



MINERA JR: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A FORMAÇÃO DOS ALUNOS DE ENGENHARIA DE MINAS DA UFOP

SOUZA, D.J.B¹, NOGUEIRA, F.C.¹, PEREIRA, C.A.¹,

¹Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), Departamento de Engenharia de Minas;
Núcleo Docente Estruturante; e-mail: daysouza11@gmail.com

RESUMO

O Trabalho descreve a importância da entidade estudantil Minera Jr. para a formação e o crescimento dos alunos do curso de engenharia de minas da Universidade Federal de Ouro Preto. A metodologia usada foi uma pesquisa de caráter quantitativo com 43 pós-juniores da empresa. A partir do levantamento feito pôde-se observar que a instituição estimula o desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais dos membros tais como: comunicação, trabalho em equipe e gestão de empresas. Ademais, foi notado que tem um papel considerável no combate à evasão universitária e é um diferencial nas seletivas para estágio ou emprego. Outro fator interessante, foi o aumento do número de inscritos nos últimos processos de seleção, evidenciando o reconhecimento e respeito que os graduandos do curso têm pelo trabalho desenvolvido pela empresa. Assim, nota-se que a participação de estudantes na Minera Jr. contribuiu para que se desenvolvessem e formassem profissionais capacitados e adequados à realidade do mercado minerário atual, com consciência cidadã e maior responsabilidade social.

PALAVRAS-CHAVE: Minera Jr, Contribuição, Crescimento.

ABSTRACT

The paper describes the importance of the student organization Minera Jr. for the training and growth of students in the Mining Engineering Course at the Federal University of Ouro Preto. The methodology used was a quantitative research with 43 post-junior company, and the results are presented in graph form. From the survey made it possible to observe that the institution stimulates the development of personal and professional skills of members such as: communication, teamwork and business management. In addition, it has been noted that it plays a considerable role in combating university evasion and is a differential in selectives for internships or employment. Another interesting factor was the increase in enrollment in the last selection processes, evidencing the recognition and respect that the undergraduates of the course have for the work developed by the company recently. Thus, it is noted that the participation of students by Minera Jr. contributed to their development and training of professionals trained and adapted to the reality of the current mining market, with citizen awareness and greater social responsibility.

KEYWORDS: Minera Jr, Contribution, Growth.

1. INTRODUÇÃO

O Movimento Empresa Júnior (MEJ), nascido na França em 1967, chegou ao Brasil em 1988, tendo como objetivo a transformação dos alunos de graduação em jovens empreendedores. No Brasil, o movimento busca por meio das empresas juniores impactar positivamente a economia e formar jovens capazes de transformar o país. Atualmente, a nação brasileira é a que possui o maior número de empresas juniores do mundo e, segundo a Brasil Júnior, é estimado que existam mais 600 instituições com um número superior a 20 mil empresários juniores, cujos projetos realizados totalizam mais de 11 mil.

No Departamento de Engenharia de Minas da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), o MEJ iniciou-se em 1995 com a Engemin Consultoria Junior que foi desativada em 2004. Em 2007 foi aberta a Exploiter que tornou-se inativa dois anos após a sua criação.

Dando continuidade ao MEJ no departamento, em 12 de outubro de 2014 foi fundada a Minera Jr. Consultoria Mineral, uma empresa júnior sem fins lucrativos que realiza atividades de consultoria em mineração. A entidade estudantil é composta apenas por alunos de graduação da Engenharia de Minas e, por meio das atividades realizadas, proporciona aos graduandos a vivência antecipada com o mercado de trabalho e o desenvolvimento de características pessoais e profissionais que são de suma importância para a formação dos futuros engenheiros.

2. SOBRE A MINERA JR.

A Minera Jr. realiza serviços de consultoria em mineração nas áreas de pesquisa mineral, lavra, beneficiamento, geotecnia, direito mineral, controle ambiental, caracterização e testes laboratoriais. Para a realização dos projetos de forma correta e qualificada, a empresa funciona com uma estrutura organizacional que é disposta na Fig. 1 em termos de suas diretorias.



Figura 1. Diretorias da empresa.

As seis diretorias que compõem a empresa possuem funções específicas de cada área de atuação, mas desempenham seu trabalho em conjunto para manter o alinhamento

estratégico. A linha de direção entre os seis departamentos é horizontal, havendo hierarquia apenas entre cargos de liderança com os que não são assim denominados.

A equipe da Comunicação é responsável pela prospecção ativa e passiva de clientes, organização de eventos, endomarketing e comunicação externa.

A Diretoria de Projetos tem como funções: elaboração de propostas, análise de viabilidade técnico econômica, negociação e gerenciamento de projetos.

Na Presidência, as atividades estão relacionadas com representatividade, planejamento estratégico e gestão das demais diretorias.

Obrigações como planejamento financeiro, precificação dos projetos, orçamentos e elaboração de contratos, são incumbências da Diretoria de Administrativo-Financeiro.

A Gestão de Pessoas trabalha com o lado humano da empresa, sendo seus deveres: harmonia interna, motivação, recrutamento e seleção de membros para projetos.

Clima organizacional da sala, métodos e indicadores para avaliar o controle de qualidade, análise de satisfação de clientes e auditorias, são atribuições da Diretoria de Gestão da Qualidade.

Atualmente, a instituição é composta por 39 membros efetivos, sendo 6 diretores e 33 assessores. A admissão de membros é feita por meio de processo seletivo organizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, que ocorre, normalmente, uma vez por semestre. A alta rotatividade de membros que passam pela entidade prejudica o andamento das atividades, e esse impacto é minimizado com a prática de gestão do conhecimento entre os alunos.

Pelo código de regimento das empresas juniores brasileiras, essas instituições não possuem fins lucrativos, mas são empresas legalmente reconhecidas e todos os seus membros são voluntários. Dessa forma, todo o lucro da organização é usado para a sua manutenção física e legal e para a capacitação dos membros e filantropias.

3. CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA

A participação de alunos na Minera Jr. permite o desenvolvimento de habilidades técnicas e humanas fundamentais exigidas pelo mercado de trabalho. Como os projetos são realizados pelos próprios estudantes, eles têm a oportunidade de colocar em prática os temas abordados em sala de aula, sendo a aprendizagem difundida de uma forma mais eficiente. Outrossim, é possível também que membros que ainda não cursaram disciplinas específicas para a realização de um projeto possam participar como aprendizes. Dessa forma, o conhecimento é adiantado e, conseqüentemente, facilita no momento de cursar a matéria.

Neste contexto, é importante reiterar que todas as viabilidades econômicas e técnicas necessárias para a execução de um projeto são realizadas pelos membros com o auxílio de professores do departamento. Isso permite que alunos aprendam analisar situações favoráveis e situações de risco, desenvolvendo uma visão crítica que influencia nas suas tomadas de decisão. Além disso, os estudantes conseguem uma aproximação com os professores do departamento que têm a oportunidade de exercer a sua função de educador em diferentes âmbitos.

A estrutura organizacional disposta em diretorias permite que os membros desenvolvam conhecimentos específicos sobre cada área e construam uma visão sistêmica

sobre o gerenciamento de uma empresa. Ademais, a hierarquia entre diretores e assessores é um caminho para que os membros possam assumir desafiadores cargos de liderança e aprender a gerir pessoas, algo imprescindível para a formação de engenheiros gestores.

Uma pesquisa realizada no segundo semestre de 2018 com 43 pós-juniores, evidenciou uma forte influência da Minera Jr. para o crescimento dos alunos que passaram por ela e uma contribuição marcante para a formação sólida dos discentes.

3.1 Gestão de empresas.

A Fig. 2 evidencia o crescimento do conhecimento dos alunos em gestão de empresas comparando-se o período anterior com o posterior à passagem pela Minera Jr, sendo que 95,3% dos pesquisados deram uma nota maior que 7 para o nível de conhecimento após a participação. Esse resultado se dá por meio de atividades desempenhadas pela empresa, como, por exemplo, a elaboração de um planejamento estratégico, que permite aos membros a obtenção de uma visão estratégica e sistêmica de todos os processos feitos pela instituição. Nesse sentido, conseguir delimitar os erros e buscar estratégias para solucioná-los é a maneira que a Minera trabalha para administrar os processos e as pessoas.

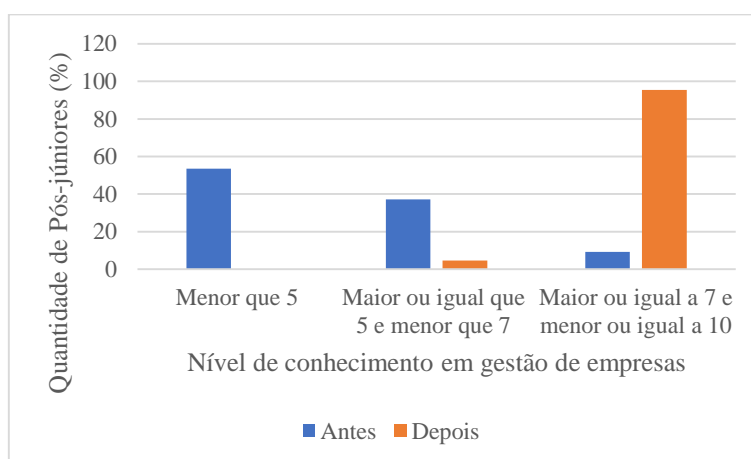


Figura 2. Nível de Conhecimento em gestão de empresas.

Avaliando a matriz curricular da Engenharia de Minas da UFOP, é possível observar a escassez de disciplinas que abordem temas como gestão empresarial e empreendedorismo. O curso é focado em matérias das áreas técnicas da mineração, assim forma, em sua maioria, engenheiros técnicos e não engenheiros gestores. Dessa forma, a Minera Jr. é um meio e um lugar que os estudantes podem buscar conhecimento sobre o mundo empresarial, o que complementa a graduação.

3.2 Sinergia

É possível observar pelos dados da Fig. 3, um nítido incremento no trabalho em equipe após a passagem pela entidade estudantil. Antes da atuação na organização o resultado para sinergia era de 62,8% e para o período posterior foi de 97,7%, isso avaliando as notas maiores que 7. O trabalho em equipe é uma ferramenta de gestão fundamental para o sucesso de uma empresa, visto que essa atividade ajuda solucionar problemas organizacionais, melhora a

comunicação interna e promove o comprometimento de cada indivíduo, trazendo para a empresa o melhor resultado possível.

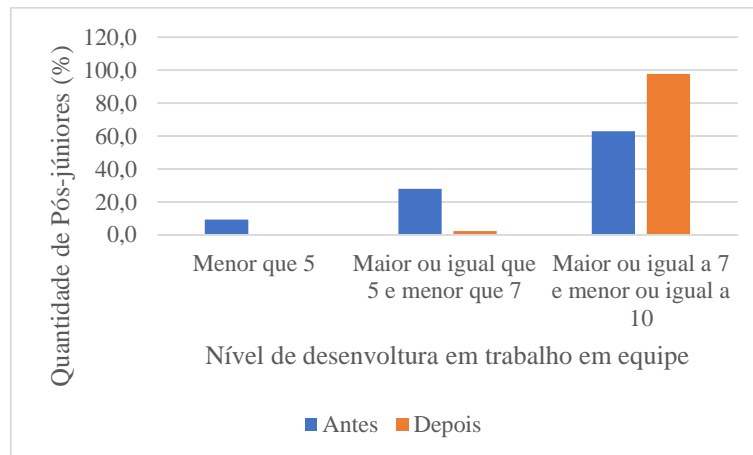


Figura 3. Nível de desenvoltura em sinergia.

Assim, é notório que essa ferramenta é uma competência essencial exigida e procurada pelas empresas para os profissionais que farão parte de sua equipe. Portanto, a Minera Jr potencializa o desenvolvimento dessa habilidade em seus membros, sendo a sinergia um dos valores fundamentais da organização.

3.3 Evasão

Analisando os resultados da Fig. 4, observa-se que um número exorbitante de alunos que continuaram no curso após a saída da empresa. Isso justifica-se pelo fato da empresa júnior mostrar as várias áreas de atuação do engenheiro de minas e proporcionar uma maior aproximação do curso, fazendo com que os estudantes intensifiquem o interesse pela profissão.



Figura 4. Continuação no curso após a saída da empresa.

No momento atual, o curso de engenharia de minas possui o menor índice de evasão universitária em relação às outras engenharias, segundo a Pró-Reitoria de Graduação da UFOP

(PROGRAD), e é perceptível a contribuição da Minera Jr para a diminuição no número de alunos desistentes do curso.

3.4 Comunicação

Os resultados da Fig. 5 apontam de forma unânime para uma nota maior que 7 para o desenvolvimento em comunicação dos membros após o período de participação na empresa.

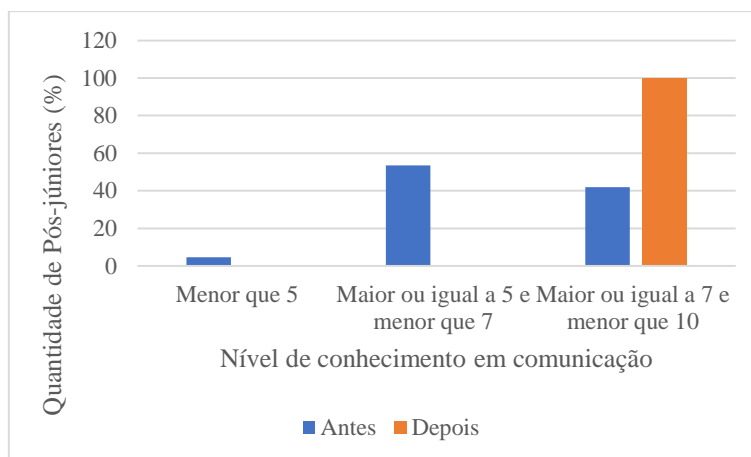


Figura 5. Conhecimento em comunicação.

Atividades como apresentações, reuniões, organização de eventos e negociações tornam-se corriqueiras para um membro da instituição, intensificando atitudes como persuasão, autoconfiança e postura diante de situações adversas.

3.5 Aprovações em processos seletivos

Conforme é observado na Fig. 6, 81,4% dos pós-juniors quantificaram como maior que 7 um diferencial ter participado do MEJ para fazer as seletivas de estágio e emprego. O desenvolvimento em comunicação, trabalho em equipe e gestão proporcionam aos alunos maior segurança e desenvoltura durante os processos de seleção, além de passar maior credibilidade para os avaliadores, já que o MEJ é reconhecido nacionalmente e internacionalmente como um difusor de conhecimentos e gerador de impactos na sociedade.

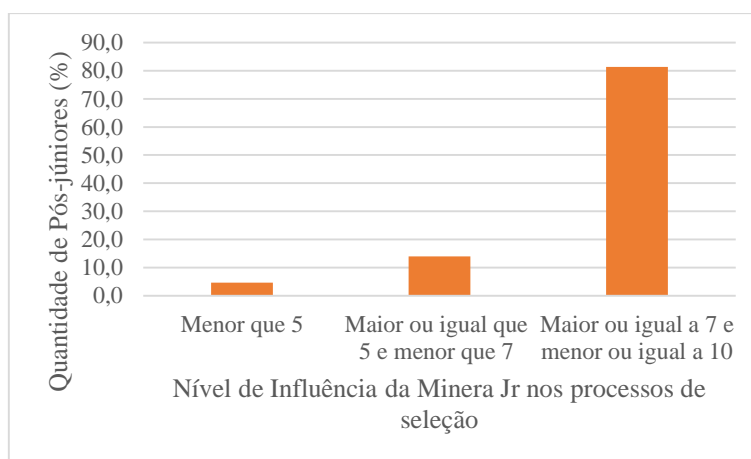


Figura 6. Contribuição para os processos seletivos.

4. INTERESSE DOS DISCENTES NA EMPRESA

Pôde-se observar por meio da Fig. 7, que o interesse dos discentes em participar da empresa diminuiu entre os períodos 15.1 e 16.1 e entre os períodos 16.1 e 17.1 houve uma instabilidade no número de inscrições. No semestre do 17.2 não houve processo seletivo, assim no 18.1 houve um crescimento de 61,74% em relação ao último processo. Tal elevação é explicada pela mudança de gestão no início do ano de 2018, que modificou as estratégias e organizou a estrutura interna da empresa.

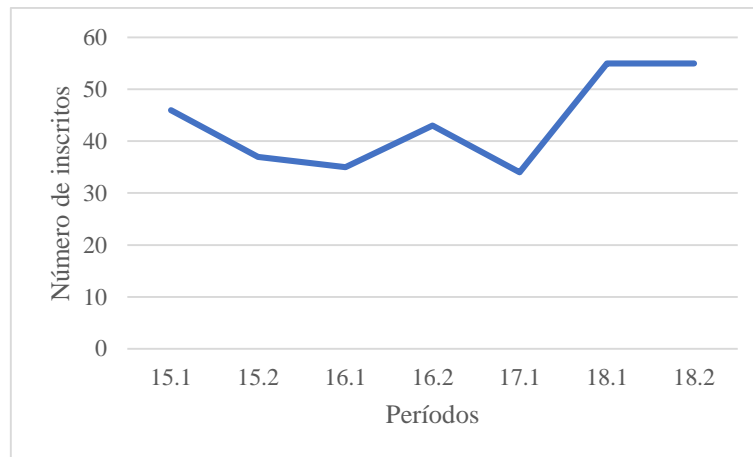


Figura 7. Inscritos no processo seletivo.

Com maior foco na divulgação, a nova gestão inseriu práticas filantrópicas que deram maior visibilidade para a entidade, como, por exemplo, doações de alimentos para instituições de caridade ouro-pretanas. Outra ação relevante, foi a reformulação do site da organização que intensificou a sua perceptibilidade perante o mercado minerário e o Departamento de Engenharia de minas, despertando os olhares e as atenções dos graduandos do curso.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Avaliando todos os resultados obtidos, é possível notar que a Minera Jr influencia diretamente no crescimento pessoal, profissional e humano dos membros. A entidade possui um poder de transformação na vivência acadêmica dos alunos, tornando-os mais dedicados e comprometidos em várias esferas de suas vidas. Ademais, auxilia-os a terem uma formação mais sólida e qualificada, dando-os a oportunidade de aprendizado e conhecimento por mérito próprio.

Somado a isso, devido aos problemas enfrentados e solucionados durante o tempo de participação na empresa, os estudantes sentem-se mais preparados para as situações desafiadoras e a competitividade que encontrarão no mercado de trabalho, tornando-os profissionais mais seguros e corajosos, aumentando a probabilidade de sucesso dos discentes.

O trabalho em equipe desempenhado rotineiramente dentro de todas as atividades, faz com que os graduandos formem responsáveis técnicos mais empáticos e com maior facilidade de lidar com pessoas, o que contribui para os possíveis cargos de gestão que venham assumir.

Compreendendo a importância da entidade para a construção técnica e humana dos alunos, é imprescindível o apoio científico e estrutural do Departamento de Engenharia de Minas e dos órgãos de extensão da UFOP à Minera Jr, para facilitar o trabalho desempenhado e potencializar o crescimento e aperfeiçoamento da empresa.

Portanto, o MEJ proporciona ao jovem empreendedor a visão de que a mudança é necessária e possível, e cada pessoa pode impactar e transformar a sociedade a sua volta, modificando a si mesmo e sendo o profissional que sonha ser.

5. AGRADECIMENTOS

À Minera Jr. por todo o aprendizado, acolhimento e crescimento proporcionados diariamente, e à PROGRAD pelo subsídio que permite que o sonho da graduação seja possível para todos.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL JÚNIOR. Movimento Empresa Júnior. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>. Acesso em: 27 abr. 2018.

FRANCO, J.; SANTOS, J. Um estudo do trabalho em equipe e a aprendizagem organizacional. Revista Gestão e Sociedade, Eletrônica, v.4, n.9, p. 738-744, 2010.

MINERA JÚNIOR. Empresa júnior da engenharia de minas. Disponível em: <https://www.minerajr.ufop.br/>. Acesso em: 27 abr. 2018.

SANTOS, José A. F. A. de.; FARIA, Gustavo B. de.; PESSOA, Marcelo L. S. Empresa júnior: uma experiência de sucesso no curso de engenharia elétrica da Escola Politécnica da UFBA. In: XXXIII Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia, 2005, Campina Grande. Anais. Salvador, 2005.