



UFAL - UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
CAMPUS ARAPIRACA – UNIDADE EDUCACIONAL DE PENEDO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

THIAGO PEREIRA FERREIRA

**A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NO PROCESSO DE  
FORMAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**PENEDO – AL**

**2023**

**THIAGO PEREIRA FERREIRA**

**A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NO PROCESSO DE FORMAÇÃO EM  
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Universidade Federal de Alagoas, como parte das  
exigências do Programa de Graduação em  
Engenharia de Produção, para a obtenção do título  
de Bacharel em Engenharia de Produção.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. MsC. Larissa Farias Almeida

**PENEDO – AL**

**2023**



Universidade Federal de Alagoas – UFAL  
*Campus Arapiraca*  
Unidade Educacional Penedo  
Biblioteca Setorial Penedo - BSP

F383c Ferreira, Thiago Pereira  
A contribuição da empresa júnior no processo de formação em Engenharia de Produção / Thiago Pereira Ferreira. – Penedo, AL, 2023.  
50 f.: il.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ma. Larissa Farias Almeida.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Produção) –  
Universidade Federal de Alagoas, *Campus Arapiraca*, Unidade Educacional Penedo,  
Penedo, AL, 2023.  
Disponível em: Universidade Digital (UD) – UFAL (*Campus Arapiraca*).  
Referências: f. 48-50.

1. Ensino superior. 2. Engenharia de produção. 3. Empresa júnior. 4. Empreendedorismo. I. Almeida, Larissa Farias. II. Título.

CDU 658.5

Bibliotecária responsável: Eliúde Maria da Silva  
CRB - 4 / 1834

## **Folha de Aprovação**

THIAGO PEREIRA FERREIRA

### **A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NO PROCESSO DE FORMAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC  
apresentado à Universidade Federal de  
Alagoas – UFAL, Campus Arapiraca –  
Unidade Educacional Penedo, como pré-  
requisito para a obtenção do grau de  
Bacharel em Engenharia de Produção.

Data de Aprovação: 16/05/ 2023.

#### **Banca Examinadora**



Documento assinado digitalmente  
LARISSA FARIAS ALMEIDA  
Data: 22/05/2023 14:05:21-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

---

Prof.<sup>a</sup> MSc. Larissa Farias Almeida  
Universidade Federal de Alagoas – UFAL  
Campus Arapiraca – Unidade Educacional Penedo  
(Orientadora)



Documento assinado digitalmente  
TANIA MARIA GOMES VORONKOFF CARNAÚBA  
Data: 22/05/2023 17:17:15-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Tânia Maria Gomes Voronkoff Carnaúba  
Universidade Federal de Alagoas – UFAL  
Campus Arapiraca – Unidade Educacional Penedo  
(Examinadora)



Documento assinado digitalmente  
SUSANE DE FARIAS GOMES  
Data: 22/05/2023 15:33:07-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

---

Prof. MSc. Susane de Farias Gomes  
Universidade Federal de Alagoas – UFAL  
Campus Arapiraca – Unidade Educacional Penedo  
(Examinadora)

Aos meus queridos avós Abílio, Gedalva e Moacir  
(*in memoriam*) que me proporcionaram a melhor  
infância que uma criança pode ter!

Dedico.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, que sempre me deu forças para seguir firme em busca dos meus sonhos.

A toda minha família, especialmente ao meu Jorge, minhas mães Maria José e Marileide e a minha tia Luciana, que sempre estiveram ao meu lado apoiando e orientando da melhor forma possível, minha família é parte de quem eu sou.

A minha orientadora Prof.<sup>a</sup> Ma. Larissa Farias Almeida, por toda motivação, orientação, aprendizagem e compreensão que foi fundamental nessa reta final da minha jornada acadêmica.

A todos os meus colegas de classe que estavam ao meu lado nessa jornada acadêmica, e a todos os professores do curso que estavam presentes nesse caminho de aprendizagem

“Na Engenharia, construir o futuro envolve projeto e prática. O futuro é construído atendendo as necessidades e descobertas que se apresentam ao longo do percurso.”

Edilson Gomes de Lima

## RESUMO

O ensino superior é responsável por grande parte da formação do perfil profissional dos estudantes. Essas formas de ensino tendem a se atualizar a fim de atender às novas demandas do mercado de trabalho. Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo analisar a contribuição da empresa júnior para o processo de formação em Engenharia de Produção, levando em consideração a concepção dos discentes da Universidade Federal de Alagoas – Campus Arapiraca – Unidade de Ensino de Penedo que fizeram parte da empresa júnior Potencialize Consultoria em Engenharia entre os anos de 2019 e 2022. O Embasamento teórico foi construído com base em três tópicos: a profissão do Engenheiro de Produção, o ensino em Engenharia de Produção e o empreendedorismo. A presente pesquisa possui caráter quantitativo, qualitativo, possui ainda caráter descritivo e consiste em um estudo de caso. A captação dos dados ocorreu por meio de uma pesquisa documental e um questionário aplicado de maneira remota. Os resultados apresentados na pesquisa conseguiram atender aos objetivos propostos e deixam claro o quanto os participantes apontam a empresa júnior como uma ferramenta fundamental para a trajetória acadêmica e pessoal dos mesmos. Foi visto que os participantes da pesquisa atribuem o desenvolvimento de várias habilidades à Potencialize, que a mesma se fez presente como um agente facilitador do aprendizado na graduação. Entre outras coisas foi possível ver o quanto a empresa contribuiu para o atual posicionamento no mercado de trabalho. Como tudo, foi identificado a necessidade de algumas mudanças para o melhoramento da experiência na empresa júnior. Assim foi possível concluir que a empresa júnior é responsável por desenvolver um papel muito importante no processo de formação em Engenharia de Produção, onde é possível aperfeiçoar o aprendizado unindo o ensino acadêmico e a prática profissional.

**Palavras-Chave:** Ensino superior, Empresa Júnior, Engenharia de Produção, Potencialize.



## **ABSTRACT**

Higher education is responsible for a large part of the formation of the professional profile of students, these forms of education tend to be updated in order to meet the new demands of the labor market. Thus, the present work aims to analyze the contribution of the junior company to the training process in Production Engineering, taking into account the conception of the students of the Federal University of Alagoas – Campus Arapiraca – Teaching Unit of Penedo who were part of the company *júnior Potencialize Consulting in Engineering* between the years 2019 and 2022. The theoretical basis was built based on three topics: the profession of Production Engineer, teaching in Production Engineering and entrepreneurship. This research has a quantitative and qualitative character, it also has a descriptive character and consists of a case study. Data capture occurred through a documentary research and a questionnaire applied remotely. The results presented in the research were able to meet the proposed objectives and make it clear how much the participants point to the junior enterprise as a fundamental tool for their academic and personal trajectory. It was seen that the research participants attribute the development of several skills to *Potencialize* that it was present as a facilitator of learning in graduation. Among other things, it was possible to see how much the company contributed to the current position in the job market. Like everything else, the need for some changes to improve the experience in the junior company was identified. Thus, it was possible to conclude that the junior company is responsible for developing a very important role in the training process in Production Engineering, where it is possible to improve learning united with academic teaching and professional practice.

**Keywords:** Higher education, Junior Enterprise, Production Engineering, *Potencialize*.

## **LISTA DE QUADROS**

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 01 – Características do engenheiro de produção .....                          | 17 |
| Quadro 02 – Comparação entre os modelos tradicionais e as metodologias ativas .....  | 19 |
| Quadro 03 – Diferenças entre a educação tradicional e a educação empreendedora ..... | 26 |

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 01 – Estrutura do modelo de ensino .....                               | 21 |
| Figura 02 – Mapa conceitual do perfil do Engenheiro de Produção .....         | 22 |
| Figura 03 – Organograma da Potencialize Consultoria em Engenharia.....        | 33 |
| Figura 04 – Membros Fundadores da Potencialize Consultoria em Engenharia..... | 33 |
| Figura 05 – Federação da Potencialize Consultoria em Engenharia .....         | 34 |
| Figura 06 – Organograma atual da Potencialize Consultoria em Engenharia ..... | 35 |

## **LISTA DE TABELAS**

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 01 – Taxas e estimativas de empreendedorismo no Brasil (2018 - 2019) .....     | 25 |
| Tabela 02 – Perfil dos Participantes .....                                            | 36 |
| Tabela 03 – Habilidades desenvolvidas na Potencialize Consultoria em Engenharia ..... | 37 |
| Tabela 04 – Funções desenvolvidas após a passagem pela Potencialize .....             | 40 |
| Tabela 05 – Mudanças Necessárias para o Melhoramento da Potencialize .....            | 44 |

## SUMÁRIO

|                                                                                                    |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO .....</b>                                                                         | <b>13</b> |
| 1.1 Justificativa .....                                                                            | 14        |
| 1.2 Objetivos .....                                                                                | 14        |
| 1.2.3 Objetivo Geral .....                                                                         | 14        |
| 1.2.3 Objetivos Específicos .....                                                                  | 14        |
| <b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>                                                                | <b>15</b> |
| 2.1 A profissão do Engenheiro de Produção .....                                                    | 15        |
| 2.1.1 Funções e habilidades do Engenheiro de Produção .....                                        | 16        |
| 2.1.2 Síntese das Habilidades do Engenheiro de Produção .....                                      | 17        |
| 2.2 Ensino de Engenharia de Produção .....                                                         | 18        |
| 2.2.1 O ensino da Engenharia de Produção no Brasil .....                                           | 20        |
| 2.2.2 A formação do engenheiro de Produção .....                                                   | 21        |
| 2.3 Cultura Empreendedora .....                                                                    | 23        |
| 2.3.1 Empreendedorismo no Brasil .....                                                             | 23        |
| 2.3.2 O Ensino de Empreendedorismo .....                                                           | 25        |
| 2.3.3 Empresa Júnior .....                                                                         | 26        |
| <b>3. METODOLOGIA .....</b>                                                                        | <b>29</b> |
| 3.1 Classificação da Pesquisa .....                                                                | 29        |
| 3.2 Empresa Júnior Potencialize .....                                                              | 29        |
| 3.3 Identificação dos Problemas de Pesquisa .....                                                  | 30        |
| 3.3 População Pesquisada, Técnicas de Coleta e Análise de Dados .....                              | 31        |
| <b>4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>                                            | <b>32</b> |
| 4.1 Potencialize Consultoria em Engenharia .....                                                   | 32        |
| 4.1.1 A Potencialize Consultoria em Engenharia hoje .....                                          | 34        |
| 4.2 Análises dos Dados .....                                                                       | 35        |
| 4.2.1 Perfil dos Participantes .....                                                               | 35        |
| 4.2.2 As habilidades desenvolvidas na Potencialize Consultoria em Engenharia .....                 | 36        |
| 4.2.3 Posicionamento no Mercado de Trabalho .....                                                  | 39        |
| 4.2.4 Motivação para o ingresso na Potencialize Consultoria em Engenharia .....                    | 40        |
| 4.2.5 A importância da potencialize para o processo de formação em Engenharia de<br>Produção ..... | 41        |
| 4.2.6 Mudanças Necessárias .....                                                                   | 43        |
| <b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                                               | <b>46</b> |

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b> | <b>48</b> |
|-----------------------------------------|-----------|

## 1. INTRODUÇÃO

A experiência prática é essencial para a formação profissional seja qual for a área de formação. Essa experiência pode ser possibilitada aos discentes por meio da implementação da empresa júnior, onde o aluno tem a oportunidade de aplicar suas habilidades teóricas na prática profissional, abrindo seus horizontes para a área de atuação ampliando sua compreensão acerca do mercado de trabalho o qual está inserido.

No mecanismo educacional superior contemporâneo, o ensino ainda apresenta uma base centrada em técnicas que estão baseadas em conteúdos e metodologias muitas vezes ultrapassadas, podendo desempenhar um papel desfavorável à qualidade da formação que exige “desafios muito além do livro didático, pois o universo dos estudantes é amplo, eles possuem um repertório de representações, conhecimentos intuitivos, adquiridos pela vivência” (SILVA et al., 2015 p. 70).

A definição e o conceito de aprendizagem organizacional adaptou as organizações à era do conhecimento, muitas passaram a dedicar uma real atenção ao desenvolvimento de seus membros. Os novos profissionais devem buscar cada vez mais o seu diferencial no mercado, desenvolvendo mecanismos que contribuam para o sucesso desde a graduação até sua vida profissional. Com isso, a formação profissional passa, então, do simples adestramento, para o desenvolvimento sistemático de habilidades (ROCHA-PINTO, 2008).

Assim, a capacitação dos atuais e futuros profissionais deve ser iniciada durante o seu processo de formação acadêmica. “A postura da universidade na formação de um profissional é de extrema relevância para o resultado desse processo” (PISKE, 2003, p. 11).

Nesse contexto, a empresa júnior, enquanto espaço de aprendizagem organizacional e solidificação dos conhecimentos trabalhados no espaço acadêmico, cumpre relevante e insubstituível papel no desenvolvimento de atitudes, habilidades e competências, para o mundo do trabalho e formação profissional (MORETTO NETO et al., 2004).

Levando em consideração que o objetivo da empresa júnior é proporcionar ao estudante aplicação prática de conhecimentos teóricos e complementar sua formação profissional, será pesquisado a percepção que aqueles que já participaram da empresa júnior têm de sua experiência. Com o tema definido, foi estabelecido o problema de pesquisa: Qual a contribuição da empresa júnior no processo de formação profissional em Engenharia de Produção, considerando a percepção dos acadêmicos de Engenharia de Produção da UFAL - Universidade Federal de Alagoas Campus Arapiraca – Unidade Educacional de Penedo que participaram da Empresa Júnior Potencialize consultoria em Engenharia entre 2019 e 2022?

## **1.1 Justificativa**

Empresa Júnior é uma empresa de consultoria, gerenciada por acadêmicos, que tem por finalidade enriquecer o aprendizado do estudante, complementando seus aprendizados acadêmicos com uma experiência profissional em sua área de atuação, potencializando seus conhecimentos e habilidades profissionais, contribuindo efetivamente no processo de formação de profissionais mais capazes e experientes (Brasil Júnior, 2019).

O aprendizado em Engenharia de Produção é bastante amplo e diverso, desenvolver mecanismos que tornem mais palpável essa compreensão é imprescindível. A empresa Júnior possibilita que o aluno se torne agente ativo do seu processo de formação profissional agregando cada vez mais o conhecimento prático, contribuindo significativamente para o desenvolvimento de um melhor desempenho profissional.

Segundo Castro (1977, p. 56) “Toda pesquisa deve estar de alguma forma ligada a uma questão crucial que polariza ou afeta um segmento substancial da sociedade”. Partindo deste pressuposto, foi visto que o presente trabalho promove um conteúdo que contribui para a melhor compreensão do campo de atuação bem como sua importância para a aquisição da prática profissional, desabrochando para o real sentido do exercício profissional. A empresa Júnior vai além de uma experiência acadêmica, e aparece como uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional, sendo um instrumento que integra comunidade e universidade.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a importância da contribuição da empresa Júnior como diferencial prático no processo de formação acadêmica em Engenharia de Produção, levando em consideração a experiência dos alunos do curso de Engenharia de Produção que foram membros da Potencialize Consultoria em Engenharia, na UFAL - Universidade Federal de Alagoas Campus Arapiraca – Unidade Educacional de Penedo.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Apresentar a Potencialize Consultoria em Engenharia, empresa Júnior estudada;
- Detectar as habilidades desenvolvidas nos estudantes, participantes da Empresa Júnior em questão;
- Compreender a ocupação dos discentes avaliados no exercício profissional;
- Analisar a importância da empresa Júnior na vida pessoal e profissional dos membros que fazem e já fizeram parte da Potencialize Consultoria em Engenharia.



## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico traz uma revisão da literatura na qual fundamenta os argumentos da presente pesquisa, onde foi estudado as formas de ensino na área de engenharia de produção bem como a contribuição de uma educação prática e inovadora com os preceitos do empreendedorismo e a contribuição da Empresa Júnior em todo esse complexo período de graduação no cenário contemporâneo.

### **2.1 A profissão do Engenheiro de Produção**

A engenharia de produção basicamente teve suas atividades iniciadas com a Revolução Industrial, quando as empresas inglesas introduziram em suas fábricas técnicas e metodologias de custeio, pesquisa de mercado, planejamento de instalações, programação da produção entre muitas outras atividades (Piratelli, 2004).

Piratelli (2004), em seu trabalho exposto no Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP) apresenta alguns conceitos que diz que a Engenharia de Produção possui algumas peculiaridades que a diferencia das demais engenharias. A primeira peculiaridade aborda a crise da identidade da Engenharia de Produção, muito é indagado a respeito das atividades exercidas pelo Engenheiro de Produção. A segunda peculiaridade diz que o Engenheiro de Produção não devia ter nenhuma associação particular a setores industrial, por ter um campo de aplicação vasto estendendo-se aos vários setores da economia. A terceira peculiaridade é a falta de eventos grandiosos como as grandes obras elaboradas por profissionais da Engenharia Civil. A quarta peculiaridade destacada por Piratelli é que até pouco tempo a Engenharia de Produção não possuía muitos institutos de pesquisa para a área.

No início do XX o ramo da Engenharia de Produção progrediu bastante, sendo considerado um período em que a área da engenharia de produção adquiriu destaque. A área que mais cresceu nesse período foi a área de Gerenciamento da Produção, principal técnica do Taylorismo, o objetivo era adaptar o trabalho aos novos padrões de industrialização que surgiam em razão dos avanços tecnológicos. Em paralelo a este fato outra subárea da Engenharia de Produção que se destacou, porém em proporções menores, foi a Engenharia Econômica, que se propunha a resolver problemas práticos de custos, investimentos em contraposição com a Economia Política da Época, “Economia” de equipamentos, Avaliação de Propriedades e aplicações da Matemática Financeira (Piratelli, 2004).

Na atualidade é perceptível a crescente necessidade da atuação profissional do Engenheiro de Produção. O perfil qualificado e capaz do profissional da área, chama atenção pela habilidade de desenvolver diferentes funções, como compreender os processos produtivos, supervisionar pessoas e estar disposto a enfrentar novos desafios (Azevedo & Gontijo, 2017).

A Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO, 2009) afirma que “compete à engenharia de produção o projeto, a modelagem, a implantação, a operação, a manutenção e a melhoria de sistemas produtivos integrados de bens e serviços, envolvendo homens, recursos financeiros e materiais, tecnologia, informação e energia”.

### **2.1.1 Funções e habilidades do Engenheiro de Produção**

A competitividade do mercado e a constante busca por inovação é responsável pela maior valorização do engenheiro de produção, devido as habilidades variadas e a grande capacidade de desenvolver sistemas de melhorias contínuas o profissional da área de engenharia de produção vem ganhando cada vez mais destaque no mercado (Jabbour et al. 2012).

As respostas estratégicas precisam ser cada vez mais ágeis e eficazes e as empresas precisam de profissionais com múltiplas habilidades capazes exercer funções que possam suprir as demandas e necessidades do novo mercado. Desde modo o Engenheiro de Produção surge como um dos profissionais mais capacitados para atender essas novas necessidades do mercado. As instituições, buscam cada vez mais engenheiros que sejam capazes de combinar habilidades e competências de forma inovadora e produtiva para lidar com as rápidas mudanças do ambiente globalizado (Boahin & Hofman, 2014).

Com os novos modelos de negócios e levando em consideração um mercado de trabalho cada vez mais empreendedor, as habilidades dos Engenheiros de Produção estão sendo cada vez mais utilizadas em sua totalidade. Ser um profissional capaz de desenvolver múltiplas tarefas é fundamental para os novos modelos de negócios. Em contrapartida um dos problemas críticos que as empresas vêm enfrentando é a falta de profissionais qualificados, o que se agrava no caso dos engenheiros que, em função de sua escassez, são contratados recém-formados ou até mesmo antes de sua formação (Hellen et al., 2013).

### **2.1.2 Síntese das Habilidades do Engenheiro de Produção**

O Engenheiro de Produção possui uma formação científica e tecnológica que o permite atuar em áreas, como Engenharia de Produto, Planejamento e controle da produção, Custos da Produção, Ergonomia e segurança no trabalho, logística e distribuição, entre outras. A

As organizações se deparam, frequentemente, com novos obstáculos que necessitam de soluções rápidas e inovadoras capazes de solucionar os problemas gerando benefícios e expandindo os negócios. A aprendizagem baseada em problemas ou *problem based learning* (PBL) consiste em solucionar situações problemas, sendo assim, o Profissional ao conhecer a situação, ele irá refletir e tomar decisões, ou seja, a metodologia proporciona que o estudante Profissional estimule a sua autonomia (BARBOSA, MOURA; 2014). O quadro 01 a seguir traz de forma organizada as características do engenheiro de produção abordadas pela mídia segundo ANDRADE e RIBEIRO.

Quadro 01 - Características do engenheiro de produção.

| Características pessoais                                 | Características interpessoais            | Características técnicas                     |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Flexibilidade                                            | Emissão de pareceres e opiniões          | Visão holística e sistêmica                  |
| Disposição para aprender e buscar o aprendizado contínuo | Consciência social, cultural e ambiental | Domínio de conhecimentos específicos da área |
| Profissionalismo                                         | Liderança                                | Conhecimento de informática                  |
| Capacidade de adaptar-se a novas situações               | Criatividade                             | Domínio de língua estrangeira                |
| Multifuncionalidade                                      | Relacionamento com clientes              |                                              |
| Empreendedorismo                                         | Trabalho em equipe                       |                                              |
| Proatividade                                             | Comunicação                              |                                              |
| Tomada de decisão                                        | <b>Administração de projeto</b>          |                                              |
| Capacidade de resolver problemas                         | Gestão do conhecimento                   |                                              |
| Capacidade de trabalhar sob pressão                      |                                          |                                              |
| Responsabilidade                                         |                                          |                                              |
| Eficiência                                               |                                          |                                              |

Fonte: Zainaghi, Akamine, Bremer, 2001.

Sendo assim, é perceptível a importância das competências atribuídas ao engenheiro de produção para a indústria. Ser capaz de desenvolver soluções práticas e alternativas traz um diferencial competitivo para os profissionais da área. Algumas das funções exercidas por esse tipo de engenheiro incluem a análise da qualidade dos materiais utilizados, a condução de pessoas envolvidas, a avaliação dos custos e o controle dos meios de produção. Segundo Ponciano (2017) essa realidade contrasta com as exigências do mercado competitivo atual.

## **2.2 Ensino de Engenharia de Produção**

Segundo Nérici (1969), o sistema educacional foi por muito tempo, uma passagem de carga teórica, a centralização do conhecimento estava mais voltada para o passado do que para o presente e futuro. A educação superior da época não possuía uma estrutura educacional com muitas exigências, devido a vida rudimentar da época e a baixa densidade educacional. Ao longo dos anos, a humanidade foi evoluindo e tomando cada vez mais ciência das suas capacidades cognitivas e com isso as exigências acerca da educação foram se atualizando, e logo foi percebida a necessidade de novas diretrizes educacionais.

A educação necessitava de um olhar para o presente, e desvendar novas formas de ações para conseguir atender a recente demanda. Na contemporaneidade a história se repete, com o mundo globalizado e as novas demandas do mercado cada vez mais competitivo, existem algumas falhas na postura profissional, na formação acadêmica, entre outros fatores que interferem diretamente no comportamento profissional e na prática educacional.

As metodologias de ensino voltadas para os cursos de graduação vêm ganhando destaque ao longo do tempo, principalmente quando o perfil acadêmico passa por alterações, onde pessoas que já estão inseridas no mercado de trabalho voltam a estudar em busca de aumentar seus conhecimentos e ampliar o horizonte profissional, tais alterações também vêm provocando intensas produções de pesquisas nesse sentido (VALENTE, 2014).

Ferreira (2018), indaga em relação ao curso de engenharia de produção e estabelece um papel importante para o docente, o mesmo coloca que o docente precisa estimular a busca por conhecimento, o discente saia da sua zona de conforto e busquem novos métodos de aprendizagem para além do ensino tradicional, como conteúdos lógicos e que possibilite uma aplicação no cotidiano ou que vislumbre essa aplicação na prática profissional. Todavia, o discente não pode deixar única e exclusivamente nas mãos do professor a sua aprendizagem.

Segundo Souza, Iglesias e Pazin-Filho (2014), as metodologias utilizadas atualmente pelas instituições de ensino têm a função de mediador facilitador e a sala de aula pode ser onde o problema está localizado, o ensino não deve estar restrito a um local físico, pois os estudantes devem desenvolver as habilidades de comunicação e autonomia. Partindo desse ponto de vista é notório a responsabilidade da instituição de ensino nesse processo, a partir do momento que ela estabelece seus órgãos colegiados e consultivos, o projeto metodológico, político e pedagógico presente na instituição.

A adoção de uma metodologia ativa poder ser uma forma de amenizar o problema, pois desse modo o discente é exposto a uma problematização, uma relação sobre o que se está aprendendo e o cotidiano. Dessa forma as metodologias ativas conseguem inserir mudanças na relação docente e discente, conforme apresentado no quadro 02 por Souza, Iglesias e Pazin Filho (2014), é possível observar a comparação entre os dois métodos de ensino.

Quadro 02 - Comparação entre os modelos tradicionais e as metodologias ativas.

| ITEM AVALIADO                                        | TRADICIONAL                                                                                                                                 | TRADICIONAL                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Base metodológica para desenvolvimento de atividades | Pedagogia – aplica conceitos de aprendizagem em crianças e adultos.                                                                         | Andragogia – reconhece a diferença no aprendizado de adultos e busca características específicas de aplicação.                              |
| Papel docente                                        | Ativo – atua como transmissor de informações.                                                                                               | Interativo – interage com os alunos, atuando em momento oportuno, facilitador do aprendizado.                                               |
| Papel discente                                       | Passivo – absorve informações. Não é estimulado a fazer críticas.                                                                           | Ativo – responsável pelo próprio ensino. Exerce críticas e atitudes construtivas.                                                           |
| Vantagens                                            | Envolve trabalho com grandes grupos. Abrange todo o conteúdo a ser adquirido sobre um assunto. Baixo custo e trabalho menor para o docente. | Envolve o trabalho em grupos menores, facilitando a interação com o professor.                                                              |
| <b>Desvantagens</b>                                  | Avaliação restringe a métodos pouco discriminativos. Não se tem certeza sobre o aprendizado em profundidade.                                | Consome maior tempo para o preparo, avaliação e aplicação. Transmite todo o conteúdo e focaliza o essencial de modo repetitivo e exaustivo. |

Fonte: Souza, Iglesias e Pazin Filho (2014).

Segundo Macedo (2018), ao entender a metodologia ativa como um processo ensino-aprendizagem, que tem como base uma formação crítica e reflexiva, o discente é estimulado a estudar criando seus próprios métodos de estudos além dos métodos convencionais em sala de aula. A partir da metodologia ativa diversas estratégias de ensino podem ser traçadas. A escolha deve variar de acordo com o objetivo de ensino e os conteúdos presentes nas disciplinas nos currículos de graduação.

### **2.2.1 O ensino da Engenharia de Produção no Brasil**

Os modelos de ensino tradicionais vêm passando por diversas mudanças ao longo da história, isso por que, vivemos em um mundo que passa por constantes transformações e o conceito de inovação se instaura de maneira orgânica e instantânea. Com os avanços tecnológicos e com a globalização, as instituições de ensino tendem a se aperfeiçoar e criar novas técnicas de ensino afim de adequar o ensino aos novos padrões de inovação. Na engenharia de produção a necessidade de metodologias de ensino práticas e inovadoras se faz cada vez mais necessárias, afim de formar profissionais capazes de agregar e encarar o novo perfil do mercado de trabalho que está cada vez mais competitivo.

Após a realização de uma rigorosa análise dos cursos de graduação em engenharia de Produção, Batalha (2008), chega a uma breve conclusão, foi possível observar que as metodologias de ensino apresentam um currículo, o foco está todo voltado para o ensino de ferramentas, pouco se fala de fato em problemas de engenharia e ainda existe a ausência de uma integração entre os conceitos propriamente dito da Engenharia de Produção. Com base na presente análise, o mesmo apresenta uma revisão dos cursos de Engenharia de Produção de modo a flexibilizar os currículos, onde serão adicionadas práticas de trabalho em equipe para a solução de problemas, de desenvolvimento de processos, gestão de mudança e inovação dos diversos conceitos abordados.

A UFRGS (2020), foi uma das universidades que ao perceber a necessidade de uma mudança, onde os docentes e discentes anseiam por um ambiente acadêmico mais colaborativo e inovador, o curso de engenharia de produção da UFRGS está passando uma reestruturação, o modelo convencional de ensino foi reformulado, além da filosofia, a infraestrutura, os modelos de avaliação, os objetivos, estrutura curricular e a postura dos docentes foram readaptadas, e novas práticas pedagógicas foram implementadas. Figura 01 a seguir apresenta de forma sistemática os elementos da adaptação do novo modelo de ensino.

Figura 01 – Estrutura do modelo de ensino.



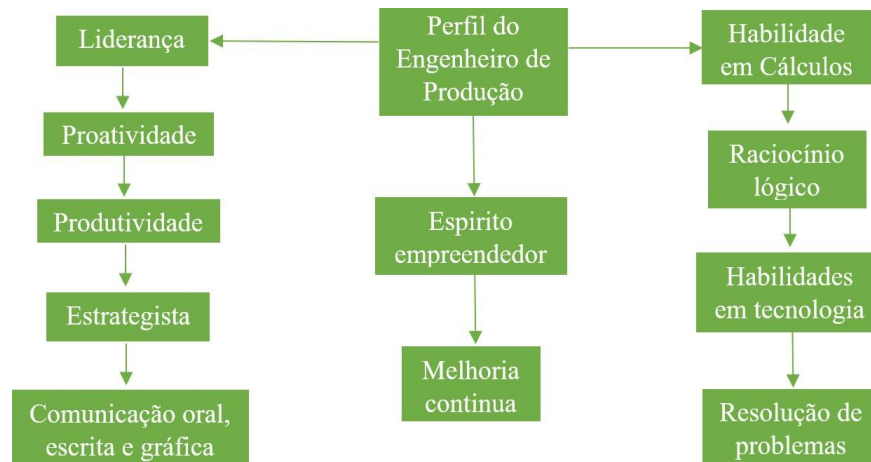
Fonte: UFRGS, 2020 p.142.

A forma de ensino dos cursos de graduação em engenharia passa por algumas mudanças ao longo do tempo, tendo como possível causa os ciclos econômicos vivenciados pelos países, podendo ser associada ao intenso processo de inovação. Assim, podemos perceber que houve uma mudança intensa nas relações de trabalho e também nas relações sociais. Dessa forma o engenheiro precisa estar preparado para lidar com a inovação, dessa forma os métodos de ensino também precisam acompanhar essas inovações (SILVEIRA, 2005).

### 2.2.2 A formação do engenheiro de Produção

A atuação do engenheiro de produção no mercado de trabalho vem ganhando cada vez mais espaço no cenário mundial, no Brasil não podia ser diferente. Através de um perfil profissional com múltiplas facetas, qualificado e capaz de transferir o conhecimento, compreender os processos produtivos, supervisionar pessoas e a capacidade de encarar desafios faz do engenheiro de produção um profissional mais do que preparado para enfrentar o mercado contemporânea. Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO, 1998) em seu documento relativo à grande área e diretrizes curriculares, afirma que “compete à engenharia de produção o projeto, a modelagem, a implantação, a operação, a manutenção e a melhoria de sistemas produtivos integrados de bens e serviços, envolvendo homens, recursos financeiros e materiais, tecnologia, informação e energia”. A figura 02, mostra algumas atribuições ao perfil do Engenheiro de Produção.

Figura 02 – Mapa conceitual do perfil do Engenheiro de Produção



Fonte: autor.

O perfil de profissionais empreendedores e inovadores englobam também os profissionais da área de engenharia de produção. De acordo com Batalha (2008), os engenheiros de produção possuem competências que abordam, o aprimoramento e a implantação de sistemas que integram pessoas, informações, materiais, energia e equipamentos. De acordo com o Ministério da Educação (MEC), são esperadas o domínio de algumas habilidades por parte dos engenheiros de produção, como por exemplo, as capacidades para utilizar ferramentas estatísticas e matemáticas, a ponto de projetar, implementar e aperfeiçoar sistemas, processos e produtos, afim de estar sempre por dentro dos avanços tecnológicos, para entender melhor a interrelação dos sistemas de produção com o meio ambiente, para trabalhar em equipes multidisciplinares e para modelar e resolver problemas.

Baseado no contexto teórico apresentado anteriormente é perceptível a necessidade de práticas acadêmicas onde os conceitos práticos e teóricos sejam fundidos, formando cada vez mais profissionais capazes de atender as expectativas inovadoras do mercado de trabalho. Atualmente em várias universidades brasileiras, já existem práticas capazes de proporcionar aos discentes, um conhecimento que une os conceitos teóricos e práticos, que é a criação e incentivo as empresas júniores.

As empresas juniores apresentam-se como uma alternativa promissora por duas razões: primeiro, por viabilizarem a integração entre o aprendizado teórico e a prática, permitindo refletir sobre o substrato teórico que dá sustentação ao curso; e segundo, por garantir que a experiência profissional possa ser vivenciada ainda no processo de formação (GONDIM, 2002, p.306).

A empresa júnior nesse sentido possui um papel fundamental para a formação do engenheiro de produção, possibilitando aos discente uma experiência prática desde cedo, melhorando o posicionamento de seus membros desde o início da graduação. De acordo com a



visão de todos os autores expostas anteriormente, um ponto em comum é a necessidade de experiências práticas para uma boa formação superior. Desse modo, partindo da experiência do próprio autor deste trabalho, a empresa júnior é uma oportunidade que os discentes de engenharia de produção têm de ser um agente ativo no seu próprio processo de transformação e formação.

### **2.3 Cultura Empreendedora**

Segundo Schmidt e Dreher (2008), a cultura empreendedora é fundamental para o desenvolvimento econômico, pois é caracterizado pela concentração de duas ou mais formas de empreendedorismo, como por exemplo o empreendedorismo coletivo e o perfil empreendedor, que juntos podem transformar a realidade de diferentes ambientes e regiões. As organizações que possuem a cultura empreendedora são muito mais resistentes, pois através do pensamento empreendedor conseguem ter uma visão mais ampla e um melhor aproveitamento das oportunidades, além de possuir melhores estratégias e planejamentos proporcionadas por meio de um ambiente inovador que é a base da cultura empreendedora.

A cultura empreendedora, visa o desenvolvimento dos diversos setores e áreas, através da inovação. Neste sentido a cultura empreendedora entre outras coisas, possui uma abordagem mais ampla que busca desenvolver características pessoais, proporcionando um melhoramento cotidiano que refletindo em todos os aspectos da vida, além de proporcionar também novas oportunidades de trabalho desenvolvendo e aprimorando as habilidades e talentos visando o crescimento no desenvolvimento da melhoria de atividades socioeconômicas (ROLIM, ROLAND, ALLES e SANTOS, 2019).

Segundo Neto (2004), o ensino do empreendedorismo desvirtua do aprendizado convencional, pois os seus fundamentos não estão presentes no ensino tradicional que se aprende na escola. Neto defende que a cultura empreendedora deve fazer parte da formação dos jovens, fazendo com os mesmos possam desenvolver desde cedo a capacidade de empreender, proporcionando para o futuro jovens com ideias revolucionarias e inovadoras capazes de ressignificar o meio socioeconômico.

#### **2.3.1 Empreendedorismo no Brasil**

O empreendedorismo no Brasil ganhou impulso por volta da década de 90, com a abertura econômica, onde as empresas buscaram se moderniza para competir no mercado

internacional. Porém o empreendedorismo no Brasil começou a tomar forma na metade da década de 1980 com a criação do SEBRAE, (DORNELAS, 2007, p.26).

O Brasil possui grande potencial empreendedor tendo em visto que é um país composto por diversos povos e culturas, onde a criatividade e a inovação sempre se fizeram presentes. Entre 2014 e 2015 o Brasil ocupou o oitavo lugar no *ranking* mundial dos 31 países de economias impulsionadas pela eficiência com a taxa de empreendedorismo de 17,2% em 2014 e 21,0% em 2015 (Global Entrepreneurship Monitor, 2016).

As micro e pequenas empresas vem ganhando cada vez mais espaço no cenário econômico nacional graças ao empreendedorismo. As atividades empreendedoras são responsáveis pela geração de 14 milhões de empregos, o equivalente a 52% do emprego formal no país, 70% das novas vagas geradas mensalmente. Gerando cerca de 99% dos 6,9 milhões de organizações formais existentes, respondendo ainda por 99,8% das empresas criadas anualmente (SEBRAE, 2014, p.61).

O brasileiro é altamente possuidor do perfil empreendedor, homens e mulheres dividem o comando dos novos negócios. De acordo com o GEM, empreendedorismo é “qualquer tentativa de criação de um novo negócio ou novo empreendimento, como, por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa, ou a expansão de empreendimento existente, por um indivíduo, grupos de indivíduos ou por empresas já estabelecidas” (Global Entrepreneurship Monitor, 2016, p. 5).

Em 2019, com um novo regime político focado em restrições orçamentárias, o empreendedorismo precisou mudar o sentido. Com a diminuição de empregos formais o país teve um aumento significativo das atividades autônomas desencadeando um impulsionamento considerado no empreendedorismo do país, pois empreender acabou sendo a principal saída da população. Desse modo, a taxa de empreendedorismo total no país foi equivalente a 38,7%, superior à do ano anterior como representado na Tabela 01, abaixo.

Tabela 01 - Taxas e estimativas de empreendedorismo no Brasil (2018 - 2019)

| Taxas                             | Taxas       |             | Estimativas       |                   |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|
|                                   | 2018        | 2019        | 2018              | 2019              |
| <b>Empreendedorismo total</b>     | <b>38,0</b> | <b>38,7</b> | <b>51.972.100</b> | <b>53.437.971</b> |
| Empreendedorismo inicial          | 17,9        | 23,3        | 24.456.016        | 32.177.117        |
| Novos                             | 16,4        | 15,8        | 22.473.982        | 21.880.835        |
| Nascentes                         | 1,7         | 8,1         | 2.264.472         | 11.120.000        |
| Empreendedorismo estabelecido     | 20,2        | 16,2        | 27.697.118        | 22.323.036        |
| <b>Empreendedorismo potencial</b> | <b>26,0</b> | <b>30,2</b> | <b>22.092.889</b> | <b>25.545.666</b> |

Fonte: GEM Brasil 2019.

A tabela 04 mostra que aproximadamente 53,5 milhões de brasileiros entre 18 e 64 anos estavam desenvolvendo algum tipo de atividade empreendedora no Brasil. De acordo com a Global Entrepreneurship Monitor (2019), os cidadãos brasileiros estão envolvidos na criação de novos empreendimentos, estabilizando um novo negócio ou realizando esforços para se manter estabelecido.

### 2.3.2 O Ensino de Empreendedorismo

O ensino de empreendedorismo ainda precisa trilhar um longo percurso para se consolidar de fato na educação básica e superior, apesar do empreendedorismo já se fazer presente em alguns cursos de graduação, são apenas cursos voltados para uma área específica do conhecimento, como o curso de administração por exemplo.

A ideia é que o empreendedorismo se faça presente nos diversos cursos de educação, seja ela básica ou superior, possibilitando uma inovação que vem desde a forma de educar até o exercício da profissão que cada um escolher. Dolabela (2008) sugere uma mudança radical perante os métodos tradicionais de ensino, propondo uma forma de aprendizagem centrada de maneira independente e proativa. O autor descreve na tabela abaixo características da educação tradicional e da educação empreendedora.

Quadro 03 - Diferentes entre a educação tradicional e a educação empreendedora

| <b>Educação convencional</b>                                                                                                        | <b>Educação empreendedora</b>                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ênfase no conteúdo, que é visto como meta                                                                                           | Ênfase no processo, aprender a aprender                                                                                                                                                     |
| Conduzido e dominado pelo instrutor                                                                                                 | Apropriação do aprendizado pelo participante                                                                                                                                                |
| O instrutor repassa o conhecimento                                                                                                  | O instrutor como facilitador e educando; participantes geram conhecimento                                                                                                                   |
| Aquisição de informações “corretas” de uma vez por todas                                                                            | O que se sabe pode mudar                                                                                                                                                                    |
| Currículo e sessões fortemente programados                                                                                          | Sessões flexíveis e voltadas a necessidades                                                                                                                                                 |
| Currículo e sessões fortemente programados                                                                                          | Objetivos do aprendizado negociados                                                                                                                                                         |
| Prioridade para o desempenho                                                                                                        | Prioridade para a autoimagem geradora do desempenho                                                                                                                                         |
| Rejeição ao desenvolvimento de conjecturas e pensamento divergente                                                                  | Conjecturas e pensamento divergente vistos como parte do processo criativo                                                                                                                  |
| Ênfase no pensamento analítico e linear; parte esquerda do cérebro                                                                  | Envolvimento de todo o cérebro; aumento da racionalidade no lado esquerdo do cérebro por estratégias holísticas, não lineares, intuitivas; ênfase na confluência e fusão dos dois processos |
| Conhecimento teórico e abstrato                                                                                                     | Conhecimento teórico amplamente complementado por experimentos na sala de aula e fora dela                                                                                                  |
| Resistência à influência da comunidade                                                                                              | Encorajamento à influência da comunidade                                                                                                                                                    |
| Ênfase no mundo exterior; experiência interior considerada imprópria ao ambiente escolar                                            | Experiência interior é contexto para o aprendizado; sentimentos incorporados à ação                                                                                                         |
| Educação encarada como necessidade social durante certo período de tempo, para firmar habilidades mínimas para um determinado papel | Educação vista como processo que dura toda a vida, relacionado apenas tangencialmente com a escola                                                                                          |
| Erros não aceitos                                                                                                                   | Erros como fonte de conhecimento                                                                                                                                                            |
| O conhecimento é o elo entre aluno e professor                                                                                      | Relacionamento humano entre professores e alunos é de fundamental importância                                                                                                               |

Fonte: (DOLABELA, 2008, p. 153)

### 2.3.3 Empresa Júnior

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) teve início em 1967, em Paris na França na ESSEC – *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* de Paris. A ideia surgiu por parte dos alunos que perceberam a necessidade de uma complementação prática dos conhecimentos teóricos, a partir disso foi criada a Junior-Entreprise, uma associação capaz de

proporcionar uma vivência empresarial ainda no período de graduação. “Portanto o MEJ foi o fruto da necessidade de se colocar em prática o que se aprendia nas salas de aula das Faculdades” (DNA JÚNIOR, 2009, p. 9).

A Empresa Júnior vem sendo um diferencial inovador no contexto da educação superior, possuindo como base o empreendedorismo e criando um leque de oportunidades para estudantes universitários, desenvolvendo habilidades essenciais para o contexto contemporâneo. O Brasil possui a confederação brasileira das empresas júniores, a Brasil Júnior, cujo objetivo é representar o país e desenvolver o Movimento Empresa Júnior como intermediador da educação empresarial e responsável pela geração de novos negócios.

A empresa júnior é conceituada como uma associação civil sem fins lucrativos, fundada e constituída exclusivamente por alunos de graduação de organizações de ensino superior, onde são prestados serviços de consultoria e desenvolvimento de projetos para empresas, entidades e sociedade de forma geral, nas suas respectivas áreas de atuação, todas as atividades exercidas pela empresa júnior é orientada e supervisionada por professores e profissionais da área (CUNHA, 2011).

A empresa júnior possui um funcionamento com características de uma empresa real, onde existe uma diretoria executiva, conselho administrativo, estatuto e regimentos próprios, possui um sistema de gestão autônoma totalmente independente em relação a gestão da faculdade, centro acadêmico ou qualquer outra entidade acadêmica. As empresas júniores tem como objetivo principal proporcionar uma experiência empresarial aos alunos membros da empresa, ampliando seus conhecimentos práticos e possibilitando o crescimento pessoal e profissional dos alunos membros (BRASIL JÚNIOR, 2011).

As empresas júniores se diferenciam da maioria dos estágios convencionais, pois permite ao aluno maior liberdade de pensar e agir em todos os processos da empresa. Partindo desta premissa, a empresa júnior é descrita como um laboratório prático do conhecimento teórico e da gestão empresarial (DNA JÚNIOR, 2011).

As empresas júniores são detentoras de uma grande responsabilidade como suporte do mercado, sendo uma ferramenta fundamental para restabelecer e desenvolver a eficiência das micro e pequenas empresas. Sendo assim, as empresas júniores se apresentam como agente facilitador, contribuindo de maneira estratégica nas organizações, proporcionando uma consultoria menos burocrática quando comparado à contratação de um novo colaborador para suprir as necessidades do negócio (Santos, *et al.*, 2019).

As empresas júniores possuem uma incrível capacidade de revolucionar as formas de ensino prático. Segundo a Brasil Júnior, somente no ano de 2016, o movimento empresa júnior foi responsável pela realização de 4.865 projetos no país, onde 41,6% desses projetos foram destinados às micro e pequenas empresas. Brum e Barbosa (2009), ressaltam que as micro e pequenas empresas, por não possuírem um capital financeiro considerável para investir em serviços de consultorias, veem nas empresas júniores uma solução para o problema, sendo proporcionado um serviço de consultoria de qualidade com um valor acessível.

O movimento empresa júnior chegou ao Brasil em 1987, a iniciativa surgiu quando João Carlos Chaves na época diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira teve a ideia de convidar jovens empreendedores interessados em formar a primeira empresa júnior brasileira. Foi a partir desta iniciativa que surgiram as primeiras empresas júniores do país: Empresa Júnior da Fundação Getúlio Vargas, Júnior FAAP da Fundação Armando Álvares Penteado e a Póli Júnior da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (EMPRESA JÚNIOR PUC-RIO, 2009).

O movimento empresa júnior vem revolucionando o cenário econômico brasileiro desde sua chegada ao país, isso acontece devido ao espírito empreendedor e a busca constante por inovação. Desde 2010 o movimento empresa júnior já impactou mais de R\$ 70.000.000,00 na economia nacional, onde o capital adquirido é reinvestido na educação empreendedora dos estudantes (Confederação Brasileira de Empresas Juniores, 2019).

A Federação Alagoana das empresas júniores (FEJEA), criada em 2009, é uma das federações mais ativas atualmente, tem como principal objetivo impactar o mercado alagoano, transformando a vida de jovens com vivência empresarial e sendo resposta para Alagoas. Em 2021 a FEJEA teve um faturamento de mais de 1 milhão de reais, com mais de 1700 projetos entregues. Atualmente a FEJEA possui 36 empresas júniores federadas atuantes no mercado, espalhando o propósito empreendedor e impactando cada vez mais o mercado (FEJEA, 2022).

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Classificação da Pesquisa**

Para a realização da pesquisa, a abordagem será um estudo de caso, análise intensiva da contribuição da empresa Júnior para a formação em engenharia de produção. O estudo de caso une o possível de informações numerosas e minuciosas para apreender um conjunto de situações (DUARTE e BARROS, 2006).

A presente pesquisa se fundamenta num estudo teórico realizado por meio da leitura de teses, artigos, livros, experiências e publicações relativas ao tema. Para a consolidação deste trabalho foi feito um levantamento de dados por meio de um questionário semiestruturado, aplicado para os membros que passaram pela Empresa Júnior Potencialize Consultoria em Engenharia, durante o tempo delimitado pela presente pesquisa, entre os anos de 2019 e 2022, levando em consideração também a experiência vivenciada pelo presente autor da pesquisa.

A presente pesquisa é classificada como pesquisa qualitativa descritiva de natureza aplicada, visto que o principal interesse é avaliar a qualidade do ensino para os alunos que participaram da Empresa Júnior Potencialize Consultoria em Engenharia.

Os dados obtidos foram analisados quantitativamente, mensurados e quantificados chegando a possível resposta do nosso problema de pesquisa. A pesquisa quantitativa é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, é baseada no teste de uma teoria e composta por variáveis quantificadas em números, as quais são analisadas de modo estatístico, com o objetivo de determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não KNECHTEL, (2014).

Na pesquisa qualitativa, o pesquisador é o principal instrumento, não atuando como mero expectador, ele procura desvendar os fatos e significados, indo além da mera descrição ou explicação a partir do dado imediato, buscando descobrir os significados mais profundos do objeto observado REIS, TOZONI (2007). A fim de melhorar a pesquisa também foi realizada a pesquisa bibliográfica onde entende-se como a revisão da literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico.

#### **3.2 Empresa Júnior Potencialize**

A Potencialize é a primeira Empresa Júnior de Engenharia de Produção, da Universidade Federal de Alagoas - UFAL, campus Arapiraca – Unidade Educacional de Penedo. Fundada em 2019, é formada por graduandos do curso de Engenharia de Produção da

UFAL. Sob a supervisão e orientação de professores, prestam serviços de consultoria e desenvolvem projetos, sempre em busca de bons resultados, trabalham para alcançar a melhoria dos serviços. Através de métodos criativos e inovadores, com o máximo de qualidade no cumprimento de atividades. Formando empreendedores capazes de mudar a realidade e propor soluções eficazes, impactando positivamente a sociedade.

A Potencialize Consultoria em Engenharia possui um organograma que está dividido basicamente em quatro diretorias, sendo elas: Diretoria de Gente e Gestão, Diretoria de Administrativo Financeiro, Diretoria de Projetos, Diretoria de Marketing e Vendas. E possui uma carta de serviços na qual aborda grandes áreas da engenharia de Produção, sendo elas:

- Gestão da Qualidade
- Gestão da Produção
- Gestão Financeira
- Gestão Empresarial
- Gestão Ambiental

A empresa tem como missão: Desenvolver soluções práticas e inovadoras para obter bons resultados, buscando melhorias contínuas a cada projeto e promover o desenvolvimento dos nossos associados, para prestar serviços com excelência. Além da sua visão que é: Tornar-se referência em serviços de consultoria em Engenharia com credibilidade e excelência no estado. E seus Valores são:

- Resiliência
- Atitude empreendedora
- Inconformismo
- Evolução
- Shine.

### **3.3 Identificação dos Problemas de Pesquisa**

A problemática da pesquisa foi identificada através da observação da falta de vivência prática nos modelos de ensino atual. Os métodos convencionais trazem uma abordagem arcaica com maior parte do tempo dos estudos voltados a materiais teóricos, onde o único contato



prático é vivenciado nos estágios supervisionados. Visto isso, o presente trabalho se enquadra na classificação de uma pesquisa científica aplicada, por objetivar a solução de problemas humanos específicos (VERGARA, 1997).

Portanto fica claro que o presente estudo se trata de uma pesquisa aplicada, onde o objetivo é analisar a contribuição da empresa júnior para o processo de formação em engenharia de produção, em uma organização específica, no caso do presente estudo, a Potencialize Consultoria em engenharia.

### **3.4 População Pesquisada, Técnicas de Coleta e Análise de Dados**

A população avaliada para a elaboração de resultados do presente trabalho, foram os discentes do curso de Engenharia de Produção, da Universidade Federal de Alagoas, Campus Arapiraca - Unidade Educacional de Penedo, que foram membros efetivos da Empresa Júnior Potencialize Consultoria em Engenharia nos anos de 2019 a 2022.

Após a delimitação da população pesquisada, foi feita a escolha das técnicas de coletas, a primeira etapa foi uma pesquisa documental nos arquivos da Potencialize, a fim de identificar os alunos que participaram da empresa júnior nos anos de 2019 a 2022. Após selecionar o público-alvo da pesquisa, foi elaborado um questionário *online* para a coleta de dados necessários para a obtenção de resultados para a pesquisa.

Com a coleta de dados realizada, foi iniciado o processo de análise desses dados afim de organizar esses dados da melhor forma para cumprir os objetivos da pesquisa. Kerlinger (1980, p. 353) define o processo para a análise de dados como a “categorização, ordenação, manipulação e sumarização dos dados”.

Os dados analisados para a pesquisa foram classificados em dados qualitativos e quantitativos, analisados da seguinte maneira:

- Características dos membros avaliados, para compreender melhor o perfil de cada um;
- Competências fundamentais do Engenheiro de produção;
- Posição atual no mercado de trabalho;
- O que estimulou o membro a entrar na Potencialize Consultoria em Engenharia;
- Qual a relevância da Potencialize para a melhor compreensão dos conteúdos teóricos vistos em sala de aula no processo de graduação em engenharia de Produção.

## **4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Na busca de convergir os dados coletados com a comprovação teórica empírica demonstradas, foi feito e aplicado um questionário para coletar os dados necessários, com o intuito de responder ao problema de pesquisa bem como os objetivos da mesma. Para uma melhor compreensão do contexto da pesquisa, será abordado breve descrição da Potencialize consultoria em Engenharia bem como uma breve contextualização da situação atual da empresa.

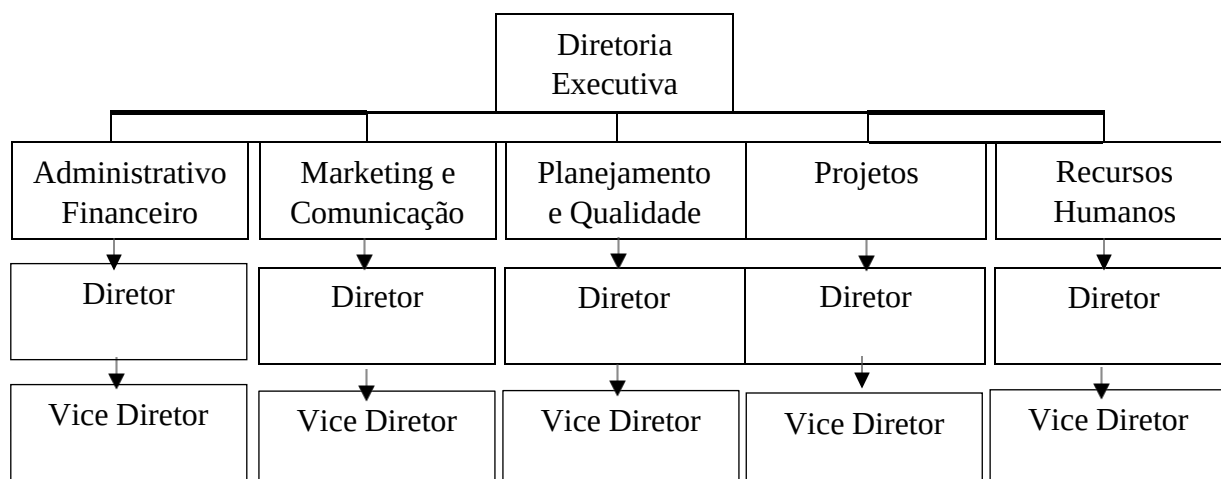
### **4.1 Potencialize Consultoria em Engenharia**

A ideia da fundação de uma empresa Júnior no curso de Engenharia de Produção da UFAL – Universidade Federal de Alagoas – Campus Arapiraca Unidade de Ensino de Penedo, surgiu a partir da necessidade de um grupo de alunos por um espaço onde fosse possível desenvolver habilidades práticas, aplicando os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula.

Mas foi no ENEGEP (Encontro Nacional de Engenharia de Produção), em 2018 que os discentes tiveram a ideia de criar uma empresa Júnior, logo após assistir a exposição de um case de uma empresa Júnior, onde os alunos puderam enxergar a oportunidade de vivenciar uma experiência empresarial ainda no período de graduação. O grupo de alunos que idealizou a criação da primeira Empresa Júnior, do curso de engenharia de produção da cidade Penedo-AL, convocou uma reunião com a Coordenadora do Curso, para alinhar os pontos e dar continuidade ao projeto, mas foi nessa reunião na qual foi informado aos alunos que já havia a iniciativa de uma Empresa Júnior, a Novah que até então se encontrava parada.

Com o objetivo de dar continuidade ao projeto da criação de uma empresa Júnior no curso, a coordenação teve a ideia de unir os dois grupos, onde seria criado uma única iniciativa, em seguida foi feito uma reunião com os dois grupos para alinhar os pontos. Durante a reunião foi decidido que a empresa seria formada por cinco diretorias, onde cada diretoria seria composta por um diretor e um vice diretor, como mostra organograma representado na figura 03 abaixo.

Figura 03 - Organograma da Potencialize Consultoria em Engenharia



Fonte: Autor, 2023.

O novo grupo de alunos e membros fundadores da Potencialize consultoria em Engenharia, teve como integrantes: Jeisiely da Cruz Silva, Diawelly Maria Silva, Thiago Pereira Ferreira, Mayara Mauricio, Jaime Soares dos Santos, Vanessa Regina Santos, Maria Eduarda Nunes, Anderson Costa Ramos e Nicolas Lennick Bomfim de Albuquerque.

Figura 04 – Membros Fundadores da Potencialize Consultoria em Engenharia



Fonte: Autor, 2023.

Dado o primeiro passo, foi iniciado o processo de Registro e federação da empresa. Com o apoio e orientação da FEJEA (Federação das Empresas Juniores do Estado de Alagoas) os membros foram em busca de todos os documentos necessários para o registro da empresa e em paralelo, foi iniciado também a busca pela Federação da empresa. Depois de meses de muito esforço e aprendizado os membros acima citados conseguiram registrar e Federar no mesmo ano

a Potencialize Consultoria em Engenharia, tornando a mesma a primeira empresa Júnior Federada da UFAL – Penedo.

Figura 05 – Federação da Potencialize Consultoria em Engenharia.



Fonte: Autor, 2023.

A Potencialize foi criada com o intuito de proporcionar aos discentes uma experiência de aprendizado diferenciada, através de atitudes empreendedoras, na busca por inovação, tanto no âmbito acadêmico quanto no âmbito profissional, surgindo como um laboratório prático capaz de formar profissionais cada vez mais preparados para as novas exigências do mercado de trabalho.

#### **4.1.1 A Potencialize Consultoria em Engenharia hoje**

Desde a fundação e federação a Potencialize não para. Ao longo desses 4 anos de trabalho a Empresa Júnior segue evoluindo e contribuindo cada vez na formação de novos profissionais. Hoje a empresa funciona com o novo organograma onde atualmente está dividido em quatro diretorias, onde cada diretoria possui um diretor e um assessor, como representado no organograma da Figura 06.

Figura 06 – Organograma atual da Potencialize Consultoria em Engenharia

## ORGANOGRAMA



Fonte: Arquivos Potencialize, 2023.

A Potencialize, como toda empresa, passa por conflitos internos, por parte da diretoria executiva, porém os conflitos quando bem trabalhados se apresentam como aprendizado, onde os membros são colocados à prova. Esse processo serve como estímulo de habilidades como liderança, criatividade, entre outros benefícios que contribuem para o melhoramento e preparo da postura profissional.

No ano de 2022 foi comprovado que a Potencialize segue firme no seu propósito de impactar cada vez mais o mercado alagoano, em seu terceiro ano de fundação a empresa teve o faturamento anual de mais de R\$60.000, onde todo o capital adquirido foi investido na formação e capacitação de seus membros, proporcionando uma formação cada vez mais eficiente.

## 4.2 Análises dos Dados

A princípio foi feito a aplicação de um questionário para a coleta de dados para fundamentação da pesquisa. O primeiro passo foi traçar o perfil dos participantes, para conhecer a população estudada. Em seguida foram expostas as habilidades que os participantes declaram ter adquirido na Potencialize Consultoria em Engenharia, logo após foi exposto o posicionamento atual dos participantes no mercado de trabalho. Para encerrar foi feita uma discussão teórica apresentada com as variáveis de análise para que os objetivos desta pesquisa fossem atingidos.

### 4.2.1 Perfil dos Participantes

O Perfil dos participantes da pesquisa foi traçado no questionário com o intuito de apresentar e entender melhor o público pesquisado. Inicialmente foi perguntado o gênero dos participantes, onde dos 27 participantes da pesquisa, 9 são do gênero masculino, o equivalente

a 33,3% da população pesquisada e 18 são do gênero feminino, o equivalente a 66,7% da população pesquisada. Este percentual mostra que a empresa possui um maior número de pessoas do gênero feminino, porém a potencialize assim como todas as empresas pertencentes ao movimento empresa júnior, possuem políticas éticas de inclusão, onde qualquer pessoa independente do gênero, religião, etnia ou qualquer outro fator que seja alvo de discriminação, desde que se enquadre nos requisitos do movimento empresa júnior, tem total direito de entrar no processo seletivo e concorrer a uma vaga.

A questão seguinte aborda a faixa etária dos participantes da pesquisa, foi possível notar que as idades variam entre 19 e 28 anos. Cerca de 63% dos participantes ainda se encontram no processo de formação e somente 37% já estão formados, isso acontece devido ao pouco tempo de atuação da empresa no mercado, mas é estimado que até o ano de 2026 todos já tenham concluído a graduação. A tabela 02 a seguir trás de maneira resumida o perfil dos participantes da pesquisa.

Tabela 02 – Perfil dos Participantes

| Gênero          | Faixa etária             | Participantes Formados            | Período que ingressou na Potencialize | Tempo de permanência na Potencialize |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 33,3% Masculino | 14,8% entre 19 e 21 anos | 37% já graduados                  | 22,2 % entre o 1º e 2º período        | 55,6% 1 ano                          |
| 66,7% Feminino  | 29,6% entre 22 e 24 anos | 63% ainda no período de graduação | 7,4 % entre o 3º e 4º período         | 37% 2 anos                           |
|                 | 55,6% entre 25 e 28 anos |                                   | 33,3 % entre o 5º e 6º período        | 3,7 3 anos                           |
|                 |                          |                                   | 37,1% entre o 7º e 8º período         | 3,7 4 anos                           |

Fonte: Autor, 2023.

#### 4.2.2 As habilidades desenvolvidas na Potencialize Consultoria em Engenharia

O fundamento teórico da presente pesquisa mostra as atribuições do Engenheiro de Produção, bem como se deu as formas de ensino na área ao longo do tempo, são sintetizadas as habilidades essenciais à profissão do engenheiro de Produção. As habilidades foram abordadas com o intuito de avaliar quais dessas habilidades são desenvolvidas na Potencialize Consultoria em Engenharia.

Com a aplicação do questionário foi solicitado que os participantes da pesquisa listassem as habilidades do Engenheiro de Produção desenvolvidas na Potencialize, para que fosse possível elaborar uma análise mais detalhada acerca das habilidades desenvolvidas. Na tabela 03 são apresentadas habilidades referentes as competências do engenheiro de Produção trabalhadas na Potencialize

Tabela 03 - Habilidades desenvolvidas na Potencialize Consultoria em Engenharia

| Habilidades desenvolvidas na Potencialize Consultoria em Engenharia | Contagem Absoluta | Contagem Percentual |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|
| <b>Empreendedorismo</b>                                             | 27                | 100%                |
| <b>Disposição para aprender e buscar o aprendizado contínuo</b>     | 18                | 66,6%               |
| <b>Capacidade de adaptar-se a novas situações</b>                   | 12                | 44,4%               |
| <b>Multifuncionalidade</b>                                          | 17                | 62,9%               |
| <b>Proatividade</b>                                                 | 21                | 77,7%               |
| <b>Tomada de decisão</b>                                            | 7                 | 25,9%               |
| <b>Eficiência</b>                                                   | 23                | 85,1%               |
| <b>Consciência social, cultural e ambiental</b>                     | 21                | 77,7%               |
| <b>Liderança</b>                                                    | 27                | 100%                |
| <b>Criatividade</b>                                                 | 19                | 70,3%               |
| <b>Relacionamento com clientes</b>                                  | 8                 | 29,6%               |
| <b>Trabalho em equipe</b>                                           | 25                | 92,5%               |
| <b>Comunicação</b>                                                  | 21                | 77,7%               |
| <b>Inteligência emocional</b>                                       | 11                | 40,7%               |
| <b>Administração de projeto</b>                                     | 7                 | 25,9%               |
| <b>Gestão do conhecimento</b>                                       | 9                 | 33,3%               |
| <b>Gestão de processos</b>                                          | 14                | 51,8%               |
| <b>Visão holística e sistêmica</b>                                  | 6                 | 22,2%               |
| <b>Domínio de conhecimentos específicos da área</b>                 | 16                | 59,2%               |
| <b>Conhecimento de informática</b>                                  | 5                 | 18,5%               |
| <b>Domínio de língua estrangeira</b>                                | 0                 | 0 %                 |

Fonte: Autor, 2023.

. Uma das poucas habilidades listadas na qual não houve citação por nenhum dos participantes, foi o domínio de línguas estrangeiras, porém é compreensível pois estimular experiências internacionais não aparece como foco da empresa, mas ainda assim é comum que os membros da empresa façam cursos de idiomas, e participem de programas como intercâmbios.

O empreendedorismo se enquadra entre uma das habilidades mais trabalhadas dentro de uma empresa júnior, pois foi através de uma atitude empreendedora que a empresa foi criada. O empreendedorismo se faz presente desde o primeiro processo de melhoramento que trouxe inovação para os segmentos de mercado. O processo que impulsiona o empreendedorismo parte do conceito de melhoria contínua, onde os empreendedores buscam inovar cada vez mais, seja qual for a área de atuação. Sendo assim uma característica fundamental para o profissional da área da Engenharia de Produção.

O desenvolvimento do conceito de empreendedorismo aborda uma transformação social, claramente exposta no decurso social anteriormente caracterizada pela produção manufatureira e agrária para uma produção mercantil, industrial até chegar aos modelos de produção contemporânea. O contexto histórico que acompanha o empreendedorismo é formado por fragmentos de vários mecanismos de inovação estabelecidos nos diferentes segmentos de mercado ao longo dos tempos, que foram sendo desenvolvidos de acordo com as novas realidades. Assim, as definições e conceitos de empreendedorismo transformando ao longo do tempo e adquirindo novos significados (HOSELITZ, 1951; VALE, 2014).

As habilidades do Engenheiro de Produção desenvolvidas na Potencialize são trabalhadas de duas formas, na primeira as habilidades gerais que são trabalhadas em todas as diretorias da empresa, são as que aparecem com uma maior porcentagem na tabela 07 como, empreendedorismo; Disposição para aprender e buscar o aprendizado contínuo; Proatividade; Consciência social, cultural e ambiental; Multifuncionalidade; Liderança; Criatividade; Trabalho em equipe; Comunicação; Gestão de processos; Domínio de conhecimentos específicos da área. Na segunda as demais habilidades são trabalhadas por todos, porém o nível que essas habilidades são trabalhadas por membro vai variar de acordo com as funções que o mesmo exerce dentro da potencialize.

Uma das poucas atribuições do engenheiro de Produção que até então não foi trabalhado na Potencialize Consultoria em Engenharia é o domínio de língua estrangeira, isso acontece porque as habilidades desenvolvidas dentro da empresa são desenvolvidas por meio do nível de



demanda por parte dos clientes, porém a empresa está aberta para a inovação e caso seja necessário, os membros serão devidamente capacitados.

#### **4.2.3 Posicionamento no Mercado de Trabalho**

A fundamentação teórica, mostra a empresa júnior como o primeiro contato com o ambiente profissional prático, onde o membro tem a oportunidade de unir o saber com o saber fazer, obtendo um diferencial competitivo e consequentemente adquirindo um maior preparo para o exercício da profissão. O movimento empresa júnior proporciona aos universitários, uma experiência profissional na qual eles são treinados para que consigam se inserir no mercado competitivo, através de estágios, empregos e empreendendo.

A contribuição da empresa júnior no processo de formação em engenharia de produção pode ser vista de maneira bastante clara, através de uma analogia realizada na presente pesquisa, na qual o posicionamento atual dos antigos membros no mercado de trabalho é analisado. Eles relatam a importância da empresa júnior nesse processo e o quanto a mesma os impulsionaram a conquistar seu espaço no mercado de trabalho.

Cerca de 95% dos membros que participaram da Potencialize relatam que o movimento empresa júnior foi um divisor de águas para a formação profissional, alguns membros ainda relatam que foram convidados para participar de processos seletivos de algumas empresas ainda no período de graduação graças ao trabalho desenvolvidos dentro da Potencialize. A Tabela 04 traz algumas funções desenvolvidas após a passagem pela Potencialize.

Tabela 04 - Funções desenvolvidas após a passagem pela Potencialize

| <b>Funções desenvolvidas após a passagem pela Potencialize</b>                                    | <b>Quantidade</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>Analista Controle de qualidade e assistente departamento de projetos</b>                       | 1                 |
| <b>Auditoria</b>                                                                                  | 1                 |
| <b>Auxiliar de engenheira na secretaria de infraestrutura</b>                                     | 1                 |
| <b>Consultor de negócios</b>                                                                      | 1                 |
| <b>Consultor na área de PCP</b>                                                                   | 1                 |
| <b>Empreendedor</b>                                                                               | 16                |
| <b>Entrou para a federação (FEJEA)</b>                                                            | 5                 |
| <b>Estagiário de projetos e processos</b>                                                         | 1                 |
| <b>Estagiário em empresa privada (não informou o setor)</b>                                       | 17                |
| <b>Estagiário em uma fábrica de cerâmica</b>                                                      | 1                 |
| <b>Fiscal de obra</b>                                                                             | 1                 |
| <b>Gerente industrial</b>                                                                         | 1                 |
| <b>Ingressou no mestrado</b>                                                                      | 2                 |
| <b>Pesquisador</b>                                                                                | 2                 |
| <b>Professor universitário</b>                                                                    | 2                 |
| <b>Relações públicas do núcleo pernambucano de estudantes de engenharia de produção (NUPPENP)</b> | 1                 |
| <b>Sócio fundador de uma agência de marketing</b>                                                 | 1                 |
| <b>Setor de Suprimentos / Logística</b>                                                           | 1                 |
| <b>Trainee numa empresa de desenvolvimento de sites e aplicativos para jornais eletrônicos</b>    | 1                 |

Fonte: Autor, 2023.

A partir da análise dos dados apresentados foi possível observar que alguns participantes tiveram a oportunidade de desenvolver mais de uma função após a saída da empresa, isso acontece devido ao preparo e as oportunidades geradas pelo movimento empresa júnior. Vale lembrar ainda que as empresas júniores são responsáveis pela formação de muitos empreendedores atuantes.

#### 4.2.4 Motivação para o ingresso na Potencialize Consultoria em Engenharia

A motivação para participar de projetos universitários geralmente se dá pela expectativa de ser um agente atuante dentro das atribuições do curso de graduação ao qual está inserido, um dos principais motivos citados ao longo da pesquisa é a oportunidade de ter experiências práticas onde seja possível aplicar e aprimorar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula.

O desenvolvimento das habilidades e critérios exigidos pelo mercado de trabalho também aparecem como motivações para o ingresso de alunos de graduação nas empresas júniores, isso acontece principalmente pelo fato de que os membros são treinados e colocado à prova durante todo o tempo de permanência na empresa, o que contribui bastante para a formação de profissionais cada vez mais preparados e capacitados.

O Participante 06 relata o motivo pelo qual entrou na empresa, onde o mesmo diz que “Entrei na Potencialize para agregar no meu currículo acadêmico, porém todo o processo seletivo e trainee me fizeram enxergar a grandiosidade do Movimento Empresa Júnior e me fez querer entender mais sobre Engenharia de Produção e como potencializar nossas atividades”. A partir do presente relato é perceptível o quanto a empresa júnior agrega nesse processo de formação e construção de um profissional, onde através dessa experiência prática muitas vezes é gerado o incentivo necessário para aumentar o engajamento e melhorar a percepção do exercício profissional.

O principal argumento motivacional para o ingresso na Potencialize segundo a pesquisa foi a busca por uma experiência prática, onde seja possível aplicar e treinar as habilidades teóricas podendo nortear os alunos e ao mesmo tempo proporcionar uma maior aproximação com a engenharia de produção e com os setores mais específicos que o aluno tenha interesse de trabalhar.

#### **4.2.5 A importância da potencialize para o processo de formação em Engenharia de Produção**

O chamado engenheiro 4.0 possui uma função bastante estratégica e de fundamental importância para as organizações, que com os novos desafios tendem a demandar maiores habilidades emocionais em conjunto com o uma base sólida em conhecimento teórico, o que aparece como resposta ao mercado contemporâneo, com maiores exigências e cada vez mais desafiador. Esse conjunto de habilidades pode ser trabalhado e adquirido facilmente por meio do movimento empresa júnior (MEJ) através da vivência empresarial. Segundo Catho (2019),

essas habilidades referentes ao engenheiro desenvolvidas pelo movimento empresa júnior, podem ser divididas em:

- **Intelectuais:** necessárias para reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo de trabalho, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos;
- **Comunicativas:** utilizadas na forma de expressão e comunicação com seu grupo, superiores hierárquicos ou subordinados, clientes internos e externos, facilitando o trabalho em equipe, o diálogo, e o exercício da negociação;
- **Sociais:** são atitudes e comportamentos necessários para que conhecimentos da vida cotidiana sejam transferidos para o ambiente de trabalho e vice-versa;
- **Comportamentais:** necessárias para demonstrar espírito empreendedor e capacidade para a inovação, como por exemplo, iniciativa, criatividade, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência da qualidade e das implicações éticas do seu trabalho;
- **Organizacionais:** necessárias para compreensão do negócio, seus objetivos, relações com o mercado, ambiente.

Com a análise dos resultados obtidos ao longo da pesquisa, foi possível perceber que entre outras coisas a Potencialize aparece como um facilitador da compreensão dos conteúdos, visto que os membros tiveram a oportunidade de vivenciar na íntegra a aplicação de metodologias e conceitos vistos em sala, desse modo a Potencialize surge como uma ponte que liga o conhecimento teórico com a aplicação prática.

Cerca de 80% dos participantes relatam que uma das vantagens de atuar na Potencialize foi justamente a facilitação da compreensão das disciplinas teóricas, podendo vivenciar as disciplinas na prática, ou ainda melhorar sua percepção em sala de aula acerca dos conteúdos por já ter visto a aplicação prática na Potencialize. O participante 26 afirma que: “A Potencialize foi um divisor de águas, aprendi várias coisas na prática, onde um aluno normal do curso não iria aprender. Na EJ tive a oportunidade de atender cliente reais, de fazer Planejamentos e executar projetos, isso foi muito importante para o meu desenvolvimento”.

Os participantes afirmam que a Potencialize gera um diferencial competitivo para os seus membros, que complementa o processo de formação em Engenharia de Produção, onde os membros já saem da empresa com um vasto conhecimento em gestão e empreendedorismo, características fundamentais para um profissional se destacar no mercado contemporâneo.

O participante 17 relata que: “Fazer parte da Potencialize me trouxe aprendizados para toda vida. Empreender não é um processo fácil, principalmente quando a marca ainda precisa ser consolidada e os fundadores são inexperientes. No entanto, cada vitória nos dava ainda mais força para continuar e aprender juntos o valor do trabalho em grupo e da atitude positiva. O mundo dos negócios é uma caixinha de surpresas, o que também nos forçou a ser criativos em cada passo.”

Com o intuito de medir a percepção dos participantes foi questionado se os mesmos indicariam a experiência vivida na Potencialize aos outros alunos do curso de Engenharia de Produção, todos responderam que sim. O participante 11 relata que “A Potencialize foi um marco na minha continuação no curso, através dela pude me fortalecer e ficar na graduação sem tantas incertezas que tinha. E aprendi muito dentro da Potencialize, saí da zona de conforto totalmente. Melhorei minha comunicação, o medo de falar, de demonstrar minha opinião; explorei mais minha criatividade e inovação; fortaleci minha confiança mediante algumas situações; tive muito encorajamento dos meus colegas, compartilhamento além da empresa júnior, momentos de partilha; participei de eventos com temas atuais e importantes para nosso processo de formação tanto dentro da Potencialize, como fora; aprendi a ouvir mais, receber feedbacks e dá feedbacks; conheci novas pessoas de outros lugares. Acredito que muita coisa mudou desde que entrei na Potencialize, aprendi muito sobre ser responsável e comprometido, seja na vida pessoal como na minha formação profissional. Consegui um estágio através do meu processo de desenvolvimento que tive na empresa júnior, sou muita feliz por ter feito parte dela, saí feliz e em busca de novas oportunidades, e logo em seguida veio. Ainda bem que participei do processo seletivo e consegui entrar, foi uma perfeita oportunidade!”.

#### **4.2.6 Mudanças Necessárias**

Partindo do próprio conceito de empreendedorismo e das atribuições do Engenheiro de Produção que possuem como filosofia os conceitos de melhoria contínua, são questionadas e abordadas na presente pesquisa algumas mudanças necessárias para o melhoramento da Potencialize Consultoria em Engenharia.

Para se obter uma resposta mais precisa foi feito um questionamento para todos os que fizeram parte da construção da Potencialize, onde os participantes foram questionados se com base na experiência vivenciada dentro da empresa, se eles acreditam que existem mudanças necessárias na Potencialize Consultoria em Engenharia. O resultado mostra que 100% dos participantes acreditam que sempre existe algo a ser melhorado. Em seguida foi solicitado que

os participantes listassem quais os pontos que precisam ser mudados. A tabela 05 apresenta os pontos que precisam ser mudados segundo os participantes.

Tabela 05 – Mudanças Necessárias para o Melhoramento da Potencialize

| <b>Mudanças necessárias</b>                                                | <b>Quantidade</b> | <b>Porcentagem</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|
| <b>Maior incentivo dos professores</b>                                     | 21                | 77,7%              |
| <b>Infraestrutura</b>                                                      | 14                | 51,8%              |
| <b>Verba para iniciantes</b>                                               | 2                 | 7,4%               |
| <b>Maior valorização e incentivo da universidade para com os discentes</b> | 16                | 59,2%              |
| <b>Maior divulgação</b>                                                    | 3                 | 11,1%              |

Fonte: autor, 2023.

A partir dos resultados obtidos na tabela acima, foi visto que segundo os participantes as mudanças necessárias são, maior incentivo dos professores com 77,7%, infraestrutura com 51,8%, verba para iniciantes com 7,4%, maior valorização e incentivo da universidade para com os discentes com 59,2%, maior divulgação com 11,1%.

Os participantes responderam por ordem de prioridade e as três principais mudanças mencionadas pelos mesmos são:

1. Maior incentivo dos professores;
2. Maior valorização e incentivo da universidade para com os discentes;
3. Infraestrutura.

O maior incentivo por parte dos docentes é fundamental para a realização dos projetos e até mesmo no engajamento da comunidade acadêmica para com a Empresa Júnior. O participante 09 relata que: “Atualmente se conhece bem mais sobre a Empresa Júnior, comparado com o início. Mas acredito que falta mais, acho que não só dentro do curso em si, mas que ela se expanda para toda unidade, toda UFAL, falta um incentivo de todas as partes. Os alunos necessitam de um local mais acessível e que atenda suas necessidades. Os docentes devem incentivar e fortalecer mais vínculos com a empresa Júnior, que trouxe e traz tantos benefícios para nós alunos. E que os alunos também valorizem e tenham vontade de conhecê-la, e entender o poder que uma empresa Júnior pode fazer, quando bem vivida.”.

A partir do depoimento do participante 09 é visto que a maior valorização e incentivo da universidade para com os discentes e os problemas com a infraestrutura da potencialize são

os pontos fundamentais a serem trabalhados na Potencialize. Buscar um maior apoio junto a universidade pode ser uma forma de resolver melhor os principais problemas.

Tendo em vista a Contribuição da empresa júnior para a graduação em Engenharia de Produção da UFAL – Universidade Federal de Alagoas – Campus Arapiraca Unidade de Ensino de Penedo, no qual foi abordada na presente pesquisa, é esperado que haja uma mobilização pelos líderes da universidade e os atuais membros da Potencialize, para que as mudanças sugeridas sejam trabalhadas da melhor forma, para que assim cada vez mais universitários possam ter acesso a um ensino inovador e de qualidade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A graduação em Engenharia de Produção, assim como todas as graduações possui um grande conhecimento teórico que é ensinado ao longo de todo ensino superior. Com os avanços tecnológicos, a globalização e as novas exigências do mercado, as empresas necessitam de profissionais cada vez mais capacitados. Partindo desse ponto de vista é nítido a necessidade de uma inovação nos métodos de ensino superior, onde as habilidades dos futuros profissionais possam ser trabalhadas e aproveitadas da melhor forma.

A adoção de métodos que podem desenvolver as capacidades técnicas e práticas dos estudantes é fundamental para o processo de aprendizado no mundo globalizado. É responsabilidade das universidades proporcionar um ensino superior de qualidade, entregando à sociedade profissionais cada vez mais capazes e preparados para impactar o mundo.

Os profissionais da engenharia de produção possuem uma base multidisciplinar, garantindo habilidades e competências diversificadas, onde é gerado um perfil profissional com maiores exigências. Assim, é possível notar a necessidade que o estudante de Engenharia de Produção tem finalizar a graduação com uma vivência empresarial. Portanto, a empresa júnior possui um papel muito importante nesse processo de construção profissional uma vez que une o saber com o saber fazer.

O presente trabalho aborda como objetivo geral a proposta de analisar a Contribuição da empresa júnior no processo de formação em Engenharia de Produção, com base na percepção dos estudantes do curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Alagoas – Campus Arapiraca – Unidade de Ensino de Penedo que fizeram parte da Potencialize Consultoria em Engenharia no período entre 2019 e 2022. A pesquisa foi feita por meio de um senso, com total de 27 participantes (todos os membros efetivos que já passaram pela Potencialize).

O papel desenvolvido pela empresa júnior é muito importante, tendo em vista que a empresa júnior tem como principal finalidade preparar seus membros para o mercado de trabalho. Cerca de 100% dos participantes afirmam que participar da Potencialize Consultoria em Engenharia foi uma das experiências acadêmicas que mais gerou preparo para encarar o que é de fato o mercado de trabalho.

Ao abordar os objetivos específicos da pesquisa, foi visto que os participantes atribuem à Potencialize boa parte do seu desenvolvimento profissional, pessoal e acadêmico. Todos os



participantes afirmam que a Potencialize serviu como agente facilitadora dos conteúdos acadêmicos além de ser um grande complemento para a formação em Engenharia de Produção.

Tendo respondido aos objetivos específicos da pesquisa é possível dizer também que o objetivo geral também foi atendido, que é a percepção da contribuição da empresa júnior no processo de formação em Engenharia de Produção. Assim respondendo ao problema de pesquisa é possível afirmar que 100% dos participantes relatam que a participação na Potencialize foi muito importante para o processo de formação em todas as esferas.

Um dos principais fatores de limitação da pesquisa foi o pouco tempo de atuação da Empresa Júnior Potencialize no mercado de trabalho, sendo avaliado desse modo uma pequena parcela de alunos do curso de Engenharia de Produção da UFAL - Universidade Federal de Alagoas, Campus Arapiraca-Unidade de Ensino de Penedo, onde nem todos ainda conseguiram passar por essa experiência. Outra importante limitação foi o fato da pesquisa se restringir somente a uma única empresa júnior, o resultado da presente pesquisa não pode ser generalizado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABEPRO (1998). Associação Brasileira de Engenharia de Produção. Engenharia de produção: grande área e diretrizes curriculares. ABEPRO.
- ANDRADE E. P., e RIBEIRO J. L. D, Diretrizes curriculares para o curso de graduação em engenharia de produção. Anais do XXVI Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia. São Paulo, 1998.(CdRom).
- BARBOSA, Eduardo Fernandes; MOURA, Dácio Guimarães de. METODOLOGIAS ATIVAS DE APRENDIZAGEM NO ENSINO DE ENGENHARIA. In: XIII INTERNATIONAL CONFERENCE ON ENGINEERING AND TECHNOLOGY EDUCATION, 12., 2014, Lisboa. Anais do XIII International Conference on Engineering and Technology Education. Lisboa: Copec, 2014. v. 1, p. 110 - 117.
- BATALHA, M. O. (Org.). Introdução à Engenharia de Produção. Campus: Rio de Janeiro, 2008.
- Boahin, P., & Hofman, W. H. A. (2014). Perceived effects of competency-based training on the acquisition of professional skills. *International Journal of Educational Development*, 36, 81-89. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijedudev.2013.11.003>.
- BRUM, M. A. C.; BARBOSA, R. R. Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores. *Perspectivas em Ciência da Informação*, v.14, n. 2, p. 52-75, mai./ ago. 2009.
- CASTRO, Cláudio de Moura. A prática da pesquisa. 1. ed. São Paulo: Mcgraw-Hill do Brasil, 1977.
- CATHO EMPRESAS. Modelos de Habilidades e Competências. Disponível em: [https://www.catho.com.br/salario/action/artigos/Modelos\\_de\\_Habilidades\\_e\\_Competencias.php](https://www.catho.com.br/salario/action/artigos/Modelos_de_Habilidades_e_Competencias.php). Acesso em: 13 de janeiro de 2023.
- CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS JUNIORES – BRASIL Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Conheça o Movimento Empresa Júnior, 2019. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej->>. Acesso em 09 de janeiro de 2023.
- CUNHA, Filipe Apolo Gomes da. DNA Júnior. Brasil Júnior, 2011. Disponível em: <<http://www.brasiljunior.org.br/site/category/8-arquivos-gerais>>. Acesso em fevereiro de 2023.
- DOLABELA, F. Oficina do empreendedor. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.
- FEJEA. Copyright 2022 – Time Comunica FEJEA. Disponível em: <<https://fejea.com.br/>>. Acesso em fevereiro de 2023.
- FERREIRA, Marcos Gomes Pinto et al. METODOLOGIAS ATIVAS DE APRENDIZAGEM APLICADAS NO ENSINO DA ENGENHARIA. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA, 1., 2018, São Carlos. Anais do Congresso Internacional de Educação e Tecnologia. São Carlos: Ciet, 2018. v. 4, p. 1 – 12
- GEM BRASIL. Empreendedorismo no Brasil – Relatório Executivo. São Paulo: IBQP, 2019.
- GONDIM, Sônia. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, v. 7, p. 299-309, 2002.
- Helleno, A. L., Simon, A. T., Papa, M. C. O., Ceglio, W. E., Rossa, A. S., No., & Mourad, R. B. A. (2013). Integration university-industry: laboratory model for learning lean manufact
- Hoselitz, B. F. (1951). The early history of entrepreneurial theory. *Explorations in Economic History*, 3(4), 193-220.

Jabbour, C. J. C., Freitas, W. R. S., Teixeira, A. A., & Jabbour, A. B. L. S. (2012). Gestão de Recursos Humanos e desempenho operacional: evidências empíricas. *Gestão & Produção*, 19(2), 233-444. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2012000200009>.

JÚNIOR. Sancionada a lei das empresas juniores. 2019. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conhecimento/artigos/sancionadaa-lei-das-empresas-juniores>>. Acesso em: 11 jan. 2023.

KERLINGER, Fred N. Metodologia da pesquisa em ciências sociais. São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.

Landström, H., Harirchi, G., & Aström, F. (2012). Entrepreneurship: exploring the knowledge base. *Research Policy*, 41(7), 1154-1181.

MACEDO, Kelly Dandara da Silva et al. Active learning methodologies: possible paths to innovation in health teaching. *Escola Anna Nery*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, p.1-9, 2 jul. 2018. GN1 Genesis Network. <http://dx.doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2017-0435>. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/ean/v22n3/pt\\_1414-8145-ean-22-03-e20170435.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ean/v22n3/pt_1414-8145-ean-22-03-e20170435.pdf)>. Acesso em: 15 janeiro 2023.

MONITOR, Global Entrepreneurship. Empreendedorismo no Brasil: 2016. Curitiba: IBQP, p. 1-208, 2017.

MORETTO NETO, Luís. Empresas Júnior: espaço de aprendizagem. Florianópolis, 2004.

MOTTA, Fernando C. P.; VASCONCELOS, Isabella F. Teoria Geral da Administração. 3. Ed. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

NÉRICI, I. G. Metodologia do Ensino Superior. São Paulo: Fundo de Cultura, 1969.

NETO, A.D. A Importância da Educação Empreendedora para a Formação do Profissional Reflexivo. In: I Workshop de Formación de Emprendedores Universitarios del Mercosur, Lujan, Anais, 2004.

Oliveira, E. C. de. (2022). Natureza, evolução e conceitos: o empreendedorismo enquanto campo de análise. *Revista De Empreendedorismo E Gestão De Micro E Pequenas Empresas*, 7(02), 195–221. Disponível em: <<https://revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/507>>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2023.

PIRATELLI, C. L., et. al. Integrando Conhecimentos em Engenharia de Produção através de um Software de Jogos de Empresas. In: Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia, XXXII, 2004, Brasília-DF. Anais.

PONCIANO et al. Metodologia ativa na engenharia: verificação da ABP em uma disciplina de engenharia de produção e um modelo passo a passo. *Revista Principia*, v. 34, p. 32-39, 2017.

RAEng. Achieving excellence in engineering education: the ingredients of successful change. The Royal Academy of Engineering, 2012.

ROCHA- PINTO, S. R. Capacitação profissional do Administrador: uma investigação sobre as habilidades requeridas e a formação universitária adquirida. *Arché Interdisciplinar*, v. ano IX, n. 26, p. 109, 2000.

ROLIM, Carlos Oberdan; ROLAND, Laiana Andrade; ALLES, Bárbara; SANTOS, Tatiana F. M. (2019). PROJETO EMPREENDEDORES DO AMANHÃ - DISSEMINAÇÃO DA CULTURA EMPREENDEDORA AOS ESTUDANTES DO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO DE SANTO ÂNGELO E REGIÃO. *Vivências: Revista Eletrônica de Extensão da URI*. ISSN 1809-1636 Vol. 15, N.28: p. 310-325.

ROTTA, I.S. e RIBEIRO, L.R.C. O ensino de engenharia como fator estratégico de competitividade. Anais do XXVI Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia. São Paulo, 1998. (Cd Rom)

Santos, S. V., Sales, F. M., & Júnior, L. A. B. (2019). ESTUDO DE CASO SOBRE A IMPORTÂNCIA DE UMA EMPRESA JÚNIOR NO DESENVOLVIMENTO EMPREENDEDOR DE CARANGOLA E REGIÃO. REVES - Revista Relações Sociais, 2(4), 0525–0539. <https://doi.org/10.18540/revesv2iss4pp0525-0539>

Schmidt, C. M., & Dreher, M. T. (2008). Culture of the entrepreneur: collective entrepreneurial action and profile of the entrepreneur . REGE Revista De Gestão, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.5700/issn.2177-8736.rege.2008.36626>

SILVA, J. P.; ANJOS, M. S.; SENRA, R. E. F.; MONTEIRO, E. S.; VILELA, M. V. F. Percepção da Realização de Aulas Práticas e sua contribuição no Processo de Ensino de Ciências na Escola Municipal Maria Villany Delmondes Jaciara – MT. Revista Monografias ambientais – REMOA. Ed. Especial IFMT – Licenciatura em Ciências da Natureza – v. 14, 2015, p. 69-78. ISSN 2236 1308 – DOI: 10.5902/2236130820438.

Silveira, Denise Tolfo; Córdova, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: Gerhardt, Tatiana Engel; Silveira, Denise Tolfo (Org.). Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2005.

SOUZA, Cacilda da Silva; IGLESIAS, Alessandro Giralde; PAZIN-FILHO, Antonio. Estratégias inovadoras para métodos de ensino tradicionais – aspectos gerais. Medicina, Ribeirão Preto, v. 47, n. 3,p.284-292, 3 nov. 2014

UFRGS, 2020. Reestruturação do ensino da Engenharia de Produção: fomentar a inovação e o empreendedorismo, livro: A Universidade do futuro. P. 132 - 154. Porto Alegre: Editora da UFRGS.Disponível em:<  
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213656/001118186.pdf?sequence=1#page=134>>. Acesso em: 02 de março de 2023.

Vale, G. M. V. (2014). Empreendedor: origens, concepções teóricas, dispersão e integração. RAC-Revista de Administração Contemporânea, 18(6), 874-89.

VALENTE, José Armando. Blended learning e as mudanças no ensino superior: a proposta da sala de aula invertida. Educar em Revista, Curitiba, n. 4, p.79-97, 2014

Verga, E., & Silva, L. F. S. (2014). Empreendedorismo: evolução histórica, definições e abordagens.Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, 3(3), 3-30.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas,1997.

Zainaghi G., Akamine E. G., Bremer C. F., Análise Do Perfil Profissional Do Engenheiro De Produção Adquirido Nas Atividades Extracurriculares. Anais do COBENGE, São Carlos – SP, 2001. Disponível em: < <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/creajunior/perfilprofissionaldoengenheiro.pdf>>. Acesso em 13 de fevereiro de 2023.