



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS CENTRO DE ENGENHARIAS E
CIÊNCIAS AGRÁRIAS**

CURSO DE ENGENHARIA DE ENERGIA

THALINY BEATRIZ FLOR FONTAN CAVALCANTE

**IMPACTO DAS EXPERIÊNCIAS EM EMPRESAS JUNIORES NA CARREIRA DE
ENGENHEIROS DE ENERGIA: Um Estudo das Habilidades de Inovação e Gestão
Empresarial**

Rio Largo, Alagoas

2024

THALINY BEATRIZ FLOR FONTAN CAVALCANTE

**IMPACTO DAS EXPERIÊNCIAS EM EMPRESAS JUNIORES NA CARREIRA DE
ENGENHEIROS DE ENERGIA: Um Estudo das Habilidades de Inovação e Gestão
Empresarial**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao corpo docente do Curso de Engenharia de Energia da Universidade Federal de Alagoas, como requisito à obtenção do grau de Bacharel em Engenharia de Energia.

Orientador: Prof. Dr. **Ulisses Rubio Urbano Da Silva**.

Rio Largo, Alagoas

2024

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Campus de Engenharias e Ciências Agrárias
Bibliotecário Responsável: Erisson Rodrigues de Santana - CRB4 - 1512

C377i Cavalcante, Thaliny Beatriz Flor Fontan.

Impacto das experiências em empresas juniores na carreira de engenheiros de energia: um estudo das habilidades de inovação e gestão empresarial. / Thaliny Beatriz Flor Fontan Cavalcante. – 2025.

70 f.: il.

Orientador(a): Ulisses Rubio Urbano da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Energia) –
Graduação em Engenharia de Energia, Campus de Engenharias e Ciências Agrárias,
Universidade Federal de Alagoas. Rio Largo, 2025.

Inclui bibliografia

1. Empresas juniores. 2. Engenharia de Energia. 3. Habilidades de inovação. 4. Gestão empresarial. 5. Empregabilidade. I. Título.

CDU: 620.91

Folha de Aprovação

THALINY BEATRIZ FLOR FONTAN CAVALCANTE

IMPACTO DAS EXPERIÊNCIAS EM EMPRESAS JUNIORES NA CARREIRA DE ENGENHEIROS DE ENERGIA: Um Estudo das Habilidades de Inovação e Gestão Empresarial

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao corpo docente do curso de Engenharia de Energia da Universidade Federal de Alagoas, como requisito à obtenção do grau de Bacharel em Engenharia de Energia apresentado em 20/02/2025.

Banca examinadora:



Documento assinado digitalmente
ULISSES RUBIO URBANO DA SILVA
Data: 25/03/2025 09:52:17-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientador: Prof. Dr. Ulisses Rubio Urbano Da Silva
(Universidade Federal de Alagoas)

Examinadora Interna: Profa. Dra. Isabela C. S. Passos Tibúrcio
(Universidade Federal de Alagoas)

Examinadora Interna: Profa. Dra. Amanda Santana Peiter
(Universidade Federal de Alagoas)



Documento assinado digitalmente
AMANDA SANTANA PEITER
Data: 25/03/2025 19:23:39-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



Documento assinado digitalmente
ISABELA CRISTINA DA SILVA PASSOS TIBURCIO
Data: 26/03/2025 07:47:48-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Para meu avô (*in memoriam*) cuja bondade e
sabedoria permanecerão comigo para sempre.

AGRADECIMENTOS

A concretização desse trabalho foi uma jornada longa e difícil. Porém, tive pessoas essenciais que me acompanharam durante o processo. Assim, expresso minha profunda gratidão.

A Deus por me acompanhar até aqui e me permitir concretizar esse sonho.

Aos meus pais Herval Rossano Fontan Cavalcante Jr. e Edvânia Flor Fontan Cavalcante, por toda doação e comprometimento com minha educação. Mas, principalmente, agradeço pelo dom da vida e por poder desfrutar desse momento com vocês.

A minha irmã, Thaissy Camilly Flor Fontan Cavalcante, por me acompanhar tão de perto e ser minha companheira para tudo.

Agradeço de forma especial a minha avó Célia Maria Correia Fontan Cavalcante, por sempre fazer de tudo por mim e me proporcionar ter hoje uma vida confortável.

Agradeço também ao professor Dr. Ulisses Rubio Urbano Da Silva, por ter me acompanhado durante esse processo e por todos os ensinamentos compartilhados.

Ao professor Dr. Eduardo Setton Sampaio da Silveira por ter me inspirado em uma conversa a seguir com esse tema, e por toda troca de conhecimento e vivências.

A Flavia Alves Silva, que me ajudou nos momentos difíceis e me deu o apoio necessário para conseguir chegar até aqui.

Aos meus amigos Graziela da Silva, Emmanuel Messias Vieira Santos, Lis Andréia Januário e Karolayne Hayanne Santos da Silva, por vivenciarem a caminhada da graduação comigo e me ajudarem a encontrar amizade e companheirismo dentro da universidade.

Por fim, agradeço a meu avô Herval Rossano Fontan Cavalcante (*in memoriam*), que tanto me inspirou com sua vontade incontável de descobrir o funcionamento das coisas e consertar objetos quebrados. A engenharia me encontrou através de você.

RESUMO

As empresas juniores são organizações sem fins lucrativos formadas por estudantes universitários. Elas têm como objetivo proporcionar aos alunos um contato prático com a área de sua graduação e os aproximar do mercado de trabalho. Este trabalho investiga o impacto das experiências em empresas juniores na formação de engenheiros de energia, com foco na contribuição para o desenvolvimento de habilidades de inovação e gestão empresarial. O estudo busca entender como a vivência em empresas juniores contribui para que os estudantes desenvolvam competências práticas e comportamentais valorizadas pelo mercado de trabalho, preparando-os para terem um bom desempenho nesse ambiente. A metodologia adotada incluiu questionários aplicados a estudantes, egressos e empresas do mercado, buscando identificar a percepção dos estudantes e dos empregadores. Os resultados indicam que essa prática promove o desenvolvimento de habilidades que são valorizadas pelos empregadores, fortalecendo tanto a empregabilidade quanto a integração organizacional dos engenheiros formados.

Palavras-chave: empresas juniores; Engenharia de Energia; habilidades de inovação; gestão empresarial; empregabilidade.

ABSTRACT

Junior companies are non-profit organizations formed by university students. They aim to provide students with practical contact with their degree area and bring them closer to the job market. This study investigates the impact of junior enterprise experiences on energy engineering students, focusing on the development of innovation and business management skills. The research examines how involvement in junior enterprises contributes to the acquisition of practical and behavioral skills valued in the job market, facilitating students' transition into professional environments. The methodology included questionnaires directed at students and companies to understand employers' perceptions of candidates with junior enterprise experience. The results indicate that this practice promotes the development of skills that are valued by employers, strengthening both the employability and organizational integration of graduate engineers.

Keywords: junior enterprises; energy engineering; innovation skills; business management; employability.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Qual Seu Gênero?	26
Gráfico 2 - Qual a sua faixa etária?	27
Gráfico 3 - Qual é o seu nível de ensino atual?	28
Gráfico 4 - Qual a Sua Instituição De Ensino?.....	29
Gráfico 5 - Em uma escala de 1 a 10, como você avalia o desenvolvimento das habilidades de inovação durante sua participação em Empresas Juniores?	29
Gráfico 6 - Em uma escala de 1 a 10, como você avalia o desenvolvimento das habilidades de gestão empresarial durante sua participação em Empresas Juniores?.....	31
Gráfico 7 - Em uma escala de 1 a 10, qual foi o impacto das experiências em Empresas Juniores em sua carreira profissional?.....	33
Gráfico 8 - Você acredita que a participação em empresas juniores pode influenciar positivamente suas perspectivas de emprego após a graduação?	40
Gráfico 9 - Você acredita que as habilidades adquiridas durante a participação em Empresas Juniores são valorizadas pelos empregadores do setor de energia?	41
Gráfico 10 - Em que medida você acredita que sua participação em Empresas Juniores pode contribuir para sua progressão de carreira como Engenheiro de Energia?.....	42
Gráfico 11 - Tempo de existência.....	45
Gráfico 12 - Você sabe o que é uma empresa júnior?	45
Gráfico 13 - Sua empresa já contratou funcionários que tinham experiência em empresas juniores?	46
Gráfico 14 - Na sua experiência, qual a sua percepção sobre o desempenho dos funcionários que têm experiência em empresas juniores?.....	47
Gráfico 15 - Você acredita que os candidatos com experiência em empresas juniores são mais adaptáveis a novos ambientes de trabalho e desafios?	48
Gráfico 16 - Sua empresa valoriza a experiência de candidatos que participaram de empresas juniores durante a graduação no processo de contratação?	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Porcentagem de Alunos e Egressos.....	27
Tabela 2 - Porcentagem de Alunos e Egressos Graduação e Pós-graduação.	28
Tabela 3 - Tempo de Participação (Anos) Avaliação do Desenvolvimento de Habilidades de Inovação (1 a 10) 	30
Tabela 4 - Tempo de Participação (Anos) Avaliação do Desenvolvimento de Habilidades de Gestão Empresarial (1 a 10) 	32
Tabela 5 - Tempo de Participação (Anos) Avaliação do impacto na carreira profissional (1 a 10) 	33
Tabela 6 - Considerando o estudo 'The Future of Jobs Report 2023', quais grupos de habilidades você acredita que foram mais fortalecidos ou desenvolvidos durante sua participação na Empresa Júnior?	34
Tabela 7 - Considerando o estudo 'The Future of Jobs Report 2023', na sua opinião, quais são as principais habilidades que os funcionários adquirem ao participar de uma Empresa Júnior? Marque todas as opções aplicáveis	49
Tabela 8 - Percepção das empresas em relação à experiência em Empresas Juniores	53
Tabela 9 - Habilidades adquiridas pelos alunos e egressos Habilidades enxergadas pelos empregadores.....	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MEJ	Movimento Empresa Júnior
EJ	Empresa Júnior
FEJEA	Federação de Empresas Juniores do Estado de Alagoas
BJ	Brasil Júnior
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
CONFEA	Conselho Federal de Engenharia e Agronomia
CREA	Conselho Regional de Engenharia e Agronomia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Questão problema.....	14
1.2 Objetivos.....	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.2 Objetivo Específico	14
1.3 Justificativa	15
2 METODOLOGIA.....	15
3 REVISÃO BILIOGRÁFICA.....	17
3.1 O Mercado e a Universidade	17
3.2. Engenharia de Energia.....	19
3.3 Movimento Empresa Júnior (MEJ)	20
3.4 Empregabilidade.....	23
3.5 Desafios e Contribuições	24
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES (ESTUDO DE CASO).....	25
4.1 Questionário para Alunos e Egressos	26
4.1.1 Perfil dos Respondentes.....	26
4.2 Questionário às Empresas	44
4.2.1 Perfil dos respondentes.....	44
4.2.2 Respostas ao Questionário.....	47
4.3 Análise comparativa entre a percepção dos alunos e das empresas sobre as Empresas Juniores (EJs).....	54
5 CONCLUSÃO.....	58
REFERÊNCIAS	58
APÊNDICE A – Respostas a outras perguntas do questionário de Alunos/Egressos	64
APÊNDICE B – Respostas a outras perguntas do questionário para empresas	70

1 INTRODUÇÃO

As empresas juniores são organizações formadas por alunos de graduação formalmente vinculados a uma instituição de ensino superior. É uma corporação sem fins lucrativos que oferece serviços a sociedade, com o objetivo de formar profissionais capacitados e que possuam uma ampla gama de habilidades. É dever de toda EJ estimular o empreendedorismo para seus integrantes e os capacitar profissionalmente em suas áreas de atuação por meio de projetos e serviços (BRASIL JÚNIOR, s.d.).

As empresas juniores desempenham um papel fundamental na capacitação de estudantes de Engenharia de Energia. Quando interagem com esse ambiente, os futuros engenheiros podem usar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula para enfrentar desafios da profissão, aprofundando assim sua compreensão das dificuldades da área (BARDINI et al., 2021).

No que diz respeito às habilidades de inovação, as empresas juniores oferecem um ponto de partida favorável para a aquisição de tais competências. O contato com projetos reais e a interação direta com as demandas do mercado energético, estimulam a criatividade e a capacidade de encontrar soluções inovadoras para problemas complexos. A aplicação prática dessas habilidades é considerável para a formação de profissionais capazes de liderar projetos de qualidade no campo da Engenharia de Energia, contribuindo para a sustentabilidade e eficiência do setor (GARCIA et al., 2014).

No âmbito da gestão empresarial, as empresas juniores proporcionam um ambiente propício para o desenvolvimento de competências relacionadas à administração de projetos, recursos e equipes. A vivência em situações reais de mercado, aliada à responsabilidade de gerir projetos desde sua concepção até a entrega final, oferece aos engenheiros de energia uma visão abrangente e objetiva da gestão de empreendimentos no setor energético. Essa experiência contribui para a formação de profissionais capazes de conduzir equipes, tomar decisões estratégicas e enfrentar os desafios gerenciais característicos da indústria (CIPRIANO et al., 2023).

De outro modo, a interação com *Stakeholders* (tomadores de decisão), a negociação com clientes e a busca por parcerias estratégicas são aspectos fundamentais observados durante a participação em empresas juniores. Essas habilidades interpessoais e de *networking* (rede de contatos) são frequentemente subestimadas, mas desempenham um papel significativo na construção de uma carreira sólida e bem-sucedida na engenharia (MACIENTE; ARAÚJO, 2011).

Diante desse contexto, o presente estudo busca explorar o impacto das experiências

adquiridas em empresas juniores na trajetória profissional de Engenheiros de Energia, concentrando-se na análise das habilidades de inovação e gestão empresarial desenvolvidas durante esse período.

1.1 Questão problema

A questão problema que orienta este estudo reside na seguinte indagação: Como as experiências adquiridas em empresas juniores influenciam de maneira específica as habilidades de inovação e gestão empresarial na formação de engenheiros de energia, e de que forma tais competências impactam sua inserção? A abordagem sistematizada dessa questão visa fornecer uma compreensão abrangente e empiricamente fundamentada sobre o papel dessas experiências na formação de profissionais altamente capacitados e versáteis para enfrentar os desafios emergentes no cenário da Engenharia de Energia.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Avaliar o impacto das experiências em empresas juniores na carreira de engenheiros de energia, com foco nas habilidades de inovação, gestão empresarial e o impacto para a inserção no mercado de trabalho.

1.2.2 Objetivo Específico

1. Analisar a participação de estudantes de Engenharia de Energia em empresas juniores e o impacto dessa experiência no desenvolvimento de habilidades de inovação;
2. Investigar como a vivência em empresas juniores contribui para o aprimoramento das habilidades de gestão empresarial entre os engenheiros de energia;
3. Avaliar o impacto das habilidades de inovação e gestão empresarial adquiridas nas empresas juniores nas trajetórias profissionais dos engenheiros de energia durante e após a graduação.

1.3 Justificativa

A justificativa acadêmica para este estudo reside na necessidade de compreender de forma mais abrangente e aprofundada o impacto das experiências em empresas juniores na formação de engenheiros de energia. Embora haja um reconhecimento da importância dessas experiências para o desenvolvimento profissional dos estudantes, ainda há lacunas no entendimento específico de como tais vivências influenciam habilidades específicas, como inovação e gestão empresarial, dentro do contexto da Engenharia de Energia. Portanto, este estudo busca fornecer uma análise mais detalhada e fundamentada empiricamente sobre o assunto

No aspecto profissional, a justificativa reside na crescente demanda por profissionais capacitados e versáteis no setor energético. A engenharia, caracterizada por sua complexidade e interdisciplinaridade, requer profissionais que não apenas dominem os aspectos técnicos, mas também possuam habilidades de gestão, inovação e liderança (SILVEIRA et al., 2019). Nesse sentido, compreender como as experiências em empresas juniores contribuem para o desenvolvimento de competências que são cada vez mais buscadas pelos empregadores, torna-se fundamental para a formação de profissionais preparados para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades emergentes no mercado de trabalho

Do ponto de vista social, a justificativa reside na importância de promover a inclusão e a capacitação de jovens talentos no setor energético. As empresas juniores oferecem uma oportunidade para estudantes de diversas origens e contextos socioeconômicos adquirirem experiência prática e desenvolverem habilidades essenciais para suas carreiras profissionais. Portanto, compreender e valorizar o papel dessas experiências na formação de engenheiros de energia contribui não apenas para o avanço do setor, mas também para a promoção da igualdade de oportunidades e o desenvolvimento social como um todo.

2 METODOLOGIA

O presente estudo adota uma abordagem metodológica mista. É fundamentado na pesquisa bibliográfica e na aplicação de dois questionários para investigar o impacto das experiências em empresas juniores na carreira de engenheiros de energia, com foco nas habilidades de inovação e gestão empresarial.

A revisão bibliográfica permite uma análise ampla e aprofundada das teorias, conceitos

e estudos relacionados ao tema, fornecendo uma base sólida para a discussão e interpretação dos resultados das entrevistas. A revisão é empregada para explorar as percepções, experiências e *insights* dos autores e pesquisadores sobre o assunto, permitindo uma compreensão mais rica e contextualizada dos fenômenos investigados.

Para a seleção das fontes bibliográficas, foram utilizados os bancos de pesquisa da Scopus e do Google Acadêmico, amplamente reconhecidos no contexto acadêmico. Os descritores utilizados na busca incluíram termos relacionados à Engenharia de Energia, empresas juniores, inovação e gestão empresarial, garantindo uma ampla cobertura dos aspectos relevantes do tema. Os critérios de inclusão adotados foram a relevância do conteúdo para os objetivos do estudo, a atualidade das publicações (no período de 2004 a 2024) e a disponibilidade do texto completo.

Por outro lado, os critérios de exclusão foram aplicados para filtrar fontes que não atendiam aos requisitos de qualidade, como artigos não revisados por pares, publicações em idiomas não acessíveis para os pesquisadores e estudos que não abordavam diretamente o tema proposto. Foram excluídos também trabalhos duplicados e informações redundantes para garantir a integridade e a precisão dos dados analisados. A análise crítica das fontes selecionadas permitiu identificar tendências, lacunas e pontos de convergência e divergência no corpo existente de conhecimento, contribuindo para o desenvolvimento de conclusões fundamentadas e recomendações pertinentes para a prática e a pesquisa futura nesse campo.

Além disso, foram aplicados dois questionários. Um destinado aos alunos e egressos, e outro destinado a empresas do mercado. Esses questionários têm como objetivo entender a percepção desses dois grupos sobre as habilidades adquiridas com a experiência dentro do Movimento Empresa Junior (MEJ) e o impacto delas na projeção de carreira dos Engenheiros de Energia. Como parâmetro para algumas perguntas, utilizamos o estudo 'The Future of Jobs 2023'.

Esse estudo é desenvolvido pelo Fórum Econômico Mundial. Ele é realizado de forma bienal e tem como objetivo captar como as empresas vem se moldando ao avanço tecnológico, bem como, que tipo de formação e habilidades elas mais demandam (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023). Nessa pesquisa, utilizaremos o trabalho como um parâmetro para as respostas dos questionários, visto que ele auxilia a identificar as habilidades que estão sendo requeridas pelo mercado de trabalho.

A análise dos formulários se deu por meio de análise quantitativa, a fim de interpretar os dados de questões fechadas com um viés estatístico, possibilitando assim, identificar possíveis padrões. E análise qualitativa, usada para interpretar questões abertas e depoimentos

que foram deixados nos questionários.

3 REVISÃO BILIOGRÁFICA

3.1 O Mercado e a Universidade

A instituição universitária, ao longo da história, se consolida como um fator fundamental na formação de indivíduos aptos a desempenhar papéis essenciais na sociedade contemporânea. O contexto histórico do ensino superior é internamente entrelaçado com o desenvolvimento da civilização, desenvolvendo-se em um cenário complexo que reflete as transformações sociais, políticas e econômicas ao longo dos séculos (RIBEIRO; BERNARDES, 2014).

No período medieval, as universidades emergiram como centros de erudição, predominantemente vinculadas à Igreja e voltadas para a transmissão do conhecimento teológico. Contudo, com o Renascimento, houve uma transição, marcada pelo ressurgimento do interesse pela filosofia, ciências naturais e humanidades.

Este período, conhecido como a "revolução intelectual", testemunhou uma expansão da finalidade do ensino superior, incorporando diversas disciplinas e moldando a universidade como um espaço de inovação e interdisciplinaridade (WANDERLEY, 2017).

Ao longo do século XIX, a universidade se reinventou novamente, em virtude do progresso da indústria e da ciência. A Revolução Industrial demandava especialistas, fato que estimulou a criação dos cursos técnico-científicos e das engenharias. Dessa maneira, os estabelecimentos de ensino superior passaram a ser responsáveis não apenas pela formação de pensadores reflexivos, mas também de técnicos competentes cujas habilidades fossem úteis no ambiente de trabalho em constante mudança (CHIARELLO, 2015).

Durante o século XX, a globalização e a revolução tecnológica deram à universidade um novo vigor, impondo uma formação profissional com mais elasticidade e dinamismo. A internacionalização do ensino superior, a pesquisa avançada e uma maior proximidade com a indústria, tornaram-se elementos cruciais para o sucesso tanto no que toca ao ensino universitário como à carreira profissional. A universidade evoluiu de ser apenas um centro de ensino para se tornar também fomentadora da inovação e do desenvolvimento econômico (CHIARELLO, 2015).

Atualmente, a universidade desempenha um papel essencial na preparação de profissionais para um mundo em constante transformação. Os desafios contemporâneos, como

as mudanças climáticas, a revolução digital e as demandas por justiça social, requerem uma abordagem interdisciplinar e uma visão abrangente na formação acadêmica. A universidade moderna deve promover a criatividade, o pensamento crítico e a adaptabilidade, capacitando os graduados a enfrentar os problemas complexos que caracterizam a sociedade contemporânea. Além de seu papel formativo na preparação de indivíduos para os desafios contemporâneos, a universidade exerce uma influência significativa na estrutura e dinâmica do mercado de trabalho. Ao longo das últimas décadas, observou-se uma estreita interação entre as demandas do mercado e a evolução do ensino superior, com implicações profundas na configuração das carreiras profissionais e nas expectativas dos empregadores (DOS REAIS; SGUISSARDI, 2013).

Uma das principais maneiras pelas quais o ensino superior remodelou o mercado de trabalho é através da promoção da especialização e da expertise técnica. Com a rápida evolução tecnológica e a crescente complexidade das atividades profissionais, as empresas passaram a valorizar cada vez mais profissionais com habilidades específicas e conhecimento aprofundado em suas áreas de atuação. Nesse sentido, a universidade desempenha um papel crucial ao oferecer cursos e programas de graduação e pós-graduação que permitem aos estudantes adquirir competências especializadas e se tornarem especialistas em suas áreas (MAGALHÃES; TEIXEIRA, 2013).

A universidade também tem sido um catalisador para o surgimento de novas profissões e indústrias. O avanço da pesquisa e da inovação em ambientes acadêmicos muitas vezes leva à descoberta de novas tecnologias, métodos e práticas que, por sua vez, podem gerar novas oportunidades de emprego e impulsionar o crescimento de setores inteiros da economia. Um exemplo disso é o campo da inteligência artificial, que tem suas raízes em pesquisas acadêmicas e hoje alimenta uma ampla gama de aplicações em indústrias como saúde, finanças, transporte e muito mais (MAGALHÃES; TEIXEIRA, 2013).

A expectativa contemporânea em relação ao profissional formado pelo ensino superior vai além do âmbito técnico e especializado, incorporando a necessidade de indivíduos comprometidos com o desenvolvimento sustentável e participativos na construção de uma sociedade mais equitativa. O profissional do século XXI, proveniente das fileiras universitárias, é instigado a assumir um papel ativo na resolução de problemas complexos, aliando competências técnicas a uma consciência social aguçada (CHIARELLO, 2015).

No contexto específico da Engenharia de Energia, a evolução da profissão reflete diretamente as demandas globais por soluções eficientes e sustentáveis para os desafios energéticos contemporâneos. À medida que as preocupações ambientais se intensificam e as

fontes tradicionais de energia passam por questionamentos, os engenheiros de energia emergem como agentes-chave na transição para um panorama energético mais limpo e renovável. A universidade, por sua vez, desempenha um papel central ao oferecer programas educacionais que capacitam esses profissionais a lidar com a complexidade das questões energéticas atuais (BARDINI et al., 2021).

O profissional de Engenharia de Energia, além de possuir um domínio técnico sólido, é agora chamado a integrar considerações éticas, sociais e ambientais em sua prática. A interdisciplinaridade é uma peça-chave nesse cenário, uma vez que a resolução dos desafios energéticos contemporâneos demanda uma abordagem holística, envolvendo aspectos econômicos, ambientais e sociais.

A formação universitária, portanto, não apenas instrui sobre as últimas tecnologias e metodologias na área, mas também instiga uma visão crítica e inovadora para enfrentar os dilemas complexos associados à área de atuação (MACIANTE; ARAÚJO, 2011).

3.2. Engenharia de Energia

Os estudantes de Engenharia de Energia representam uma parcela da comunidade acadêmica, envolvendo-se em um campo multidisciplinar que visa entender, desenvolver e aplicar tecnologias relacionadas à produção, conversão, distribuição e utilização eficiente de energia. Este campo emergente desempenha um papel crucial na busca por soluções sustentáveis e na resposta aos desafios contemporâneos relacionados à demanda crescente por energia e às preocupações ambientais (SILVEIRA et al., 2019).

A Engenharia de Energia, por sua natureza interdisciplinar, transcende as fronteiras tradicionais, incorporando princípios da Engenharia Elétrica, Mecânica, Química e Ambiental. Sua abordagem holística permite aos estudantes explorar uma gama diversificada de conhecimentos, desde as teorias fundamentais até as aplicações práticas. (BARDINI et al., 2021)

O primeiro curso de engenharia de energia do Brasil foi criado em 2003 na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS), sendo intitulado como Engenharia de Energias e Desenvolvimento Sustentável (BORGES NETO, 2019).

Em 2025, estão ativos no Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior (e-MEC), 25 cursos de graduação de Engenharia de Energia, sendo 3 deles Engenharia de Energias Renováveis, todos eles em modalidade presencial e com duração de 5 anos (MEC, 2025).

Na Universidade Federal de Alagoas (UFAL), o curso foi iniciado em 2014 com a nomenclatura de Engenharia de Energias Renováveis e é ofertado até o presente momento no Centro de Engenharias e Ciências Agrárias (CECA). Em 2018, iniciou-se um processo para a mudança da nomenclatura do curso para Engenharia de Energia, já que o título de Engenheiro de Energias Renováveis não constava na Tabela de Títulos Profissionais do sistema Conselho Federal de Engenharia e Agronomia / Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CONFEA/CREA). A mudança se concretizou de fato em 2019 após uma consulta aos discentes com matrícula ativa naquele momento (UFAL, 2019).

A contribuição para a sociedade por parte dos engenheiros de energia é notável. Eles devem desempenhar um papel fundamental na busca por fontes de energia mais limpas e eficientes, reduzindo as emissões de gases de efeito estufa e mitigando os impactos ambientais associados à produção de energia (UFAL, 2019).

Assim, a formação acadêmica nesse campo não apenas capacita os indivíduos para uma carreira promissora, mas também desempenha um papel crucial na construção de um mundo mais sustentável para as gerações futuras (LAGE; DE PAULA, 2017)

Nesse contexto, os estudantes de Engenharia de Energia são agentes de transformação, moldando um futuro mais sustentável e eficiente. Seu comprometimento com a inovação e a busca por soluções avançadas destaca a importância estratégica dessa disciplina na construção de sociedades mais resilientes e ambientalmente responsáveis.

3.3 Movimento Empresa Júnior (MEJ)

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) é uma iniciativa de extrema relevância no cenário acadêmico e empresarial, caracterizada por sua capacidade de impactar positivamente não apenas os alunos envolvidos, mas também as organizações, as universidades e a sociedade como um todo. Originado no Brasil na década de 1988, o MEJ surgiu como uma resposta à necessidade de proporcionar aos universitários uma experiência prática e real no mundo dos negócios, preparando-os para os desafios do mercado de trabalho e promovendo o empreendedorismo e a inovação. A primeira empresa júnior foi fundada apenas em 1989 e foi nomeada Empresa Júnior Getúlio Vargas (PALASSI et al.,2020).

Uma das características fundamentais do MEJ é sua estrutura organizacional, baseada em empresas juniores, que são organizações sem fins lucrativos formadas por alunos de graduação, sob a orientação de professores e profissionais experientes. Essas empresas atuam como verdadeiras consultorias, oferecendo serviços nas mais diversas áreas, como marketing,

finanças, gestão, tecnologia da informação, entre outras, para empresas reais, startups, ONGs e até mesmo órgãos governamentais (PALASSI et al.,2020).

As empresas juniores (EJs) brasileiras, são representadas pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores, conhecida também como Brasil Júnior. De acordo com o Censo & Identidade 2024, 1475 EJs estão regularmente federadas no Brasil. (BRASIL JUNIOR, 2024). Essa instituição se organiza por meio de instâncias e núcleos que representam as EJs em seus respectivos estados e regiões do país (PEREIRA; MONTEIRO; ROTONDARO, 2012).

Em 2016, foi sancionada a LEI N° 13.267, denominada Lei das Empresas Juniores. Essa lei é considerada um marco na história no Movimento Empresa Junior Brasileiro. Tendo como objetivo a regulamentação desses empreendimentos, oferece respaldo jurídico, indicando quais trâmites legais precisam ser seguidos para a prestação de serviços regulado dessas empresas (SOARES; PEDERSOLI; RODRIGUES, 2022).

Na Universidade Federal de Alagoas (UFAL), a única empresa júnior de Engenharia de Energia é a Renotec Júnior, que possui sua sede no Campus de Engenharias e Ciências Agrárias (CECA). A empresa foi federada a Brasil Júnior em 2018, tendo como principal área de atuação projetos de microgeração fotovoltaica e projetos de eficiência energética (não publicado) (RENOTEC JÚNIOR, 2020).

De acordo com o Estatuto Social Renotec Júnior (não publicado), a instituição deve ser gerida por uma diretoria executiva composta por cinco setores cada um liderado por um diretor, sendo elas: Diretoria Comercial, Diretoria de Marketing, Diretoria de Gestão de Pessoas, Diretoria de projetos e Diretoria Administrativo Financeiro. A Diretoria Comercial é responsável por gerenciar e organizar os processos comerciais da empresa. Já a Diretoria de Marketing direciona toda a comunicação nas redes sociais e todos os materiais de divulgação. A Diretoria de Gestão de Pessoas tem como função gerenciar os processos seletivos para a entrada de novos membros e promover capacitações. A Diretoria de Projetos é responsável por realizar e acompanhar a execução dos serviços prestados, bem como buscar inovações dentro do setor para aprimorar a cartela de serviços da EJ. Por fim, a Diretoria Administrativo Financeiro que tem como atribuições controlar os indicadores de desenvolvimento dos associados, garantir a regularidade jurídica e promover a saúde financeira da empresa. (RENOTEC JÚNIOR, 2021).

Os diretores são eleitos formalmente por meio de uma assembleia geral com os membros associados. Compete ao quadro de diretores gerir de forma consciente a empresa, promovendo sustentabilidade ao negócio. O processo eleitoral para definição de novos diretores acontece anualmente, dando oportunidade de o aluno adquirir uma experiência em um cargo de liderança

formal, tendo em vista que os diretores compõem o quadro societário da empresa durante seu mandato (RENOTEC JÚNIOR, 2021).

O envolvimento dos estudantes em projetos reais fornece aprendizado prático e interdisciplinar. Ao participarem do MEJ, os alunos têm a oportunidade de desenvolver habilidades essenciais para suas carreiras, tais como liderança, trabalho em equipe, comunicação, resolução de problemas, tomada de decisão e gestão de projetos. Ademais, eles são incentivados a aplicar conhecimentos teóricos na prática, para melhorar sua capacidade analítica e crítica (AVENI et al., 2016).

Outro ponto importante é seu impacto na promoção do empreendedorismo e da inovação. Ao estimular os estudantes a criarem e gerirem suas próprias empresas, o movimento fomenta o espírito empreendedor e a cultura da inovação desde os primeiros anos da graduação. Dessa forma, os jovens empreendedores têm a oportunidade de colocarem suas ideias em prática, testar modelos de negócio, enfrentar desafios reais e aprender com os próprios erros, o que contribui para o desenvolvimento de uma mentalidade empreendedora e para o surgimento de novos negócios e soluções inovadoras (AVENI; FERREIRA, 2016).

Além de beneficiar os estudantes, o MEJ também impacta positivamente as empresas e organizações atendidas pelas empresas juniores. Por meio dos serviços prestados, os clientes têm acesso a soluções criativas e de qualidade, desenvolvidas por uma equipe de jovens talentosos e comprometidos. Isso não apenas contribui para a melhoria dos processos internos e para o alcance de resultados mais eficientes, mas também fortalece a relação entre a universidade e o mercado, promovendo uma ação colaborativa de conhecimento e a geração de valor para ambas as partes (ROCHA et al., 2020).

Ademais, ao incentivar o surgimento de novas empresas e o desenvolvimento de soluções inovadoras, o movimento contribui para o fortalecimento da economia local, a geração de empregos e o estímulo ao crescimento sustentável. As empresas juniores também desenvolvem projetos sociais e ambientais, atuando como agentes de transformação na comunidade e promovendo o desenvolvimento humano e social (PALASSI et al., 2020).

No entanto, para que o potencial das empresas juniores seja plenamente aproveitado, é necessário superar alguns desafios estruturais e culturais. A falta de reconhecimento acadêmico e institucional, por exemplo, ainda é uma barreira enfrentada pelas EJs em muitas universidades, o que dificulta o recrutamento de novos membros e a captação de projetos. Além disso, a rotatividade dos estudantes pode gerar instabilidade na gestão e na continuidade dos projetos das empresas juniores (SATO et al., 2015).

Para enfrentar esses desafios, é fundamental investir em capacitação e desenvolvimento de lideranças dentro das empresas juniores. Programas de mentoria, treinamentos em gestão de projetos e capacitações técnicas podem ajudar a profissionalizar e fortalecer as EJs, garantindo sua sustentabilidade e impacto a longo prazo.

Em suma, o Movimento Empresa Júnior representa uma importante ferramenta de formação profissional, empreendedorismo e responsabilidade social no contexto universitário e empresarial. Com apoio e investimento adequados, as empresas juniores têm o potencial de se tornarem verdadeiros catalisadores de mudança e desenvolvimento em suas comunidades, preparando uma nova geração de líderes e empreendedores comprometidos com a construção de um futuro mais justo, sustentável e próspero.

3.4 Empregabilidade

As empresas juniores, por sua natureza, oferecem um terreno fértil para o surgimento de redes profissionais, proporcionando um ambiente dinâmico onde os estudantes de Engenharia de Energia podem interagir com colegas, professores, profissionais do setor e potenciais empregadores.

Ao estarem inseridos nesse contexto, os participantes têm a oportunidade não apenas de expandir suas redes horizontais, interagindo com profissionais dentro de seu campo de estudo, mas também de verticalizar suas conexões, envolvendo-se com profissionais experientes e líderes no setor (BARDINI et al., 2021).

No entanto, é no longo prazo que se desvendam os efeitos mais profundos e duradouros da participação em empresas juniores na empregabilidade desses profissionais. A construção e manutenção de redes profissionais durante o período universitário estabelecem alicerces sólidos para futuras oportunidades de emprego. As conexões cultivadas em empresas juniores, muitas vezes, persistem ao longo da carreira, desdobrando-se em colaborações profissionais, mentorias e, potencialmente, em oportunidades empreendedoras. A qualidade dessas redes e o capital social acumulado por meio delas exercem uma influência significativa na trajetória profissional dos seus egressos, ultrapassando as fronteiras tradicionais do currículo acadêmico (AVENI et al., 2016).

Por que, então, a experiência prática e as conexões formadas nas empresas juniores exercem mais influência sobre o mercado do que apenas o conhecimento abstrato? A resposta reside na natureza dinâmica e adaptativa do mercado de trabalho contemporâneo. À medida que as demandas do setor evoluem e se tornam cada vez mais interdisciplinares, a capacidade de

aplicar conhecimentos de forma prática e a habilidade de estabelecer conexões significativas tornam-se habilidades essenciais. A participação em empresas juniores não apenas fornece uma ponte entre a teoria e a prática, mas também desenvolve habilidades interpessoais, de liderança e de resolução de problemas, aspectos muitas vezes subestimados, mas cruciais para o sucesso em um ambiente profissional dinâmico (CAMPOS et al., 2015).

Em conclusão, a investigação sobre como a participação em empresas juniores influencia a empregabilidade dos engenheiros de energia destaca a importância crucial da experiência prática e das redes profissionais no desenvolvimento de carreiras bem-sucedidas. Ao transcender o conhecimento abstrato, esses elementos oferecem uma vantagem competitiva valiosa, não apenas no curto prazo, mas ao longo de toda a trajetória profissional. A valorização crescente de experiências práticas e habilidades interpessoais no mercado de trabalho contemporâneo consolida a posição das empresas juniores como catalisadores essenciais na formação de profissionais altamente capacitados e empregáveis no campo da Engenharia de Energia.

3.5 Desafios e Contribuições

As empresas juniores enfrentam uma série de desafios complexos no contexto da Engenharia. Identificar e compreender esses desafios é crucial para informar estratégias eficazes de gestão e desenvolvimento dessas empresas juniores, garantindo que elas possam cumprir sua missão educacional e contribuir para a formação de profissionais capacitados.

Um dos principais desafios enfrentados pelas empresas juniores na Engenharia é a complexidade das tecnologias e sistemas envolvidos. O campo da Engenharia de Energia abrange uma ampla gama de disciplinas, desde a geração e distribuição de energia até a eficiência energética e a sustentabilidade. Isso significa que os estudantes envolvidos nessas empresas juniores precisam lidar com uma variedade de desafios técnicos que exigem conhecimentos especializados em áreas como engenharia elétrica, mecânica, térmica e ambiental. A necessidade de dominar esses conceitos técnicos complexos podem representar um obstáculo significativo para os membros das empresas juniores, exigindo um investimento substancial em treinamento e capacitação (MARTINS; MONTEIRO, FERREIRA, 2020).

Outro desafio significativo para as empresas juniores na Engenharia de Energia é a necessidade de se manterem atualizadas com as tendências e desenvolvimentos tecnológicos em constante evolução. O campo da energia está em rápida transformação, com avanços

significativos ocorrendo em áreas como energia renovável, armazenamento de energia, redes inteligentes e eficiência energética.

Isso significa que os estudantes envolvidos nessas empresas juniores precisam estar constantemente atualizados sobre as últimas inovações e tendências do setor, a fim de permanecerem relevantes e competitivos no mercado de trabalho (LAGE; DE PAULA, 2017).

A contribuição das empresas juniores para a promoção da inovação no setor energético transcende os limites das organizações estudantis, impactando tanto a sociedade quanto o meio intelectual de maneira significativa. A atuação dessas empresas no desenvolvimento de soluções inovadoras no campo da energia não apenas proporciona benefícios tangíveis para a comunidade, mas também desencadeia uma série de efeitos positivos no ambiente acadêmico, impulsionando o progresso e a excelência intelectual (GARCIA et al., 2014).

No âmbito social, a contribuição das empresas juniores para a sociedade não se restringe apenas aos resultados tangíveis de seus projetos. Essas organizações também desempenham um papel fundamental no desenvolvimento de capital humano altamente qualificado. Ao envolver estudantes em projetos desafiadores e relevantes, as empresas juniores proporcionam uma formação prática. Isso não apenas amplia o leque de habilidades técnicas dos participantes, mas também promove a formação de profissionais com uma mentalidade inovadora e uma abordagem holística para os desafios complexos do setor energético (SILVEIRA et al., 2019).

No meio intelectual, a contribuição das empresas juniores é igualmente notável. Ao se envolverem em projetos de pesquisa e desenvolvimento, essas organizações proporcionam um terreno fértil para a interação entre estudantes, professores e profissionais da área. As parcerias estabelecidas durante esses projetos não apenas facilitam a transferência de conhecimento entre a academia e o setor energético, mas também enriquecem o ambiente intelectual, promovendo a colaboração e o intercâmbio de ideias inovadoras.

Ao investigar de que forma as empresas juniores podem contribuir para a promoção da inovação no setor energético para a sociedade e o meio intelectual, é evidente que essas organizações desempenham um papel multifacetado e fundamental. A junção entre a formação prática oferecida aos estudantes, a busca por soluções inovadoras e a promoção do intercâmbio intelectual coloca as empresas juniores como agentes catalisadores do progresso no campo da engenharia, influenciando positivamente tanto a comunidade acadêmica quanto a sociedade em geral (MARTINS; MONTEIRO et al., 2020).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES (ESTUDO DE CASO)

Foram aplicados dois questionários. Um direcionado aos alunos e aos egressos que fizeram ou fazem parte de empresas juniores. E outro destinado a empresas, com a finalidade de identificar se os empregadores valorizam funcionários com experiência nesse tipo de iniciativa.

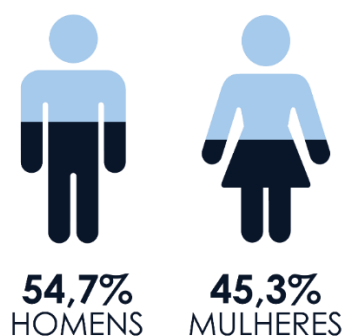
A análise dos dados coletados foi estruturada em gráficos que visam ilustrar as principais tendências e descobertas obtidas a partir das pesquisas realizadas. Cada gráfico apresentado fornece informações que contribuem significativamente para a compreensão do papel das empresas juniores na formação acadêmica e profissional dos estudantes de Engenharia de Energia.

4.1 Questionário para Alunos e Egressos

4.1.1 Perfil dos Respondentes

A seguir, foi realizado o levantamento do perfil das pessoas que contribuíram com respostas para o presente estudo, utilizando as respostas fornecidas no questionário.

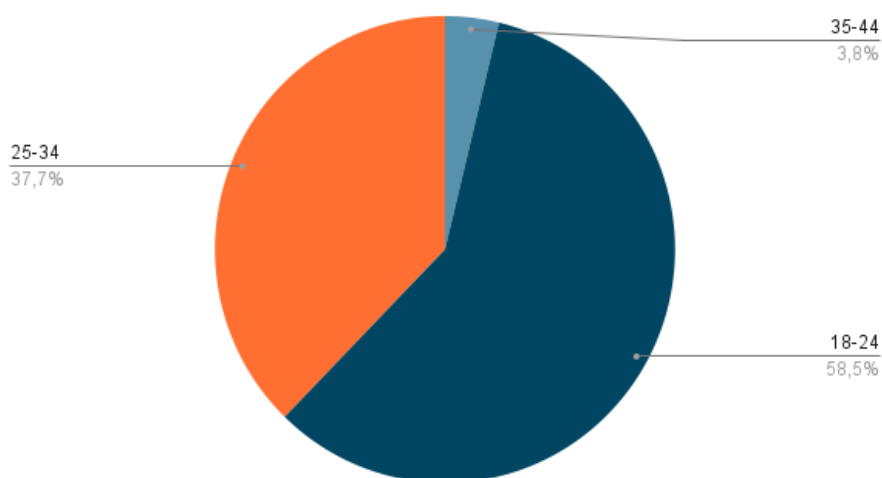
Gráfico 1 - Qual Seu Gênero?



FONTE: Autor, 2024

O gráfico 1 fez o levantamento de qual é o gênero dos participantes do estudo. Os dados mostram que a distribuição por gênero foi relativamente equilibrada, com 24 pessoas do sexo feminino (45,3%) e 29 pessoas do sexo masculino (54,7%), totalizando 53 respostas. Tal equidade entre os gêneros mostra uma participação ativa e representativa de ambos os sexos nas empresas juniores, indicando que esse é um espaço positivo em termos de diversidade e inclusão.

Gráfico 2 - Qual a sua faixa etária?



FONTE: Autor, 2024

No que diz respeito à faixa etária dos participantes, o Gráfico 2 revelou que 58,5% estão na faixa etária de 18 a 24 anos, seguida por 37,7% na faixa de 25 a 34 anos e apenas 3,8% na faixa de 35 a 44 anos. E logo abaixo uma tabela com os Alunos e os Egressos.

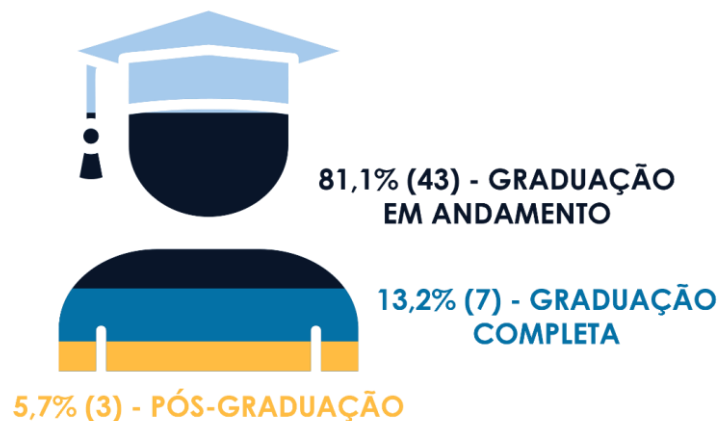
Tabela 1 - Porcentagem de Alunos e Egressos

<i>Qual a sua faixa etária?</i>		<i>Qual é o seu nível de ensino superior atual?</i>	CONTAGEM
18-24	Graduação completa		2
	Graduação em andamento		29
18-24 Total			31
25-34	Graduação completa		4
	Graduação em andamento		13
	Pós-graduação		3
25-34 Total			20
35-44	Graduação completa		1
	Graduação em andamento		1
35-44 Total			2
Total geral			53

FONTE: Autor, 2024

A tabela acima comparou a faixa etária dos respondentes com seu nível de ensino superior. Ela evidenciou que a maior concentração de egressos está entre 25 e 34 anos, totalizando 7 participantes nessa faixa etária, sendo 4 deles graduados e 3 deles pós-graduados. Já de 18 a 24 anos (29 participantes) temos um destaque para a quantidade de pessoas que ainda possuem a graduação em andamento, tendo um total de 29 participantes nessa faixa etária.

Gráfico 3 - Qual é o seu nível de ensino atual?



FONTE: Autor, 2024

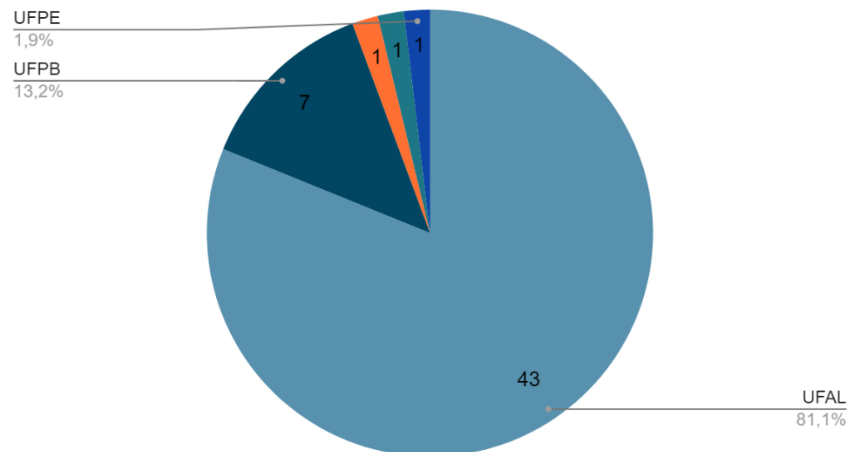
Ao analisar o nível de ensino atual dos participantes, conforme apresentado no Gráfico 3 observa-se que 43 dos respondentes (81,1%) estão cursando a graduação, seguido por 13,2% que já completaram a graduação e 5,7% que estão em pós-graduação. A tabela abaixo divide os participantes em alunos e egressos, onde os participantes com graduação completa representam apenas 18,9% dos respondentes da pesquisa.

Tabela 2 - Porcentagem de Alunos e Egressos Graduação e Pós-graduação.

Grupo	Nível de ensino	Número de respondentes	Porcentagem
Alunos	Graduandos	43	81,1%
Egressos	Graduados	10	18,9%
	Pós-graduação		

FONTE: Autor, 2024

Gráfico 4 - Qual a Sua Instituição De Ensino?



FONTE: Autor, 2024

No que tange à instituição de ensino dos participantes, o Gráfico 4 revela que 43 dos 53 participantes (81,1%) pertencem à Universidade Federal de Alagoas (UFAL), seguido por 7 participantes (13,2%) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e por fim, 1 participante (1,9%) da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), 1 da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) (1,9%) e 1 da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMSM) (1,9%).

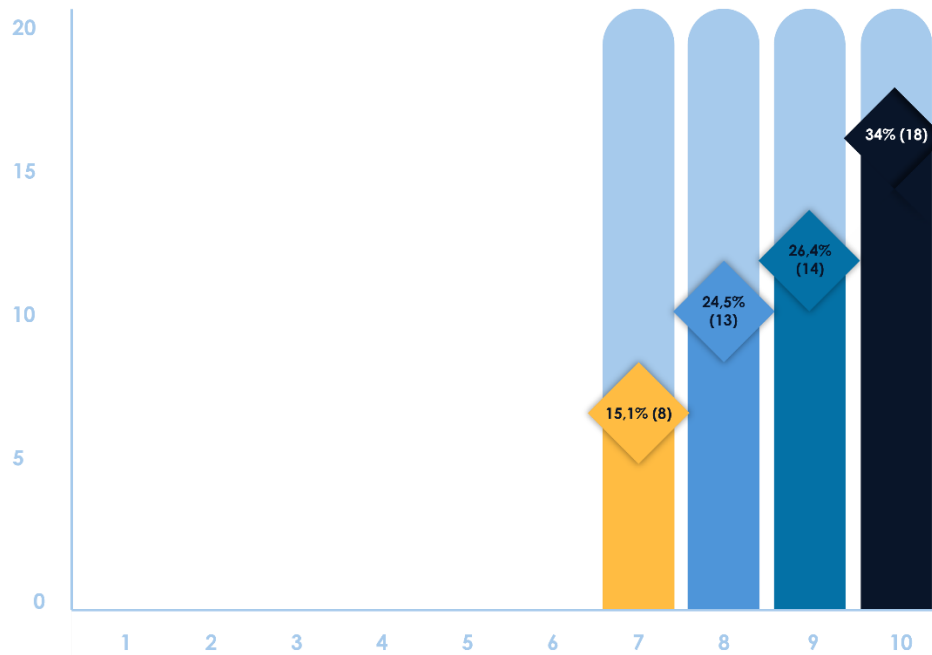
4.1.2 Respostas ao Questionário

Após traçar o perfil dos respondentes nos gráficos 1 a 4, podemos notar algumas características dos participantes do estudo. Isso nos permite ter uma visão mais assertiva sobre a disposição dos respondentes entre alunos e egressos. Tendo isso estabelecido, discutiremos a partir daqui perguntas mais específicas presentes no questionário de estudo, que nos ajudam a entender o impacto das empresas juniores na formação de Engenheiros de Energia.

Para uma análise mais robusta, utilizaremos notas atribuídas pelos participantes e os resultados do questionário sobre habilidades desenvolvidas, alinhados com as tendências identificadas no estudo "The Future of Jobs Report 2023".

Gráfico 5 - Em uma escala de 1 a 10, como você avalia o desenvolvimento das habilidades de

inovação durante sua participação em Empresas Juniores?



FONTE: Autor, 2024

As notas atribuídas para a pergunta “Em uma escala de 1 a 10, como você avalia o desenvolvimento das habilidades de inovação durante sua participação em empresas juniores?” Variam de 7 a 10, com uma média aproximada de 8,79. A predominância de notas altas (9 e 10) sugere que as empresas juniores têm um papel significativo no desenvolvimento de habilidades de inovação.

Tabela 3 - Tempo de Participação (Anos) | Avaliação do Desenvolvimento de Habilidades de Inovação (1 a 10) |

<i>Tempo de Participação (Anos)</i>	Avaliação do Desenvolvimento de Habilidades de inovação (1 a 10)
1 a 6 meses	8,75
6 meses a 1 ano	8,15
1 a 2 anos	9,00
2 a 3 anos	9,43
Ainda participo	8,00
Total geral	8,79

FONTE: Autor, 2024

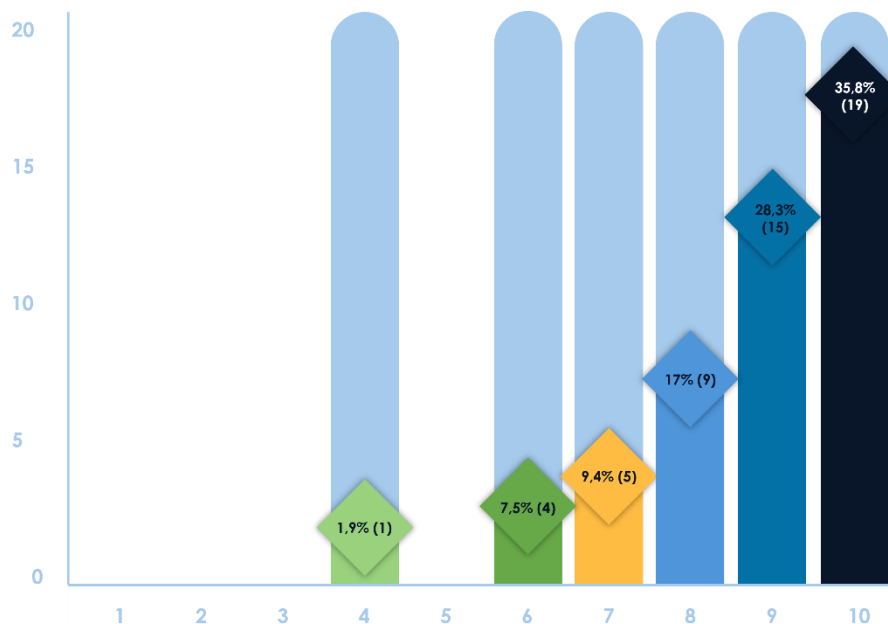
Abaixo apresentamos notas que refletem uma possível interpretação dos resultados da tabela acima.

Notas:

- **1 a 6 meses:** Participantes têm uma experiência inicial, com habilidades em desenvolvimento.
- **6 meses a 1 Ano:** Participantes ainda possuem uma experiência inicial, mas insatisfeitos com o desenvolvimento de habilidades de inovação.
- **1 a 2 Anos:** A experiência acumulada ajuda no desenvolvimento mais robusto das habilidades.
- **2 a 3 Anos:** O envolvimento prolongado proporciona um forte aprimoramento nas capacidades inovadoras.
- **Ainda participo:** Participantes neste grupo atingem a média mais baixa nesse quesito, uma hipótese é a de que isso se dá pelo fato de haver pessoas com diferentes maturidades dentro do movimento, desde aqueles que acabaram de entrar, até que aqueles que já têm anos de experiência.

Comparando esse mesmo dado ao tempo de permanência em empresas juniores durante a graduação, é possível constatar que participantes que ficaram de 2 a 3 anos, conferem um destaque no desenvolvimento de habilidades de inovação, com média de 9,5. Uma hipótese explicativa para isso seria a de que o Planejamento Estratégico do Movimento Empresa Júnior (2022-2024), em vigor na aplicação da pesquisa, possui como uma de suas batalhas as Soluções Inovadoras, onde tem como objetivo potencializar os resultados da rede por meio da inovação (Movimento Empresa Júnior, 2022).

Gráfico 6 - Em uma escala de 1 a 10, como você avalia o desenvolvimento das habilidades de gestão empresarial durante sua participação em Empresas Juniores?



FONTE: Autor, 2024

O gráfico 6 mostra que as notas para o desenvolvimento de habilidades de gestão empresarial, apresentam uma média ligeiramente menor, em torno de 8,68, variando entre notas de 4 a 10, mas ainda destacam uma forte influência positiva das empresas juniores nesse

aspecto. Dentre os participantes, 19 deles atribuíram nota 10 a essa questão, sendo a mais escolhida entre eles. Notas como 4, 6 e 7 foram atribuídas por 10 dos participantes, indicando que, embora a maioria dos participantes tenha uma experiência positiva, alguns consideram que a participação na EJ pouco contribuiu para suas habilidades específicas na área de gestão.

Tabela 4 - Tempo de Participação (Anos) | Avaliação do Desenvolvimento de Habilidades de Gestão Empresarial (1 a 10) |

Tempo de Participação (Anos)	Avaliação do Desenvolvimento de Habilidades de gestão empresarial (1 a 10)
1 a 6 meses	6,50
6 meses a 1 ano	7,85
1 a 2 anos	9,19
2 a 3 anos	9,43
Ainda participo	9,00
Total geral	8,68

FONTE: Autor, 2024

Abaixo apresentamos notas que refletem uma possível interpretação dos resultados da tabela acima.

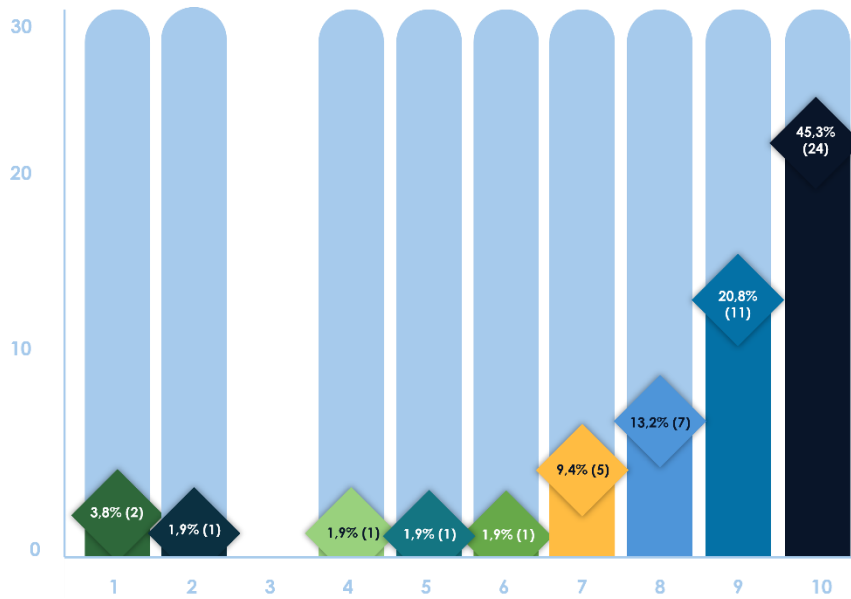
Notas:

- **1 a 6 meses:** Participantes têm uma média abaixo de 7, atingindo pouca experiência em gestão empresarial.
- **6 meses a 1 Ano:** Participantes possuem uma experiência inicial e apresentam uma melhora perceptiva nas habilidades
- **1 a 2 Anos:** O envolvimento prolongado proporciona um forte aprimoramento na capacidade de gerir uma empresa
- **2 a 3 Anos** Participantes neste grupo geralmente atingem altos níveis de competência em gestão empresarial.
- **Ainda participo:** Participantes neste grupo mostram conhecimento nas habilidades de gestão empresarial.

Ao comparar o desenvolvimento de habilidades de gestão empresarial, com o tempo de permanência dos empresários juniores dentro do movimento, nota-se que pessoas que permaneceram em empresas juniores de 2 a 3 anos, apresentam uma média de 9,43, seguido de pessoas que permanecem de 1 a 2 anos com média de 9,17. Pode-se concluir que alunos que permaneceram no movimento durante mais tempo, pensam terem desenvolvido mais habilidades de gestão empresarial.

Sendo assim, até o presente momento podemos concluir que a participação na empresa júnior tem potencial de contribuir para o desenvolvimento de habilidades em inovação e em gestão empresarial e que os participantes que permanecem mais tempo na EJ (entre 2 a 3 anos) têm maior percepção de desenvolvimento dessas habilidades.

Gráfico 7 - Em uma escala de 1 a 10, qual foi o impacto das experiências em Empresas Juniores em sua carreira profissional?



FONTE: Autor, 2024

O gráfico 7 mostra que o impacto das experiências em empresas juniores na carreira profissional dos membros foi avaliado como positivo, com uma média das notas em torno de 8,47. Notas muito baixas, como 1 e 2, foram escolhidas apenas por 3 participantes. Por outro lado, 35 pessoas avaliaram a experiência com notas entre 9 e 10. A predominância de notas altas (9 e 10) ressalta que a maioria dos participantes percebe um impacto substancialmente positivo em sua carreira profissional.

Tabela 5 - Tempo de Participação (Anos) | Avaliação do impacto na carreira profissional (1 a 10) |

Tempo de Participação (Anos)	Avaliação do impacto na carreira profissional (1 a 10)
1 a 6 meses	6,50
6 meses a 1 ano	8,15
1 a 2 anos	8,67

2 a 3 anos	9,57
Ainda participo	8,00
Total geral	8,47

FONTE: Autor, 2024

Abaixo apresentamos notas que refletem uma possível interpretação dos resultados da tabela acima.

Notas:

- **1 a 6 meses:** Participantes têm uma média abaixo de 7, demonstrando que empresas juniores exerceram pouco impacto em suas carreiras profissionais
- **6 meses a 1 Ano:** Esse grupo evidencia uma maior percepção de que a experiência dentro do MEJ (Movimento Empresa Júnior) trouxe algum impacto em suas carreiras.
- **1 a 2 Anos:** A experiência acumulada torna possível um impacto maior.
- **2 a 3 Anos** O envolvimento prolongado trouxe um alto impacto notado pelos respondentes.
- **Ainda participo:** Participantes neste grupo mostram que existe algum impacto, mas não é tão expressivo.

O impacto dessa experiência na carreira profissional dos Engenheiros de Energia, comparado ao tempo de permanência em empresas juniores, é maior para aqueles que participam de 2 a 3 anos, com média de 9,57. Nossa hipótese é a de que esse impacto é resultante do desenvolvimento das habilidades listadas abaixo:

1. Habilidades de liderança e trabalho em equipe;
2. Habilidades técnicas e gestão empresarial;
3. Vivência prática em sua futura área de trabalho;
4. Desenvolvimento de uma rede de networking;
5. Adaptabilidade;
6. Habilidades de engajamento e gerenciamento;
7. Maior compreensão do mercado de trabalho;

Nos parágrafos seguintes, adicionaremos informações colhidas no questionário que permitirão reforçar essa nossa hipótese. A primeira dessas informações se refere a:

Tabela 6 - Considerando o estudo 'The Future of Jobs Report 2023', quais grupos de habilidades você acredita que foram mais fortalecidos ou desenvolvidos durante sua participação na Empresa Júnior?

ITEM	CONJUNTO DE HABILIDADES	CONTAGEM
1	Ética, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas	1
2	Ética, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades	1

	cognitivas básicas, Habilidades tecnológicas	
3	Ética, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades tecnológicas	1
4	Ética, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades tecnológicas	1
5	Habilidades de autogestão, Habilidades cognitivas básicas, Habilidades tecnológicas	1
6	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe	1
7	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Gerenciamento e habilidades de engajamento	1
8	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento	1
9	Habilidades de trabalho em equipe	1
10	Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas	1
11	Habilidades de trabalho em equipe, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas	1
12	Ética, Habilidades de trabalho em equipe, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas	2
13	Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas	2
14	Habilidades de autogestão	3
15	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas	3
16	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Habilidades tecnológicas	3
17	Habilidades de trabalho em equipe, Gerenciamento e habilidades de engajamento	3
18	Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas	3

	básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas	
19	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Gerenciamento e habilidades de engajamento	4
20	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas	6
21	Ética, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento	6
22	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento	7

FONTE: Autor, 2024

O estudo "The Future of Jobs Report 2023" do World Economic Forum lista a crescente importância de várias categorias de habilidades no mercado de trabalho. As habilidades de trabalho em equipe, que incluem empatia, escuta ativa, liderança e ensino, são cruciais, já que a colaboração eficaz é altamente valorizada (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023).

Reforçando o dado do estudo, essa competência também é citada na tabela acima por 46 dos respondentes, aparecendo em 18 grupos de habilidades (itens 2 a 4, 6 a 12, 15 a 22) Isso corrobora com a hipótese trazida no parágrafo anterior.

Habilidades de gerenciamento e engajamento, como marketing, gestão de talentos e vendas, são mencionadas por 31 pessoas nos itens 1, 7, 8, 11 a 13, 17 a 19, 21 e 22 da Tabela 6. Esse fato corrobora com a hipótese que levantamos acima, onde citamos que habilidades de engajamento e gerenciamento impactam na carreira profissional de seus membros.

Outro conjunto relevante de competências são as habilidades tecnológicas, como análise de dados, programação e alfabetização digital. Ela foi escolhida por 16 respondentes e está presente em 10 grupos de respostas na tabela anterior (Itens 1 a 5, 11 a 13, 15 e 18). A adaptabilidade tecnológica se torna cada vez mais crítica em um mercado de trabalho digitalizado, com a previsão de que até 44% das habilidades individuais precisarão ser atualizadas até 2027 (FORBES, 2023). Essa evolução enfatiza a importância da educação contínua e do treinamento para preparar os trabalhadores para as demandas futuras.

Por fim, a ética, que abrange gestão ambiental e cidadania global, também é uma prioridade emergente e foi mencionada por 22 participantes do estudo, estando presente em 8 grupos de habilidades presentes na Tabela 6 (Itens 1 a 4, 12 e 19 a 21). As empresas juniores têm um papel fundamental em preparar seus membros não apenas para o mercado de trabalho, mas também para serem cidadãos responsáveis e conscientes das questões globais, como a sustentabilidade.

Essas tendências ressaltam a necessidade de um desenvolvimento contínuo de habilidades, alinhado às expectativas do futuro do trabalho, onde a colaboração, a gestão eficaz, a competência tecnológica e a consciência ética serão fundamentais para o sucesso profissional.

Habilidades de autogestão, como flexibilidade, resiliência e motivação, são mencionadas por 30 pessoas e aparecem em 10 conjuntos de habilidades da Tabela 6 (Itens 5 a 8, 14 a 16, 19, 20 e 22), ressaltando a importância de desenvolver competências pessoais que suportem a saúde mental e a capacidade de adaptação a mudanças.

Por fim, o conjunto de habilidades mais escolhidas pelos participantes foi: Habilidades de autogestão (por exemplo, flexibilidade, resiliência, motivação), Habilidades de trabalho em equipe (por exemplo, empatia, escuta ativa, liderança, ensino), Habilidades cognitivas básicas (por exemplo, resolução de problemas, pensamento crítico), Gerenciamento e habilidades de engajamento (por exemplo, Marketing, gestão de talentos, gestão de recursos, vendas), escolhidas igualmente por 7 pessoas, como evidenciado no item 22 da tabela 6.

Portanto, os dados apresentados na tabela mostram que as experiências em empresas juniores proporcionam o desenvolvimento de diversas habilidades, incluindo as habilidades citadas na hipótese que levantamos acima. Esse tipo de resultado reforça a ideia de que essas organizações podem ser um ambiente propício para a formação profissional de engenheiros de energia. Vários participantes enfatizaram que a experiência em empresas juniores combina teoria e prática de forma única, sendo um complemento essencial para aqueles que pretendem seguir carreira no setor energético, seja como empreendedores ou como empregados em empresas renomadas (Respondentes 2, 7 e 15).

O desenvolvimento tanto de hard skills quanto de soft skills é outra área destacada pelos participantes na pergunta “Quais foram os principais benefícios que você atribui à sua participação em empresas juniores em relação à sua carreira profissional?”. Os participantes avaliam que hard skills, como conhecimento técnico em áreas específicas (por exemplo, projetos fotovoltaicos), e soft skills, como liderança, resolução de conflitos e trabalho em equipe, são aprimorados durante a participação em empresas juniores. Em uma das respostas, o participante descreve “Desenvolvimento pessoal em um curto período de tempo, que me

destacaram dentro do mercado de trabalho, além de conhecimentos específicos, técnicos e práticos que não foram ofertados dentro da universidade. Participado de EJ foi um diferencial em todos os processos seletivos das empresas privadas que participei.”. Essa colocação corrobora com de Lage, de Paula e Lopes, onde apresentam que essa combinação de habilidades é altamente valorizada no mercado de trabalho atual, onde a versatilidade e a capacidade de adaptação são essenciais (LAGE; DE PAULA, LOPES, 2017).

Respostas dos participantes permitem afirmar que a experiência em empresas juniores possibilita aos estudantes desenvolverem essas competências de maneira integrada, preparando-os para que seus participantes sejam bem avaliados por selecionadores no mercado de trabalho.

Essas respostas reforçam a hipótese anterior no que tange à importância da experiência em EJ para a carreira profissional dos Engenheiros de Energia, uma vez que essa experiência possibilita o desenvolvimento de habilidades de liderança e trabalho em equipe (soft skills) e habilidades técnicas e de gestão empresarial (hard skills).

Segundo as respostas nos questionários, o networking é visto como um benefício significativo para os participantes de empresas juniores, pois a rede de contatos criada pode ser um recurso importante para a carreira profissional. Os participantes mencionam frequentemente que a interação com profissionais da indústria e mentores oferece acesso a oportunidades de emprego e colaborações estratégicas. Como um participante ressaltou: "A experiência de se conectar com profissionais que já trilharam o caminho que estamos buscando é inestimável". Outro comentário destacou: "As relações construídas aqui podem abrir portas que eu nem sabia que existiam". Esse fato também corrobora com a hipótese que levantamos anteriormente, de que o networking é uma das competências que impactam na carreira profissional de pessoas que já passaram pelo MEJ (Movimento Empresa Júnior).

Essas interações permitem a troca de conhecimentos e experiências, ampliando a perspectiva dos participantes e estabelecendo uma base sólida para futuras colaborações. O networking não só ajuda na construção de uma reputação profissional, mas também na descoberta de oportunidades que muitas vezes não são anunciadas publicamente (MARTINS, 2023; ALMEIDA, 2023).

O destaque ao networking nas respostas ao questionário é mais um elemento para fortalecer nossa hipótese. A experiência em EJ para a carreira profissional dos Engenheiros de Energia proporciona, o desenvolvimento de habilidades: de liderança e trabalho em equipe (soft skills), habilidades técnicas e de gestão empresarial (hard skills), e networking.

A preparação para processos seletivos e estágios é outro aspecto relevante frequentemente mencionado pelos participantes. Como um estudante afirmou: "Participar de uma empresa júnior me deu a confiança e a experiência necessárias para me destacar em entrevistas" (SILVA, 2022). Outro participante complementou: "Os projetos que participei aqui me prepararam para as expectativas de um estágio" (COSTA, 2022).

A experiência adquirida em empresas juniores fornece aos estudantes uma compreensão prática do funcionamento do mercado de trabalho, o que lhes permite se destacar em entrevistas e desempenhar melhor em estágios. A imersão prévia no mundo profissional e no mercado de trabalho é frequentemente citada pelos participantes do estudo como um fator que proporciona uma visão mais clara e realista das expectativas e demandas do mercado (MARTINS, 2023; ALMEIDA, 2023). Esta perspectiva é importante para a construção de uma carreira bem-sucedida, permitindo aos estudantes alinharem suas habilidades e interesses com as necessidades do mercado. Essa fala corrobora com nossa hipótese de que a experiência em EJ ajuda a compreender o mercado de trabalho. O conhecimento aprofundado da realidade do mercado específico do curso é um diferencial competitivo significativo, facilitando a transição dos estudos acadêmicos para a prática profissional. O desenvolvimento e o aperfeiçoamento de soft skills, como empatia, escuta ativa, flexibilidade e resiliência, são mencionados repetidamente como benefícios cruciais. Esses comentários corroboram com a fala de Bernardini, onde diz que essas habilidades são essenciais para o sucesso em qualquer ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de colaboração e inovação. A capacidade de trabalhar eficazmente em equipe e de gerenciar conflitos e desafios com uma abordagem positiva e construtiva é uma competência valiosa que os participantes adquirem durante suas experiências em empresas juniores (BERNARDINI et al., 2021)

A perspectiva e a construção de carreira são fortalecidas através da experiência em empresas juniores, proporcionando aos estudantes uma compreensão clara de suas metas profissionais e das etapas necessárias para alcançá-las. Esse ponto é corroborado por diversos estudos que destacam a importância das experiências práticas na formação dos estudantes. Por exemplo, pesquisas indicam que a participação em empresas juniores não só melhora habilidades práticas, mas também ajuda na definição de objetivos profissionais e na criação de um caminho claro para alcançá-los (SILVA, 2022; MARTINS, 2023).

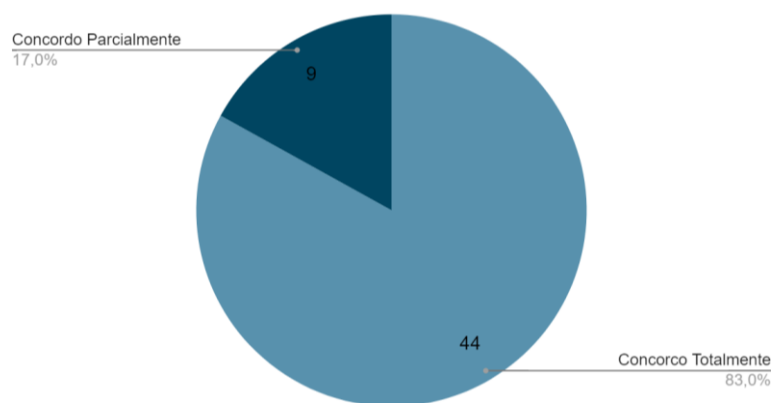
Os autores também enfatizam que essa vivência no ambiente corporativo ajuda os estudantes a identificarem suas paixões e a alinhar suas habilidades com as exigências do mercado de trabalho (ALMEIDA, 2023; COSTA, 2022). A experiência prática adquirida em empresas juniores pode ser um diferencial significativo em um mercado cada vez mais

competitivo, pois oferece aos estudantes uma visão mais realista das demandas e expectativas do setor.

Essa clareza é fundamental para o desenvolvimento de uma carreira sólida e bem-sucedida, permitindo aos estudantes fazerem escolhas informadas e estratégicas ao longo de sua trajetória profissional (BERNARDINI et al., 2021).

As respostas para os questionamentos adicionais foram positivamente recebidas, reforçando ainda mais a importância e os benefícios da participação em empresas juniores. Quando questionados se acreditam que a participação em empresas juniores pode influenciar positivamente suas perspectivas de emprego após a graduação, os participantes unanimemente reconheceram o impacto positivo dessa experiência.

Gráfico 8 - Você acredita que a participação em empresas juniores pode influenciar positivamente suas perspectivas de emprego após a graduação?



FONTE: Autor, 2024

Os participantes destacaram que a experiência prática adquirida em empresas juniores proporciona uma vantagem competitiva considerável no mercado de trabalho, conferindo aos graduandos uma base sólida em habilidades de gestão e resolução de problemas. Esse diferencial é percebido como um facilitador para ingresso em empresas de renome, especialmente no setor de energia, onde a vivência prática e a capacidade de lidar com desafios complexos são altamente valorizadas (Respondentes 3 e 7). A atuação da EJ como antecipadora de situações práticas da profissão, prepara seus egressos para o mercado de trabalho, tornando-os profissionais mais preparados para lidar com as adversidades que surgem no mercado sênior (AGUIAR, TEIXEIRA E SANT'ANNA, 2021).

Essas respostas reforçam a hipótese anterior no que tange à importância da experiência em EJ para a carreira profissional dos Engenheiros de Energia, uma vez que essa experiência

possibilita o desenvolvimento de: habilidades de liderança e trabalho em equipe (soft skills), habilidades técnicas e de gestão empresarial (hard skills), networking, e vivência prática em sua futura área de trabalho.

Os participantes relataram também que as competências desenvolvidas durante sua participação em empresas juniores, como adaptação e liderança, são particularmente apreciadas pelos empregadores do setor de energia, que valorizam candidatos com experiências profissionais anteriores e habilidades comportamentais bem consolidadas (Respondentes 5, 9 e 12). Os empregadores apreciam essas organizações como laboratórios para o desenvolvimento profissional, proporcionando um progresso mais rápido, em virtude da qualificação adquirida (BARBOSA, GUEIROS E SILVA, 2019).

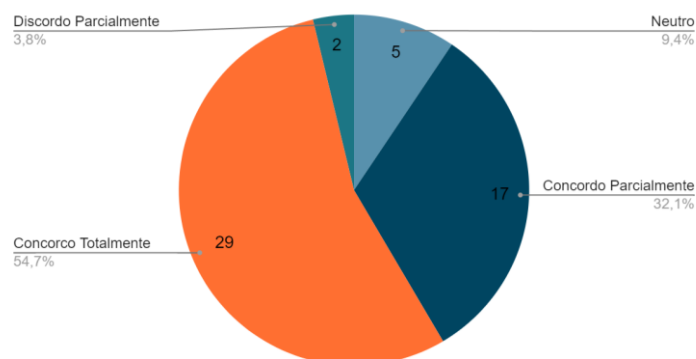
Essas respostas reforçam a hipótese anterior no que tange à importância da experiência em EJ para a carreira profissional dos Engenheiros de Energia, uma vez que essa experiência possibilita o desenvolvimento de: habilidades de liderança e trabalho em equipe (soft skills), habilidades técnicas e de gestão empresarial (hard skills), networking, e vivência prática em sua futura área de trabalho, adaptabilidade.

No campo de Engenharia de Energia, as expectativas para os próximos cinco anos entre os participantes são bastante otimistas, pois eles reconhecem que a sólida base de conhecimento e habilidades prática adquirida em empresas juniores pode levá-los a alcançar posições de destaque e a contribuir significativamente para o setor (BRASIL JÚNIOR, 2023). A combinação de experiência prática e formação acadêmica é vista como um pilar essencial para construir uma carreira bem-sucedida, fornecendo uma perspectiva robusta e relevante para atender às demandas do mercado de trabalho atual e futuro. Assim, os participantes indicam que a participação em empresas juniores contribui para uma formação prática que é valorizada no mercado de trabalho para engenheiros de energia.

A transformação pessoal e o desenvolvimento de habilidades multidisciplinares foram mencionados como benefícios fundamentais, apontando a experiência na empresa júnior como um diferencial competitivo no mercado de trabalho (Respondentes 4 e 10).

Gráfico 9 - Você acredita que as habilidades adquiridas durante a participação em Empresas

Juniores são valorizadas pelos empregadores do setor de energia?



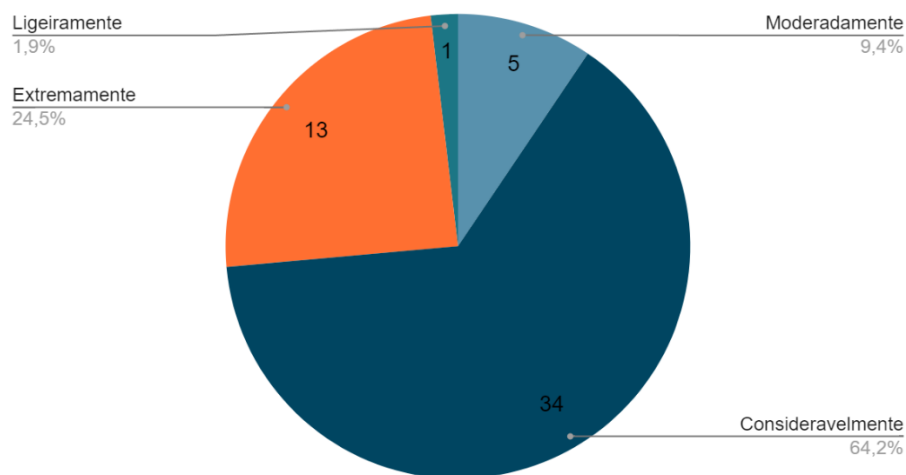
FONTE: Autor, 2024

Como complemento a nossa hipótese, quando perguntados sobre a valorização dos empregadores, 29 participantes do estudo (54,7%) dizem concordar totalmente com a afirmação que as habilidades adquiridas durante sua participação em empresas juniores são valorizadas pelos empregadores, seguidos de 17 participantes (32,15%) que dizem concordar parcialmente com essa afirmação.

As empresas atualmente buscam profissionais que já tenham experiência prática, conhecimentos técnicos específicos e habilidades comportamentais sólidas, como liderança, comunicação e trabalho em equipe (SILVA, 2022; MARTINS, 2023). A participação em uma empresa júnior oferece exatamente esse tipo de formação prática e comportamental, tornando os graduandos mais competitivos e atrativos para o mercado, especialmente para empresas do setor de energia (COSTA, 2022; ALMEIDA, 2023).

A experiência adquirida em ambientes empresariais, como em empresas juniores, prepara os estudantes para os desafios do mercado de trabalho, proporcionando um espaço para desenvolver habilidades aplicáveis diretamente em suas futuras carreiras. A capacidade de gerenciar projetos, colaborar em equipe, resolver problemas e liderar iniciativas são competências cruciais que são amplamente desenvolvidas através dessas vivências (Brasil Júnior, 2023). Além disso, essas competências também oferecem aos estudantes uma vantagem competitiva ao destacar essas habilidades no mercado.

contribuir para sua progressão de carreira como Engenheiro de Energia?



FONTE: Autor, 2024

Em relação à contribuição para a progressão na carreira como engenheiro de energia, a participação em empresas juniores é vista como um fator essencial. 34 pessoas responderam que sua participação em empresas juniores pode contribuir consideravelmente para sua progressão na carreira como Engenheiro de Energia, seguidas de 13 respostas que dizem acreditar que essa experiência contribuiu extremamente para o decorrer de suas carreiras.

Ao serem solicitados a fornecer comentários sobre suas experiências em empresas juniores, os participantes destacaram o valor significativo desse ambiente de aprendizado prático. Um dos entrevistados mencionou que a empresa júnior proporciona um contato direto com a realidade profissional, essencial para uma formação completa (Respondente 5), enquanto outro elogiou a pesquisa por sua contribuição potencial ao desenvolvimento do Movimento Empresa Júnior (Respondente 12). Muitos participantes também ressaltaram que a empresa júnior é o primeiro ambiente de trabalho para vários estudantes, oferecendo um espaço de crescimento profissional e pessoal (Respondentes 8 e 14).

A contribuição das empresas juniores no desenvolvimento de habilidades essenciais ao mercado, como gestão e inovação, foi amplamente reconhecida. Alguns mencionaram que a experiência em gestão e organização adquirida na empresa júnior serviu de base para seu atual desempenho profissional (Respondentes 3 e 11).

Em suma, a participação em empresas juniores é vista pelos graduandos como uma experiência enriquecedora e essencial para sua formação profissional. A combinação de conhecimentos técnicos, habilidades comportamentais e experiência prática proporciona aos estudantes uma base sólida para enfrentar os desafios do mercado de trabalho com confiança e

competência. Muitos respondentes ressaltam que essa experiência é valorizada pelos empregadores do setor de energia, confirmando, portanto, o papel das empresas juniores na formação de profissionais completos e bem-preparados para contribuir significativamente para o desenvolvimento do setor. No apêndice deste trabalho será possível consultar as respostas detalhadas dos participantes (Respostas do Questionário, 2024).

4.2 Questionário às Empresas

O estudo em questão se propôs a investigar o desempenho dos funcionários que possuem experiência em Empresas Juniores. A análise dos dados coletados foi organizada em gráficos, que têm como objetivo mostrar as principais tendências e conclusões obtidas a partir da pesquisa realizada.

4.2.1 Perfil dos respondentes

A seguir, veremos uma descrição do perfil das empresas participantes do estudo em questão, utilizando as respostas fornecidas a partir do questionário aplicado. Em virtude da dificuldade de conseguir respostas para a pesquisa com as empresas, esse questionário possui um viés. Foi usado o banco de contatos da Federação de Empresas Juniores do Estado de Alagoas (FEJEA) durante a prospecção para respostas. Alguns dos participantes possuem contato frequente com o Movimento Empresa Júnior.

Obtivemos respostas de empresas de diferentes áreas como comercialização de energia, energia solar, gerenciamento de projetos, energia solar, engenharia civil, entre outros. Os participantes incluem desde alguns graduandos que já empreenderam ou ainda têm empresas e gestores de empresas que comumente contratam Engenheiros. A seleção foi realizada com o intuito de captar a percepção de empregadores envolvidos com atividades de caráter prático, visando obter uma análise detalhada sobre o impacto dessa experiência em suas formações profissionais e perspectivas de carreira no setor energético.

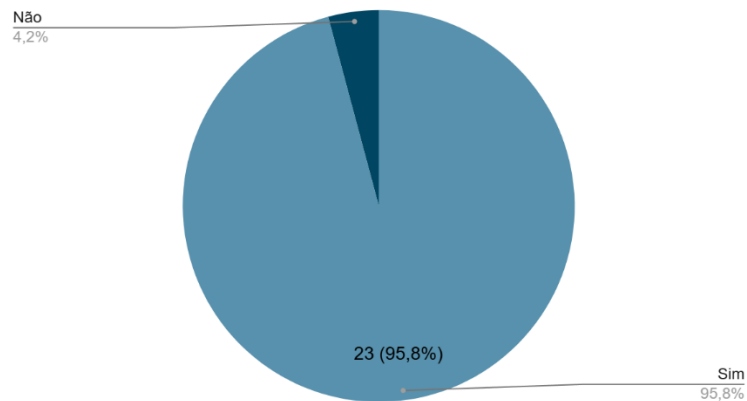
Gráfico 11 - Tempo de existência



FONTE: Autor, 2024

Quanto ao tempo de experiência dos participantes, observa-se que 7 empresas (29,2%) possui entre 4 e 8 anos de experiência, seguida por 7 empresas (29,2%) com 1 a 2 anos e 3 empresas (12,5%) com 10 anos ou mais.

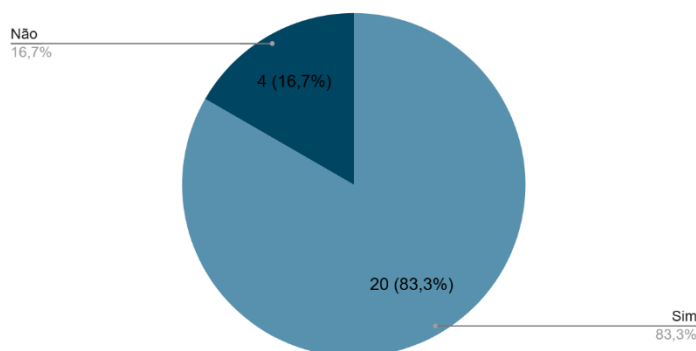
Gráfico 12 - Você sabe o que é uma empresa júnior?



FONTE: Autor, 2024

No que tange o entendimento das empresas sobre o que é uma EJ, os dados evidenciam que 95,8% (23 respostas) das pessoas têm conhecimento sobre o que é uma empresa júnior e 4,2% (1 respostas) afirmam não saber, há uma maioria significativa de indivíduos que estão familiarizados com o conceito. Esse tipo de distribuição sugere que a maioria das pessoas tem algum nível de compreensão prévia sobre o conceito de empresas juniores, enquanto uma parte menor pode não ter sido exposta ou estar menos familiarizada com o termo.

Gráfico 13 - Sua empresa já contratou funcionários que tinham experiência em empresas juniores?



FONTE: Autor, 2024

Para fundamentar essa análise, o dado de que 20 participantes, representando 83,3% da amostra, relataram ter contratado funcionários com experiência em empresas juniores foi obtido diretamente das respostas ao questionário aplicado. Essa estatística destaca uma tendência na percepção de habilidades adquiridas por meio da participação em empresas juniores, mas, como observado, a amostra não permite generalizações amplas sobre a disposição de todas as empresas em valorizar essa experiência. Esse resultado indica um reconhecimento em potencial, mas sugere cautela ao extrapolar essas conclusões para o mercado como um todo, dada a limitação da amostragem.

A alta taxa de contratação de profissionais com experiência em empresas juniores sugere que essas organizações desempenham um papel significativo na formação de habilidades relevantes e no preparo dos estudantes para o mercado de trabalho. A experiência prática obtida em empresas juniores é amplamente reconhecida como um ativo valioso para o desenvolvimento profissional dos estudantes. Esses ambientes proporcionam uma aplicação concreta dos conhecimentos teóricos adquiridos durante a graduação, além de promover habilidades essenciais como trabalho em equipe, disciplina e comprometimento, características cada vez mais valorizadas no mercado de trabalho (LIMA et al., 2021; VITAL JR, 2023).

Embora 4 dos entrevistados (16,7%) tenham relatado não ter contratado funcionários com experiência em empresas juniores, isso pode ocorrer por diversas razões, como a preferência por outras experiências ou a falta de conhecimento sobre os benefícios dessa vivência. A ausência de contratações de ex-membros de empresas juniores não implica necessariamente uma desvalorização dessas experiências, mas sim uma diversidade de critérios nos processos de seleção adotados pelas empresas.

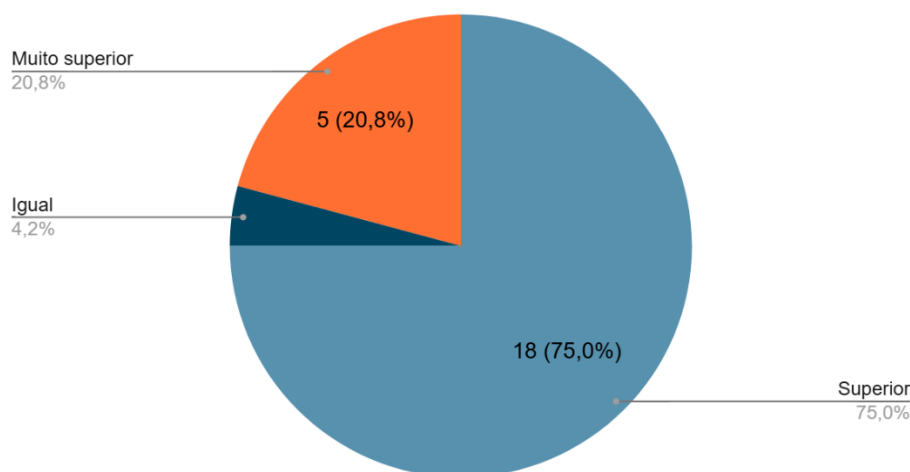
É relevante notar que 83,3% dos participantes já tiveram contato com funcionários que possuem experiência em empresas juniores, indicando um reconhecimento de que essa vivência pode servir como uma preparação válida para o ambiente profissional. A participação em empresas juniores oferece aos estudantes a oportunidade de trabalhar em projetos reais e lidar com clientes, o que enriquece sua formação e os torna candidatos mais atraentes para os empregadores que buscam uma combinação de conhecimento teórico e prático.

Portanto, a taxa de contratação de ex-membros de empresas juniores apresentada nos resultados do questionário, sugere que essas organizações estudantis podem desempenhar um papel importante na preparação e no desenvolvimento de profissionais qualificados e preparados para contribuir eficazmente nas empresas após sua formação acadêmica.

4.2.2 Respostas ao Questionário

A partir daqui, traremos respostas para perguntas mais específicas sobre a percepção dos empregadores em relação a funcionários com experiência em empresas juniores.

Gráfico 14 - Na sua experiência, qual a sua percepção sobre o desempenho dos funcionários que têm experiência em empresas juniores?



FONTE: Autor, 2024

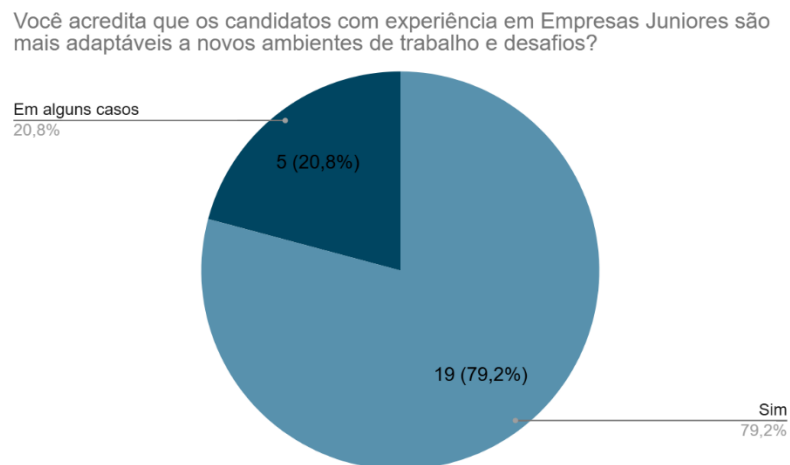
Com base nas respostas fornecidas, parece haver uma clara percepção sobre o desempenho dos funcionários que têm experiência em empresas juniores. As categorias de resposta indicam que a maioria das percepções é de desempenho "Superior" ou "Muito superior". Isso sugere que, na sua experiência, os funcionários com histórico em empresas juniores tendem a se destacar e apresentar um desempenho considerado acima da média.

Esse reconhecimento pode estar relacionado às habilidades desenvolvidas nas empresas juniores, como a aplicação prática de conhecimentos técnicos, a colaboração eficaz em equipe e habilidades de gestão empresarial todas essas essenciais no ambiente corporativo. Trazendo agora a visão dos empregadores a nossa hipótese desenvolvida no tópico anterior, sugerimos que esse reconhecimento é proveniente do desenvolvimento das habilidades listadas abaixo:

1. Habilidades de liderança e trabalho em equipe;
2. Habilidades técnicas e gestão empresarial;
3. Vivência prática em sua futura área de trabalho;
4. Desenvolvimento de uma rede de networking;
5. Adaptabilidade;
6. Habilidades de engajamento e gerenciamento;
7. Maior compreensão do mercado de trabalho.

A partir daqui, veremos a percepção dos empregadores em relação as habilidades desenvolvidas por funcionários egressos de EJs.

Gráfico 15 - Você acredita que os candidatos com experiência em empresas juniores são mais adaptáveis a novos ambientes de trabalho e desafios?



FONTE: Autor, 2024

Esses resultados sugerem que a 19 (79,2%) participantes acreditam que candidatos com experiência em Empresas Juniores são mais adaptáveis a novos ambientes de trabalho e desafios.

Essa interpretação dos resultados destaca a importância percebida da experiência em Empresas Juniores como um diferencial na preparação e na capacidade de adaptação dos candidatos ao ambiente de trabalho. Esse fato corrobora com nossa hipótese trazida acima, de

que o reconhecimento dos empregadores quanto ao desempenho superior de funcionários com experiência em empresa júnior é proveniente da capacidade de adaptabilidade desses funcionários.

Participar de empresas juniores proporciona aos estudantes a oportunidade de aplicar conhecimentos teóricos em situações reais, promovendo uma maior adaptabilidade e prontidão para o mercado (LACOMBE; HEILBORN, 2008). Portanto, a experiência adquirida nesse contexto é valorizada tanto por alunos quanto por empregadores, refletindo sua importância na formação de profissionais que conseguem equilibrar teoria e prática.

Tabela 7 - Considerando o estudo 'The Future of Jobs Report 2023', na sua opinião, quais são as principais habilidades que os funcionários adquirem ao participar de uma Empresa Júnior? Marque todas as opções aplicáveis

ITEM	CONJUNTO DE HABILIDADES	CONTAGEM
1	Ética	1
2	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento	1
3	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades cognitivas básicas, Habilidades tecnológicas	1
4	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe	1
5	Ética, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Habilidades tecnológicas	1
6	Habilidades de autogestão, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas	1
7	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe	1
8	Habilidades de trabalho em equipe, Gerenciamento e habilidades de engajamento	1
9	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas	2
10	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e	2

	habilidades de engajamento	
11	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades Físicas por exemplo, destreza manual, resistência e precisão, Habilidades tecnológicas	2
12	Habilidades de autogestão, Habilidades cognitivas básicas, Habilidades tecnológicas	2
13	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Gerenciamento e habilidades de engajamento	2
14	Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas	3
15	Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas	3

FONTE: Autor, 2024

Considerando o estudo 'The Future of Jobs Report 2023', agora no ponto de vista dos empregadores, o conjunto de habilidades que são mais notadas em funcionários que tiveram essa experiência serão listadas abaixo.

A primeira delas é habilidade de trabalho em equipe. Essa competência foi notada por 18 dos empregadores participantes do estudo e apareceu em 10 grupos de habilidades (itens 4-5, 7-11, e 13-15). Temos assim mais um reforço à nossa hipótese trazida acima, de que o reconhecimento dos empregadores quanto ao desempenho superior de funcionários com experiência em empresa júnior é proveniente da capacidade de adaptabilidade desses funcionários e da habilidade de trabalho em equipe.

A ética também é citada por 14 dos respondentes e aparece em 9 grupos de habilidades da tabela 8 (itens 1-5, 9-11 e 14). Esse dado também corrobora com a hipótese que levantamos anteriormente.

Outra competência trazida pelos empregadores como algo notável em egressos de EJs é a habilidade de autogestão. Ela foi citada por 21 dos participantes da pesquisa e está presente

em 11 grupos da tabela acima (itens 2-4, 6-7 e 9-16), sendo a habilidade que mais se destaca para as empresas.

A habilidade de gerenciamento e habilidades de engajamento foi citada por 15 pessoas e foi avaliada como notória em 8 dos 15 grupos de aptidões (itens 2, 6, 8, 10-11, 13-15). Esse dado também suporta a hipótese levantada acima, de que o reconhecimento dos empregadores quanto ao desempenho superior de funcionários com experiência em empresa júnior é proveniente da capacidade de adaptabilidade desses funcionários, da habilidade de trabalhar em equipe, da habilidade de gerenciamento e de habilidades de engajamento.

Por fim, 2 conjuntos de habilidades foram os mais notados pelos empregadores, sendo escolhidos cada um deles por três pessoas. O primeiro é: Ética, Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas (item 15). O segundo conjunto é: Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas (item 16).

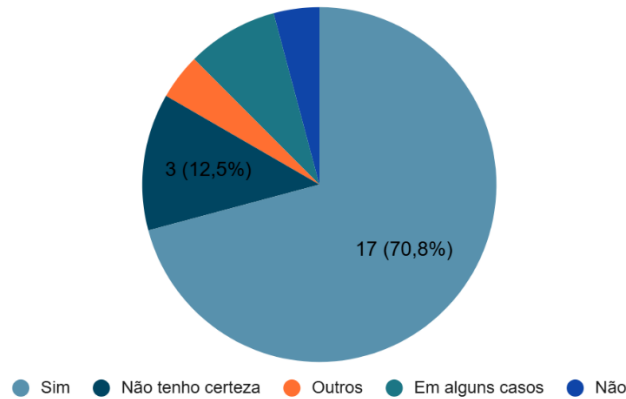
As habilidades desenvolvidas nas empresas juniores são notadas pelo mercado de trabalho, pois combinam conhecimento técnico com competências comportamentais, oferecendo aos graduandos uma vantagem competitiva para a inserção e progressão na carreira. A experiência em empresas juniores capacita os engenheiros de energia com habilidades práticas de inovação e gestão, tornando-os profissionais mais adaptáveis e preparados para desafios do mercado, conforme destacado na hipótese acima.

De acordo com Garcia et al (2014), as empresas que contratam engenheiros valorizam não apenas o conhecimento técnico, mas também habilidades como liderança, inovação e trabalho em equipe, que são frequentemente desenvolvidas em ambientes de empresas juniores. Para maximizar os benefícios educacionais para os estudantes, é crucial estabelecer uma integração mais forte entre o currículo acadêmico e as oportunidades oferecidas pelas empresas juniores. Essa sinergia pode ser alcançada por meio de estágios obrigatórios, projetos conjuntos e parcerias com instituições de ensino superior.

Segundo Garcia et al (2014), a combinação dessas habilidades — técnica e gerencial — não só prepara os estudantes para o mercado de trabalho, mas também os torna versáteis, com uma base para enfrentar o ambiente competitivo e dinâmico das instituições. Esse pensamento também corrobora com a hipótese que trouxemos acima, de que o reconhecimento das habilidades adquiridas em EJs, se dá por meio de uma maior compreensão do mercado de trabalho.

Portanto, essas qualidades são valorizadas e enxergadas no mercado de trabalho, podendo influenciar a decisão dos empregadores durante o processo de seleção, conforme indicado por pesquisas e relatos de profissionais do setor.

Gráfico 16 - Sua empresa valoriza a experiência de candidatos que participaram de empresas juniores durante a graduação no processo de contratação?

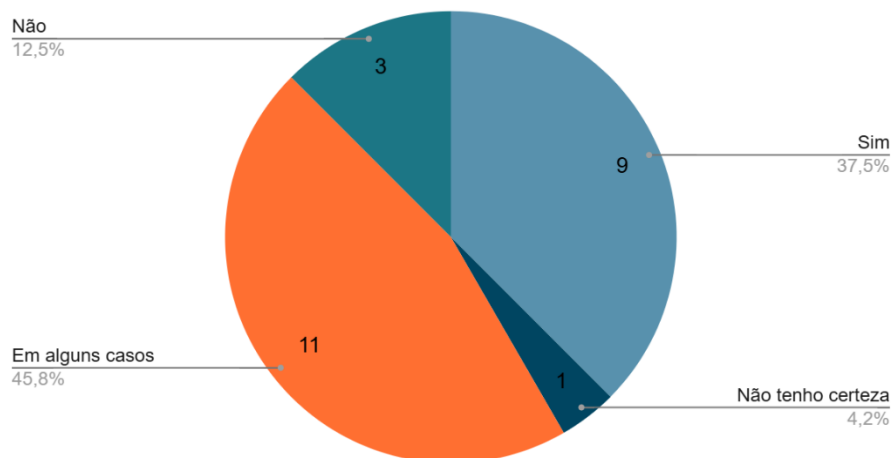


FONTE: Autor, 2024

Entre os participantes do estudo, 17 deles (70,8%) afirmam que suas empresas valorizam a contratação de funcionários com experiência em Empresas Juniores, enquanto 3 deles (12,5%) afirmam não ter certeza.

Gráfico 17 - Na contratação de funcionários, sua empresa tem preferência por candidatos que participaram de empresas juniores durante a graduação?

Na contratação de funcionários, sua empresa tem preferência por candidatos que participaram de Empresas Juniores durante a graduação?



FONTE: Autor, 2024

A análise das respostas indica que uma parte não desprezível dos participantes tem uma percepção positiva em relação à experiência em Empresas Juniores. No gráfico apresentado, 11 (45,8%) das respostas que afirmam que a empresa prefere candidatos com experiência em Empresas Juniores é destacada como "em alguns casos". Essa resposta indica que a experiência prática adquirida em ambientes de empresas juniores pode ser, em alguns casos, valorizada e considerada um diferencial na seleção de candidatos.

Conforme evidenciado, 11 dos participantes (45,8%) que expressam que essa preferência pode ocorrer em casos específicos reforça a ideia de que, embora a experiência em Empresas Juniores seja valorizada, isso não garante preferência por contratação. Ademais, a presença de 9 participantes (37,5%) respondendo “sim” menciona que algumas empresas têm preferência por candidatos que participaram de Empresas Juniores, o que sugere que essa vivência é vista como um indicativo de preparação e habilidades relevantes para o mercado de trabalho.

Aqui está uma tabela que resume a percepção das empresas em relação à experiência em Empresas Juniores, baseada nos dados coletados:

Tabela 8 - Percepção das empresas em relação à experiência em Empresas Juniores

Preferência da empresa	Número de Respostas	Percentual
Sim, em casos específicos	11	44%
Sim (preferência clara por candidatos)	9	36%
Não (sem preferência ou conhecimento)	4	16,7%

FONTE: Autor, 2024

Essa tendência pode ser respaldada por estudos que mostram que experiências práticas em ambientes de trabalho, como as proporcionadas por Empresas Juniores, podem ajudar a desenvolver habilidades essenciais, como comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipe (LACOMBE; HEILBORN, 2008; SILVA, 2012). Assim, o reconhecimento dessa experiência pelos empregadores indica um alinhamento com as competências que eles buscam em novos profissionais.

Ao serem questionados se gostariam de fornecer mais algum feedback, os respondentes revelam que candidatos com experiência em Empresas Juniores são percebidos de forma positiva. Um deles disse “Funcionários que passaram por empresas juniores tem, em sua maioria, uma experiência profissional equiparada a de empresas que já estão no mercado. Sendo assim um diferencial para os recém saídos da universidade.” (respondente 2). Os participantes

reconhecem que a experiência em empresas juniores prepara os estudantes de maneira eficaz para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, equipando-os com competências que vão além dos conhecimentos acadêmicos.

As empresas reconhecem amplamente os benefícios de contratar funcionários que já passaram por Empresas Juniores, destacando o desenvolvimento de habilidades práticas, o networking, a preparação para entrevistas e estágios, além de uma visão mais clara das expectativas do mercado. De acordo com um dos empregadores, “Minha empresa já percebeu que candidatos que participaram do Movimento Empresa Júnior são mais engajados com o propósito e valorizam muito a cultura da empresa para alcançar os resultados. É, definitivamente, um diferencial ter participado de uma Empresa Júnior.” (respondente 25). Outro empregador complementa, afirmando que “Temos 3 colaboradores que vieram de Empresas Juniores e os três têm em comum o objetivo de crescer profissionalmente; são engajados, inovadores e comprometidos com a empresa” (respondente 11). Essas citações reforçam a percepção de que a experiência em Empresas Juniores não só prepara os alunos para o mercado, mas também contribui para a cultura organizacional das empresas que os contratam. No apêndice deste trabalho será possível consultar os comentários detalhados dos empregadores participantes do estudo.

Isso corrobora com o pensamento de Moretto Neto, que diz que profissionais que passaram por Empresas Juniores são frequentemente reconhecidos por seu alto engajamento, iniciativa e inovação. Isso reflete um forte senso de responsabilidade e um compromisso com os objetivos da empresa, características que são fundamentais em um ambiente de trabalho dinâmico e competitivo (MORETTO NETO, et al., 2004).

Em suma, os dados fornecidos mostram que as Empresas Juniores são percebidas de maneira positiva pelos empregadores, com destaque para o desenvolvimento de habilidades práticas e comportamentais importantes para a carreira profissional. A experiência em Empresas Juniores não apenas prepara os estudantes para os desafios do mercado de trabalho, mas também contribui para uma maior integração e alinhamento com os valores organizacionais nas empresas que valorizam essa formação.

4.3 Análise comparativa entre a percepção dos alunos e das empresas sobre as Empresas Juniores (EJs)

Com base nos dois questionários fornecidos, é possível fazer uma análise comparativa entre a percepção dos alunos e das empresas sobre a participação em Empresas Juniores

(EJs). Os alunos destacam o desenvolvimento de habilidades práticas em gestão, liderança, trabalho em equipe e resolução de problemas como benefícios significativos das Empresas Juniores, eles percebem essas experiências como uma preparação eficaz para entrevistas, estágios e para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, a maioria dos alunos valoriza a oportunidade de aplicar conhecimentos teóricos em situações práticas, o que enriquece sua formação acadêmica.

Comparando os dois formulários, observa-se que os estudantes e egressos percebem as Empresas Juniores como uma ponte que facilita a adaptação futura ao ambiente corporativo. Essa experiência, segundo eles, favorece o desenvolvimento de habilidades que auxiliarão na busca por um estágio ou um emprego.

Por outro lado, as empresas participantes reconhecem o valor dos profissionais que já passaram por Empresas Juniores, enfatizando a contribuição dessas experiências para a formação de indivíduos mais preparados e capazes de atender às demandas do mercado. Embora o questionário para empresas não trate de habilidades específicas como inovação e gestão empresarial, a valorização geral de habilidades comportamentais e de adaptação ao ambiente organizacional indica que a experiência em Empresas Juniores é vista como um diferencial positivo. As empresas notam que os participantes das Empresas Juniores têm uma visão mais clara das expectativas do mercado e estão mais bem preparados para enfrentar seus desafios, elas preferem candidatos com experiência em Empresas Juniores devido às habilidades práticas e comportamentais desenvolvidas, além da integração cultural facilitada.

As Empresas Juniores são amplamente reconhecidas por proporcionar aos estudantes um ambiente para desenvolver habilidades comportamentais fundamentais, como ética profissional, resolução de problemas e capacidade de adaptação a novos desafios. Os estudantes afirmam que essas habilidades complementam sua formação acadêmica e os preparam para as exigências do mercado de trabalho. No entanto, os dados disponíveis não indicam uma avaliação direta das empresas quanto à qualidade dos serviços prestados pelas Empresas Juniores ou uma valorização explícita de habilidades comportamentais específicas, como ética e resolução de problemas. Esses fatores sugerem que, enquanto os estudantes percebem essas competências como um diferencial importante, as empresas podem valorizar principalmente o desenvolvimento geral e a adaptabilidade que essas experiências proporcionam. Ambos os grupos concordam que as Empresas Juniores são altamente eficazes na preparação dos alunos para os desafios do mercado de trabalho, proporcionando uma base sólida tanto em habilidades técnicas quanto em experiência prática.

Tabela 9 - Habilidades adquiridas pelos alunos e egressos / Habilidades enxergadas pelos

empregadores

ALUNOS E EGRESSOS	EMPREGADORES
Habilidades de autogestão	Habilidades de autogestão
Habilidades de trabalho em equipe	Habilidades de trabalho em equipe
Habilidades cognitivas básicas	Habilidades cognitivas básicas
Gerenciamento e habilidades de engajamento	Gerenciamento e habilidades de engajamento

FONTE: Autor, 2024

Com a análise dos dois questionários, foi possível notar um alinhamento de ideias entre a visão de habilidades desenvolvidas pelos alunos e egressos, e quais habilidades os empregadores consideram que funcionários com experiência em EJs adquiriram. Ambos os grupos sugerem que Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas são as mais desenvolvidas.

Tanto alunos quanto empresas têm uma visão positiva das Empresas Juniores, reconhecendo seu papel crucial na formação profissional dos participantes. Os resultados dos questionários indicam uma consistência nas percepções sobre os benefícios das Empresas Juniores entre alunos e empresas. Ambos os grupos destacam o desenvolvimento de habilidades práticas e comportamentais, a preparação eficaz para o mercado de trabalho e o impacto positivo na carreira dos participantes. Essa convergência de opiniões fortalece o argumento de que as Empresas Juniores são uma parte valiosa da formação acadêmica e profissional dos estudantes, preparando-os de maneira abrangente para os desafios futuros.

Dessa forma, os resultados encontrados corroboram estudos anteriores que indicam que a participação em empresas juniores estimula a criatividade e a busca por soluções inovadoras. Por exemplo, Bernardini et al (2021) destacaram que os estudantes que participam dessas organizações desenvolvem uma mentalidade empreendedora e exploratória.

A pesquisa identificou que os engenheiros de energia envolvidos em empresas juniores não apenas adquirem conhecimentos técnicos, mas também habilidades práticas para aplicar teorias acadêmicas em cenários reais. Isso é crucial no setor de energia, onde a capacidade de inovar e adaptar tecnologias emergentes é vital para a empregabilidade.

Os resultados evidenciam que os participantes das empresas juniores desenvolvem habilidades de gestão de projetos, liderança de equipe e tomada de decisões estratégicas. Isso os prepara não apenas para cargos técnicos, mas também para funções de liderança e gestão

dentro de organizações do setor energético.

Silva e Santos (2019) enfatizam que a colaboração entre universidades e empresas juniores pode enriquecer a formação acadêmica, proporcionando experiências práticas que complementem o aprendizado teórico. Do mesmo modo, a promoção de workshops, palestras e eventos de networking, organizados em conjunto com empresas juniores, pode ampliar as oportunidades de desenvolvimento profissional para os estudantes.

Bernardini et al (2021) destacam que tais iniciativas não apenas preparam os alunos para os desafios do setor energético, mas também criam uma cultura de inovação e empreendedorismo que é vital para o futuro do mercado. Portanto, a experiência em empresas juniores não apenas fortalece as habilidades dos engenheiros de energia, mas também facilita sua inserção e ascensão no mercado de trabalho, tornando-os mais aptos a enfrentar os desafios de um setor em constante evolução. A implementação de estratégias que promovam essa integração entre academia e prática é fundamental para garantir que os graduandos estejam bem-preparados para liderar e inovar no campo da energia.

Empresas que valorizam a participação em Empresas Juniores reconhecem o impacto positivo dessa experiência na formação dos futuros profissionais. Elas valorizam não apenas as habilidades técnicas adquiridas, mas também as competências comportamentais desenvolvidas, participar de uma Empresa Júnior não só fortalece o currículo acadêmico dos estudantes, mas também promove um crescimento profissional significativo. Eles aprendem a assumir responsabilidades, a trabalhar em equipe e a liderar projetos, desenvolvendo confiança e competência que transcendem o ambiente universitário.

A experiência em empresas juniores é reconhecida pelos empregadores como um diferencial na formação dos engenheiros. As competências adquiridas durante essa vivência prática são percebidas como essenciais para a empregabilidade e a progressão na carreira desses profissionais.

De acordo com Garcia et al (2014), as empresas que contratam engenheiros de energia valorizam não apenas o conhecimento técnico, mas também habilidades como liderança, inovação e trabalho em equipe, que são frequentemente desenvolvidas em ambientes de empresas juniores. Para maximizar os benefícios educacionais para os estudantes, é crucial estabelecer uma integração mais forte entre o currículo acadêmico e as oportunidades oferecidas pelas empresas juniores. Essa sinergia pode ser alcançada por meio de estágios obrigatórios, projetos conjuntos e parcerias com instituições de ensino superior.

Portanto, a convergência de opiniões dos estudantes sobre os benefícios das Empresas Juniores como parte integrante de sua formação acadêmica e profissional reforça claramente

que essa experiência é fundamental para prepará-los de maneira abrangente e eficaz para os desafios futuros do mercado de trabalho. Essa preparação não se limita apenas ao conhecimento técnico, mas engloba habilidades essenciais que são essenciais para o sucesso e a realização profissional a longo prazo.

5 CONCLUSÃO

Com o presente estudo, pudemos observar que os participantes tendem a adquirir uma compreensão mais profunda dos desafios e das práticas do mercado de energia, além de desenvolverem uma capacidade superior de adaptação às demandas dinâmicas do setor, principalmente dos alunos que permanecem no movimento de 2 a 3 anos.

Destaca-se a importância das empresas juniores no processo de formação dos engenheiros de energia, pois não apenas ampliam suas oportunidades de inserção no mercado de trabalho, mas também contribuem para seu entendimento do ambiente empresarial. Essas experiências, ao fortalecer as habilidades de inovação e gestão, tornam os estudantes mais adaptáveis e preparados para atuar em um setor altamente competitivo.

Notamos também que os empregadores valorizam tanto essa vivência, quanto as habilidades adquiridas. Foi possível constatar uma interface entre a visão de alunos e empregadores sobre as habilidades adquiridas, sendo as mais escolhidas por ambos os grupos: Habilidades de autogestão, Habilidades de trabalho em equipe, Habilidades cognitivas básicas, Gerenciamento e habilidades de engajamento, Habilidades tecnológicas.

Por fim, participar de empresas juniores desempenha um papel crucial na formação e desenvolvimento profissional dos estudantes de Engenharia de Energia, proporcionando experiências práticas valiosas que complementam a formação acadêmica e preparam os estudantes para os desafios do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. "A importância do networking em empresas juniores". **Revista de Carreira e Desenvolvimento**, v. 5, n. 2, p. 45-56, 2023.

AGUIAR, Bárbara Guedes; TEIXEIRA, Flaviana Tavares Vieira; SANT'ANNA, Antonio Genilton. **Extensão universitária em empresas juniores: desenvolvendo competências em complemento à formação superior**. *Publicação Contínua*, v. 17, n. 1, 19 jul. 2021. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/conexao/article/view/17375/209209214687>. Acesso em: 2 fev. 2025.

AUDY, Jorge. **A inovação, o desenvolvimento e o papel da Universidade**. Estudos avançados, v. 31, p. 75-87, 2017.

AVENI, Alessandro; DEL FIACO, Reinaldo Moreira; DE GOIS, Tafarel Carvalho. **Empresas Junior: suas características com base as pesquisas nacionais da Brasil Júnior e em Brasília no Distrito Federal**. Universitas: Gestão e TI, v. 6, n. 1, 2016.

AVENI, Alessandro; FERREIRA, Hayanne Rocha. **Empreendedorismo social: a inovação do movimento das empresas júnior no Brasil**. Universitas: Gestão e TI, v. 6, n. 2, 2016.

BARBOSA, Camila da Silva; GUEIROS, Mônica Maria Barbosa; SILVA, Nataly da Conceição. **A formação de liderança universitária através de empresas juniores: uma investigação em uma universidade pública de ensino superior**. In: **FORGES – Fórum de Gestão do Ensino Superior nos Países e Regiões de Língua Portuguesa**, 2019, Brasília.

BARDINI, Rubia Tezza et al. **Habilidades empreendedoras desenvolvidas pelos participantes da Empresa Júnior de Engenharia de Energia (ENEjr) da Universidade Federal de Santa Catarina**. Araranguá, 2021.

BRASIL JÚNIOR. **Censo & Identidade 2024**. São Paulo: 2024. Não publicado.

BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior**. São Paulo: s.d. Disponível em: https://solbio.ib.usp.br/images/CNEJ_-_Conceito_Nacional_de_Empresa_J%C3%BAnior.pdf. Acesso: 19 mar de 2025

BRASIL JÚNIOR. **Portal BJ**. São Paulo: 2025. Disponível em: <https://id.brasiljunior.org.br/sign-in>. Acesso: 17 mar de 2025

CALDERÓN, Adolfo Ignacio. Repensando o papel da universidade. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, p. 104-108, 2004.

CAMPOS, Elziane Bouzada Dias et al. Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, 2014.

CAMPOS, Elziane Bouzada Dias et al. Necessidades de treinamento: uma proposta de avaliação estratégica no contexto de empresas juniores brasileiras. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 126-158, 2015.

CANTILLON, Richard. O impacto das experiências em empresas juniores na carreira profissional dos membros. **Revista Extensão em Foco**, Palotina, n. 31, p. 169-187, ago. /dez. 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/ef.v0i31.89527>. Acesso: 14 nov. de 2024

CARVALHO, Leonard de Araújo; TONINI, Adriana Maria. **Uma análise comparativa**

entre as competências requeridas na atuação profissional do engenheiro contemporâneo e aquelas previstas nas diretrizes curriculares nacionais dos cursos de Engenharia.

Gestão & Produção, v. 24, p. 829-841, 2017.

CATANI, Afrânio Mendes. O papel da universidade pública hoje: concepção e função.

Jornal de Políticas Educacionais, v. 2, n. 4, 2008.

CHIARELLO, Ilze Salete. **A universidade e seu papel no desenvolvimento regional:**

contribuições do PROESDE. Extensão em Foco (ISSN: 2317-9791), v. 1, n. 2, p. 240-257, 2015.

CIPRIANO, Bruno da Silva et al. **Educação empreendedora: análise da experiência da Empresa Júnior de Engenharia de Energia.** 2023.

COSTA, R. "Experiências em empresas juniores: uma análise do networking". **Jornal de Educação e Profissões**, v. 10, n. 1, p. 12-18, 2022.

DORNELAS, Mateus Lima. **O impacto da empresa júnior na intenção de empreender dos universitários brasileiros.** 2017. Tese de Doutorado.

DOS REIS SILVA JÚNIOR, João; SGUISSARDI, Valdemar. **Universidade Pública Brasileira no Século XXI Educação superior orientada para o mercado e intensificação do trabalho docente.** Espacios en blanco. Serie indagaciones, v. 23, n. 1, p. 0-0, 2013.

FORBES, 2023. Futuro do trabalho: 23% das profissões devem se modificar até 2027.

Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/05/futuro-do-trabalho-23-das-profissoes-devem-se-modificar-ate-2027/>. Acesso em: 28 out. 2024.

GARCIA, A. L.; SILVA, J. F.; SANTOS, M. R (2014). "Desenvolvimento de Competências para o Mercado de Trabalho: O Papel das Empresas Juniores." **Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica**, v. 10, n. 2, p. 35-48.

GUERRERO, M. et al. Determinants of graduates' start-ups creation across a multi-campus entrepreneurial university: The case of Monterrey Institute of Technology and Higher Education. **Journal of Small Business Management**, v. 56, n. 1, p. 150-178, 2018.

GUSSO, Divonzir Arthur; NASCIMENTO, Paulo A. Meyer M. **Evolução da formação de engenheiros e profissionais técnico-científicos no Brasil entre 2000 e 2012.** Texto para Discussão, 2014.

LACOMBE, T.; HEILBORN, R. **Educação e empreendedorismo: Desafios e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2008.

LAGE, Júnia; DE PAULA, Maria Inês Lage; PONGELUPE, Soraya. **Contribuições Das**

Práticas Formativas Na Formação Da Identidade Profissional Dos Egressos De Engenharia de Energia. 2017.

LIMA, G. S. de S.; CAMPOS, R. V. de M.; MARQUES, G. H. A importância de uma empresa júnior: do conhecimento acadêmico às práticas empresariais. **Anais do VII CONCCEPAR**, 2021. Disponível em: [CONCCEPAR] (<https://concccepar.grupointegrado.br>). Acesso em: 28 out. 2024.

LUNA, Iúri Novaes et al. Empresas juniores como espaço de desenvolvimento de carreira na graduação: reflexões a partir de uma experiência de estágio. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, 2014.

MACIENTE, Aguinaldo Nogueira; ARAÚJO, Thiago Costa. A demanda por engenheiros e profissionais afins no mercado de trabalho formal. **Revista Em Movimento**. Rio de Janeiro: Editora da FISENGE, ano III, n. 05, p. 16-22, 2011.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. **Antecedentes de comportamentos de busca de emprego na transição da universidade para o mercado de trabalho**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 29, p. 411-419, 2013.

MARTINS, T. "Networking e suas vantagens para jovens profissionais". **Revista de Gestão e Empreendedorismo**, v. 8, n. 3, p. 78-84, 2023.

MARTINS, Thalys Gean Maciel; MONTEIRO, Nathália Pires; FERREIRA, Geraldo de Souza. A formação do engenheiro do futuro: as contribuições do movimento empresa júnior. In: **CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA**. 2020.

MEC. Ministério da Educação. **Instituições de cursos superior e cursos cadastrados- E-MEC**. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>> acesso em 04 de março de 2025.

PALASSI, Marcia Prezotti; MARTINELLI, RAIANE GONÇALVES DE OLIVEIRA; PAULA, ANA PAULA PAES DE. Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, 2020.

PEREIRA, V. R.; CARVALHO, M. M. DE; ROTONDARO, R. G. Um estudo bibliométrico sobre a evolução da pesquisa da qualidade em serviço. **PRODUCTION**, v. 23, n. 2, p. 312–328, 2 ago. 2012.

RENOTEC JÚNIOR. **Estatuto Social Renotec Júnior**. Rio Largo, 2021. Não publicado.

RENOTEC JÚNIOR. **Uma breve história da Renotec**. Rio Largo, 2020. Não publicado.

RIBEIRO, Paulo Eduardo; BERNARDES, Marco Aurelio. O papel da universidade no

desenvolvimento do comportamento empreendedor em regiões carentes. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 5, n. 2, p. 978-993, 2014.

ROCHA, Luan Freitas et al. Empreendedorismo universitário: **Avaliação do perfil do Movimento Empresa Júnior em uma Instituição Federal de Ensino Superior na Amazônia**. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 8, 2020.

SATO, Kimberli Terumy; SATOLO, Eduardo Guilherme; QUEIROZ, Timóteo Ramos. Desenvolvimento de competências e valores organizacionais em discentes de uma empresa júnior. **Revista Conexão UEPG**, v. 11, n. 3, 2015.

SILVA, Gisele dos Santos. **O papel do movimento Empresa Júnior no desenvolvimento de competências empreendedoras e na empregabilidade dos egressos de administração na Paraíba**. 2018. 102 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Instituto Federal da Paraíba, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/3944>. Acesso em 28 out 2024.

SILVA, J. **Experiências práticas em Empresas Juniores: Um caminho para o desenvolvimento profissional**. 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=277219204003>. Acesso em 28 out 2024.

SILVA, L. "O impacto do networking na carreira profissional". **Estudos em Carreira e Educação**, v. 9, n. 4, p. 22-30, 2022.

SILVA, T. R. da; SANTOS, L. A. dos (2019). "A Importância das Empresas Juniores na Formação de Engenheiros: Uma Abordagem Prática." **Anais do Congresso Nacional de Educação**, p. 123-130.

SILVEIRA, Edvana da Silva da et al. **Propensão empreendedora dos estudantes de Engenharia de Energia**. 2019.

SOARES, H. V. C.; PEDERSOLI, M. M.; RODRIGUES, C. M. L. Autopercepção de empregabilidade, autoeficácia no trabalho de integrantes e egressos do Movimento Empresa Júnior. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 10, n. 1, p. 34-46, 16 ago. 2022.

UFAL. Universidade Federal de Alagoas. **PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE ENERGIA**. Rio Largo, 2019. Disponível em: https://ceca.ufal.br/pt-br/graduacao/engenharia-de-energia/ppc/ppc_engenharia_de_energias_renovaveis-versao-2017.pdf/view. Acesso em 04 mar 2025.

VIACARREIRA. **O que é uma empresa júnior e quais são as vantagens**. 2023. Disponível em: <https://viacarreira.com/o-que-e-uma-empresa-junior-e-quais-sao-as-vantagens>. Acesso em 28 out 2024.

VITAL JR. Empresas Juniores: Experiência além da sala de aula. **Vital Jr Consultoria**. 2023. Disponível em: [Vital Jr] (<https://vitaljrconsultoria.com>). Acesso em: 28 out. 2024.

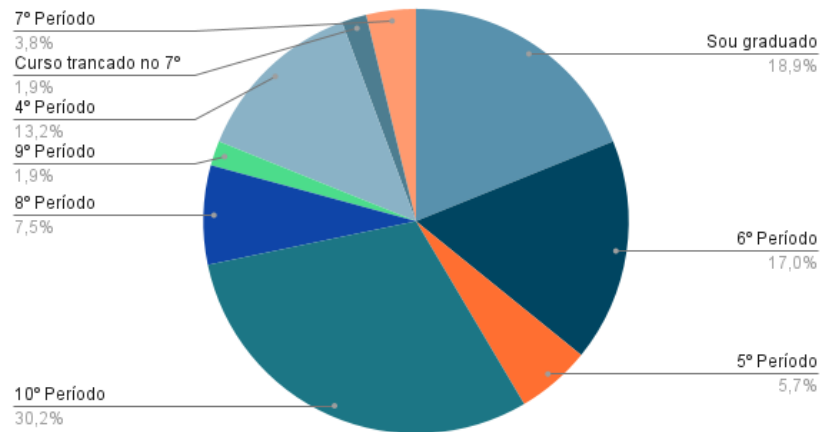
WANDERLEY, Luiz Eduardo W. **O que é universidade**. Brasiliense, 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2023**. Genebra: World Economic Forum, 2023. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>>. Acesso em: 27 out. 2024.

ZILIOTTO, Denise Macedo; BERTI, Ariete Regina. A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. **Revista Conexão UEPG**, v. 8, n. 2, 2012.

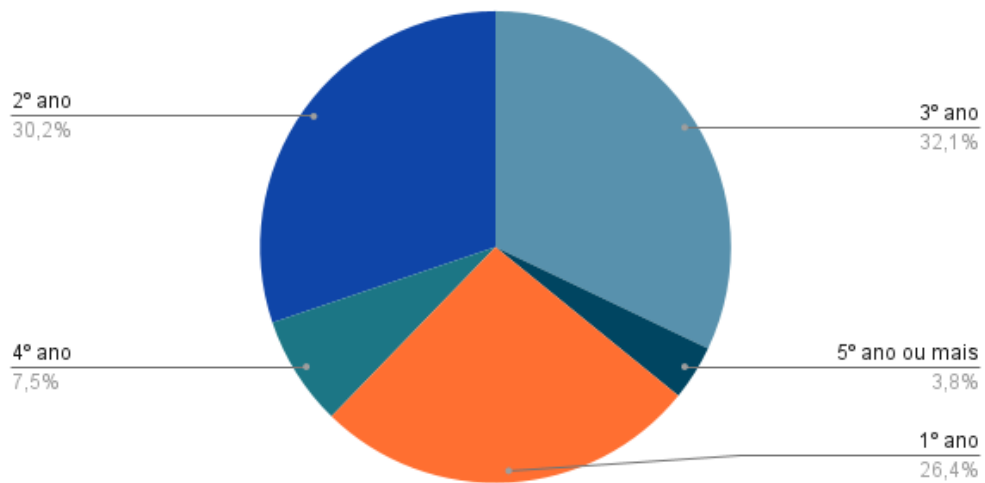
APÊNDICE A – Respostas a outras perguntas do questionário de Alunos/Egressos

Qual o seu período?



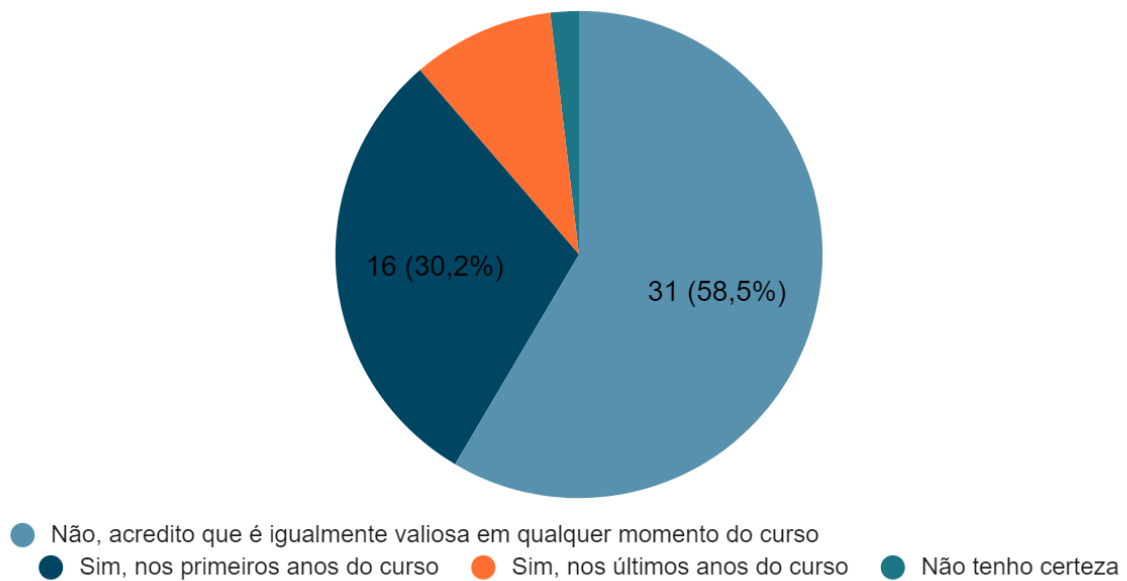
FONTE: Autor, 2024

Em que ano do seu curso de Engenharia de Energia você ingressou na Empresa Júnior?



FONTE: Autor, 2024

Você acredita que a participação em Empresas Juniores é mais valiosa em estágios específicos da graduação?



FONTE: Autor, 2024

Considerando o estudo 'The Future of Jobs Report 2023', quais grupos de habilidades você acredita que foram mais fortalecidos ou desenvolvidos durante sua participação na Empresa Júnior?

ITEM	RESPOSTA
1	TROUXE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
2	O desenvolvimento da comunicação e organização
3	Pude desenvolver várias hard skills e soft skills
4	Maturidade de trabalhar e enfrentar as dificuldades de uma empresa sênior-
5	Contatos
6	Aprovação em processos seletivos de Trainee
7	Imersão prévia no mundo profissional e mercado de trabalho
8	Perspectiva e construção de carreira
9	Conhecimento da realidade do mercado que engloba seu curso - Te prepara melhor para um possível estágio em empresas, onde habilidades e entendimento de gestão, rotina empresarial e resolução de problemas- São introduzidas antes do estágio, o que permite ao aluno melhor performance, tanto em processos seletivos, quanto no próprio trabalho-
10	o desenvolvimento e aperfeiçoamento de soft skills
11	Acredito que a capacidade de realizar um bom trabalho em equipe e a oportunidade de conhecer diferentes perspectivas de outras EJs tenham sido os principais benefícios

	que adquiri
12	Conhecimento mais aprofundado de aspectos não ensinados durante a graduação, exemplo: fazer um projeto fotovoltaico, além de gestão de tempo, e trabalho em equipe e desenvolvimento de práticas comerciais-
13	Foi um grande diferencial para entrada no mercado de trabalho-
14	Pude chegar no ambiente profissional mais preparada e com um olhar que me diferenciou de outros candidatos
15	Ainda não me formei, mas creio que será de grande ajuda e um diferencial no mercado de trabalho-
16	Com toda certeza, ter o primeiro contato com o mercado através da EJ, contribuiu muito pra minha formação, até mesmo pra ter certeza de que estou no caminho certo, então são conhecimentos específicos, como de lei, normas técnicas e outras coisas que a gente não aprende no curso e que, na prática, é um aprendizado básico!
17	Disciplina e conhecimento técnico
18	Rede de contatos, aprendizado técnico e de comunicação
19	capacidade de resolução de problemas e engajamento no alcance de metas
20	Gerenciar o tempo, pois quando se comprometemos a entrar em uma empresa júnior e estudarmos ou fazer outras atividades, é necessário saber dividir seu tempo para cada coisa, assim como em todo a vida, então foi importante entender o quão importante é isso-
21	Conhecer o funcionamento do mercado em que eu estava prestes a me inserir, lidar com determinadas situações do cotidiano dessa área
22	Autoanálise
23	Conhecer o mercado de trabalho na prática
24	Foi muito relevante participar da Renotec- Abriu as portas em minha vida acadêmica, pois participei logo no início do curso- Aprendi a trabalhar em equipe, ferramentas online, resolver problemas reais na área, gerir tempo, dedicação para alcançar um objetivo, escutar os outros, enfim foram vários-
25	Habilidades de autogestão
26	Liderança e resolução de problemas foram os pontos que sinto que mais reconheci e desenvolvi por participar em uma empresa júnior
27	Na empresa júnior Renotec aprendi à fazer projetos para micro geração distribuída fotovoltaica e hoje já tenho mais de 1500 projetos homologados-
28	Gestão e liderança-
29	No momento não iniciei a carreira profissional
30	Desenvolvimento de senso crítico, Habilidades tecnológicas, ampla visão de mercado e gestão na Engenharia-

31	Acredito que me forneceu uma boa rede de networking que me ajudou bastante na hora de procurar um emprego, além do desenvolvimento de habilidades de gestão empresarial, como também ter contato com o mercado de trabalho do meu curso antes de sair da graduação
32	Tudo que desenvolvi foi graças a empresa júnior, questão de oratória, responsabilidade, liderança, vendas- Por causa dessa experiência que pude abrir meu próprio negócio e estar empreendendo agora no mercado!
33	Criação de pensamento crítico e eficiente sobre gestão de tempo e organização de tarefas
34	Habilidade de autogestão
35	O conhecimento de modo geral do funcionamento do mercado de trabalho, o entendimento sobre assuntos e serviços que na época a empresa Jr oferecia e que hoje continuo utilizando nas empresas seniores nas quais já trabalhei e na qual trabalho atualmente- Conhecimentos sobre projetos e normas aprendidos na época da Renotec também continuaram muito no mercado de trabalho
36	Desenvolvimento de softskills e hardskills, de senso de responsabilidade e compromisso- Desenvolvimento de habilidades de liderança, motivação e ação em momentos de pressão-
37	-
38	Contato com o mercado de trabalho antes de estagiar- Necessidade de trabalhar a gestão empresarial-
39	Desenvolvimento nas habilidades de engajamento-
40	A percepção do funcionamento de uma empresa em suas diversas subdivisões trouxe mais clareza em gestão com foco em resultado-
41	Conhecimento técnico, Know How, Desenvolvimento pessoal, Conhecimento de mercado-
42	Desenvolvimento pessoal em um curto período de tempo, que me destacaram dentro do mercado de trabalho, além de conhecimentos específicos, técnicos e práticos que não foram ofertados dentro da universidade- Participado de EJ foi um diferencial em todos os processos seletivos das empresas privadas que participei-
43	Postura empresarial, responsabilidade e compromisso
44	Conseguir ter um olhar mais técnico e crítico sobre as demandas do dia a dia
45	A forma como lidar com pessoas e problemas
46	Poder desenvolver novas habilidades de diversas áreas, e além de tudo ter um contato direto com o mercado de trabalho-
47	Aprender a gerir e principalmente pensar no que irei deixar para os próximos participantes, então sempre tento fazer o melhor e aprender o máximo possível pra passar pra eles também

48	Gestão de conflitos e empreendedorismo
49	Desenvolvimento profissional e pessoal
50	Pensamento lógico rápido, trabalhar em equipe, proatividade e boa comunicação
51	Desenvolvimento de soft skills e relacionamento interpessoal
52	Vivencia empresarial, habilidades em projetos, comunicação e liderança
53	Desenvolvimento técnico para realização de projetos

FONTE: Autor, 2024

Você gostaria de fornecer mais algum feedback?

ITEM	RESPOSTA
1	As empresas juniores possibilitam um contato direto com a vida profissional-
2	-
3	Não
4	-
5	-
6	-
7	-
8	-
9	-
10	-
11	Parabéns pela pesquisa, acredito que ela possa contribuir muito para o desenvolvimento do MEJ!
12	não
13	É um projeto muito engrandecedor para o currículo do graduando-
14	
15	
16	A experiência de estar em uma EJ é o complemento ideal para qualquer graduando que pretende seguir carreira no mercado, seja empreendendo seja como contratado! Sem falar que para muitos a EJ é o primeiro ambiente de trabalho! Então nada mais fundamental que um ambiente de crescimento e desenvolvimento mútuo!
17	-
18	-
19	O movimento contribui muito no desenvolvimento de habilidades profissionais exigidas no mercado
20	-
21	-

22	-
23	-
24	-
25	-
26	-
27	<p>Acredito que a organização que a organização e divisão dos trabalhos que a Renotec tinha me guiou no trabalho de crescimento da empresa que estou hoje-</p> <p>Acredito que as empresas júniores têm um papel significativo na carreiras dos graduandos, no entanto, poderiam utilizar da força dos membros da empresa para repassar as informações, através de cursos para os outros alunos, salas de bate papo, work shops etc- Enfim, eu vejo que na intenção de privilegiar o membro da empresa as empresas juniores acabam se afastando do propósito de compartilhar o conhecimento-</p>
28	-
29	-
30	-
31	-
32	<p>É a melhor experiência que uma pessoa pode ter na graduação, tem parte pratica, teórica, tudo que necessitamos pra nos tornarmos bons engenheiros e melhores pessoas futuramente!</p>
33	
34	Experiência valiosa e que faz o profissional adquirir habilidades multidisciplinares-
35	-
36	Recomendo enfaticamente a experiência a todos os graduandos-
37	Não
38	-
39	Não-
40	Participar de uma EJ é uma das experiências mais completas e engrandecedoras que possa ter durante a graduação, onde se consegue juntar o teórico que é visto em sala de aula em prática através de serviços inovadores e de grande impacto no mercado-
41	É uma das melhores experiências da graduação, se não a melhor-
42	Período extremamente transformador na minha vida, costumo dizer que existe uma pessoa antes da Empresa Júnior e outra depois de entrar no Movimento- Para os que entram de cabeça, a experiência engloba muito mais que gestão empresarial, todas as habilidades desenvolvidas proporcionam uma transformação de visão de mundo-
43	Foi enriquecedor para meu desenvolvimento pessoal
44	Foi uma experiência extremamente importante durante a graduação, pois pude me desenvolver em todos os sentidos pessoais e técnicos

45	
46	-
47	é sempre uma responsabilidade que nunca estamos preparados, mas isso nos faz crescer do tamanho do desafio, acho que esse é o grande diferencial- se você não tem competência pra um estágio, você não consegue a vaga; na empresa júnior, você só precisa querer aprender e crescer, o resto vem
48	-
49	-
50	Não
51	-
52	-
53	-

FONTE: Autor, 2024

APÊNDICE B – Respostas a outras perguntas do questionário para empresas

Você gostaria de fornecer mais alguma informação ou comentário sobre a experiência de contratação de funcionários com experiência em Empresas Juniores?

ITEM	RESPOSTA
1	-
2	Funcionários que passaram por empresas juniores tem, em sua maioria, uma experiência profissional equiparada a de empresas que já estão no mercado. Sendo assim um diferencial para os recém saídos da universidade.
3	-
4	Acredito que todos os graduandos deveriam fazer parte de uma Empresa Junior para adquirir um pouco de experiência antes de ir para o mercado de trabalho, desenvolvendo trabalho de vivencia empresarial, gestão, liderança e trabalho em equipe.
5	Em uma geração tão paralisada, sem autorresponsabilidade, profissionais inseridos ao mercado com uma experiência adquirida em empresas júnior, fará uma grande diferença. apesar do impacto tão positivo, essa experiência poderia ser vivida um pouco antes, algum trabalho de expansão a escolas do ensino médio público. mas entrego os parabéns que a atividades afins, podem contar com um olhar técnico e já experientes dos funcionários de empresas juniores, sou prova disso.
6	-
7	-

8	-
9	experiência vivenciada foi de contrato de estagiário em empresa pública
10	-
11	Temos 3 colaboradores que vieram de Empresa Juniores e os três têm em comum o objetivo de crescer profissionalmente; são engajados, inovadores e comprometidos com a empresa.
12	-
13	-
14	-
15	-
16	-
17	-
18	não.
19	-
20	-
21	Não
22	-
23	Não
24	-
25	Minha empresa já percebeu que candidatos que participaram do Movimento Empresa Júnior são mais engajados com o propósito e valorizam muito a cultura da empresa para alcançar os resultados. É, definitivamente, um diferencial ter participado de uma Empresa Júnior.

FONTE: Autor, 2024