



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS
CURSO DE AGRONOMIA

DANIELE MARTINS DE SOUSA

CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR - AGRÔNOMICA PARA O
DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES PROFISSIONAIS: UMA
ANÁLISE A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE SEUS EGRESSOS

FORTALEZA

2022

DANIELE MARTINS DE SOUSA

CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR - AGRONÔMICA PARA O
DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES PROFISSIONAIS: UMA
ANÁLISE A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE SEUS EGRESSOS

Trabalho de Conclusão de Curso
referente ao curso de Graduação
em Agronomia da Universidade
Federal do Ceará, como requisito
parcial para a obtenção do Título
de Bacharel em Agronomia.

Orientadora: Profa. Patrícia V.P.
Sales Lima

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S696c Sousa, Daniele Martins de.
Contribuições da Empresa Júnior - Agronômica para o desenvolvimento de habilidades profissionais: uma análise a partir da percepção de seus egressos / Daniele Martins de Sousa. – 2022.
48 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Curso de Agronomia, Fortaleza, 2022.
Orientação: Profa. Dra. Patrícia Verônica Pinheiro Sales Lima.

1. Empresa Júnior. 2. Egresso. 3. Fórum Econômico Mundial. 4. Habilidades. I. Título.

CDD 630

DANIELE MARTINS DE SOUSA

CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR - AGRONÔMICA PARA O
DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES PROFISSIONAIS: UMA
ANÁLISE A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE SEUS EGRESSOS

Trabalho de Conclusão de Curso
referente ao curso de Graduação
em Agronomia da Universidade
Federal do Ceará, como requisito
parcial para a obtenção do Título
de Bacharel em Agronomia.

Aprovado em: 08/12/2022

BANCA EXAMINADORA

Profa. Patrícia V.P. Sales Lima (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará - UFC

Eng. Agr. Daiane Felix Santiago Mesquita
Universidade Federal do Ceará - UFC

Eng. Agr. Yves Klavdian Rodrigues Vieira Vasconcelos
Universidade Federal do Ceará - UFC

Dedico este trabalho ao meu avô Antonio Belarmino (*in memoriam*), que apesar da ausência física é sempre presente em meus pensamentos e coração, me dá forças e me rege. Saudades eternas!

AGRADECIMENTOS

A Deus, por toda a energia de vida e sorte de bênçãos com as quais me presenteia todos os dias, e por ter me permitido chegar até aqui.

À minha mãe Maria Cecília, meu maior exemplo humano e educacional, que me criou para a bondade, servidão e inteligência. Você me mostra todos os dias que nenhuma estrela está fora de alcance. Sou grata por cada dia que você me deu. Nada seria eu sem você, mãe.

A meu pai Deusdete, por desde sempre me fazer sentir o ser mais extraordinário que já orbitou o planeta, eu sou tudo o que sou porque Deus me deu você.

A meus avós amados, em especial meu avô Antônio que vive em mim e me rege todos os dias.

A meu Amado Marcos, por todo o suporte emocional, por toda a dedicação e afeto, me sinto abençoada por ter você ao meu lado, você é um exemplo e inspiração, que nosso amor e admiração sejam por toda a vida.

A meus melhores amigos, Ana e Humberto, por toda a força em meus piores dias, por estarem presentes nos melhores momentos dos últimos anos, todo um parágrafo de agradecimento, e toda uma vida que me resta de amor por vocês, porque todo o tempo é pouco.

A meus amigos queridos, que vieram a se tornar família nesses anos de graduação especialmente, Alice, Laylton, Yves Klavdian, Rayana Lara, Lara Louise, Ingrid, Larissa, Gladson e Rômulo, foi um prazer compartilhar fé, histórias, moradia, problemas, conquistas e uma vida com vocês, que nossos caminhos estejam sempre se encontrando e nossas memórias nunca sejam esquecidas.

À Agrônômica, muito mais que objeto de estudo deste trabalho, toda a minha gratidão por todo o enriquecimento profissional e oportunidades ofertadas, por todos os colegas que hoje são grandes amigos que levo para toda a vida, em especial Thais Mota, João Victor e Lucas Lima, que desde o dia em que nos conhecemos até hoje, me ensinam a ser sempre melhor.

À Pró Reitoria de Assuntos Estudantis - PRAE, por todo o auxílio e suporte ofertados, pelo esforço de todos os funcionários que me permitiu concluir este curso.

A todos os meus professores, em especial minha orientadora Patrícia Verônica, agradeço profundamente por todo o conhecimento transmitido, por toda a torcida e votos de um futuro grandioso.

RESUMO

A atividade complementar na jornada universitária em questão neste trabalho foi a vivência na Empresa Júnior (EJ) do curso de agronomia da Universidade Federal do Ceará (UFC), Agrônoma – Consultoria e Projetos Agropecuários. Objetivou-se especificamente identificar o potencial de contribuição desta experiência no desenvolvimento das habilidades complementares primordiais para os trabalhadores do futuro, segundo o Relatório do Futuro dos Empregos realizado pelo Fórum Econômico Mundial, através das respostas às perguntas realizadas aos egressos da Empresa Júnior, bem como analisar a forma e se a participação na EJ influenciou na inserção de seus ex membros no mercado de trabalho. Elementos relevantes determinantes para a escolha da metodologia aplicada foram: a pesquisa com egresso possibilita tanto para a Empresa Júnior como para o próprio entrevistado conhecer o nível de compromisso com a participação na EJ; fornece informações sobre as limitações e possibilidades encontradas na construção de competências do engenheiro agrônomo, pontos fortes e fracos; serve como procedimento de autoavaliação, estratégia de consolidação e aperfeiçoamento. A análise das informações obtidas com as respostas ao questionário aplicado, para os pós - juniores a respeito de suas impressões sobre a experiência vivenciada servirá ainda de subsídio para tomada de decisões, possibilitando ajustes de processos, tanto na Empresa Júnior quanto para o curso de agronomia da UFC. Para alcançar o objetivo específico de identificação da contribuição da empresa júnior na inserção de seu ex-membro no mercado de trabalho, foi alcançado o resultado de 68,75% de respostas positivas a uma total contribuição da EJ nesse quesito. As principais habilidades complementares identificadas com maior contribuição para desenvolvimento ofertado pelas experiências vivenciadas na Agrônoma foram as habilidades de capacidade de solução de problemas complexos, pensamento crítico e análise, criatividade, originalidade e iniciativa, liderança e influência social e gestão de pessoas. Concluiu-se através dos resultados obtidos que a passagem pela empresa júnior, em um período superior a seis meses, com a participação em atividades de execução de projetos, cargos de liderança, participação em eventos promovidos pelo Movimento Empresa Júnior e participação em workshops, palestra e cursos é uma experiência capaz de agregar habilidades complementares na formação dos estudantes de agronomia da UFC.

ABSTRACT

The complementary activity in the university journey in question in this work was the experience in the Junior Company of the agronomy course at the Federal University of Ceará (UFC), Agrônômica – Consultancy and Agricultural Projects. The objective was specifically to identify the potential contribution of this experience in the development of fundamental complementary skills for the workers of the future, according to the Future of Jobs Report carried out by the World Economic Forum, through the answers to the questions asked to the Junior Enterprise graduates, as well as to analyze whether and how participation in the EJ influenced the insertion of its former members in the labor market. Relevant elements that determined the choice of applied methodology were: the research with graduates allows both the Junior Company and the interviewee to know the level of commitment to participation in the EJ; it provides information about the limitations and possibilities found in building the skills of the agronomist, strengths and weaknesses; serves as a self-assessment procedure, consolidation and improvement strategy. The analysis of the information obtained with the answers to the applied questionnaire, for the post - juniors regarding their impressions about the lived experience will also serve as a subsidy for decision making, allowing process adjustments, both in the Junior Company and for the agronomy course from UFC. In order to reach the specific objective of identifying the contribution of the junior company in the insertion of its former member in the labor market, the result of 68.75% of positive responses was reached to a total contribution of the EJ in this regard. The main complementary skills identified with the greatest contribution to the development offered by the experiences lived in Agronomics were the ability to solve complex problems, critical thinking and analysis, creativity, originality and initiative, leadership and social influence and people management. It was concluded through the results obtained that the passage through the junior company, in a period superior to six months, with the participation in project execution activities, leadership positions, participation in events promoted by the Junior Company Movement and participation in workshops, lecture and courses is an experience capable of adding complementary skills in the training of UFC agronomy students.

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo a idade	24
Gráfico 2 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo o tempo decorrido após a conclusão do curso de Agronomia.....	25
Gráfico 3 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo a participação em programas de pós-graduação.....	26
Gráfico 4 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo o tempo de permanência na empresa júnior - Agrônômica	27
Gráfico 5 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo as atividades complementares desenvolvidas durante a graduação.....	28
Gráfico 6 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo o segmento profissional onde estão inseridos	29
Gráfico 7 - Opinião dos pós-juniores participantes da pesquisa quanto à contribuição das experiências vivenciadas para o atual <i>status</i> no mercado de trabalho	32
Gráfico 8 - Opinião dos pós-juniores participantes da pesquisa quanto às atividades desempenhadas que influenciaram a busca por habilidades complementares.	33

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Habilidades do futuro e suas definições segundo o Relatório do Futuro dos Empregos realizado pelo Fórum Econômico Mundial	34
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparativo da contribuição da EJ x Curso da Agronomia no desenvolvimento das habilidades do futuro definidas no Relatório do Futuro dos Empregos realizado pelo Fórum Econômico Mundial.....	36
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. OBJETIVO.....	15
3. A FORMAÇÃO DE UM NOVO PERFIL PROFISSIONAL NO MUNDO CONTEMPORÂNEO.....	15
3.1 O futuro dos trabalhos.....	15
3.2 Projeto Político Pedagógico e o curso de Agronomia da Universidade Federal do Ceará.....	17
3.3 Empresa Júnior e a construção de competências.....	20
4. METODOLOGIA.....	22
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
5.1 Perfil dos participantes da pesquisa	24
5.2 Contribuição da Empresa Júnior Agrônômica para a inserção de seus ex membros no mercado de trabalho.....	30
5.3 Potencial da EJ como experiência capaz de agregar habilidades complementares na formação dos estudantes de agronomia da UFC	31
5.4 Comparativo da contribuição da empresa júnior x curso de agronomia no desenvolvimento das habilidades essenciais para o futuro profissional	34
6. CONCLUSÃO	42
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
APÊNDICE.....	46

1. INTRODUÇÃO

A agronomia é uma ciência ampla e eclética, multi e interdisciplinar, agrega diferentes áreas do conhecimento em torno de um ou mais temas, no qual cada área ainda preserva suas características, ao passo em que ocorre a convergência de duas ou mais áreas.

É sabido que a realidade agrária brasileira é complexa e se trata muito mais do que um simples local de produção agrícola, fazendo-se necessária a formação de profissionais com conhecimentos científicos e gerais de forma a favorecer a compreensão e desenvolvimento de tecnologias, que possuam habilidades críticas e criativas para reconhecimento e resolução de problemas, tomando em conta os aspectos políticos, ecológicos, econômicos, culturais, sociais e ambientais, sendo capazes de fazê-lo utilizando de visão ética, em serviço às necessidades do campo e da cidade, bem como, possuam capacidade de gerenciar ponderadamente os recursos disponíveis, em prol da conservação do equilíbrio do ambiente, e que tenham postura flexível à diferentes situações.

Segundo Andrade (1967), a Escola de Agronomia do Ceará, sediada em Fortaleza, foi fundada em 30 de março de 1918 e instalada ao 1º dia de maio do mesmo ano, como entidade de ensino superior. Se tratava de uma época de uma tentativa de modernização da agricultura do país, que era reflexo das transformações que ocorriam nos campos agrícolas da Europa e da América do Norte. Esse período foi marcado pela urgente demanda de formação de profissionais e de adesão de novos métodos de produção. Diante disso, o curso de Agronomia, ofertado pela Universidade Federal do Ceará-UFC, foi criado sob o objetivo de formar profissionais capazes de desenvolver soluções para as demandas agrárias e agrícolas do Estado, questões importantes como a problemática da seca no Ceará contribuíram para a decisão de criação do curso. Tal objetivo ainda é buscado atualmente e se renova a cada geração.

O processo de transformação da agricultura implica, estreitamente, a formação do engenheiro agrônomo. Dessa forma, ao ponderar acerca da formação deste profissional e analisar as transformações a que foi acometida, não se pode esquecer de relacioná-las às mudanças da própria agricultura, bem como as exigências do mercado. Se levadas em conta as crescentes demandas econômicas e políticas ou mudanças nos setores produtivos, nota-se que têm aumentado os requisitos ao profissional de agronomia, para que este cumpra a uma série de exigências e desafios que vêm se redefinindo nas últimas décadas. Frente também à competitividade do agronegócio internacional, o engenheiro agrônomo faz-se fundamental.

Para além de desempenhar atividade de manejo das culturas de uma propriedade, partindo do planejamento à conclusão da venda da produção, o agrônomo é qualificado a acrescentar valor à prática agrícola tendo em conta o desenvolvimento sustentável com ciência e tecnologia. É graças a construção e ao manejo correto de uma gama de técnicas agrícolas, técnicas essas que foram alcançadas por produtores a partir de uma política consistente de extensão rural, trazida também por parte dos profissionais da agronomia, que o Brasil foi capaz de converter-se de uma agricultura de subsistência para uma agricultura empresarial, reconhecida pela utilização de alta tecnologia, emprego apropriado de insumos (irrigação, adubos, defensivos etc.) e alta produtividade.

Embora sejam explícitas e conhecidas as exigências quanto a prestação de seus serviços, para Cavalett (1999) apud Mieko (2019), o Engenheiro Agrônomo continua a ser formado com base numa abordagem pedagógica tradicionalista, em que os conhecimentos técnicos e científicos são repassados por especialistas, através de uma coletânea de disciplinas que são reorganizadas periodicamente nas estruturas curriculares.

Se faz necessária à formação do engenheiro agrônomo, uma aplicação prática de conhecimentos teóricos aprendidos nas Instituições de Ensino Superior - IES, a fim de desenvolver o espírito crítico, analítico e empreendedor do aluno.

A partir de um estudo que objetivava determinar as características e expectativas dos formandos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, acerca de suas escolhas de carreira e entrada no mercado profissional, Bardagi et al (2006) observaram maior satisfação com a escolha profissional por parte dos alunos que ao longo de suas formações estiveram inseridos em atividades acadêmicas ou se envolveram em atividades externas remuneradas, identificando também através dos resultados que alunos que passaram por ao menos uma atividade extra durante o período do curso estavam mais satisfeitos do que os alunos que não se envolveram em nenhuma atividade. Havendo ainda mais ganho de expectativas e satisfação com a escolha de carreira, quando as atividades estavam relacionadas à opção profissional adotada. Ao realizarem uma avaliação acerca das atividades não obrigatórias para a formação no Ensino Superior, Fior e Mercuri (2004) e Teixeira e Gomes (2004), identificaram repercussões positivas destas atividades sobre o desenvolvimento vocacional pessoal, bem como ao próprio processo de aprendizagem, sempre que relacionadas à área de formação em andamento.

A partir da necessidade de fomentar uma identidade profissional, surge, composta e gerida apenas por alunos, a Empresa Júnior que é uma associação sem fins econômicos, constituindo-se como uma ferramenta capaz de proporcionar o desenvolvimento acadêmico,

profissional e pessoal do indivíduo, aliando a teoria vista em sala de aula com a prática e por consequência proporcionando uma maior aproximação dos discentes com o mercado de trabalho (LEWINSKI et al., 2009). As Empresas Juniores possuem o objetivo de realizar consultorias nas suas áreas de atuação, contribuindo com o desenvolvimento do país e com a formação de profissionais capacitados e comprometidos, promovendo novas competências, além daquelas adquiridas na academia, ao passo que ocorre a aproximação com o mercado de trabalho. (BRASIL JÚNIOR, 2013). Existem para contribuir com a formação dos alunos de graduação, criando a oportunidade para a aplicação dos conhecimentos vistos em sala de aula na prática e para que um nicho específico de mercado (micro e pequenas) possam contratar serviços especializados por preços acessíveis, o que reforça a importância de práticas estruturadas para a entrega aos clientes. (JOHNSON, 2015)

As contribuições das empresas juniores para os universitários são diversas, podendo ser brevemente citados o desenvolvimento de habilidades e competências profissionais e pessoais, a construção de novos conhecimentos, pensamento criativo, propensão ao trabalho em equipe, competência no relacionamento interpessoal, desenvolvimento de características de liderança, habilidade de comunicação, comprometimento, o desenvolvimento de características empreendedoras.

Um estudo realizado por Dal Piva, Pilatti e Kovaleski (2005), descreve as atividades realizadas por estudantes de graduação da empresa júnior da Faculdade de Pato Branco – FADEP. No demonstrativo referente a interação entre a empresa júnior, a Instituição de Ensino Superior (IES) e as micro e pequenas empresas envolvidas, os autores ratificam que o contato do graduando com o mercado de trabalho e as atividades desempenhadas, está diretamente relacionada a uma melhoria do desenvolvimento de competências técnicas obtidas na universidade devido a possibilidade de aplicação dos conhecimentos na prática.

E é justamente essa oportunidade de contato entre o estudante de graduação e o mercado de trabalho associado a execução de projetos e capacitações extras em diferentes habilidades, nem sempre ou não profundamente abordadas na grade curricular, que para além de aumentar as expectativas quanto ao futuro profissional e nível de satisfação com a carreira escolhida, elevam ainda as chances de interesse de contratação por parte dos empregadores pois este grupo, empresários juniores, representam um pilar de continuidade para diversas empresas, traz inovação e renovam a cultura do mercado de trabalho.

2. OBJETIVO

A pesquisa realizada tem o objetivo de analisar as habilidades e competências adquiridas e desenvolvidas pelos ex-membros da Empresa Júnior do curso de Agronomia da Universidade Federal do Ceará, Agrônômica - Consultoria e Projetos Agropecuários, durante sua participação nesta. Especificamente pretende-se:

- Verificar a contribuição da Empresa Júnior Agrônômica para a inserção de seus ex membros no mercado de trabalho;
- Identificar as principais habilidades complementares fornecidas pela Empresa Júnior para a formação do Engenheiro Agrônomo;
- Analisar o potencial da EJ como experiência capaz de agregar habilidades complementares na formação dos estudantes de agronomia da UFC.

3. A FORMAÇÃO DE UM NOVO PERFIL PROFISSIONAL NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

3.1 O futuro dos trabalhos

A quarta revolução industrial ou a indústria 4.0 está alterando a forma como trabalhamos e nos relacionamos com o meio em que vivemos. Esta era da digitalização está nos desafiando a experimentar coisas que nunca experimentamos antes, seus impactos dependerão de muitos fatores que ainda não foram plenamente mensurados. No campo organizacional, estamos vivendo profundas mudanças em escala, alcance e complexidade do processo produtivo, com base nas tecnologias cada vez mais incorporadas ao trabalho. Os desafios desta nova fase da revolução industrial irão fomentar o desenvolvimento de soluções que envolvam diversos stakeholders incluindo: a política global, setores públicos e privados, academia e sociedade em geral. (Schwab, 2017). A idealização do profissional do futuro é uma realidade, e motivo de atenção tanto para os empregados quanto para os empregadores. A partir do advento da quarta revolução industrial, o mercado de trabalho se mostra de forma a precisar cada vez menos da mão de obra humana da forma convencionalmente conhecida.

Com a evolução das tecnologias de fabricação, saímos da produção artesanal, passamos pela produção em massa, e estamos vivendo a era da customização em massa, possibilitada pela comunicação instantânea dos diversos elos da cadeia produtiva, pelo movimento de digitalização do processo desde o desenvolvimento até o pós-venda do

produto. Mostrando que a indústria 4.0 vai muito além da digitalização do chão de fábrica. (CNI, 2016) apud Aires et al (2017)

Para Wolf e Oliveira (2016), no âmbito internacional, uma liberalização dos fluxos de comércio e investimento, assim como a desregulamentação dos mercados tenderão a produzir uma nova divisão do trabalho, em que alguns países serão mais capazes do que outros no tocante ao desenvolvimento de setores intensivos em tecnologia de ponta, capazes de gerar mais renda e melhores empregos e de reduzir a sua vulnerabilidade externa. Já no âmbito nacional, aqueles de maior qualificação encontrarão oportunidades e maiores salários e maior estabilidade, enquanto os demais não encontrarão trabalho ou irão se restringir às ocupações de menor remuneração e maior flexibilidade, como os empregos temporários e em tempo parcial.

Admitindo esse cenário, o Fórum Econômico Mundial - FEM publicou, em 2016, um relatório intitulado “O Futuro dos Empregos”, que compila dados e considerações de grandes empregadores mundiais a respeito do futuro dos empregos, os requisitos e ajustes necessários para satisfazer as exigências da Quarta Revolução Industrial. A pesquisa é baseada nas projeções de líderes empresariais seniores, que representam cerca de 300 empresas globais, e empregam coletivamente 8 milhões de trabalhadores.

O relatório traz dados que evidenciam que a força de trabalho está sendo automatizada mais rapidamente do que o esperado, e que é previsto o deslocamento de 85 milhões de empregos nos próximos cinco anos. Calcula-se ainda que o advento da quarta revolução industrial criará 97 milhões de novos empregos, porém as comunidades em maior risco de ruptura precisarão do apoio de empresas e governos, assim como os profissionais precisarão passar por processos re-qualificativos.

As análises e cenários traçados no Futuro dos Empregos, apresentavam uma perspectiva temporal de 5 anos (2018-2022). Porém, em decorrência da pandemia de COVID-19, um novo relatório foi publicado, em outubro de 2020, com o mesmo nome e formato, com uma perspectiva temporal de mesma duração para 2020-2025, uma vez que o FEM concluiu que a pandemia de COVID-19 fez com que o mercado de trabalho mudasse mais rápido do que o esperado.

O relatório de 2020 aponta que 50% das habilidades profissionais requeridas até a finalização do estudo, devem ser substituídas até 2025 e evidencia pontos como a criatividade e a flexibilidade. As habilidades que caracterizam o novo perfil profissional não são somente técnicas, soft skills, como inteligência emocional e inovação, aparecem como requisito básico

de qualquer profissão. As habilidades e grupos de habilidades fundamentais que os empregadores projetam em destaque até 2025 também incluem pensamento crítico e análise, resolução de problemas e habilidades de autogerenciamento, tais como aprendizado ativo, resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade.

Para chegar a uma lista de 10 habilidades consideradas essenciais para qualquer profissional até 2025, foram ouvidos especialistas em recursos humanos e gestão estratégica das maiores empresas do mundo. São elas:

- Pensamento analítico e inovação;
- Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem;
- Solução de problemas complexos;
- Pensamento crítico e análise;
- Criatividade, originalidade e iniciativa;
- Liderança e influência social;
- Uso, monitoramento e controle de tecnologia;
- Projeto e programação de tecnologia;
- Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade cognitiva.

Essa nova formação quanto à demanda do mercado de trabalho deve ser incorporada pelas instituições responsáveis pela formação de mão de obra, seja técnica, seja de nível superior, qualquer que seja a área de atuação dos profissionais. Como principal formadora de profissionais qualificados, a universidade deve estar atenta para as mudanças globais. Nesse sentido, é importante uma adequação dos Projeto Político Pedagógico - PPP dos cursos de nível superior.

3.2 Projeto Político Pedagógico e o curso de Agronomia da Universidade Federal do Ceará.

O Projeto Político Pedagógico - PPP de um curso, se trata do documento que assegura a autossuficiência das Instituições de Ensino, no que se refere às diretrizes de suas práticas educacionais, partindo da proposta curricular à gestão administrativa do ambiente educacional.

O projeto de um curso, para Veiga (1995), é um processo permanente de reflexão e discussão dos problemas da escola na busca de alternativas viáveis à efetivação de sua intencionalidade. É um processo democrático que busca uma direção definida coletivamente, ou seja, a organização do trabalho pedagógico”. Segundo Gadotti (1992) citado por Cavallet (1999), “o PPP deve ter uma direção política, ele é sempre inconcluso, é uma etapa em direção

a uma finalidade que permanece como horizonte da escola”. É recomendável que o PPP seja flexível, não devendo encerrar em si o que se deseja alcançar; em vez disso, o documento deve ser tomado como um plano vivo, que responde às demandas da atualidade e que se pensa e repensa a cada ciclo. Entretanto, é sabido que o texto dos projetos é reinterpretado e recontextualizado quando colocados em prática, portanto, embora caracterizem princípios e valores institucionais, não necessariamente refletem a realidade prática do cotidiano das Instituições (SÁ, 2020).

Dessa forma, a elaboração das propostas pedagógicas dos cursos tem de partir do reconhecimento das suas realidades, propiciar o debate com o corpo discente, docente, técnico administrativos, e comunidade externa, harmonizando assim suas intenções e os objetivos a serem atingidos por meio de um método participativo, igualitário, progressista e acessível.

A criação do PPP do curso de Agronomia da UFC teve como premissa as Diretrizes Curriculares Nacionais recomendadas para o curso de graduação em Engenharia Agrônoma ou Agronomia (RESOLUÇÃO Nº 1/CNE, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2006). Diretrizes curriculares são normas obrigatórias para orientar o planejamento curricular, elaboração e implantação de projetos pedagógicos para os múltiplos cursos de graduação na área de Ciências Agrárias das Instituições de Ensino Superior.

A estrutura curricular do curso de Agronomia, de acordo com o Projeto Político Pedagógico do curso de Agronomia da UFC, documento publicado em novembro de 2015, a estrutura curricular do curso de Agronomia apresenta algumas características peculiares tem base nas seguintes diretrizes premissas:

- Obedecer às diretrizes curriculares indicadas aos cursos de graduação estabelecidos pelo Ministério da Educação - MEC. Essas diretrizes determinam a exigência de formação de recursos humanos com vasto e relevante domínio de conceitos básicos e fundamentais ao desempenho profissional, bem como, entendimento de outros mais específicos, possibilitando, assim, a formação de profissionais com competências mais especializadas em diferentes áreas de atuação, inclusive áreas mais generalistas. Foram determinadas no documento as seguintes áreas de conhecimento: Produção Vegetal; Produção Animal; Engenharia Rural; Economia, Sociedade e Desenvolvimento; Agroindústria; Solos e Meio Ambiente.
- Carência de flexibilização da estrutura curricular. Esta premissa é respondida através dos elementos abordados na primeira, isto é, oferta e disposição das disciplinas por núcleos de forma que sejam, determinados de caráter obrigatório, ou seja,

imprescindíveis para a formação do estudante, e determinados outros núcleos, organizados por áreas de conhecimento, sendo estes ofertados conforme a preferência do discente, contudo, sendo exigida a efetivação de estabelecida quantidade de créditos.

- Contrariedade coletiva da comunidade universitária vinculada ao curso de Agronomia da UFC, sendo as insatisfações manifestadas de diferentes maneiras por professores, alunos e funcionários, por meio de declarações verbais, bem como através de questionários enviados aos professores e ex-alunos do curso.
- Orientações comuns aos currículos de escolas brasileiras tradicionais de Agronomia, tendo em conta que essas escolas, embora inseridas em contextos diferentes do contexto da UFC, foram submetidas a muitas discussões sobre os vários níveis de sua estrutura. Como objeto de comparação, foram considerados os projetos dos cursos da Escola Superior de Agricultura Luís de Queiroz, da Universidade de São Paulo (ESALQ-USP), da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).

O PPP do curso de Agronomia da UFC, passou por oito anos do início dos debates para reestruturação curricular, até sua aprovação pelos órgãos competentes, sendo implantado a partir do primeiro semestre letivo de 2008 e estando em vigência até o final da redação deste trabalho.

Além da estrutura curricular o referido PPP cria espaço para as atividades complementares, que de acordo com o documento de 2015, constitui um conjunto de atividades didático-pedagógicas que possibilitam a combinação de teoria e prática dentro do currículo, além de complementar os conhecimentos e habilidades necessárias que são desenvolvidas durante o período de formação de um engenheiro agrônomo. As atividades complementares são componentes obrigatórios do currículo, que permitem, através da avaliação, reconhecer as aptidões, conhecimentos, competências e atitudes do aluno, incluindo as adquiridas fora do ambiente escolar. Dentre tais atividades complementares, enquadra-se o interesse desta pesquisa, a Empresa Júnior (EJ), como potencializadora do desenvolvimento de habilidades dentro da universidade.

De acordo com Lima et al (2022), o mercado de trabalho exige por profissionais que demonstrem de maneira preliminar comportamentos, habilidades e atitudes (CHA) que contribuam com os padrões de cada organização e trabalho. Sob esse cenário, cabe aos jovens estudantes ficarem atentos às demandas organizacionais e serem proativos e motivados ao processo de aprendizagem. Nas Universidades, os jovens têm a possibilidade de vivenciarem

experiências em estágios e atividades durante o período de formação. Destaca-se que neste percurso de formação o aluno pode experimentar uma atividade de importância significativa para o desenvolvimento pessoal, bem como profissional, entendida como a inserção em uma EJ.

3.3 Empresa Júnior e a construção de competências.

A empresa júnior caracteriza-se pela natureza de uma empresa real, com diretoria executiva, conselho de administração, estatuto e regimentos próprios, com uma gestão autônoma em relação à direção da faculdade, centro acadêmico ou qualquer outra entidade acadêmica. O principal objetivo das empresas juniores é promover experiência de mercado aos alunos graduandos da instituição à qual ela está vinculada, fomentando o crescimento pessoal e profissional do aluno membro (BRASIL JÚNIOR, 2011).

A instância representativas das Empresas Juniores brasileiras - Brasil Júnior é Confederação Brasileira das Empresas Juniores, cuja finalidade é representar as empresas juniores em nível nacional e desenvolver o Movimento Empresa Júnior como agente de educação empresarial e gerador de novos negócios, conceitua empresa júnior como uma associação civil, sem fins econômicos, constituída e gerida exclusivamente por alunos de graduação de estabelecimentos de ensino superior que presta serviços e desenvolve projetos para empresas, entidades e sociedade em geral, nas suas áreas de atuação, sob a orientação de professores ou profissionais de mercado (CUNHA, 2011). A confederação tem por missão formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor.

Além disso, contribui para a formação de um profissional cidadão, com uma visão mais ampla de sua formação, que não se restringe somente atender aos seus interesses pessoais e de carreira, mas a possibilidade de contribuir com suas ações, a construção de uma sociedade mais justa, solidária e digna de se viver para todos. (OLIVEIRA, 2005, p. 19).

Importantes competências são desenvolvidas pelo fato de que os membros de empresas juniores entram em contato com diversas situações reais de trabalho como: negociar com clientes, coordenar equipes de trabalho, cobrar por prazos e qualidade, entre outros. Soma-se a isso a questão de serem alunos de graduação, os quais muitas vezes nunca tiveram experiência profissional em qualquer tipo de atividade e, na empresa júnior, se veem na posição de empresários vivenciando contextos onde são cobrados como profissionais com vasta experiência. (VELASQUE, 2008, p. 14).

A Agronômica – Consultoria e Projetos Agropecuários é a empresa júnior do curso de Agronomia da Universidade Federal do Ceará e foi fundada em 15 de maio de 2012 a partir da visão de futuro de seus fundadores e está localizada no campus do PICI, no setor destinado ao curso de Agronomia.

Conforme afirma Cunha (2015), no Brasil, o Movimento Empresa Júnior vem aumentando e acelerando consideravelmente a formalidade de sua atuação, destacando principalmente o seu objetivo social de capacitar alunos do ensino superior do país a partir das vivências práticas da sua profissão e da gestão de uma microempresa. O aluno membro de uma Empresa Júnior, além de beneficiar micro e pequenos empresários através de consultorias com custo-benefício, também desenvolve suas competências e capacidades pessoais.

A Agronômica é integrada por alunos de graduação do curso de Agronomia da UFC com matrícula ativa e que foram recrutados através de processos seletivos. Com apoio do corpo docente, a empresa júnior de agronomia realiza consultorias e projetos agronômicos nas diversas áreas que o engenheiro agrônomo pode atuar como produção animal, vegetal, irrigação, economia rural e afins, sendo um parceiro para os trabalhadores agrícolas da zona rural e urbana.

Enquanto empresa júnior, a Agronômica possui fins educacionais e sem fins lucrativos, de acordo com a Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016, que disciplina a criação e organização de empresas juniores, mas os projetos desenvolvidos são precificados e o lucro é aplicado na própria empresa para oferecer a vivência empreendedora, que é o diferencial da Agronômica.

A Agronômica foi fundada com o objetivo de complementar a formação dos estudantes do curso de Agronomia da UFC, através de vivência prática em situações reais que o mercado propõe. Além da oportunidade de aplicar em campo o que é estudado na sala de aula, a Agronômica desenvolve um lado ainda pouco abordado tanto no projeto político pedagógico quanto na própria grade curricular, o pilar empreendedor, desenvolvendo o estudante através de situações diárias com clientes reais, no qual o estudante aprende desde a desenvolver estratégias para captar clientes, até formalizar o acordo através de contratos, bem como manter o relacionamento após a conclusão do projeto para garantia de satisfação do cliente. Além de promover o conhecimento e fomentar o crescimento pessoal e profissional dos estudantes, por meio de uma experiência empresarial, oferece projetos de consultoria no campo e na cidade.

Atualmente a carta de serviços da Agronômica - Consultoria e Projetos Agropecuários, oferta serviços de Agricultura Urbana, Administração Rural, Produção Vegetal, Manejo do Solo, Manejo de Irrigação e Manejo Integrado de Pragas e Doenças.

A partir do primeiro contato com situação semelhante ao mercado de trabalho, como um processo seletivo, o estudante já inicia o processo de entendimento do mundo profissional. Ao ingressar na empresa júnior se dá início ao processo de autoconhecimento, e hábito da rotina de trabalho, o estudante se vê em situações de necessidade de gestão de tempo e recursos, identificação de onde o seu domínio sobre determinado tema trará mais ganhos ao coletivo, reconhecimento das dificuldades que necessitam ser priorizadas e onde buscar auxílio para aperfeiçoamento. O conhecimento prático é construído na participação da venda e execução de um projeto, em multidisciplinaridade, ao passo em que ocorre o desenvolvimento da autonomia na tomada de decisão e necessidade de execução de tarefas e funções até então desconhecidas. Desenvolvimento de habilidades de liderança, processo de influência que se tem sobre uma equipe, geralmente incentivadas ao assumir um cargo administrativo ou ao gerenciar a execução de um projeto.

Segundo Pereira (2022), as Empresas Juniores, são um canal de integração entre a teoria, vista nas disciplinas curriculares obrigatórias e a prática, proporcionando a reflexão a respeito da base teórica que fundamenta o curso, garantindo a vivência de experiências profissionais ainda durante o período de formação dos alunos na graduação.

4. METODOLOGIA

O universo estudado nesta pesquisa foram ex-membros da Empresa Júnior Agronômica - Consultoria e Projetos Agropecuários que está instalada na Universidade Federal do Ceará, no *Campus* do PICI/CE, que fizeram parte da empresa no período de 2012 até outubro de 2022, o que corresponde a um grupo de 146 indivíduos. Para participar da pesquisa adotou-se como critério que o ex-membros da Empresa Júnior que deveria atender o requisito de permanência de no mínimo 6 meses, pois, de acordo com a política interna informal da empresa, esse seria o período mínimo para vivenciar a experiência da empresa de forma mais ampla e sem limite de tempo máximo de permanência.

Os indivíduos que tiveram suas respostas desenvolvidas neste trabalho foram escolhidos de maneira não probabilística. Os ex-membros foram convidados a participar da pesquisa via grupo de WhatsApp com os referidos participantes. A participação foi efetivada por meio de resposta a um formulário enviado por meio de um link do Google Forms aos pesquisados (Ver Apêndice). Um total de 32 ex-membros responderam o formulário.

O roteiro do formulário foi composto de nove perguntas preliminares para caracterizar o entrevistado e de cinco perguntas-chave que serviram para endereçar a entrevista para o relato das experiências acerca dos elementos identificados no referencial teórico.

As perguntas buscaram captar as percepções pessoais dos entrevistados no que se refere à obtenção de habilidades e competências adquiridas em sua vivência na empresa júnior, habilidades essas citadas no último relatório publicado em 2020, pelo Fórum Econômico Mundial, intitulado “O Futuro dos Empregos” e que cita dez habilidades imprescindíveis para o profissional do futuro. Com base nas habilidades citadas no relatório, foi indagado aos egressos sobre as habilidades que acreditavam terem desenvolvido por meio das experiências na Agrônômica e como os participantes classificaram a contribuição do Curso de Agronomia ofertado pela UFC em sua formação profissional.

Dadas essas características do formulário pode-se assumir que a pesquisa realizada foi do tipo descritiva. Uma pesquisa descritiva tem como objetivo central descrever características de determinada população ou fenômeno amostral (PEREIRA,2022). Fortalecido por Manzato e Santos (2012), esse tipo de pesquisa procura encontrar, com a exatidão possível, a regularidade de ocorrência de determinado fato, além de sua relação e ligação com outros, sua origem e aspectos. Parte do material transcrito, na forma de respostas, serviu para ilustrar as categorias de análise e desenvolvimento do perfil dos entrevistados.

No que se refere aos meios, este trabalho classifica-se como pesquisa de campo, bibliográfica e participante. Pesquisa de campo devido da imersão no campo através da aplicação de questionário; bibliográfica devido à revisão da literatura feita, com o objetivo de buscar um arcabouço teórico que validasse as constatações apresentadas; e participante na medida em que o investigador, por ser ex-membro da empresa analisada, e enquadrar-se no perfil dos entrevistados devido ao seu tempo de permanência na empresa, assume um papel duplo, o de pesquisador e o de pesquisado (FERREIRA-DA-SILVA, 2011).

Segundo Lakatos e Marconi (2017), os dados “brutos” agrupados através das respostas do questionário aplicado necessitam de tratamento estatístico para que sejam arranjados, analisados e compreendidos.

Os métodos adotados para a análise dos dados foram a estatística descritiva e a estatística inferencial. Especificamente foram construídos gráficos e tabela que permitiu a sistematização das informações coletadas. Além disso, foram usadas medidas de tendência central (média) e de dispersão (coeficiente de variação) para resumir as informações fornecidas pelos entrevistados. Essas medidas foram empregadas para descrever e analisar os dados

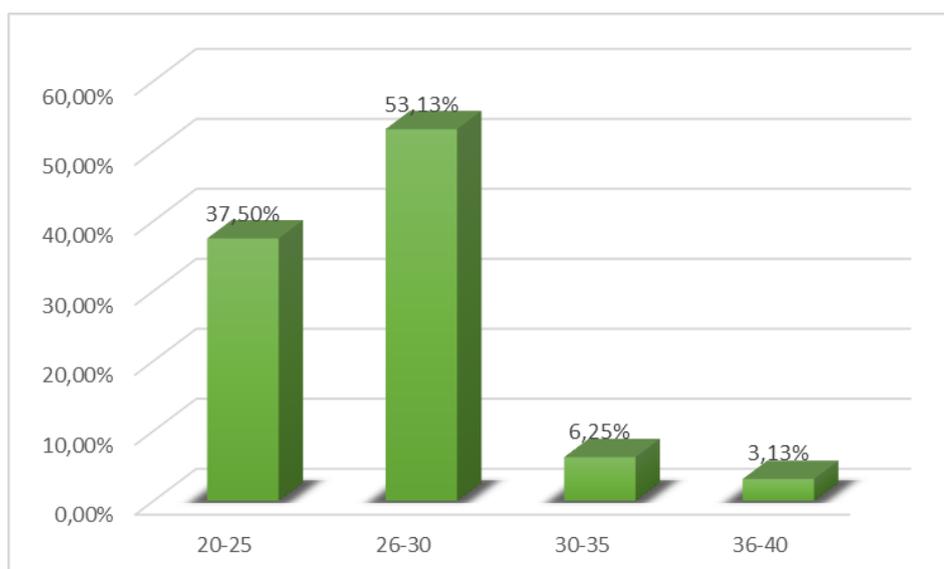
referentes à contribuição da EJ e do curso de Agronomia para a criação de habilidades / competências nos estudantes. Para a comparação das notas médias obtidas para a contribuição da EJ e a contribuição do curso de Agronomia foi adotado o teste “T” de Student pareado.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Perfil dos participantes da pesquisa

Do total de respondentes percebe-se que 56,25% correspondem ao gênero masculino e 43,75% correspondem ao gênero feminino. No que tange à idade dos pós-juniores destaca-se a faixa etária de 22 a 37 anos, como é possível perceber no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo a idade



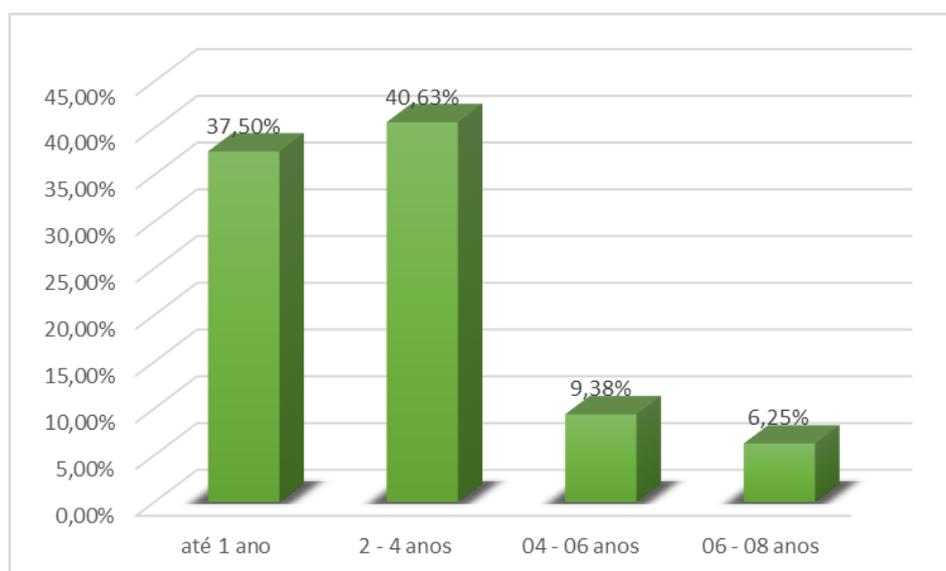
Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Quanto ao atual local de residência dos participantes, percebe-se que 78,13% mantiveram residência no estado do Ceará, onde está localizada a Universidade, estando distribuídos pelo território cearense da seguinte forma: 37,50% mantendo residência em Fortaleza, 15,63% nas cidades que compõem a Região Metropolitana de Fortaleza e, 25% nos municípios do interior do estado. Os egressos que saíram do estado estão dispostos por todo o território brasileiro, ainda no Nordeste do país, 3,13% dos entrevistados mantêm residência no estado da Bahia. Na Região Sul 3,13%, Sudeste 12,50% e Região Centro Oeste 3,13%.

Quanto à formação dos ex- participantes da empresa júnior, apenas dois dos trinta e dois entrevistados não chegaram a concluir o curso de Agronomia da UFC. Segundo dados fornecidos pela Agrônômica, sobre a média de desligamentos voluntários da Empresa Júnior, 3 a cada 15 membros ingressantes solicitam desligamento.

O tempo decorrido desde o término da graduação dos participantes a aplicação do formulário variou de 6 a 96 meses, como é possível verificar no Gráfico 2. Isso caracteriza uma amostra de ex-membros que ao término do curso se deparou com condições de mercado distintas, uma vez que esse período cobre 8 anos.

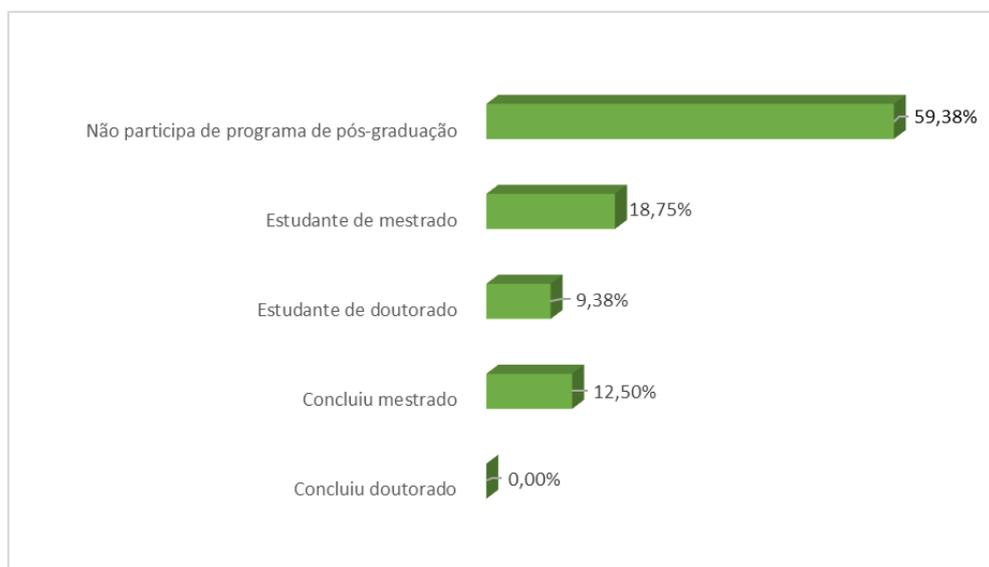
Gráfico 2 - Distribuição dos pós-juniões participantes da pesquisa segundo o tempo decorrido após a conclusão do curso de Agronomia



Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Quanto à participação em algum programa de pós-graduação, percebe-se que 59,38% dos participantes da pesquisa não seguiram a carreira acadêmica, sendo o programa de mestrado o mais aderido até a aplicação do questionário, como verifica-se no gráfico 3. Nota-se que a maioria dos ex- membros não optou pela pós-graduação, sendo isso um indicativo de uma maior inclinação desse grupo para atividades técnicas, diretamente ligadas ao exercício da profissão de agrônomo.

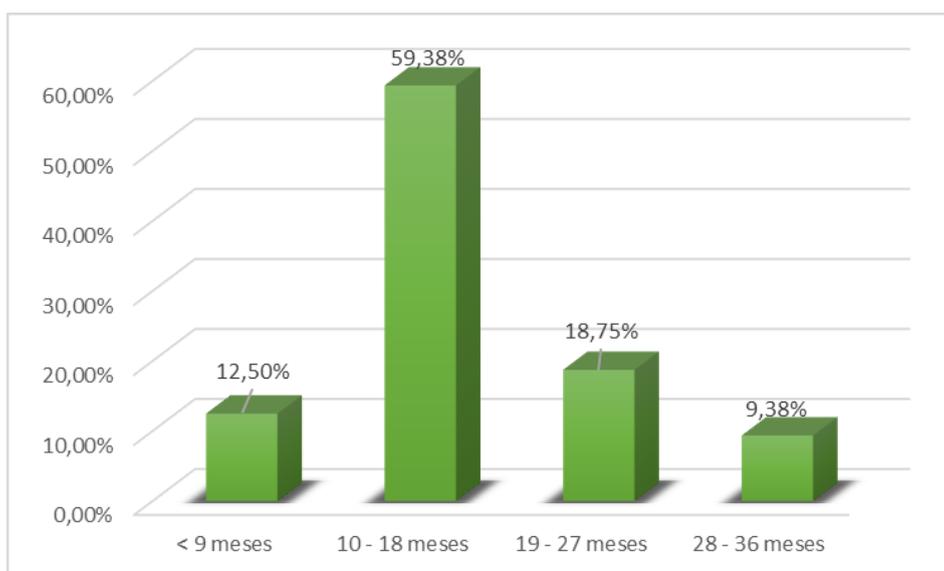
Gráfico 3 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo a participação em programas de pós-graduação



Fonte: Elaborado pela autora, 2022

No que tange ao tempo de participação dos entrevistados na Agronômica, estudo publicado por Freitas (2020) mostrou que valores defendidos pelas empresas juniores influenciam em como os membros se relacionam com a empresa. Visto que, são valores voltados à entrega de resultados e acreditar no propósito do Movimento Empresa Júnior. As pessoas que se identificam e compartilham desses objetivos estão mais propensas a permanecerem por mais tempo nas empresas juniores. Observa-se no gráfico 4 que o tempo máximo de permanência na EJ foi de 36 meses, com uma média de 16 meses da admissão ao desligamento, superando a média nacional de permanência de um empresário júnior que, de acordo com o Projeto Censo Idade (2022) fornecido pela Brasil Júnior é de 14 meses.

Gráfico 4 - Distribuição dos pós-juniors participantes da pesquisa segundo o tempo de permanência na empresa júnior - Agronômica

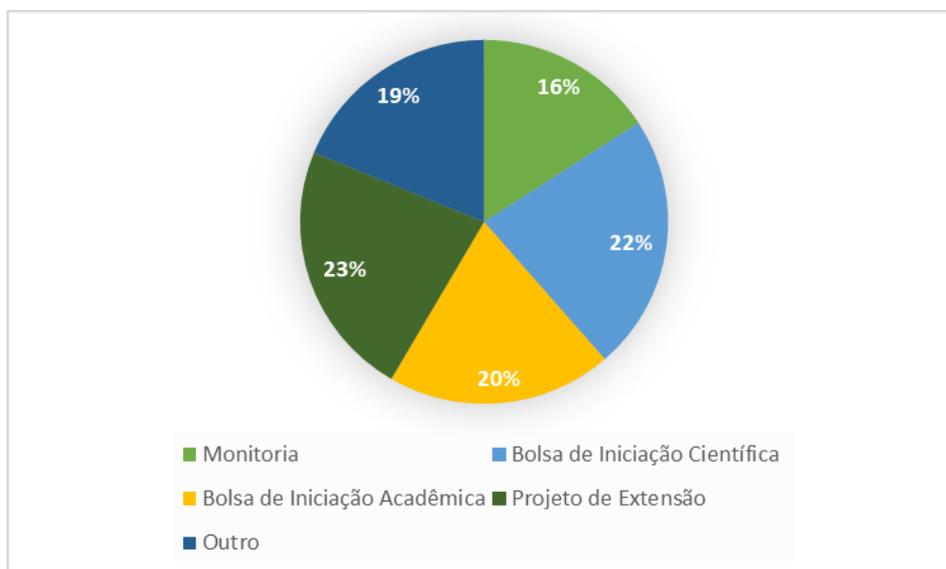


Fonte: Elaborado pela autora, 2022

De acordo com a Resolução 1/2006 do Ministério da Educação - MEC, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Engenharia Agrônômica ou Agronomia, as Atividades Complementares são componentes curriculares que possibilitam, por avaliação, o reconhecimento de habilidades, conhecimentos, competências e atitudes do aluno, inclusive adquiridos fora do ambiente acadêmico. Podem incluir projetos de pesquisa, monitoria, iniciação científica, projetos de extensão, módulos temáticos, seminários, simpósios, congressos, conferências e até disciplinas oferecidas por outras instituições de ensino. Essas atividades são constituídas de componentes curriculares enriquecedoras e implementadoras do próprio perfil do formando, sem que se confundam com o estágio supervisionado.

Dada a importância de se verificar se além da participação na empresa júnior os egressos participaram, em sua jornada acadêmica, de outras atividades complementares, foi feito o questionamento e obtidos dados de participação em pelo menos uma outra atividade extracurricular por parte dos participantes da pesquisa, como verifica-se no gráfico 5 a seguir.

Gráfico 5 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo as atividades complementares desenvolvidas durante a graduação



Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Observa-se que 16% dos egressos participaram de atividades de monitoria, 19% participaram de uma outra atividade complementar, citando os programas de educação tutorial da UFC: PET- Agronomia e PET Agrárias, 20% foram bolsistas da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis com o Programa Bolsa de Iniciação Acadêmica - BIA, 22% participação do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica - PIBIC, gerido pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós Graduação (PRPPG) da UFC e 23% se envolveu em algum projeto da Pró-Reitoria de Extensão - PREX. Pode-se observar que todos os entrevistados participaram de diferentes perspectivas acadêmicas e despertar de vocações. Esse ponto traz à tona a necessidade da capacidade de organização de horários e prioridades, por parte dos integrantes da empresa júnior, a fim de conciliar todas as atividades em que estão inseridos e as disciplinas do curso. A maioria estava inserida em ambientes estimulantes para produção e investigação científica e complementar da parte prática.

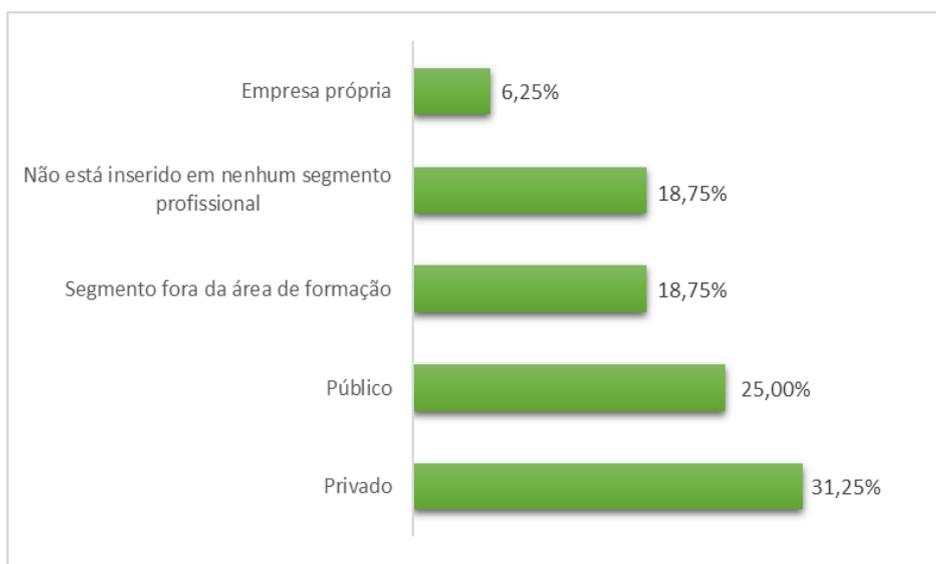
A divisão do tempo extracurricular entre a Empresa Júnior e outra atividade pode ser compreendida pelo fato de que a atividade exercida na empresa não é remunerada para os membros, enquanto todos os outros programas citados oferecem um auxílio financeiro. Como mostra Fava de Moraes (2002), muitos bolsistas utilizam estes recursos para comprar livros,

fazer documentações etc., montando seu próprio acervo para o futuro. Alguns usam esse auxílio para ajudar a própria família ou para dispensar a mesada doméstica.

A maior preocupação da comunidade universitária brasileira está relacionada com as admissões dos estudantes no mercado de trabalho. Segundo estudo do Instituto Ipsos para o Grupo Santander (2018) à medida em que capacita os estudantes para o mercado de trabalho por meio da realização de projetos, promovendo senso de responsabilidade e desenvolvendo habilidades, a Empresa Júnior torna-se uma ferramenta para contribuir com a inserção do profissional no mercado de trabalho, a partir de suas experiências.

No caso dos egressos entrevistados, conforme observado no gráfico 6, há diferentes tipos de inserção no mercado de trabalho: 6,25% abriram empresas próprias, 18,75% não estão inseridos no mercado de trabalho, contudo estão cursando pós-graduação, 25% trabalham no setor público e 31,25% estão inseridos no setor privado.

Gráfico 6 - Distribuição dos pós-juniores participantes da pesquisa segundo o segmento profissional onde estão inseridos



Fonte: Elaborado pela autora, 2022

A experiência empresarial adquirida nas EJs deve preparar os jovens para se tornarem empreendedores em suas áreas profissionais. Nesse contexto, dois dos participantes da pesquisa responderam que trabalham na própria empresa, o tempo desde a conclusão do curso de agronomia desses egressos foi de 3 e 8 anos e o tempo de permanência na Agrônômica foi de 12 e 30 meses, o que denota um período com considerável diferença. Seis dos participantes

responderam estar inseridos no mercado de trabalho, porém em um segmento diferente da área original de formação, o que demonstra as oportunidades ofertadas pela multidisciplinaridade das atividades da empresa júnior. Observa-se que oito dos pós-juniões, seguiram carreira na área pública, através da prestação de concursos e estão inseridos no setor público.

A maior proporção dos entrevistados, dez, atua no setor privado. Esse resultado se assemelha ao obtido na pesquisa realizada por Carvalho (2015) onde 51,6% dos pós-juniões participantes da pesquisa estavam inseridos no setor privado, 14,3% abriram as empresas próprias, 9,5% trabalhavam no setor público e 24,6% não estavam inseridos no mercado de trabalho. Segundo a Brasil Júnior (2020) o Movimento Empresa Júnior pode ser considerado tanto um celeiro de negócios quanto um celeiro de talentos, visto que, um movimento que forma pessoas com competência para empreender, também forma pessoas com grande potencial para alavancar os resultados de organizações.

5.2 Contribuição da Empresa Júnior Agronômica para a inserção de seus ex membros no mercado de trabalho

A opção de alunos de graduação por participar de EJs pode ser interpretada como parte de um planejamento, no âmbito da construção da identidade profissional, voltado à futura inserção e progressão no mercado de trabalho (Emmendoerfer, Carvalho e Pereira, 2008). Foi questionado aos pesquisados se a vivência na empresa júnior contribuiu para a inserção destes no mercado de trabalho.

Para responder à pergunta os pós-juniões deveriam classificar em escala de zero a cinco, onde zero representa uma não inserção no mercado de trabalho, ou seja, a EJ não contribuiu para a inserção e 5 representa a contribuição total. Assim sendo, do total de entrevistados, 18,75% atribuíram nota “zero” o que corresponde novamente à parcela de estudantes de mestrado, apresentados nos gráficos 3 e 6, e que atribuíram o número zero por não estarem exercendo atividade no mercado de trabalho. Quanto à consideração de não contribuição da EJ na inserção do participante no mercado de trabalho, 3,13% atribuíram a nota 2. A nota 3, foi atribuída por 9,37% dos participantes. Por fim, 68,75% consideraram que a Agronômica contribuiu totalmente na inserção dos participantes no mercado de trabalho.

Mesmo que a participação em uma Empresa Júnior seja configurada, entre as atividades acadêmicas, como uma oportunidade privilegiada de desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos, os estudos sobre este tema na perspectiva aqui apresentada são incipientes, não

constando dados para comparativo dos resultados quanto à inserção dos egressos da Agrônômica no mercado de trabalho com os parâmetros nacionais.

5.3 Potencial da EJ como experiência capaz de agregar habilidades complementares na formação dos estudantes de agronomia da UFC.

A Agrônômica é organizada por diretorias, que são responsáveis por atividades específicas. A **Diretoria de Gente e Gestão** é responsável pelo processo de recrutamento e seleção de novos membros, divulgação das vagas, dinâmicas de grupo, entrevistas de seleção, pesquisa de clima organizacional; acompanhamento mensal dos membros; avaliação de desempenho; entrevistas de desligamento; mediação de conflitos e por treinamentos de desenvolvimento pessoal (comunicação, feedback, liderança), relatórios financeiros, fluxo de caixa e saúde jurídica. Quando alocado nesta diretoria, além da oportunidade de execução de projetos da carta de serviços, o membro adquire experiência de gestão, noções administrativas, gerenciamento do dia a dia de uma empresa, relacionamento interpessoal, inteligência emocional, capacidade de mediação e resolução de conflitos.

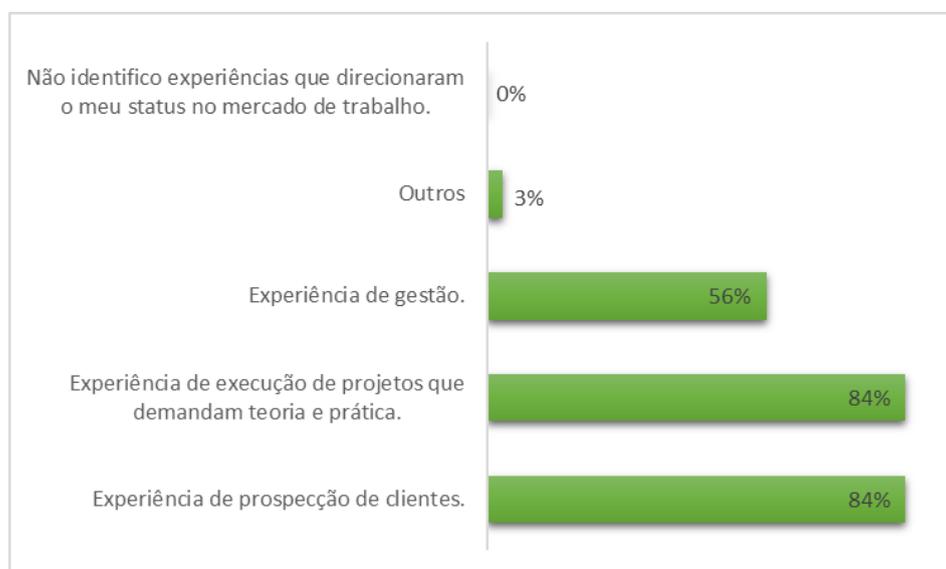
A **Diretoria de Projetos** é responsável pelo gerenciamento das atividades que compõem o escopo de execução de um ou mais serviços adquiridos pelos clientes. Também é responsável pelos treinamentos técnicos para os membros, como utilização de metodologias ágeis e busca de capacitação e qualificação técnica para garantir a excelência na entrega das soluções. Nessa diretoria os membros ganham a experiência de execução de projetos que demandam teoria e prática e não somente exercem liderança por cargos, acabam sendo líderes situacionais, cada projeto necessita de um gerente responsável por guiar os membros da comissão executiva. Aqui se faz necessário o desenvolvimento de pensamento crítico e analítico, inovação e capacidade de tomada de decisão, para que se possa fazer o melhor uso dos recursos, tanto dos membros identificando conhecimentos e habilidades específicas para uma melhor execução do projeto, quanto da matéria-prima utilizada pelo produtor, seja ela água de irrigação, adubos e fertilizantes etc. Por vezes, os gerentes de projetos e membros da comissão executiva, são submetidos a problemas complexos de solo, escassez de recursos ou dificuldade de locomoção ao local do projeto, o que demanda capacidade de raciocínio e resolução desses reveses com resiliência e criatividade

Na **Diretoria Comercial** os membros são apresentados à outra ótica de mercado, aprendendo a identificar onde estão os clientes em potencial, quem são, quais os meios de

comunicação que utilizam, qual a estratégia de abordagem apropriada e quais conteúdos devem ser produzidos e veiculados para atração desses potenciais contratantes. Da prospecção de novos clientes, avaliação dos problemas enfrentados e necessidades exibidas pelos produtores à montagem e apresentação de uma proposta comercial, o empresário júnior é submetido ao aprendizado de muitas técnicas de relacionamento interpessoal, oratória e negociação. Essas habilidades guiam o relacionamento com o cliente e permitem ao empresário júnior, que dentro e fora da EJ, seja capaz de remunerar seu conhecimento através dos serviços prestados.

Mediante ao exposto, foi questionado aos participantes da pesquisa se as experiências vivenciadas nas diretorias citadas, foram relevantes para o atual *status* no mercado de trabalho. Observa-se no Gráfico 7 que a resposta geral foi de que sim, houve influência para a posição exercida pelos participantes. 84% consideram a experiência de prospecção de clientes e execução de projetos com relevância, 56% dos participantes tiveram contato com experiência de gestão que influenciou em seu trabalho atual e 3% citaram a experiência de relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e oratória como diferencial.

Gráfico 7 - Opinião dos pós-juniores participantes da pesquisa quanto à contribuição das experiências vivenciadas para o atual *status* no mercado de trabalho.



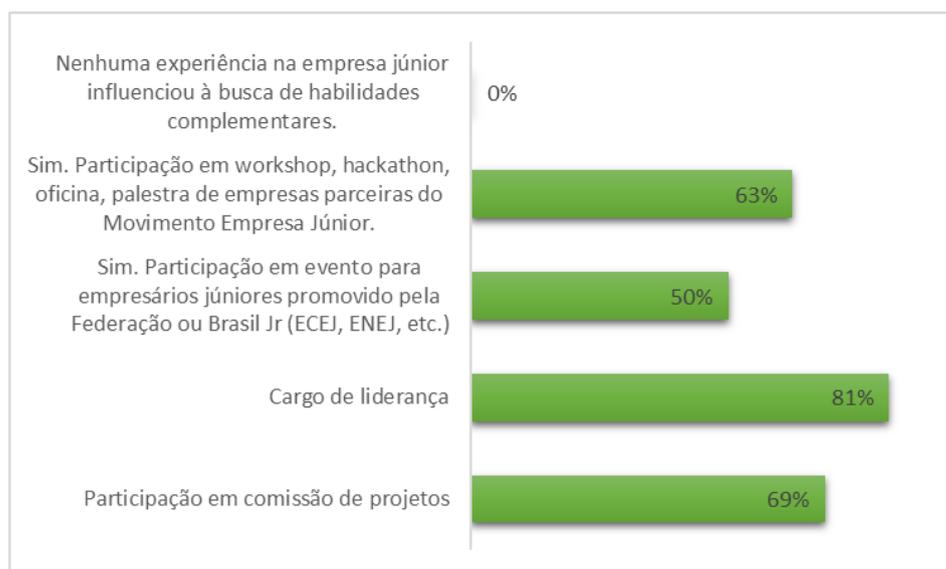
Fonte: Elaborado pela autora, 2022

O empresário júnior é inserido em um ambiente fértil para o desenvolvimento de competências, incentivado ao inconformismo, não se contentar com respostas fáceis e sempre buscar questionar o que poderia ser feito para melhorar sua empresa júnior, o movimento, seu

estado e o Brasil. A complexidade e variedade dos desafios que estão por trás de cada projeto, estimula as habilidades do membro da EJ para que sejam aplicadas de forma a trazer soluções inovadoras e impactantes para os clientes.

O Gráfico 8 relaciona-se com este tema, onde é possível observar em que ambientes da Empresa Júnior foram desempenhadas atividades que levaram os membros a uma busca de complementaridade ao desenvolvimento de habilidades. A pergunta relacionada a esse gráfico trazia como exemplos de habilidades complementares: habilidades comerciais (*marketing*, vendas, negociação); habilidades de gestão de projetos (elaboração, execução, gerenciamento, metodologias); habilidades específicas (ex: adubação de frutíferas, programação, elaboração de laudos, mapas, etc.).

Gráfico 8 - Opinião dos pós-juniores participantes da pesquisa quanto às atividades desempenhadas que influenciaram a busca por habilidades complementares.



Fonte: Elaborado pela autora, 2022

A participação em cargos de liderança foi a opção mais votada, 81% dos participantes em sua vivência na Agronômica se sentiram influenciados a buscar mais qualificação para melhoria de habilidades de liderança. As participações em comissão de projetos influenciaram 69% dos entrevistados na busca de treinamentos, cursos ou aprofundamentos de estudos técnicos ou de metodologia de gerenciamento de projetos. 63% consideram que os palestras de empresas parceiras do Movimento Empresa Júnior acerca de diferentes temas, atividades como

hackathons e oficinas, motivaram a busca por habilidades complementares dos participantes. Eventos pela Brasil Júnior e pela FEJECE influenciaram 50% dos egressos.

5.4 Comparativo da contribuição da empresa júnior x curso de agronomia no desenvolvimento das habilidades essenciais para o futuro profissional.

De acordo com o último Relatório do Futuro dos Empregos realizado pelo Fórum Econômico Mundial existem habilidades/competências, consideradas como principais para qualquer profissional no período 2020 - 2025, divididas em 4 tipos: Resolução de problemas, Autogerenciamento, Trabalho com pessoas e, Uso e desenvolvimento da tecnologia. O Quadro 1 traz as habilidades listadas no questionário e suas correspondentes definições, baseadas e adaptadas no Relatório do Futuro dos Empregos 2020.

Quadro 1 - Habilidades do futuro e suas definições segundo o Relatório do Futuro dos Empregos realizado pelo Fórum Econômico Mundial

Habilidade	Definição
Pensamento analítico e inovação	Habilidade cognitiva que envolve a capacidade de análise de informações e requer o uso da lógica, criatividade e pensamento alternativo para desenvolver novas ideias e respostas para problemas relacionados ao trabalho.
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Habilidade de seleção e utilização de métodos de treinamento/instrução, associada a procedimentos apropriados para situação ao aprender ou ensinar coisas novas.
Solução de problemas complexos	Habilidade que requer capacidade de identificação de raízes de problemas, associada a revisão das informações relacionadas para desenvolver e avaliar opções e implementar soluções.
Pensamento crítico e análise	Habilidade de utilização da lógica e raciocínio para identificar os pontos fortes e fracos de soluções alternativas, conclusões ou abordagens para problemas. Monitoramento e avaliação de desempenho próprio, de outros indivíduos ou organizações para fazer melhorias ou tomar medidas corretivas.
Criatividade, originalidade e iniciativa	Capacidade de gerar ideias novas e úteis, difundi-las e praticá-las de forma não convencional fazendo uso da proatividade.
Liderança e influência social	Habilidades que requerem comunicação, inspiração, engajamento próprio e estímulo do engajamento da equipe, capacidade de ensinar, empatia, a habilidade de trabalhar em formações de diferentes culturas, inteligência social, que exigem o exercício de influências sociais, inatas ou aprendidas.

Habilidade	Definição
Uso, monitoramento e controle de tecnologia	Habilidade de utilização, supervisão e gerenciamento das tecnologias distribuídas em diferentes locações in loco ou remotamente, garantindo que tudo funcione corretamente.
Projeto e programação de tecnologia	Habilidade relacionado ao desenho de processos dentro da programação tecnológica a fim de garantir uma melhor experiência do usuário.
Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade cognitiva	Habilidades técnicas, e principalmente, comportamentais desenvolvidas através de relacionamentos interpessoais. Requer susceptibilidade a mudanças (positivas ou negativas) e a consideráveis variações no local de trabalho. Aceitar críticas e lidar de forma calma e eficaz com situações de alto estresse.
Raciocínio, resolução de problemas e ideiação	Habilidades que influenciam a aplicação e manipulação de informações e que influenciam na solução de problemas envolvendo matemática na resolução de problemas.
Gestão de pessoas	Habilidade de desenvolvimento de capital humano, mantendo o zelo por interações de times e áreas de maneira geral.
Inteligência emocional	Capacidade de entender e gerenciar emoções próprias e dos demais
Coordenação	Habilidade de gestão e coordenação de recursos, cronogramas, projetos e tudo mais que necessite de uma organização.
Capacidade de julgamento e tomada de decisão	Considerar os custos e benefícios relativos das ações potenciais para escolher a mais apropriada. Determinar como um sistema deve funcionar e como as mudanças nas condições, operações e o meio ambiente afetarão os resultados.
Orientação para servir	Capacidade de antecipar necessidades, focando na satisfação e no suporte, seja esse esforço direcionado aos clientes ou a equipe.
Negociação	Habilidade de promoção de entendimento e consenso. Requer comunicação eficiente e assertiva, planejamento, organização, disciplina, determinação, inovação e flexibilidade.

Fonte: Adaptado de WEF, 2020

Cada habilidade foi avaliada em uma escala de 0 (não houve contribuição) a 5 (houve contribuição muito grande). Além disso, os participantes da pesquisa avaliaram paralelamente a contribuição da EJ e a contribuição do curso de Agronomia, considerando-se a sua grade curricular. As notas atribuídas a cada habilidade constam na Tabela 1.

Tabela 1 - Comparativo da contribuição da EJ x Curso da Agronomia no desenvolvimento das habilidades do futuro definidas no Relatório do Futuro dos Empregos realizado pelo Fórum Econômico Mundial

Habilidade	Empresa Júnior		Estrutura curricular do curso de Agronomia		Diferença entre as médias	Teste t de Student Pareado
	Média	Coefficiente de Variação	Média	Coefficiente de Variação		
Pensamento analítico e inovação	4,0	24,0	3,3	29,2	0,8	3,19*
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem.	4,0	28,3	3,2	36,8	0,8	2,91*
Solução de problemas complexos	4,2	19,7	3,3	32,1	0,9	4,18*
Pensamento crítico e analítico	4,3	19,0	3,3	29,0	1,0	4,64*
Criatividade, originalidade e iniciativa	4,4	17,2	2,9	35,3	1,5	7,32*
Liderança e influência social	4,5	18,6	2,7	47,7	1,8	7,14*
Uso, monitoramento e controle de tecnologia	3,1	38,8	2,8	32,3	0,2	0,77
Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade cognitiva	4,0	25,2	2,9	41,3	1,1	4,40*
Projeto e programação de tecnologia	2,8	41,8	2,4	37,9	0,4	1,94
Raciocínio, resolução de problemas e ideação.	4,1	22,7	3,3	30,3	0,8	3,75*
Gestão de Pessoas	4,1	27,3	2,0	60,9	2,1	7,84*
Coordenação	4,0	29,9	2,4	58,6	1,6	5,81*
Inteligência Emocional	3,7	32,3	2,2	65,1	1,5	5,31*
Capacidade de julgamento e tomada de decisão	4,1	20,7	3,0	39,7	1,1	4,84*
Orientação para servir	3,9	26,8	2,8	44,3	1,1	4,31*
Negociação	3,8	31,8	1,6	79,3	2,1	7,60*

Nota: * Diferença nível de significância 0,01.

Fonte: Elaborada pela autora, 2022

A primeira habilidade listada se refere ao pensamento analítico e inovação, a nota média atribuída à Agrônoma foi 4,0, enquanto na avaliação dos mesmos, o curso de Agronomia recebeu nota 3,3. O teste t pareado para comparação das médias mostrou que há diferença estatística entre essas duas médias, ou seja, há evidências de que a contribuição média

da EJ para a criação dessa habilidade é maior que a contribuição da estrutura curricular do curso de agronomia.

Aprender a aprender é mais uma habilidade considerada fundamental para os próximos anos no mercado de trabalho segundo o Relatório de Futuro dos Empregos. A compreensão da necessidade de melhorias constantes e identificar oportunidades de desenvolvimento de habilidades de forma ativa, e saber quais métodos são os mais eficazes para o processo de aprendizagem, impacta diretamente na velocidade de aprendizado e qualidade de desempenho profissional. A habilidade referente a uma aprendizagem ativa e capacidade de promoção de estratégias de aprendizagem também foi mais bem avaliada na perspectiva da contribuição da EJ em relação à contribuição do curso.

Na rotina da empresa júnior o universitário se depara com execução de projetos e gestão de pessoas, recursos e do negócio em sua totalidade. Dessa forma, tem a necessidade de lidar com problemas em projetos em andamento, engajamento dos membros, cadência do funil de vendas e entre outras questões de empresas reais enquanto encara a rotina da academia em paralelo. Na visão dos egressos os contextos possibilitados pela Agrônômica também contribuíram mais para o desenvolvimento da habilidade.

Para Adalberto Silvestre, Gerente de Campanha de Marketing LATAM: “Pensamento crítico é um dos fatores fundamentais dependendo do nível de carreira que você está. Existem dois pilares quando a gente pensa nesse tema: o primeiro é o conhecimento prático do que você quer trabalhar e o segundo é experimentar. Não basta só olhar dashboards, relatórios e ler livros. A gente precisa da vivência, isso gera o pensamento crítico.” Situações que demandam pensamento crítico e capacidade de análise por consequência promovem uma contribuição de desenvolvimento dessa habilidade, são encontradas no cotidiano da Empresa Júnior e na vivência acadêmica. A nota média atribuída à capacidade da Agrônômica para gerar essa habilidade foi 4,3.

As oportunidades de desenvolvimento de habilidade de criatividade aparecem quando entende-se, através da vivência, que existem diferentes estilos e perspectivas de solucionar problemas, quando se está inserido em um ambiente favorável à expressão de diversas opiniões, e há necessidade de lidar com visões divergentes. Para o desenvolvimento da originalidade, é preciso que se invista no autoconhecimento e conhecimento do ambiente em que se está imerso, para que haja a percepção da originalidade da própria identidade e identidade do espaço, recorrer ao passado e conhecer a história. A habilidade de iniciativa está ligada à proatividade e saída da zona de conforto, do conhecido, estar submetido às situações que demandam as três

habilidades citadas contribuem para a evolução. A Agronômica também apresentou desempenho melhor que o curso de Agronomia na geração dessa habilidade.

A habilidade de liderança para Kouzes e Posner (1997) é a arte de mobilizar os outros para que eles queiram lutar por aspirações compartilhadas. Para Ferreira (2019), a influência é a capacidade de direcionar o comportamento do outro para onde você deseja. É possível observar que as definições de liderança e influência são muito parecidas, para o desenvolvimento da liderança, se faz necessária a utilização de moedas em prol de despertar a influência. Um exemplo dessas moedas é a confiança no propósito compartilhado, a empresa júnior assim como empresas seniores carregam missão e valores, e o líder deve ser visto como alguém capaz de representar a competência e caráter necessários tanto para a realização de objetivos, com administração e manutenção do bom funcionamento da organização, quanto para incentivo e motivação de seus liderados. Seja ocupando um cargo de diretoria, ou assumindo o gerenciamento de execução de um projeto, os membros da Agronômica são cotidianamente estimulados ao desenvolvimento das habilidades de liderança e influência social. Esse cenário propicia um ambiente favorável à liderança o que explica a melhor avaliação desse item quanto à contribuição da Agronômica.

Praticamente todos os trabalhos e atribuições atualmente requerem a manipulação de algum tipo de tecnologia, mesmo que a formação do profissional, produto ou serviço não seja diretamente voltado para isso. O Fórum Econômico Mundial dispõe a habilidade de uso, monitoramento e controle de tecnologia em cinco partes: a Instalação, Reparo, Seleção de Equipamentos, Operação e Controle, Monitoramento de Operação e Análise de Operação. Sendo a instalação a capacidade de instalar máquinas, equipamentos e programas segundo as especificações. Reparo como a habilidade de reparar os equipamentos e máquinas com o uso de ferramentas adequadas. Seleção de equipamentos como capacidade de entender e determinar o uso de ferramentas e equipamentos necessários para realizar determinadas tarefas. Operação e Controle como habilidade de controlar a operação de equipamentos ou sistemas manuseando da maneira correta. Monitoramento de Operação capacidade de analisar os medidores e indicadores de operação, para por exemplo, saber se a máquina está operando corretamente. Análise de Operação como habilidade de analisar as necessidades e requisitos de produto para criar um design.

Na avaliação dos entrevistados, não há diferença quanto à contribuição da Agronômica e do curso de Agronomia para a criação dessa habilidade. Além disso, essa habilidade foi a segunda pior avaliada entre todas as habilidades no contexto da contribuição da Agronômica.

Desde a pandemia de COVID-19 é fácil perceber como a volatilidade e a incerteza fazem parte do mercado de trabalho atual, exigindo dos profissionais habilidades como resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade. Enfrentar desafios como mudanças rápidas e inesperadas, gerir crises e resolver problemas em contextos adversos. Tanto a resiliência quanto a flexibilidade incluem a capacidade de adaptação a esses diferentes cenários que podem surgir na rotina organizacional. O Fórum Econômico Mundial coloca essas habilidades como uma necessidade de reforçar comportamentos e escolher as melhores estratégias para cuidar da saúde e bem-estar, desenvolver outros talentos e mudar comportamentos que apoiem o crescimento pessoal e sucesso profissional. No que diz respeito a essa habilidade a EJ foi analisada como o ambiente que mais favoreceu o desenvolvimento dessas habilidades se comparada com o curso de Agronomia propriamente dito.

A habilidade de projetar e programar tecnologias não se refere apenas à parte técnica. Para criar softwares ou soluções tecnológicas como produtos digitais, como os existentes hoje no mercado do agro, com finalidade de planejamento e monitoramento dos serviços de aplicação aérea de agroquímicos, gestão de recursos hídricos em propriedades rurais, entre outros, é fundamental que haja uma compreensão aprofundada da pessoa usuária, nesse caso o produtor rural. Dessa forma, o produto final terá o propósito de servir as necessidades do consumidor. Essa é uma habilidade do futuro que 50% dos egressos do curso de agronomia consideram que houve pouca contribuição por parte deste, como é possível verificar na nota média do quesito. Essa avaliação foi a mesma considerando-se as contribuições da Agrônômica e do curso de Agronomia.

Avaliação de cenários, levantamento de hipóteses, filtragem de ideias, ter iniciativa, utilizar a tecnologia a favor, considerar diferentes cenários. Esses são exemplos de posturas necessárias para o desenvolvimento das habilidades de raciocínio, resolução de problemas e ideação. O curso de agronomia e a empresa júnior devem possibilitar ambientes e situações para a prática dessas habilidades. A nota média para o desempenho da Agrônômica e do curso nesse item foi de 4,1 e 3,3, respectivamente.

A habilidade de gestão de pessoas envolve atrair e manter e desenvolver bons profissionais. Para isso são necessárias ações de seleção de funcionários, programas de treinamentos, desenvolvimento do capital humano, entre outras. Essa competência requer ainda boa comunicação entre colaboradores e gestores e criação de planos de crescimento dos membros da equipe. A Agrônômica obteve nota média de 4,1 o que a coloca como um espaço que contribuiu fortemente para o desenvolvimento de habilidades de gestão de pessoas. Nesse

item foi verificada a maior discrepância entre as contribuições dadas pela Agrônômica e o curso de Agronomia, na opinião dos entrevistados.

De acordo com o relatório do Fórum Econômico Mundial, as organizações tendem a privilegiar a contratação de profissionais com fortes habilidades interpessoais, que sejam capazes de se relacionar bem com colegas de trabalho e superiores, ou seja, que saibam se coordenar com os outros. A coordenação é uma habilidade social importante, que envolve capacidade de comunicação, interação com diferentes personalidades e lidar com diferenças. Na empresa júnior o membro está constantemente sujeito ao trabalho em grupo, sendo essa necessidade uma contribuição de alto valor para o desenvolvimento da competência de coordenação como demonstrada a média obtida na avaliação dos egressos.

No Movimento Empresa Júnior os participantes são repetidamente incentivados, através de dinâmicas e exercícios, palestras e livros, a buscar o autoconhecimento. Seja em imersões de time ou em eventos, o empresário júnior experimenta oportunidades inclinadas a uma compreensão de suas forças e fraquezas, por exemplo. A exemplo de situações que demandam a habilidade de Inteligência Emocional, pode-se citar as eleições para cargos de diretoria e liderança, é necessário preparar a candidatura, uma proposta de benefícios e mudanças na Empresa Júnior e passar por uma apresentação que deve convencer os membros de que o candidato é o melhor para a atribuição pleiteada. A nota média atribuída a essa habilidade evidencia que ser submetido a situações que demandam Inteligência Emocional na Agrônômica, proporciona uma maior contribuição para o desenvolvimento dessa habilidade.

A capacidade de julgamento e tomada de decisões será uma habilidade fundamental no mercado de trabalho, de acordo com o FEM. Os profissionais do futuro terão que além de ser capazes de ler e interpretar dados, ter a capacidade de obter uma compreensão intuitiva precisa e profunda destes a fim de tomar decisões cruciais. Para o engenheiro agrônomo essa habilidade se aplica em situações como necessidade de decidir sobre diversificar a produção no ano seguinte, fazer um seguro para a propriedade rural ou ampliar a área da lavoura, por exemplo. Ter contato desde a graduação com situações que reforcem o desenvolvimento dessa habilidade é extremamente importante. Também nesse quesito a Agrônômica mostrou elevada capacidade de contribuição na avaliação dos egressos.

O Relatório do Futuro dos Empregos explica a habilidade de orientação para servir como uma competência capaz de estimular um ambiente onde os trabalhadores tenham um espírito colaborativo e empático em relação às suas funções e as de outrem, promovendo benefícios competitivos essenciais para as atividades desse setor, e que tenham disposição e a

flexibilidade para aceitar delegações. Essa habilidade também se relaciona com a empatia, e se encaixa ainda no relacionamento com o cliente ou no desenvolvimento de produtos e serviços. Comparando-se as avaliações dos egressos observa-se que a Agronômica contribuiu mais fortemente com o desenvolvimento dessa habilidade que o curso de agronomia.

Com a escalada das máquinas no mercado e a consequente automatização do trabalho, as *soft skills* serão ainda mais importantes no futuro dos empregos. De acordo com o FEM, estima-se que mesmo funcionários com cargos técnicos em breve deverão ter que demonstrar mais dedicação às suas habilidades interpessoais. A capacidade de negociar com clientes, colegas, gestores e equipes é uma das principais competências desejáveis. O mercado do agronegócio é muito dinâmico, é uma área onde existem muitas variáveis que afetam, por exemplo, os preços dos produtos: condições climáticas, incidência de pragas, crises econômicas ou diversas outras condições no cenário mundial, como ocorre com a pandemia do coronavírus. Além da necessidade de conhecimento de técnicas de vendas, se faz necessário para uma boa negociação a capacidade de identificação de características, benefícios e diferenciais do produto ou serviço ofertado. A habilidade de negociação é um ponto de atenção nessa pesquisa, visto que, grande parte dos participantes consideram que o curso de agronomia não oferece condições de desenvolvimento dessa habilidade (pior média recebidas entre as habilidades avaliadas).

Ao possibilitar a constante construção de conhecimento, e apresentar-se como um ambiente apto a operacionalização da relação entre teoria e prática, bem como o desenvolvimento de habilidades e competências, a Empresa Júnior se mostra um forte complemento a proposta de formação dos engenheiros agrônomos da UFC. Como exposto, o mercado eleva seus padrões e demanda capital humano especializado em diversos temas, se tornando cada vez mais indispensável enxergar a rotina universitária com uma formação voltada à profissionalização do aluno, o qual logo estará inserido nesse mercado. Dessa forma, é possível perceber que essa profissionalização pode ser proporcionada na Universidade por meio da participação do universitário em atividades práticas vivenciadas na Empresa Júnior, a fim de promover uma potencialização das competências exigidas de um egresso.

6. CONCLUSÃO

Conforme apresentado neste trabalho, a formação de um novo perfil profissional no mundo contemporâneo implica em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, empresas que buscam profissionais capacitados para ocupar cargos e lidar com os desafios do mundo corporativo, independente da área de formação, dotados de não somente habilidades técnicas. Dessa forma, o tema central desta pesquisa é um assunto que deve ser de grande interesse para as empresas, universidades e profissionais, uma vez que se faz necessário estudos acerca dos conceitos de habilidades e competências, identificar os ambientes de formação em que e como elas podem ser desenvolvidas desde o início da vida universitária dos futuros profissionais, período este, que representa uma parcela significativa na construção do papel de trabalhador de um indivíduo.

O estudo mostrou que os egressos da Agrônômica reconhecem a importância da Agrônômica como um facilitador da inserção no mercado de trabalho. Um fator para isso é a aderência das atividades realizadas ao perfil esperado de um engenheiro agrônomo, tendo como base o Relatório do Futuro dos Empregos realizado pelo Fórum Econômico Mundial.

Atendendo a um dos objetivos específicos deste trabalho, as principais habilidades complementares fornecidas pela Empresa Júnior, identificadas através da opinião dos egressos foram as que envolvem liderança e influência social, criatividade, originalidade e iniciativa, pensamento crítico e analítico e solução de problemas complexos. Essas foram as habilidades que apresentam maior média quanto a contribuição da EJ em seu desenvolvimento.

Silveira (2010) concluiu em sua tese que o projeto formativo do Curso de Agronomia da UFC não possibilita a profissionalidade necessária para atender aos desafios e demandas atuais e emergentes do meio rural e que o ensino de Agronomia, no formato que é praticado atualmente no Centro de Ciências Agrárias da UFC, não vem ofertando a formação adequada para que o profissional egresso desse Curso exerça o trabalho do Agrônomo como educador dialógico e seja agente transformador da realidade rural. O referido trabalho publicado há 12 anos atrás acerca do mesmo Projeto Político Pedagógico em questão neste trabalho de conclusão de curso, trás a similaridade de não satisfação por parte de seus egressos com a forma de distribuição das atividades, o que deveria chamar atenção das partes envolvidas na construção dos pilares que fundamentam a formação do engenheiro agrônomo da UFC. Associando aos dados obtidos nessa pesquisa, percebe-se a importância da Empresa Júnior como auxílio à profissionalização dos estudantes, espera-se que o reconhecimento e investimento nessa atividade sejam elevados futuramente.

Como limitações deste trabalho, destaca-se a escassez de pesquisas acerca do tema envolvendo egressos e a dificuldade de contatar os ex- membros devido a uma falta de contato da empresa júnior com seus pós juniores e até mesmo um registro quanto ao histórico da EJ. Como sugestão de agenda futura, recomenda-se o foco nas habilidades com menor nota considerada para contribuição total tanto da empresa júnior quanto do curso de Agronomia e que na visão dos entrevistados houve pouca contribuição para desenvolvimento, são elas: uso, monitoramento e controle de tecnologia e projeto e programação de tecnologia, inteligência emocional e negociação. A Agronômica deve servir como um complemento à formação acadêmica, se determinada habilidade é pouco fomentada na grade curricular ou têm pouco espaço no projeto político pedagógico do curso, isso influencia diretamente em como essa habilidade será trabalhada na empresa júnior, que é composta apenas por estudantes do curso e trabalham com os conhecimentos obtidos durante a jornada universitária.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Francisco Alves de. **Agronomia e Humanismo**. Fortaleza: Imprensa Universitária do Ceará, 1967.

AIRES, R. W. do A.; MOREIRA, F. K.; FREIRE, P. de S. **Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da Quarta Revolução Industrial**. Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação – ciki, [S. l.],v.1,n.1,2017.Disponível em:<https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/314>. Acesso em: 26 out.2022

BARDAGI, Marúcia et al. **Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos**. Psicologia escolar e educacional, v. 10, p. 69-82, 2006.

BRASIL JÚNIOR. Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **Relatório Nacional Censo e Identidade 2021**. São Paulo, 2022

CARVALHO, Mateus Mendes de. **A influência da empresa júnior na trajetória profissional do Pós-Júnior**. 2015.

CNE. **Resolução CNE/CES no 1/2006**. Diário Oficial da União, Brasília, 2 fev. 2006. Seção 1, p. 32

DAL PIVA, Alaxendro Rodrigo; PILATTI, L. KOVALESKI, J. **Desenvolvimento organizacional: uma contribuição dos acadêmicos que atuam na Empresa Junior da FADEP**. IX Simpósio Internacional Processo Civilizador-Tecnologia e Civilização, 2005.

DE LIMA, Juliana Ribeiro; DE OLIVEIRA, Valéria Marques; PESSOA, Yldry Souza Ramos Queiroz. **Empresa Júnior, seus desafios e contribuições para a formação profissional: autonarrativa de uma graduanda de psicologia**. Revista Valore, v. 7, p. 7001, 2022.

EMMENDOERFER, Magnus Luiz; CARVALHO, Naiara Barbosa; PEREIRA, Mauricio Fernandes. **A Empresa Júnior como Estratégia Didática em uma Universidade Federal**. Revista ANGRAD, v. 9, n. 4, p. 441-453, 2008.

FAVA-DE-MORAES, Flavio; FAVA, Marcelo. **A iniciação científica: muitas vantagens e poucos riscos**. São Paulo em perspectiva, v. 14, p. 73-77, 2000.

FERREIRA-DA-SILVA, Rafael Caldas; PINTO, SANDRA REGINA DA ROCHA. **Organização de aprendizagem em uma Empresa Júnior. Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 12, n. 1, p. 11-39, 2011.

FREITAS, Isabele Regina Chaves. **Comprometimento organizacional aplicado às empresas juniores maranhenses: fatores que influenciam na permanência dos membros nas empresas juniores**. 2020.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

JÚNIOR, Valdir Machado Valadão; DE ALMEIDA, Rafaela Campos; DE OLIVEIRA MEDEIROS, Cintia Rodrigues. **Empresa Júnior: espaço para construção de competências. Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 15, n. 4, p. 665-695, 2014.

KOUZES, J. AM.; POSNER, BZ. **O desafio da liderança**. Rio de Janeiro. 1997.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2017, A. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597012408>> Acesso em: 03 nov. 2022.

LIMA, Francisco de Assis Melo; GURGEL, Italo. **Escola de Agronomia da UFC: 100 anos de atuação transformadora**. 2021.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na PEREIRA, Brenda Schmidt. O desenvolvimento profissional de membros e ex-membros da Empresa Júnior do Curso de Administração da UFFS Campus Cerro Largo**. 2022.

pesquisa quantitativa. Departamento de Ciência de Computação e Estatística–IBILCE–UNESP, p. 1-17, 2012. Disponível em: http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf Acesso em: 03 nov. 2022

SENNA, A. NUCCI, C. ALMEIDA, D. TORRI, D. MORI, K. MENDONÇA, M. XAVIER, P. **56 dicas essenciais de Marketing Digital**. TORRA EDUCAÇÃO, 2021. p. 64

SILVEIRA FILHO, José. **O Projeto Formativo do Engenheiro Agrônomo no Curso de Agronomia da UFC em Fortaleza**. 2010.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. **Projeto político-pedagógico da escola: uma construção possível**. Papirus Editora, 2013.

WOLF, P. J. W.; OLIVEIRA, G. C. **Fórum Econômico Mundial: Os desafios da quarta revolução industrial**. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/gr-ri/forum-economico-mundial-os-desafios-da-quarta-revolucao-industrial>. Acesso em: 26 out. 2022

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs report 2020**. Retrieved from Geneva, 2020.

ZILIOOTTO, Denise Macedo; BERTI, Ariete Regina. **A aprendizagem do aluno inserido em uma empresa júnior**. Revista Conexão UEPG, v. 8, n. 2, p. 210-217, 2012.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO APLICADO

Perfil Engenheiros Agrônomos egressos da Empresa Júnior – Agrônômica

1. Qual a sua identidade de gênero *
 - Mulher (Trans ou Cis)
 - Homem (Trans ou Cis)
 - Gênero não binário Outro:
2. Qual é a sua idade *
3. Onde você reside atualmente? (Cidade e Estado) *
4. Você concluiu o curso de Agronomia na Universidade Federal do Ceará? *
 - Sim
 - Não
5. Há quanto tempo você concluiu o curso de Agronomia na UFC? *
6. Você participa de algum programa de pós-graduação (mestrado/doutorado)? *
 - Não
 - Sou estudante de mestrado
 - Sou estudante de doutorado
 - Conclui o mestrado
 - Conclui o doutorado
7. Quanto tempo você passou na Empresa Júnior (em meses) *
8. Além da Empresa Júnior, quais outras atividades extracurriculares você participou durante a sua graduação?
 - Monitoria
 - Bolsa de Iniciação Científica
 - Projeto de Extensão
 - PRAE ou Programa Bolsa de Iniciação Acadêmica
9. Você está inserido em algum segmento profissional em sua área de formação atualmente?
 - Público

- Privado
 - Empresa própria
 - Não estou inserido em nenhum segmento profissional no momento.
 - Estou inserido no mercado de trabalho, mas não faz parte da minha área de formação.
 - Outro:
10. Em que escala você considera que a participação na Empresa Júnior do Curso de Agronomia - Agronômica contribuiu para a sua inserção no mercado de trabalho? (Marque 0, caso não esteja inserido no mercado de trabalho)
- 0
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
11. Com base nas atividades desempenhadas e formação adquirida na Empresa Junior, quais dessas experiências foram importantes para sua atual posição no mercado de trabalho?
- Experiência de execução de projetos que demandam teoria e prática.
 - Experiência de gestão.
 - Não identifico fatores que direcionaram o meu status no mercado de trabalho atualmente.
 - Outro
12. Alguma de suas experiências na empresa júnior influenciou a busca de habilidades complementares? São exemplos de habilidades complementares: habilidades comerciais (marketing, vendas, negociação); habilidades de gestão de projetos (elaboração, execução, gerenciamento, metodologias); habilidades específicas (ex: adubação de frutíferas, programação, elaboração de laudos, mapas, etc.)
- Sim. Participação em comissão de projetos.
 - Sim. Cargo de liderança.
 - Sim. Participação em evento para empresários juniores promovido pela Federação ou Brasil Jr (ECEJ, ENEJ, etc.)
 - Sim. Participação em workshop, *hackathon*, oficina, palestra de empresas parceiras do Movimento Empresa Júnior.
 - Nenhuma experiência na empresa júnior influenciou à busca de habilidades complementares

13. De acordo com o 2º e o 3º Relatório do Futuro dos Empregos realizado pelo * Fórum Econômico Mundial existem habilidades/competências, consideradas como principais para qualquer profissional no período 2020 - 2025, divididas em 4 tipos: Resolução de problemas, Autogerenciamento, Trabalho com pessoas e, Uso e desenvolvimento da tecnologia. Considerando a lista abaixo, atribua uma nota de 0 a 5 para **a contribuição da Empresa Junior** para as suas habilidades/competências profissionais.

	0	1	2	3	4	5
Pensamento analítico e inovação	()	()	()	()	()	()
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	()	()	()	()	()	()
Solução de problemas complexos;	()	()	()	()	()	()
Pensamento crítico e análise	()	()	()	()	()	()
Criatividade, originalidade e iniciativa;	()	()	()	()	()	()
Liderança e influência social;	()	()	()	()	()	()
Uso, monitoramento e controle de tecnologia;	()	()	()	()	()	()
Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade cognitiva	()	()	()	()	()	()
Projeto e programação de tecnologia;	()	()	()	()	()	()
Raciocínio, resolução de problemas e ideação.	()	()	()	()	()	()
Gestão de Pessoas	()	()	()	()	()	()
Coordenação	()	()	()	()	()	()
Inteligência Emocional	()	()	()	()	()	()
Capacidade de julgamento e tomada de decisão	()	()	()	()	()	()
Orientação para servir	()	()	()	()	()	()
Negociação	()	()	()	()	()	()

14. Considerando as habilidades/competências citadas na pergunta anterior, em uma escala de 0 a 5, como você avalia a contribuição do curso de Agronomia na sua formação profissional?

	0	1	2	3	4	5
Pensamento analítico e inovação	()	()	()	()	()	()
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	()	()	()	()	()	()
Solução de problemas complexos;	()	()	()	()	()	()
Pensamento crítico e análise	()	()	()	()	()	()
Criatividade, originalidade e iniciativa;	()	()	()	()	()	()
Liderança e influência social;	()	()	()	()	()	()
Uso, monitoramento e controle de tecnologia;	()	()	()	()	()	()

Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade cognitiva	() () () () () ()
Projeto e programação de tecnologia;	() () () () () ()
Raciocínio, resolução de problemas e ideação.	() () () () () ()
Gestão de Pessoas	() () () () () ()
Coordenação	() () () () () ()
Inteligência Emocional	() () () () () ()
Capacidade de julgamento e tomada de decisão	() () () () () ()
Orientação para servir	() () () () () ()
Negociação	() () () () () ()