Empresa Júnior ajuda jovens a entrar 4x mais rápido no mercado**. *Revista Quero*. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/movimento-empresa-junior-ajuda-jovens-a-entrar-4x-mais-rapido-no-mercado>. Acesso em: 25 jun. 2022.
- BRASIL. **Brasil piora duas posições em ranking de corrupção**. *GI*, 25 jan. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2022/01/25/brasil-piora-duas-posicoes-em-ranking-de-corrupcao.ghtml>. Acesso em: 25 jun. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.267**, de 13 de setembro de 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13267.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13267.htm). Acesso em: 10 jun. 2024.
- BRASIL JÚNIOR**. 2024. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- BRASIL JÚNIOR. **Planejamento Estratégico [2022-2024]**. 2022. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1LDktJRsyXNniurTZj5Oh0cQDEWD3u0Zr/view>. Acesso em: 10 de junho de 2024.
- COSTA, Mateus Arruda. **Contribuições do Movimento Empresa Júnior no contexto do curso de Engenharia Civil no Brasil**. 2018. 70f. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Engenharia Civil. Universidade Estadual de Maringá, Maringá.
- DEMING, D. **The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market**. *Quarterly Journal of Economics*, v. 132, n. 4, p. 1593-1640, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- ELIAS, Marcelo de. **As 10 Novas Competências Essenciais para o “Futuro do Presente”**. Marcelo de Elias, jun. 2020. Disponível em: <https://marcelodeelias.com.br/as-10-novas-competencias-essenciais-para-o-futuro-do-presente/>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- G1. **Brasil piora duas posições em ranking de corrupção**. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2022/01/25/brasil-piora-duas-posicoes-em-ranking-de-corrupcao.ghtml>. Acesso em: 05 jun. 2024.
- HIRATA, Laryssa. **Impacto do movimento empresa júnior no desenvolvimento de competências necessárias ao mercado de trabalho da engenharia civil**. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Engenharia Civil) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2022.

JORNAL, USP. **Relatório da OCDE mostra que Brasil é o terceiro pior entre 42 países.** Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/relatorio-da-ocde-mostra-que-brasil-e-o-terceiro-pior-entre-42-paises/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

LIMA, G. S. de; CAMPOS, R. V. M.; MARQUES, G. H. **A importância de uma empresa júnior: do conhecimento acadêmico às práticas empresariais.** In: VII, 2016. Disponível em: <https://concepar.grupointegrado.br/resumo/a-importancia-deuma-empresa-junior-do-conhecimento-academico-as-praticasempresarias/480/1083>. Acesso em: 10 de junho de 2024.

LUCENA, A. C. S. & SILVA, J. C. **EJA Consultoria: uma experiência de empresa júnior no curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba.** *Revista de Administração da Universidade Federal da Paraíba*, v. 15, n. 2, p. 1-12, 2021. Disponível em: <http://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/download/750/902/7371-1?inline=1>. Acesso em: 10 jun. 2024.

MEIRELES, Gabriel. **A história do MEJ.** Edifica Consultoria, 2021. Disponível em: <https://www.edificaconsultoria.com.br/post/a-historia-do-mej>. Acesso em: 10 de junho de 2024.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Empresas juniores.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/empresas-juniores#:~:text=Hoje%2C%20existem%20mais%20de%20900,de%2020%20mil%20empres%C3%A1rios%20juniores>. Acesso em: 05 jun. 2024.

MUNDO EDUCAÇÃO. **Geografia humana do Brasil.** Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/geografia-humana-brasil.htm#:~:text=O%20Brasil%20%C3%A9%20considerado%20um,de%20elementos%20dos%20imigrantes%20asi%C3%A1ticos>. Acesso em: 05 jun. 2024.

NASCIMENTO, Cícero Ribeiro; MORAIS, Pablo Eduardo da Cruz. **Movimento empresa júnior no desenvolvimento de competências necessárias ao mercado de trabalho da engenharia civil no Maranhão.** Trabalho de conclusão de curso. Graduação em Engenharia Civil. Universidade Federal do Maranhão, 2023.

OLIVEIRA, Giulia Bueno de. **Vivência empresarial: conheça o desenvolvimento profissional que as empresas juniores oferecem para universitários.** Fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/viv%C3%ancia-empresarial-conhe%C3%A7a-o-desenvolvimento-que-bueno-de-oliveira/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

PB júnior. **Federação Paraibana de Empresas Juniores.** Disponível em: <https://www.eventospbjunior.com>. Acesso em: 10 jun. 2024.

PMI. Project Management Institute. **Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Guia PMBOK).** 6. ed. Pennsylvania: PMI, 2017.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Apenas 42% dos engenheiros brasileiros atuam na área em que se formam.** Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/inovacao-e-tecnologia/apenas-42-dos-engenheiros-brasileiros-atuam-na-area-em-que-se-formam/>. Acesso em: 05 jun. 2024.

RANKING UNIVERSITÁRIO FOLHA. **Ranking de Universidades 2023.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2023/ranking-de-universidades/principal/>. Acesso em: 05 jun. 2024.

ROSA, C. S. R. **Soft Skills: Desenvolvimento das competências do enfermeiro na atualidade.** *Revista Univap*, 2022. Disponível em: <http://revista.univap.br/index.php/revistaunivap/article/view/2592/2176>. Acesso em: 10 de junho de 2024.

SILVA, J. L. *Liderança e Desenvolvimento Profissional*. São Paulo: Editora Atlas, 2022.

THIBES, Fabíola. **Competências técnicas e comportamentais: quais as diferenças?** 2018. Disponível em: <https://www.appus.com/blog/desenvolvimento/competencias-tecnicas-e-comportamentais/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

UFCG. **Empresas juniores da UFCG faturam cerca de meio milhão de reais em 2023.** Disponível em: <https://portal.ufcg.edu.br/ultimas-noticias/4946-empresas-juniores-da-ufcg-faturam-cerca-de-meio-milhao-de-reais-em-2023.html>. Acesso em: 05 jun. 2024.

VOITTO. **Soft skills para engenheiros.** Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/soft-skills-para-engenheiros>. Acesso em: 05 jun. 2024.

## ANEXO: QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA.

### Seção 1: Perfil e dados iniciais.

Descrição: Nesta seção, busca-se entender melhor o perfil dos participantes desta pesquisa e coletar informações iniciais relevantes. As informações solicitadas devem ser fornecidas com precisão e atenção, pois serão essenciais para a análise dos resultados e para compreender melhor o contexto dos participantes.

- Você é:
  - a) Empresário Júnior
  - b) Pós-júnior em formação
  - c) Pós-júnior formado
  
- Você é (foi) de qual empresa júnior ?
  - a) Alicerce Arquitetura e Engenharia Júnior
  - b) EDIFIC
  - c) I-Minerva Engenharia Civil
  - d) Pilares Consultoria Júnior de Engenharia Civil
  - e) Planej - Empresa Júnior de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia Civil
  - f) Pórtico Engenharia Júnior

### Seção 2: Experiência na Empresa Júnior.

Descrição: Esta seção destina-se a coletar informações sobre a experiência dos participantes dentro da Empresa Júnior, incluindo o tempo dedicado à organização e os cargos ocupados durante seu envolvimento.

- Qual foi a sua motivação para entrar na Empresa Júnior ?
  - a) Colocar em prática a teoria aprendida
  - b) Desenvolver novas habilidades
  - c) Vontade de empreender
  - d) Agregar valor ao currículo
  - e) Aumentar o networking
  - f) Entender sobre negócios relacionados ao curso
  - g) Vivencia o mercado de trabalho ainda na universidade

- Como você ficou sabendo da Empresa Júnior ?
  - a) Divulgação da própria EJ nas redes sociais
  - b) Amizade com membros da EJ
  - c) Participação em evento organizado pela EJ
  - d) Divulgação da EJ pela coordenação do curso de Engenharia Civil
  - e) Outro
  
- Qual foi o seu semestre de entrada na Empresa Júnior ?
  - a) 1°
  - b) 2°
  - c) 3°
  - d) 4°
  - e) 5°
  - f) 6°
  - g) 7°
  - h) 8°
  - i) 9°
  - j) 10°
  
- Qual foi a duração da sua participação na empresa júnior, ou qual é a sua duração até o momento?
  - a) Até 6 meses
  - b) 7 a 12 meses
  - c) 13 a 18 meses
  - d) 19 a 24 meses
  - e) Mais de 24 meses
  
- Você assumiu algum cargo de liderança na EJ ?
  - a) Sim
  - b) Não

### **Seção 3: Habilidades desenvolvidas na empresa júnior.**

Descrição: Avalie o impacto da Empresa Júnior no desenvolvimento das habilidades abaixo, atribuindo uma pontuação de 1 (pouco) a 5 (muito).

Agir sob pressão: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Antecipar problemas: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Avaliar outras pessoas: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Comunicação: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Contornar situações adversas: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Criatividade: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Empreender: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Gerenciamento de tempo: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Liderança: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Raciocínio lógico: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Resolução de problemas: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Tomar decisões: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Trabalhar em equipe: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

#### **Seção 4: Capacitação dentro das empresas juniores.**

Descrição: Esta seção visa entender a variedade de oportunidades de desenvolvimento oferecidas pelas empresas juniores aos seus membros. Desde cursos formais até experiências práticas.

- Você tem (tinha) o costume de participar das capacitações formais oferecidas pela sua empresa júnior?
  - a) Sim
  - b) Não
  
- Quantas capacitações formais você já participou em sua EJ ?
  - a) 1-3
  - b) 3-5
  - c) 6-9
  - d) 10 ou mais de 10
  - e) Nunca participei de uma capacitação formal

- Quais capacitações específicas sobre o curso de engenharia civil sua EJ oferece ?
  - a) Simulações de Projetos Reais
  - b) Estudos de Caso em Engenharia Civil
  - c) Visita Técnica a Obras e Empreendimentos
  - d) Treinamentos em Software de Engenharia Civil
  - e) Desenvolvimento de Projetos
  - f) Outros

### **Seção 5: Vivência Empresarial.**

Descrição: Aqui, você poderá detalhar sua participação em atividades empresariais, incluindo os projetos realizados, os desafios enfrentados e os aprendizados adquiridos durante seu envolvimento com a EJ. As perguntas nesta seção têm como objetivo avaliar o impacto da vivência empresarial em sua formação profissional e pessoal.

- Você considera que a experiência na Empresa Júnior contribuiu significativamente para o desenvolvimento das suas habilidades técnicas em Engenharia Civil?
  - a) Concordo plenamente
  - b) Concordo
  - c) Neutro
  - d) Discordo
  - e) Discordo plenamente
  
- As atividades realizadas na Empresa Júnior proporcionaram oportunidades para aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos na graduação em situações práticas de Engenharia Civil?
  - a) Sim, frequentemente
  - b) Sim, algumas vezes
  - c) Raramente
  - d) Não, nunca
  - e) Não sei / Não tenho opinião
  
- Considerando sua experiência na Empresa Júnior, como você avalia a importância dessa vivência para a sua futura carreira como engenheiro civil?
  - a) Extremamente importante

- b) Muito importante
- c) Neutro
- d) Pouco importante
- e) Sem importância

### **Seção 6: Projetos realizados pelos empresários juniores.**

Descrição: Essa seção permite que você compartilhe suas experiências e contribuições em cada projeto específico, destacando seu papel e as habilidades desenvolvidas ao participar dessas iniciativas.

- Qual das seguintes atividades relacionadas à Engenharia Civil você participou ativamente durante sua experiência na Empresa Júnior?
  - a) Elaboração e execução de projetos.
  - b) Acompanhamento de obras civis e empreendimentos.
  - c) Participação em estudos de viabilidade para projetos de infraestrutura.
  - d) Realização de análises geotécnicas e de solos.
  - e) Desenvolvimento de projetos de saneamento básico e ambiental.
  
- Quais dos projetos abaixo você participou ativamente durante sua experiência na Empresa Júnior?
  - a) Projeto arquitetônico
  - b) Projeto elétrico
  - c) Projeto Hidrossanitário
  - d) Projeto de interiores
  - e) Orçamento
  - f) Perícia e vistoria
  - g) Projeto estrutural
  - h) Projeto de combate à incêndio
  - i) Levantamento arquitetônico
  - j) Memorial Descritivo
  - k) Regularização de imóveis
  - l) Projeto de reforma
  - m) Projeto de acessibilidade
  - n) Manifestações patológicas.

- o) Ensaio de solos
- p) Digitalização

### **Seção 7: Competências do futuro.**

Descrição: Avalie o nível das suas competências do futuro, atribuindo uma pontuação de 1 (pouco desenvolvido) a 5 (muito desenvolvido) para cada pergunta a seguir.

Resiliência evolutiva: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Liderança por propósito: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Cultura Digital : 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Cocriação e Prototipagem Rápida: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Empatia multifocal: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Solução da Complexidade: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Fazer menos e melhor: 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

Agilidade não apressada : 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .

### **Seção 8: Mercado de Trabalho.**

Descrição: Nesta seção, busco entender a percepção dos participantes sobre o mercado de trabalho, especialmente no contexto da Engenharia Civil, a partir de suas experiências na Empresa Júnior.

- Em uma escala de 0 a 5, como você se percebe mais preparado para o mercado de trabalho devido à sua experiência na Empresa Júnior?

0 ( ) ; 1 ( ) ; 2 ( ) ; 3 ( ) ; 4 ( ) ; 5 ( ) .