



**AVALIAÇÃO DE EMPRESAS JUNIORES DE ENGENHARIA
FLORESTAL NO BRASIL E SUA CONTRIBUIÇÃO NA FORMAÇÃO DE
FUTUROS PROFISSIONAIS**

FELIPPE ARTUR BANDEIRA CARDELINO

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA FLORESTAL**

**FACULDADE DE TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA-UnB**

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE TECNOLOGIA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA FLORESTAL
GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA FLORESTAL**

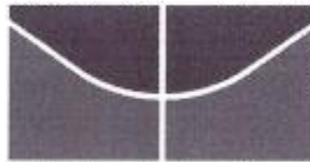
**AVALIAÇÃO DE EMPRESAS JUNIORES DE ENGENHARIA
FLORESTAL NO BRASIL E SUA CONTRIBUIÇÃO NA FORMAÇÃO DE
FUTUROS PROFISSIONAIS**

FELIPPE ARTUR BANDEIRA CARDELINO

ORIENTADOR: Dr. LEONARDO JOB BIALI

BACHARELADO EM ENGENHARIA FLORESTAL

BRASÍLIA/DF DEZEMBRO DE 2019



Universidade de Brasília
Faculdade de Tecnologia
Departamento de Engenharia Florestal

**AVALIAÇÃO DE EMPRESAS JUNIORES DE ENGENHARIA FLORESTAL NO
BRASIL E SUA CONTRIBUIÇÃO NA FORMAÇÃO DE FUTUROS
PROFISSIONAIS**

Estudante: Felipe Artur Bandeira Cardelino

Matrícula: 12/0050781

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Job Biali

Menção: SS

Leonardo Job Biali

Prof. Dr. Leonardo Job Biali
Universidade de Brasília – UnB
Departamento de Engenharia Florestal
Orientador

Dione Dambrós Raddatz

Eng. Florestal Me. Dione Dambrós Raddatz
Universidade de Brasília – UnB
Membro da Banca

Mario Lima dos Santos

Eng. Florestal Me. Mario Lima Dos Santos
Universidade de Brasília – UnB
Membro da Banca

RESUMO

Cardelino, Felipe Artur Bandeira (Cardelino, F.A.B) **AVALIAÇÃO DE EMPRESAS JUNIORES DE ENGENHARIA FLORESTAL NO BRASIL E SUA CONTRIBUIÇÃO NA FORMAÇÃO DE FUTUROS PROFISSIONAIS**. Monografia (Bacharelado em Engenharia Florestal) – Universidade de Brasília, Brasília, DF.

Este trabalho buscou conhecer as empresas juniores florestais do Brasil através de uma avaliação da estrutura organizacional e a caracterização do perfil dos participantes. Uma vez que ao final da graduação os recém-formados engenheiros florestais são requisitados ter experiência profissional, um ambiente como o de uma EJ é ideal para o desenvolvimento profissional, trabalhar habilidades de liderança, trabalho em equipe e gestão empresarial. Apesar de uma EJ simular uma empresa, ela pode apresentar problemas de organização, relativamente baixo número de projetos e por consequência pouco desenvolvimento dos participantes se estes não tiverem iniciativa. Através de questionários e de suas respostas foi possível entender o histórico da EJ entre os anos de 2016 e 2018. O questionário foi direcionado aos presidentes, onde estes responderam a perguntas gerais da empresa, como quantos funcionários, principais áreas de atuação, lista de projetos por ano e faturamento anual dos serviços florestais prestados. O questionário 2 foi destinado a todos os membros da empresa com objetivo de entender quais dinâmicas e como a empresa os capacita, através de treinamentos tradicionais, banco de dados, rodas de conversa, troca de experiência, aprender na prática e ao final, foi preenchido um questionário resumido com 5 perguntas chaves, sobre as principais problemáticas deste trabalho. Com estes dois formulários preenchidos foi evidenciado uma organização estrutural de hierarquia tradicional e também uma desorganização com o histórico de atividades e serviços prestados em anos anteriores. Há um bom número de participantes por EJ, porém não reflete em mais serviços sendo executados. Os membros das empresas responderam o questionário 2 com boas notas em quase todos os aspectos, confirmando as suposições que EJ buscam desenvolver e compartilhar conhecimentos através de pequenos projetos, troca de experiências entre experientes e novatos, sendo um ambiente motivador e de constante aprendizado individual e social. Nestes quesitos o trabalho conclui que os respondentes acreditam estarem mais preparados, estão satisfeitos com seu desempenho e com o de sua EJ e assim, terão uma inserção no mercado de trabalho mais rápida. Por fim, este trabalho, exploratório com empresas juniores florestais, deve ser replicado para outros cursos como forma de auto avaliação e de avaliação empresarial, para que uma EJ possa melhorar sua estrutura organizacional, impactando no crescimento e amadurecimento da mesma e seus membros.

Palavras-chave: avaliação empresarial; formação profissional; organização estrutural.

ABSTRACT

This study aimed to describe the context of Junior Enterprises from forestry engineering degrees in Brazil through an analysis of the organizational structure and the characterization of its participants' profile. Since graduating forestry engineers will be required to have professional experience prior to their bachelor's, an environment such as a JE is ideal for professional development, development of leadership skills, teamwork and how to work and manage a business. Although a JE simulates a company, it can present organizational problems, a relatively low number of projects and consequently poor development of their participants if they are not proactive. Through a pair of surveys and their answers, it was possible to understand the background of each JE in 2016, 2017 and 2018. Questionnaire 1 was addressed to presidents, where they would answer general questions about the company, such as how many employees worked there, their main services areas, list of projects provided and annual revenues based on all services provided. The second questionnaire was intended for all company members to understand which are the dynamics and how the company instructs them, via traditional training, reading of past JE archives, through conversation meetings, exchange of experiences, on-job-training and others. In the end, 5 key questions about the main problems of this study were presented. These two completed surveys showed a structural organization of traditional hierarchy and also disorganization with the history of activities and services provided in previous years. There are a good number of employees per JE, but it does not mean more services being done. The employees answered Questionnaire 2 with good grades in almost every aspect, confirming the assumptions that a JE seeks to develop and share knowledge through small projects, a knowledge exchange via social interactions between veterans and sophomores, thus being a driving learning environment for mass and individuals. As a result, the study concludes that respondents believe they are better prepared, are satisfied with their performance as well as of their JE and so, they will find a job offer sooner. Finally, this exploratory work with junior enterprises should be replicated to other courses as a form of self-assessment and as business evaluation, so that a JE can improve its organizational structure, influencing the growth and maturity of the company and its members.

Keywords: business performance analysis; Junior Enterprise; structural organization.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. OBJETIVOS	9
2.1. Objetivo geral	9
2.2. Objetivos específicos	9
3. METODOLOGIA.....	10
3.1. Amostragem	10
3.2. Coleta dos dados	10
3.2.1. Questionário 1 - Da organização.....	11
3.2.2. Questionário 2 - Ao participante	12
3.3. Processamento e apresentação dos resultados	15
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
4.1. Organização das EJs e perfil Individual-Cognitivo dos participantes	16
4.2. Participação em atividades Socio-práticas.....	21
4.3. Percepção dos integrantes em relação a EJ.....	22
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

1. INTRODUÇÃO

Um futuro engenheiro florestal que irá exercer cargos de gerentes e líder de equipes deve saber avaliar a estrutura organizacional de uma empresa e aplicar as devidas melhorias, aumentando tanto a satisfação dos empregados quanto a eficiência da empresa.

Nesse contexto, surgem as atividades extracurriculares como complementares ao processo formativo de estudantes do ensino superior. Dentre as atividades extracurriculares mais relevantes para jovens estudantes, destacam-se as Empresas Junior (EJ), com considerável papel para uma formação universitária mais consistente e integral (SANTOS, 2012).

Existem 71 cursos de Bacharelado em Engenharia Florestal no Brasil. Dentro destas academias se tem o conhecimento de mais de 30 empresas juniores florestais, as quais focam a atenção para o desenvolvimento técnico e acadêmico dos membros, desenvolvimento econômico e social da comunidade, fomento do empreendedorismo, contato dos alunos com o mercado de trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional (BRASIL JÚNIOR, 2008).

A cultura de uma empresa júnior deve funcionar de forma aberta a novas ideias, como por exemplo o conceito de caixa de areia (DANNER, 2015). Um lugar onde é possível criar, testar e aprender na prática sobre as ferramentas aprendidas durante a graduação e aplicar o conhecimento teórico de sala de aula, adquirindo assim novas competências e novas habilidades (BARBOSA, 2009; BRUM 2012; VALADÃO-JÚNIOR; MARQUES, 2012).

Apesar da avaliação positiva e do estabelecido poder das EJs em contribuir na formação profissional dos envolvidos (MATOS, 1997; MORETTO, JUNKES, ROSAURO, & BENKO, 2004; PERES, CARVALHO, & HASHIMOTO, 2004), alguns aspectos limitam o seu desenvolvimento: não há parâmetros do nível de domínio dos empresários juniores quanto às competências qualificadoras e, tão pouco, se têm descritos os principais desafios e adaptações exigidas pelas EJs no mercado, que podem gerar necessidades de aprendizagem de novas competências.

Da perspectiva do gerenciamento, informações úteis podem ser coletadas focando indicadores nas áreas de uma organização que têm maior impacto no alcance de metas. Dessa forma, a avaliação de desempenho se concentra nos fatores críticos de sucesso da organização e a combinação de atividades operacionais e estratégicas se torna um dos principais objetivos da avaliação de desempenho (KAPLAN & NORTON, 1996).

Tal ponto não é somente importante para o aprimoramento das competências profissionais dos empresários juniores, mas é também relevante para medir se eles contribuem para as organizações juniores as quais estão vinculados, promovendo a sobrevivência, continuidade e a prosperidade delas no mercado.

Com base nesse entendimento, uma forma tradicional de avaliação é obter respostas, comumente chamadas de *feedback*, através de perguntas chaves. A preocupação em se coletar e interpretar dados é um dos papéis centrais para o gerente no alcance de objetivos a curto, médio e a longo prazo, os quais servirão para fortalecer da equipe e aproveitar os resultados com o passar do tempo.

Neste cenário, o presente estudo visa conhecer e responder se, os participantes além de envolvidos nos projetos compreendem os aspectos funcionais, administrativos e operacionais de suas empresas?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo geral

Avaliar as Empresas Juniores de Engenharia Florestal no Brasil, conhecendo a sua contribuição na formação de futuros profissionais.

2.2. Objetivos específicos

- a) Identificar se a participação em Empresas Juniores florestais durante a formação acadêmica auxilia na formação profissional;
- b) Analisar se o convívio com ambiente corporativo da Empresa Júnior, permite aos integrantes um maior conhecimento sobre organização empresarial;
- c) Identificar a percepção dos integrantes a respeito da eficiência e eficácia das Empresas Juniores em sua formação;
- d) Apresentar possíveis sinais que impeçam as Empresas Juniores florestais de alcançar um maior nível de competitividade.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada em cunho exploratório e descritivo, sendo investigado a situação de empresas juniores nos anos de 2016, 2017 e 2018, em critérios como projetos, serviços, organização estrutural e resultado financeiro, assim como o perfil e compreensão empresarial dos alunos envolvidos nas empresas.

3.1. Amostragem

Foram contatadas 21 Empresas Junior, de um total de 34 encontradas, no período de 21 de outubro até 20 de novembro de 2019, o que corresponde a 61,76% do número de Empresas Juniores Florestais atuantes no país. Aos representantes legais foi destinado um período de 15 dias para enviar as respostas do questionário e adicionado um tempo de duas semanas para que um segundo questionário fosse respondido pelos demais integrantes.

Um total de três Empresas Juniores responderam os questionários - a Ecoflor, ligada à Universidade de Brasília, a Consflor, da Universidade Federal do Oeste do Pará e UTFlorestal, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – o que representa uma amostragem de 14,29% das empresas juniores que foram contatadas. Somente duas responderam o Questionário 1 e o Questionário 2 foi respondido pelas três empresas, obtendo um total de 25 respostas divididos entre elas.

3.2. Coleta dos dados

O levantamento de informações foi desenvolvido através de questionários online direcionados às Empresas Florestais Juniores do Brasil, onde o contato inicial foi feito via e-mail e redes sociais. Foram elaborados dois questionários, sendo um destinado ao representante da EJ, com questões gerais sobre a instituição, e um segundo questionário, a ser respondido por todos os integrantes das EJ.

Para operacionalização da pesquisa, optou-se por dividir em duas etapas. A primeira consistiu no contato com a empresa ou algum representante legal para o

preenchimento do primeiro questionário. Estabelecido à comunicação e o aceite de participação, deu-se início à segunda etapa que envolvia o questionário para os demais participantes na plataforma do “Google Forms”.

3.2.1. Questionário 1 - Da organização

A íntegra do questionário 1, destinado ao representante legal da organização que enfoca no histórico e informações gerais da Empresa Junior é apresentado na sequência:

“Este documento é composto por perguntas que visam fornecer informações para o TCC de Artur Cardelino, aluno de graduação de Eng. Florestal pela UnB. As informações aqui devem ser respondidas e autorizadas pelo presidente da Empresa Júnior.

As perguntas abaixo devem ser respondidas da forma mais prática e clara possível, podendo ser respondidas com tabelas, gráficos e outros formatos, que ajudem a pesquisa a responder o objetivo de conhecer: como é a estrutura de sua empresa, histórico dos 3 últimos anos de projetos/serviços, fluxo de caixa e saldo anual, quantidade de funcionários e dinâmicas de gerenciamento, entre outros.

- a) *Nome da empresa, data de fundação, universidade vinculada e estado.*
- b) *Como é a atual estrutura de organização empresarial. **
- c) *Em quais setores florestais, tipos de serviços, vocês mais atuam atualmente? **
- d) *Vocês são competitivos com o mercado florestal de seu estado?*
- e) *Número de funcionários/participantes por ano em 2016, 2017 e 2018.*
- f) *Lista de projetos/serviços realizados em 2016, 2017 e 2018. **
- g) *Os projetos/serviços prestados são em geral: de pequeno, médio ou grande porte?*
- h) *Realizados em sua maioria, para pessoas físicas, empresa privada ou empresa pública?*

i) *Faturamento da EJ em 2016, 2017 e 2018. **

Dúvidas sobre alguma pergunta ou comentários, por favor fazer o mais breve possível. Vamos estabelecer um prazo total de 15 dias para serem respondidas a primeira e a segunda parte. Tudo bem?

*B) * Você pode responder com um organograma.*

*C) * Representação em percentual seria legal, ou, gráfico de pizza para rápido entendimento.*

*F) * O número de projetos realizados basta, porém se possível detalhar individualmente ou por grupo.*

*I) * Se conseguir transformar o quanto cada serviço corresponde ao percentual total, agradeço a transparência.”*

3.2.2. Questionário 2 - Ao participante

O segundo questionário teve o objetivo de explicar a aprendizagem dos membros das EJs a partir das modalidades elencadas no modelo adotado. Ele foi baseado e adaptado do trabalho “COMO APRENDEM OS EMPRESÁRIOS JUNIORES NO BRASIL: UM ESTUDO QUANTITATIVO SOBRE AS MODALIDADES DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL” (SANTOS, JESUS, SILVA, SILVA & FRANCO, 2013). Na sequência é apresentada a transcrição de parte da metodologia deste estudo, que foi adaptado para a abordagem utilizada na elaboração do Questionário 2.

“Foi investigado como os empresários juniores aprendem, sobretudo, a partir das modalidades de aprendizagem na individual cognitivista (IC) e na abordagem socio-prática (SP) já descritas na seção teórica. Assim, associadas à abordagem IC estão: treinamento expositivo tradicional (TET); leitura de textos (Texto) e acesso a banco de dados (Dados). Já à abordagem SP, estão associadas: Comunidades de prática (CoP); Mentoria (Ment); Interação casual (Int) e Treinamento on-the-job (T.Job).

A abordagem individual-cognitiva é considerada mais tradicional, em que a aprendizagem ocorre por meio de construções cognitivas, e o conhecimento pode ser codificado e transmitido fora do meio onde ele foi gerado (CHIA, 2003). Nessa concepção, o cenário de aprendizagem acontece, normalmente,

em salas de aula e a transmissão do conhecimento se dá através de exposições orais, geralmente, desvinculado do contexto onde ele é aplicável. Dessa forma, o treinamento é o mecanismo de transmissão mais comumente utilizado. O treinamento tradicional, o acesso aos bancos de dados e a leitura de livros e manuais.

A aprendizagem baseada numa perspectiva socioprática, o conhecimento jamais pode ser desvinculado da prática e de contextos sociointeracionais. Dessa forma, a aprendizagem não é reduzida apenas a cenários como salas de aula, sessões de treinamento tradicionais ou leitura de livros ou manuais. Na verdade, a aprendizagem acontece em diversos espaços como parte integral de experiências, vivências e engajamentos diários nas práticas cotidianas de organizações, comunidades e grupos sociais. Essencialmente, a literatura sinaliza quatro modalidades da abordagem socioprática: comunidades de prática, mentoria, interações casuais, treinamento on the job” (SANTOS, JESUS, SILVA, SILVA & FRANCO, 2013).

O Questionário 2 possui afirmações na primeira parte, que representa a parte Individual Cognitiva. Com intenção de captar a efetividade da EJ, o desenvolvimento do respondente quanto a sua aprendizagem. Na segunda metade as afirmações são sobre atividades Sócio-práticas, para avaliar o quanto a EJ integra o coletivo, fomenta a troca de experiências e corrobora para o crescimento profissional do respondente.

Cada afirmação, em ambas as partes, recebe uma nota numérica. São 5 possibilidades de respostas. O valor mínimo é 0, seguidos das notas 1, 2, 3 e por fim 4. O valor médio, considerado bom ou o esperado é 2.

0 = Nem um pouco. (Não acontece, não existe, não concorda com a afirmação)

2 = Valor mediano, “bom” (Esperado que ocorra de boa forma na EJ)

4 = Totalmente. (Ocorre na EJ, concorda com a afirmação, acredita ser o caso)

Entre afirmações existem perguntas de múltipla escolha para conhecer o perfil do respondente, pois, mesmo que a EJ tenha uma boa dinâmica cultura de atividades, o respondente não necessariamente participa das mesmas. Para estas perguntas o entrevistado pode escolher entre:

“Sim”, faço/participo;

“Não”, não faço/não participo;

A íntegra deste segundo questionário, destinado a todos os integrantes da Empresa Junior, com enfoque no conhecimento, desempenho e perfil é apresentado na sequência:

1ª parte

1. *Acontecem treinamentos expositivos tradicionais, onde alguém que sabe ensina para quem não sabe.*

2. *Você participa de treinamentos expositivos tradicionais?*

3. *Existem bancos de dados e informações de atividades anteriores disponíveis para consulta.*

4. *Você acessa individualmente bancos de dados e informações de atividades anteriores como forma de aprendizado?*

5. *Você aprende novos conceitos e habilidades através da leitura individual de textos, manuais e modelos?*

2ª parte

1. *Acontecem sistemáticas reuniões espontâneas entre os participantes para trocar experiências e partilhar conhecimentos adquiridos com a prática.*

2. *Você participa de tais reuniões quando elas acontecem?*

3. *Essas reuniões espontâneas conseguem disseminar o conhecimento oriundo da prática.*

4. *Dentro da EJ os participantes desenvolvem relacionamento com pessoas com maior experiência prática e vivência profissional.*

5. *Você se relaciona com pessoas de maior experiência prática com objetivo de adquirir novos conhecimentos e orientar seu crescimento profissional?*

6. *Na EJ ocorrem diálogos abertos e não deliberados entre os participantes sobre os desafios, fracassos e dúvidas profissionais, os quais contribuem para meu aprendizado profissional.*

7. *Você aprende através dessas interações casuais, aumentando o conhecimento e as habilidades profissionais?*

8. *Na EJ é comum o treinamento na própria execução do trabalho, possibilitando ao participante executar tarefas (na qual não tinha tanto domínio) com mais competência.*

9. *Você participou de algum treinamento na própria execução do trabalho em tarefas na qual não tinha tanto domínio, passando a realizá-las com mais competência?*

Ao final do Questionário 2 temos um resumo com cinco perguntas para responderem as principais problemáticas deste estudo, as quais servem a discussão da pesquisa. São perguntas de múltipla escolha com três respostas (sim, não ou talvez).

Resumo do questionário 2

1 - *Participar de uma E.J. te prepara melhor para um futuro emprego?*

2 - *Entrar em uma E.J. acelera a inserção no mercado florestal? Ingresso em empregos.*

3 - *Acredita que a estrutura organizacional da EJ é a "ideal"?*

4 - *Você está satisfeito com a sua atuação na EJ?*

5 - *Você está satisfeito com a atuação da EJ no mercado florestal?*

3.3. Processamento e apresentação dos resultados

Os resultados obtidos nos questionários foram organizados conforme relatório de saída do *Google Forms*. Após a tabulação estes foram transferidos para o software *Microsoft Excel 2013* para execução do processamento.

Para análise dos resultados optou-se por uma análise descritiva, com a apresentação dos resultados em gráfico e tabelas. Esta estratégia apresenta a vantagem de rápida leitura e compreensão, proporcionando assim uma boa sensibilidade de percepção sobre realidade de cada empresa júnior.

4. RESULTADOS

4.1. Organização das EJs e perfil Individual-Cognitivo dos participantes

Entre as empresas juniores que responderam o questionário, a Ecoflor, localizada em Brasília, é a que apresenta maior tempo de atuação, totalizando 11 anos desde sua fundação. Devido a sua trajetória ela demonstrou mais maturidade em comunicação e forma de operação. Conta com quatro diretorias e uma gerência para sua gestão operacional:

- Diretoria de Presidência;
- Diretoria de Operações;
- Diretoria de Projetos;
- Diretoria de Comercial;
- Gerência de Marketing.

A Ecoflor mostra um número bom de participantes, em consideração com o número de projetos realizados. No ano de 2018, foram 26 membros, sendo que no ano anterior tinham 18 membros. Para o número de projetos, são muitas pessoas participando na empresa, porém não fica claro quantas estão ligadas aos projetos e atuando com a Diretoria de Projetos, que é a responsável pelo desenvolvimento de projetos e prestação de serviços.

Existe o contraponto onde uma estrutura organizacional tradicional pode distanciar e envolver menos as pessoas, possibilitando menos execução de projetos por serem dependentes das mesmas pessoas, algo que poderia ser alterado com tentativas de gestões mais horizontais ou por divisão em grupos focais por projeto.

As suas maiores áreas de atuação são nas áreas de Inventário florestal, Cadastro Ambiental Rural, Coleta e análise de solo, Neutralização de Carbono, Paisagismo e Regularização Ambiental (Figura 1). Serviços que podem ser agrupados no tipo de consultoria florestal, tal que seus serviços são descritos como de pequeno porte para pessoas físicas e empresas privadas.

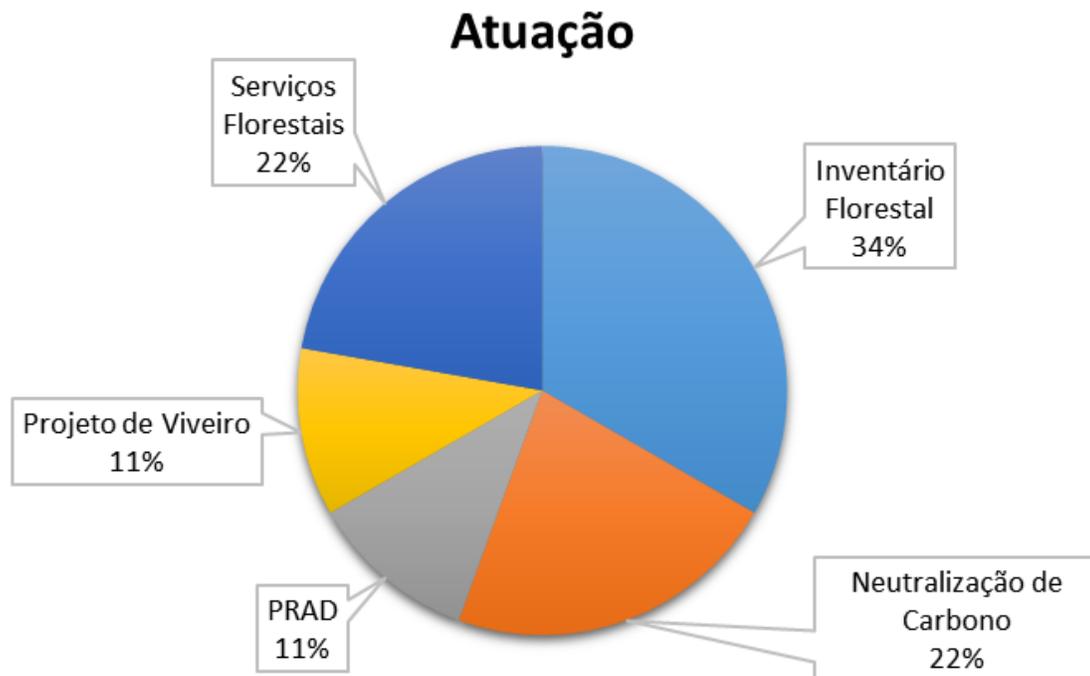


Figura 1. Representação em percentual das principais áreas de atuação da Ecoflor respondidos pelo questionário 1.

Essa auto avaliação das suas maiores áreas de atuação são correlacionadas com seus últimos serviços prestados. Destaques para projetos de Inventários florestais, com registro em 2017 e 2018, dois serviços de Neutralização de carbono e um projeto para Viveiro florestal, que trazem respaldo positivo para a empresa mostrar profissionalismo e capacidade de seus membros em projetar e executar projetos.

O faturamento médio anual da EJ é de R\$ 19.750 reais nos anos estudados. Uma média de R\$ 1.646.mês⁻¹. A Ecoflor justifica que Brasília tem demandas pontuais de serviços, porém não são muitos em quantidade. Apesar de estarem sendo ofertados a ela há uma falta de mão de obra. Argumento baseado na saída de 7 membros no último ano, totalizando 19 em novembro de 2019.

Na Ecoflor todos os respondentes deram notas acima do valor esperado para a seção de perfil Individual-Cognitiva, (Tabela 1). Confirmando a expectativa de que as EJs se esforcem para trazer elementos dinâmicos que agreguem ao desenvolvimento educacional-profissional.

Tabela 1. Respostas das perguntas referente ao questionário 2 separado por empresa para a 1ª parte.

Pergunta	Respostas Questionário 2 – ECOFLOR
I	Média = 3,35 (treinamentos expositivos tradicionais)
II	17 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 85%
III	Média = 3,15 (bancos de dados e informações de atividades anteriores)
IV	19 afirmaram acessar o banco de dados e histórico de atividades; 95%
V	18 afirmaram aprender por leitura de manuais e modelos anteriores; 90%
Pergunta	Respostas Questionário 2 – CONSFLO
I	Média = 2 (treinamentos expositivos tradicionais)
II	1 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
III	Média = 1 (bancos de dados e informações de atividades anteriores)
IV	1 afirmaram acessar o banco de dados e histórico de atividades; 100%
V	1 afirmaram aprender por leitura de manuais e modelos anteriores; 100%
Pergunta	Respostas Questionário 2 – UTFLORESTAL
I	Média = 2,25 (treinamentos expositivos tradicionais)
II	4 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
III	Média = 2,25 (bancos de dados e informações de atividades anteriores)
IV	4 afirmaram acessar o banco de dados e histórico de atividades; 100%
V	4 afirmaram aprender por leitura de manuais e modelos anteriores; 100%

As perguntas “I” e “III” possuem respostas quantitativas. Perguntas II, IV e V são objetivas com opção de “Sim/Não”.

A Consflo conta com um respondente somente, carecendo de maior número de respostas para se fazer uma melhor avaliação da empresa e dos participantes. A nota “1” para banco de dados e atividades anteriores deve ser um reflexo da dificuldade de organização da empresa, visto que ela não foi capaz de responder o primeiro questionário e tem baixo número de respostas.

A Tabela 1 com os resultados dos participantes da UTFlorestal, mostra que apesar do portfólio de serviços não ser vasto, a empresa é organizada e incentivadora da participação nas atividades para o desenvolvimento de seus membros.

Já a UTFlorestal possui 5 anos de atuação no Estado Paraná. Ela possui um sistema organizacional similar ao da Ecoflor, com uma Diretoria Presidencial no topo e

5 Diretorias inferiores; Dir. Qualidade, Dir. RH, Dir. Comercial, Dir. Jurídica e Financeiro e pôr fim a Diretoria de Projetos, conforme organograma na Figura 2.

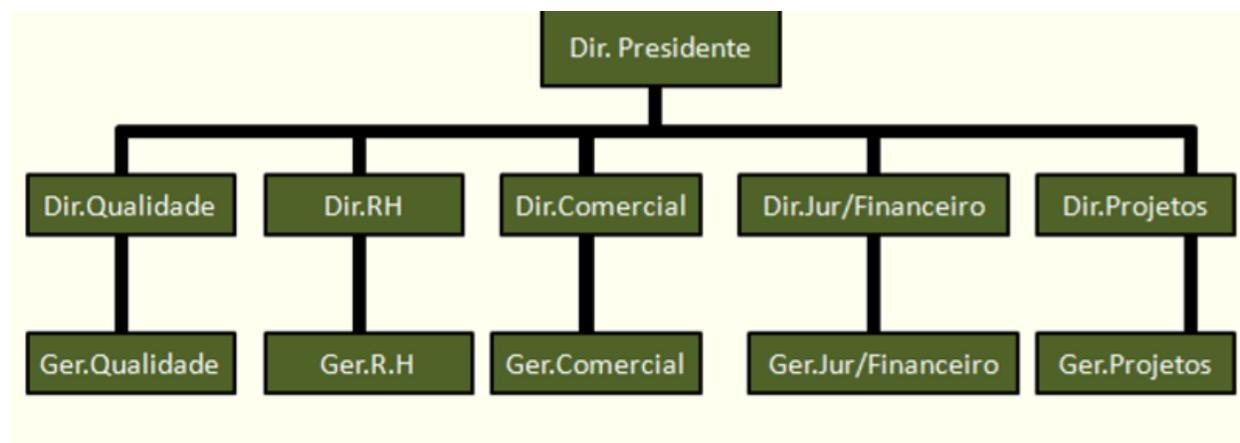


Figura 2. Organograma da estrutura organizacional da UTFlorestal – Paraná. Modelo enviado pela EJ.

Contam com um crescimento de membros de 10 em 2016 para 21 em 2018. Também um grande número de pessoas para serem geridas e treinadas. Receber propostas de projetos e não possuir mão de obra para a realização é uma preocupação constante de pequenas empresas, mas assim como a Ecoflor, um alto número de membros pode criar um calendário de tarefas e planos de metas com alta rotatividade e trabalho em equipe.

Nos anos que foram coletados os dados, foram listados dois Inventários florestais, duas consultorias florestais (não informadas de qual natureza) e dois planos de Arborização. Constituindo o gráfico abaixo (Figura 3), composto por outras áreas de atuação como o Marketing Ambiental, Educação Ambiental. Estas que saem da categoria de serviço de Consultoria Florestal.

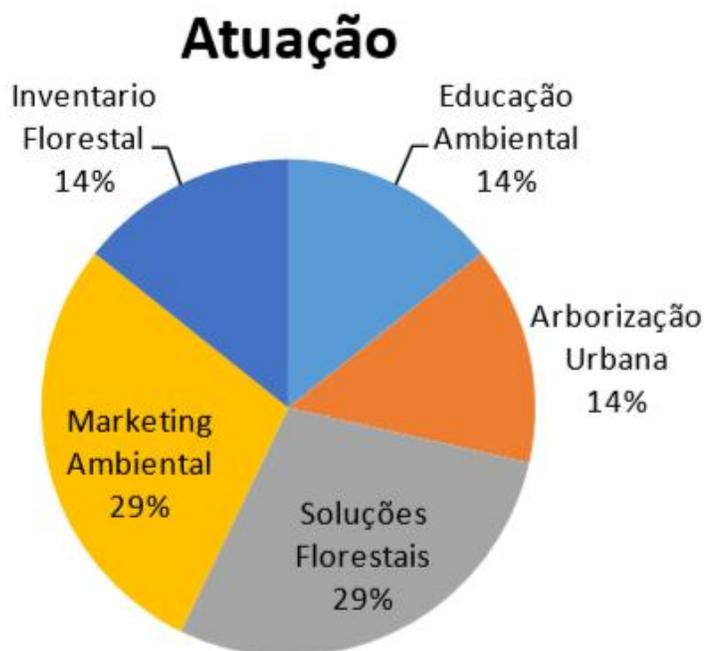


Figura 3. Representação em porcentagem das principais áreas de atuação da UTFlorestal nos últimos anos. Figura enviada pela EJ.

A EJ não se considera competitiva com o mercado florestal local, que tem muito mercado em áreas de produção de lenha, estacas de madeira, papel e celulose, silvicultura e outros produtos madeireiros, segundo o Inventário Florestal Brasileiro e a Associação Paranaense de Empresas de Base Floresta.

O faturamento da empresa no último ano foi de R\$ 4.507 reais. Dados para 2016 não possuem registros assim como o ano de 2017. Os dados apresentados reforçam uma imagem de falta organizacional que pequenas empresas e, no presente trabalho, empresas juniores, acabam tendo perante o mercado.

A base para uma empresa avançar e passar confiança aos clientes é a clareza, transparência e autoridade (ALVARES, GIACOMETTI & GUSSO, 2008). Fazer avaliações da estrutura organizacional assim como dos participantes, como forma de controle, podem reduzir o ressurgimento de erros passados

Por um lado, o presidente da empresa comunica o erro no controle do faturamento anual, mas pela primeira parte do questionário dois dos membros respondentes afirmam acessar informações passadas para aprendizagem (Tabela 1).

Na UTFlorestal os participantes mostraram engajamento em participar e aprender novos conhecimentos por leitura das atividades anteriores, explicada pela nota de valor “2,25” para os treinamentos tradicionais e o histórico de atividades. Este último que pode apresentar dificuldades de leitura e organização baseado na correlação com o Questionário 1 entregue.

Na Tabela 2, são apresentados o número de participantes por ano para as empresas, assim como a composição de membros e idades baseado nas respostas enviadas pelos questionários um e dois. O número médio de participantes é em torno de 21 membros por EJ, assim como a idade e ano de curso, por volta de 21 anos e terceiro ano de graduação.

Tabela 2. Resumo das respostas preenchidas no Questionário 1 e 2. Mostrando a composição de homens e mulheres na empresa e o número de membros anual.

Empresa	Participantes	Mulheres	Homens	Idade média
ECOFLOR 2016	21			21 anos e 6 meses
ECOFLOR 2017	18	14	6	
ECOFLOR 2018	26			
CONSFLO 2016	Não fornecido			44 anos
CONSFLO 2017	Não fornecido	1	0	
CONSFLO 2018	Não fornecido			
UTFLORESTAL 2016	10			20 anos e 6 meses
UTFLORESTAL 2017	14	0	4	
UTFLORESTAL 2018	21			

4.2. Participação em atividades Socio-práticas

Para empresas que estão em constante desenvolvimento e treinamento de novas pessoas, é de grande importância criar um ambiente que proporciona interações e aprendizado em conjunto.

As três empresas mostraram resultados satisfatórios em todas as suas respostas. A exceção foi a Consflor na pergunta sobre conversas abertas para discussão de dificuldades e desafios da profissão e futura atuação no mercado, mas cabe-se ressaltar que há necessidade de mais participantes para a pesquisa ser capaz de afirmar se existe um problema de diálogo entre os membros da empresa (Tabela 3).

Tabela 3. Respostas da parte Socio-Prática do Questionário 2 sobre a avaliação do perfil dos participantes de cada EJ.

Pergunta	Respostas Questionário 2 – ECOFLOR
I	Média = 2,5 (acontecem sistemáticas reuniões de troca de experiências)
II	18 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 90%
III	Média = 2,55 (as reuniões disseminam o conhecimento das práticas)
IV	Média = 3,3 (desenvolvem relações com pessoas experientes)
V	20 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
VI	Média = 3,15 (ocorrem diálogos abertos sobre dificuldades e desafios)
VII	20 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
VIII	Média = 3,1 (treinamento na própria execução do trabalho)
IX	17 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 85%
Pergunta	Respostas Questionário 2 – CONSFLO
I	Média = 3 (acontecem sistemáticas reuniões de troca de experiências)
II	1 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
III	Média = 3 (as reuniões disseminam o conhecimento das práticas)
IV	Média = 2 (desenvolvem relações com pessoas experientes)
V	1 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
VI	Média = 1 (ocorrem diálogos abertos sobre dificuldades e desafios)
VII	1 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
VIII	Média = 2 (treinamento na própria execução do trabalho)
IX	1 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
Pergunta	Respostas Questionário 2 - UTFLORESTAL
I	Média = 2,75 (acontecem sistemáticas reuniões de troca de experiências)
II	4 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
III	Média = 2,75 (as reuniões disseminam o conhecimento das práticas)
IV	Média = 3 (desenvolvem relações com pessoas experientes)
V	4 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
VI	Média = 3 (ocorrem diálogos abertos sobre dificuldades e desafios)
VII	4 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 100%
VIII	Média = 2,75 (treinamento na própria execução do trabalho)
IX	3 afirmaram participar dos treinamentos expositivos tradicionais; 75%

As perguntas “I”, “III”, “VI” e “VIII” possuem respostas quantitativas. Perguntas “II, V, VII e IX” são objetivas com opção de resposta “Sim/Não”.

4.3. Percepção dos integrantes em relação a EJ

Na Tabela 4 estão os resultados obtidos da parte final do Questionário 2, onde se tinha o resumo com enfoque em responder as problemáticas do trabalho em questão – a avaliação das empresas juniores florestais Brasileiras.

Tabela 4. Valores em percentual para cada resposta possível (sim, não, talvez). Divisão por EJ.

1 - Participar de uma E.J. te prepara melhor para um futuro emprego?			
Resposta	Ecoflor	Consflor	UTFlorestal
Sim	85%	100%	100%
Não	0%	0%	0%
Talvez	15%	0%	0%
2 - Entrar em uma E.J. acelera a inserção no mercado florestal? Ingresso em empregos.			
Resposta	Ecoflor	Consflor	UTFlorestal
Sim	55%	100%	100%
Não	10%	0%	0%
Talvez	35%	0%	0%
3 - Acredita que a estrutura organizacional da EJ é a "ideal"?			
Resposta	Ecoflor	Consflor	UTFlorestal
Sim	25%	100%	50%
Não	5%	0%	0%
Talvez	70%	0%	50%
4 - Você está satisfeito com a sua atuação na EJ?			
Resposta	Ecoflor	Consflor	UTFlorestal
Sim	80%	100%	25%
Não	0%	0%	0%
Talvez	20%	0%	75%
5 - Você está satisfeito com a atuação da EJ no mercado florestal?			
Resposta	Ecoflor	Consflor	UTFlorestal
Sim	60%	100%	50%
Não	0%	0%	25%
Talvez	40%	0%	25%

As empresas Ecoflor e UTFlorestal apresentam similaridade na pergunta 1 (Tabela 4). Há o sentimento por parte dos respondentes que a participação deles em uma EJ os torna mais preparados para trabalhar em uma oportunidade de emprego.

Observa-se que os respondentes da Ecoflor acreditam haver mais fatores que contribuem para uma inserção no mercado de trabalho ao final do curso, não sendo unânime como na visão da UTFlorestal.

Já nas últimas 3 perguntas, pode-se inferir que há visões diferentes entre as empresas, assim como dentro os participantes, uma vez que a pergunta 3 e 5 contam com os mais baixos resultados de “sim”. Pois um quarto dos membros entrevistados nas EJs não estão satisfeitos com seu rendimento atual, onde os valores para a Ecoflor têm uma alta aprovação, 80%, contra 75% de descontentamento por parte dos membros da UTFlorestal.

As respostas tenderam a ser positivas, 59% de pareceres otimistas em relação às dificuldades que uma EJ possui (Figura 3). A falta de um histórico de atividades devido à falta de controle de gestões passadas não abala a vontade de colaborar nas diretorias. A UTF foi descrita como uma boa EJ florestal pelos seus membros, apesar dos problemas de orçamento, banco de dados e baixo número de projetos.

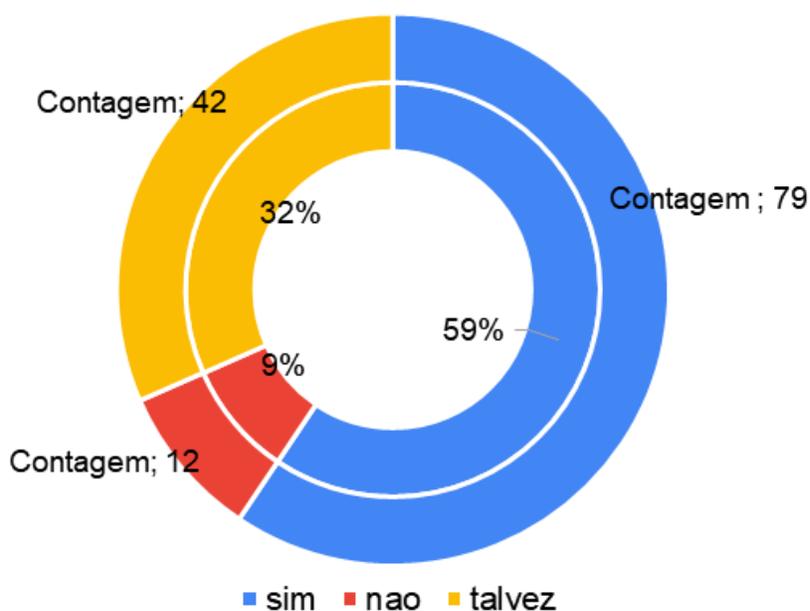


Figura 4. Contagem de “Sim, Não e Talvez” e suas respectivas representações totais em percentual do total de respostas do Resumo do Questionário 2.

Um adendo para como solucionar problemas com banco de dados, faturamento falhos, seja uma gerência com olhares mais atentos para encarar os fatos objetivamente, afim de reconhecer e trabalhar nos erros. Claro que é compreensível que jovens de média de 22 anos e no 3º ano de curso ainda não tenham desenvolvido boas maneiras de lideranças, contudo não podem desconsiderar a realidade e tratar os assuntos de forma leve. A grade de disciplinas sobre o tema, pode estar carecendo de mais conhecimento em gestão de pessoas e empresas para boa parte dos alunos.

Tabela 5. Valores percentuais de todas as respostas para as perguntas do resumo do questionário dois, dadas pelos participantes das empresas.

Pergunta	Sim	Não	Talvez
1	88%	0%	12%
2	64%	8%	28%
3	32%	4%	64%
4	72%	0%	28%
5	60%	4%	36%

A pergunta de número 3 “Acredita que a estrutura organizacional da EJ é a ideal? ” Foi a que mais trouxe incerteza entre os participantes, necessitando de maiores estudos e avaliações de possibilidades dentro das EJs.

A sugestão de resposta “Talvez, vejo muitos tipos diferentes de estruturas organizacionais em EJs, e elas variam os resultados”. Com 70% de escolha na Ecoflor e 50% na UTFlorestal, demonstra um descontentamento do atual sistema organizacional das empresas estudadas.

Um total de 64% dos respondentes desconhece o organograma institucional de suas respectivas empresas. Isto pode ser um indicador para que estas empresas busquem outros formatos, de forma a serem mais práticas para que as situações de dia a dia sejam agilmente resolvidas. Uma alternativa pode ser estudar outras empresas juniores que estão obtendo melhores resultados, mesmo que sejam de outras especialidades. Isso serve tanto para o número total de projetos e serviços prestados, como para o faturamento total, constantemente estes demonstrativos são compartilhados em encontros nacionais ou estaduais de empresas juniores.

O possível distanciamento que é causado por ter muitos cargos de diretoria, criando uma burocracia e uma hierarquia desnecessária, atrapalham o andamento e comunicação entre alunos, que por estarem praticamente em mesmo ano de curso, devem buscar acelerar os aprendizados e processos dentro da empresa, reduzindo a diferença de tempo atuante na EJ, criando menos sentimento de superioridade.

Quando há um descontentamento com a empresa, os membros podem estudar e buscar auxílio com professores para encontrarem outros formatos de estrutura organizacional que seja mais adequada. Algo que fomente o trabalho em equipe e o torne mais eficaz em cada projeto, ao invés da empresa ser dividida por departamentos e burocracias lentas. É inegável que a estrutura de uma EJ deve levar em conta que se trabalha com alunos, em média, de 22 anos, que devem aprender a se socializar e resolver problemas em conjunto.

É quantificado também nesta pesquisa que um terço dos membros está descontente com a EJ no mercado florestal. Problemas reforçados por uma possível dificuldade de comunicação clara dentro da empresa, e também com a prospecção de mais clientes e projetos. De todas as empresas florestais encontradas, muitas apresentaram sistemas muito simples de comunicação e desatualizados por vezes, como telefones antigos, endereços de e-mail errados. Algo que pode afastar clientes e parceiros, dado que não é possível contatar a empresa e conhecer as suas linhas de atuação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os pretextos de estudos anteriores sobre os benefícios de Empresas Juniores são fortalecidos e mostram através deste e outros estudos, como palpáveis. Requer mais estudos exploratórios e descritivos, mas o ganho social, prático e de amadurecimento empresarial é confirmado com as respostas dos participantes.

Para as EJs estudadas, a idade dos membros reflete na falta de um conhecimento mais profundo sobre os temas de gestão. No geral desconhecem outros tipos de organizações empresarias que possam melhorar a inter-relação para trocas mais eficientes entre experientes e aprendizes, por meio de práticas aplicadas e dinâmicas que possibilitem aprendizado coletivo.

A dificuldade de se estabelecer contato claro com uma empresa júnior corrobora para o estigma geral de falta de experiência, pelo mercado aberto. Websites desatualizados e dificuldade em contato são sinais ruins para uma empresa. Algo que deve ser corrigido primordialmente, visto que, uma empresa não pode perder clientes e parceiros interessados, pelo simples fato de não possuir um sistema de comunicação eficiente. O capital humano está presente, porém desempenham resultados insatisfatórios apesar dos anos de experiência observados nas EJ estudadas. Destaque para a velocidade e eficácia da Ecoflor, que apresentou durante o processo, boa comunicação e melhores repostas.

Ao final, a pesquisa considera que as Empresas Junior florestais brasileiras possuem potencial de serem competitivas, dada melhorias em seu sistema de comunicações, a fim de passar confiança e autoridade para os possíveis clientes. Os envolvidos nas EJs tem o potencial de executar diversos serviços florestais, como observado no histórico de atividades anteriores e, se somadas a outras qualidades individuais profissionais de formação, possuem maiores chances de rapidamente serem contratados e atuarem em suas empresas com maior autoridade.

Apesar deste estudo ter apresentado resultados reduzidos, devido à baixa adesão a pesquisa por parte das empresas juniores e de seus integrantes, coloca-se como uma das principais contribuições a elaboração de um roteiro de avaliação de empresas juniores. O modelo proposto avalia tanto o perfil Individual-cognitivo, como a

participação Socio-prática dos integrantes, levando em conta ainda a estrutura organizacional da empresa e a percepção dos integrantes em relação a EJ.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARES, E.; GIACOMETTI, C.; GUSSO, E. **Governança corporativa: um modelo brasileiro**.3.ed. Rio de Janeiro: Elzevir, 259 p, 2008..

BRUM, M. A. C; BARBOSA, R. R. **Comportamento de busca e uso da informação: Um estudo com alunos participantes de empresas juniores**. Perspectivas em Ciência da Informação. V.14, n. 2, p.52-75, 2009.

ELZIANE BOUZADA DIAS CAMPOS, GARDÊNIA DA SILVA ABBAD, ANDRESSA GONZALEZ AZEVEDO PINHEIRO SOARES MACEDO, NATÁLIA PIMENTA SILVA, **Necessidades de treinamento: uma proposta de avaliação estratégica no contexto de empresas juniores brasileiras**. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, 16(6), Edição Especial, 126-158 • SÃO PAULO, SP • NOV./DEZ. 2015 • ISSN 1518-6776 (impresso) • ISSN 1678-6971 (on-line).

Marcos Gilberto dos Santos, Kelly Cristina Brito de Jesus, Jader Cristino de Souza Silva, Vilson Alves da Silva, Ana Paula Franco. **Como aprendem os empresários juniores no Brasil: um estudo quantitativo sobre as modalidades de aprendizagem organizacional**. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 14, n. 3, p. 372-388, set./dez. 2013.

Passos, Carlos Augusto; Giovinazzo Spers, Renata. **Modelo de avaliação de desempenho organizacional para pequenas e médias empresas**. Revista Ibero Americana de Estratégia, vol. 13, núm. 4, outubro-diciembre, 2014, pp. 44-58 Universidade Nove de Julho São Paulo, Brasil.

DANNER, George. **Profit from Science: Solving Business Problems Using Data, Math, and the Scientific Process**. 1ª Edição. Estados Unidos da América. Palgrave Mcmillan. 2015

VALADÃO-JÚNIOR, V. M; MARQUES, R. A. C. **Empresa Júnior: Espaço para construção de competências.** In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisadores em Administração – ENANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.