

# **O IMPACTO DAS ATIVIDADES EXTRACURRICULARES NO PERFIL DE FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO E SUAS CHANCES DE EMPREGABILIDADE**

**André Gallo Mainardes** - gallo.agm@gmail.com  
Curso de Graduação em Engenharia Mecânica - UFSC  
88.040-900 - Florianópolis - SC

**Rodrigo Ventura Goulart** - rodrigovgoulart@gmail.com  
Curso de Graduação em Engenharia Mecânica - UFSC  
88.040-900 - Florianópolis – SC

***Resumo:** O presente artigo traz um estudo abordando aspectos positivos das atividades extracurriculares mais comuns no ambiente universitário, com foco em engenharias. Será mostrado como o desenvolvimento de competências necessárias para a execução das atividades extracurriculares influenciará a visibilidade do profissional em relação ao mercado de trabalho e suas chances de empregabilidade. Uma pesquisa com engenheiros com experiência no mercado de trabalho e também estudantes de engenharia foi realizada para conhecer a visão e experiência destes acerca da importância das atividades extracurriculares para formação profissional. O trabalho terá foco em transmitir os conhecimentos adquiridos com a experiência estudantil e profissional da comunidade universitária para novos universitários que ainda estão escolhendo como trilhar sua passagem pelo curso.*

***Palavras-chave:** Empregabilidade, Atividades extracurriculares, Formação do engenheiro, Competências, Mercado de trabalho.*

## **1. INTRODUÇÃO**

### **1.1. Definições e contextualização**

No contexto da sociedade atual o termo empregabilidade vem cada vez mais sendo utilizado para caracterizar as profissões e a necessidade de profissionais no mercado de trabalho.

A Enciclopédia Wikipédia (2006) apresenta a empregabilidade como uma nomenclatura recente, referente à capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e à dinâmica do mercado de trabalho. Esse conceito se torna muito importante uma vez que a dinâmica do mercado de trabalho vem sendo atualizada a um passo cada vez mais rápido, à luz das últimas revoluções tecnológicas e da influência da sociedade globalizada em que o profissional contemporâneo atuará ao entrar no mercado de trabalho.

Finn (2000) esclarece que, historicamente, o conceito de empregabilidade parece ter surgido com os educadores que trabalhavam em programas de preparação e facilitação para a

conquista de emprego e buscavam fatores que iriam ajudar os alunos a conquistarem trabalho. Ainda no campo educacional, Harvey (1999, citado por Morosini, 2001) ressalta que, no campo do Ensino Superior, a empregabilidade é a probabilidade de o graduando apresentar atributos que os empregadores antecipem como necessários para o funcionamento efetivo de sua organização.

Bennett et al. (2000) diz em seu modelo que a chave para uma maior empregabilidade é a maneira como um ambiente prepara as pessoas para outro ambiente. Nesse sentido, a importância da universidade pode ser diretamente relacionada, proporcionando ao acadêmico um ambiente “preparatório”, anterior ao mercado de trabalho, em que o futuro profissional deverá interagir de modo a promover seu próprio desenvolvimento.

## **1.2. Competências**

Na era da globalização, quando o mundo dos negócios se transforma cada vez mais, as organizações se colocam numa busca contínua de diferenciações estratégicas e vantagens competitivas e, portanto, do talento humano, ou seja, de profissionais cada vez mais competentes (Marquardt & Engel, 1993 Citado por Sant'anna, Moraes & Kilimnik, 2005).

Pereira (1999, p.1) define mercado de trabalho como “... a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, e o conjunto de pessoas e/ou empresas que, em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação”. É nesse cenário que as competências influenciam diretamente na capacidade de empregabilidade do profissional contemporâneo.

Segundo Bitencourt & Barbosa (2004), competência implica qualificar o indivíduo para ser capaz de realizar determinado trabalho. Com tudo, ser competente engloba também ter um bom desempenho numa dada tarefa, ou seja, envolve um conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que o indivíduo precisa desempenhar com eficácia para determinadas tarefas e em qualquer situação (Rabaglio, 2001). Com base nessa definição, pode-se dizer que a competência se desdobra em três níveis, saber o que fazer, saber como fazer e saber por que fazer, já que cada profissão vai exigir de quem executa o trabalho uma série de competências (Oliveira, 2000).

Pode-se ainda, aumentar o nível de detalhamento na caracterização das competências. Le Boterf (2006) propõe três dimensões da competência: a dimensão dos recursos disponíveis, que englobam os conhecimentos, o saber-fazer, as capacidades cognitivas e as competências comportamentais que um indivíduo pode mobilizar para agir; a dimensão da ação e dos resultados que ela produz, isto é, as práticas profissionais e o seu desempenho; e, finalmente, há a dimensão da reflexividade, que é a do distanciamento em relação às duas dimensões anteriores para avaliar e aprender com o que foi realizado.

Com o objetivo de tornar o desenvolvimento de competências possível de analisar de maneira objetiva, pode-se adotar as competências levantadas por Sant'Anna, Moraes e Kilimnik (2005), em revisão da literatura, são elas: domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada; capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias; criatividade; capacidade de inovação; capacidade de comunicação; capacidade de relacionamento interpessoal; capacidade de trabalhar em equipes; autocontrole emocional; visão de mundo ampla e global; capacidade de lidar com situações novas e inusitadas; capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades; iniciativa de ação e decisão; capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização; capacidade de gerar resultados efetivos; e capacidade empreendedora.

Corroborar-se neste trabalho a ideia de que, a responsabilidade pelo desenvolvimento de competências deve ser compartilhada entre empregadores, empregados, instituições de ensino

e governo, não devendo ficar a cargo de apenas uma dessas partes (Estienne, 1997; Hallier & Butts, 1999). No entanto, procura-se aqui investigar a participação da universidade como provedora de experiência, por meio da disponibilização e suporte às atividades extracurriculares dentro dos domínios da instituição, e o impacto dessa participação na empregabilidade do graduado.

## **2. METODOLOGIA**

Para o levantamento de informações a respeito da visão que tanto engenheiros graduados e atuantes no mercado de trabalho como estudantes de graduação em engenharias possuem a respeito da importância das atividades extracurriculares no desenvolvimento profissional do estudante universitário, foi realizada uma pesquisa que utilizou como base as competências elencadas como de grande importância em uma pesquisa realizada anteriormente com gestores de recursos humanos de 156 empresas da região da grande São Paulo, com escopo e resultados mostrados por Campos (2008):

*O estudo inseriu uma questão com o objetivo de identificar as características e habilidades exigidas no mercado de trabalho na atualidade. Os itens deveriam ser avaliados de 1 (pouco importante) a 5 (fundamental)... Os resultados demonstram que as empresas procuram, em alto grau, candidatos que possuam comprometimento, interesse e responsabilidade (4.7), seguidos de ética, seriedade e trabalho em equipe (4.6); flexibilidade, adaptabilidade e relacionamento interpessoal (4.3 cada item); comunicação verbal, negociação e solução de problemas, organização e planejamento, visão estratégica e foco em resultados vêm em seguida, com 4.2 pontos cada; decisão ou tomada de decisão, habilidade técnica, proatividade e resistência à pressão (4.1 cada) e objetividade (4.0).*

### **2.1. Participantes**

A pesquisa foi realizada com alunos e ex-alunos do Centro de Tecnologia e Ciência - (CTC) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que hospeda, entre outros cursos, principalmente as engenharias.

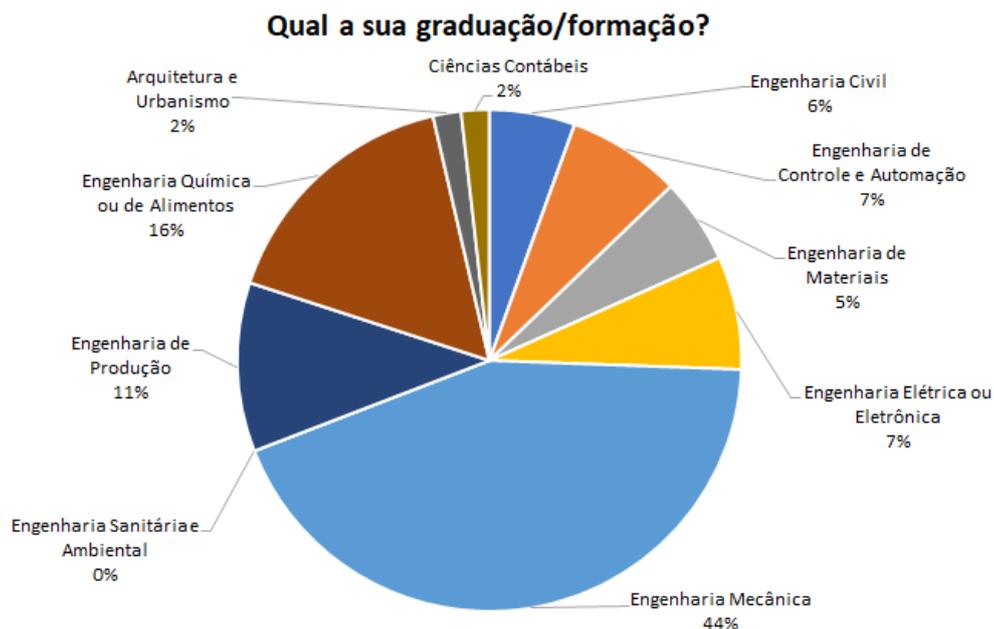
### **2.2. Instrumento**

Utilizou-se de um questionário on-line compartilhado em um grupo de discussões do CTC – UFSC em que foi perguntado se o aluno era graduando ou formado, qual a graduação ou formação e qual o tipo de atividade extracurricular realiza ou realizou. Na sequência foram feitas perguntas relacionadas às competências mencionadas por Campos (2008) em que o participante deveria atribuir notas de 1 a 5 relacionadas ao impacto da atividade extracurricular no desenvolvimento da respectiva competência, sendo a pontuação 1 para nenhuma mudança e 5 para melhora significativa. Por final, questionou-se como o participante julgava a importância da atividade extracurricular desenvolvida durante a graduação no desempenho das atividades profissionais depois de formado, também através de notas de 1 a 5.

### 3. RESULTADOS

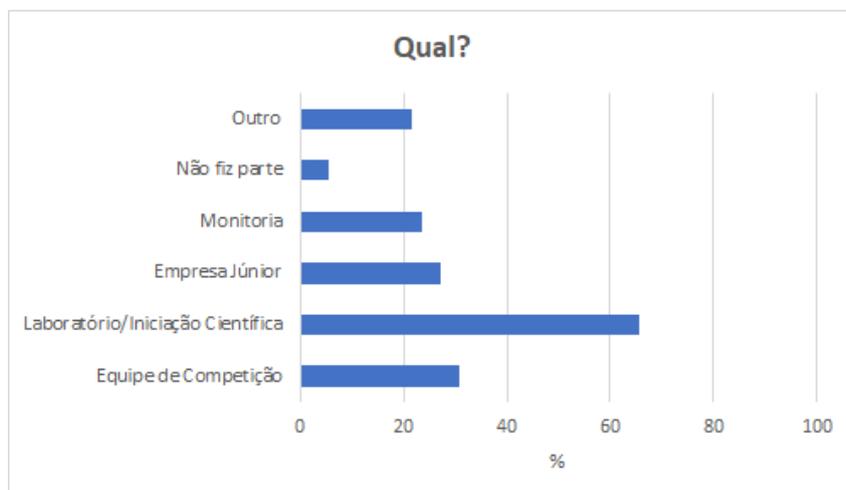
Dos 55 alunos que responderam o questionário, aproximadamente 22% são formados, sendo os outros 78% graduandos. Pode-se ver na Figura 1, abaixo, um gráfico de distribuição por cursos obtida com as respostas da pesquisa.

Figura 1 – Distribuição por cursos dos participantes da pesquisa.



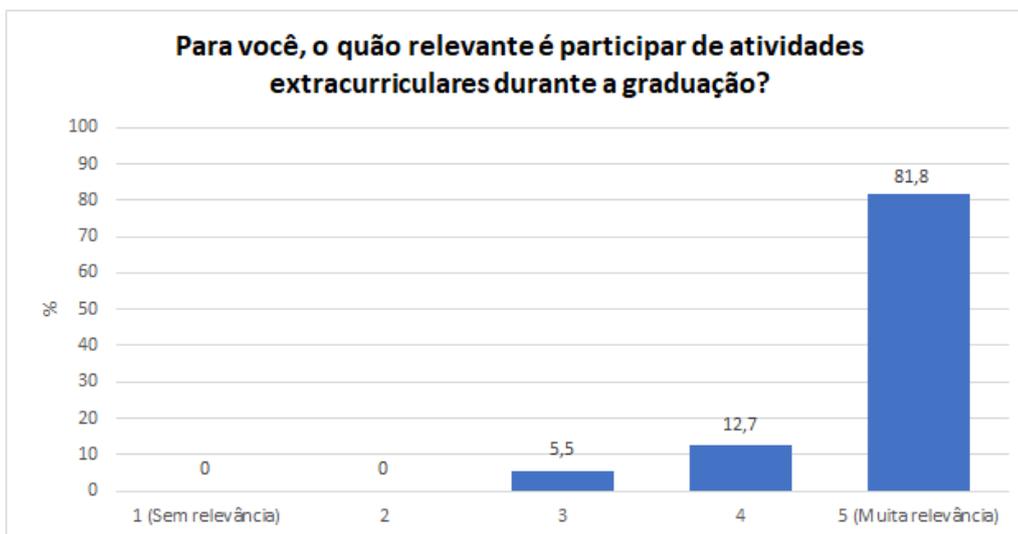
Do total de pessoas, em torno de 94% praticam ou praticaram atividades extracurriculares durante o período de graduação. As atividades tiveram uma distribuição segundo a Figura 2 mostrada abaixo, sendo possível na pesquisa que uma pessoa selecionasse mais de uma atividade extracurricular.

Figura 2 – Tipos de atividades extracurriculares realizadas pelos participantes da pesquisa.



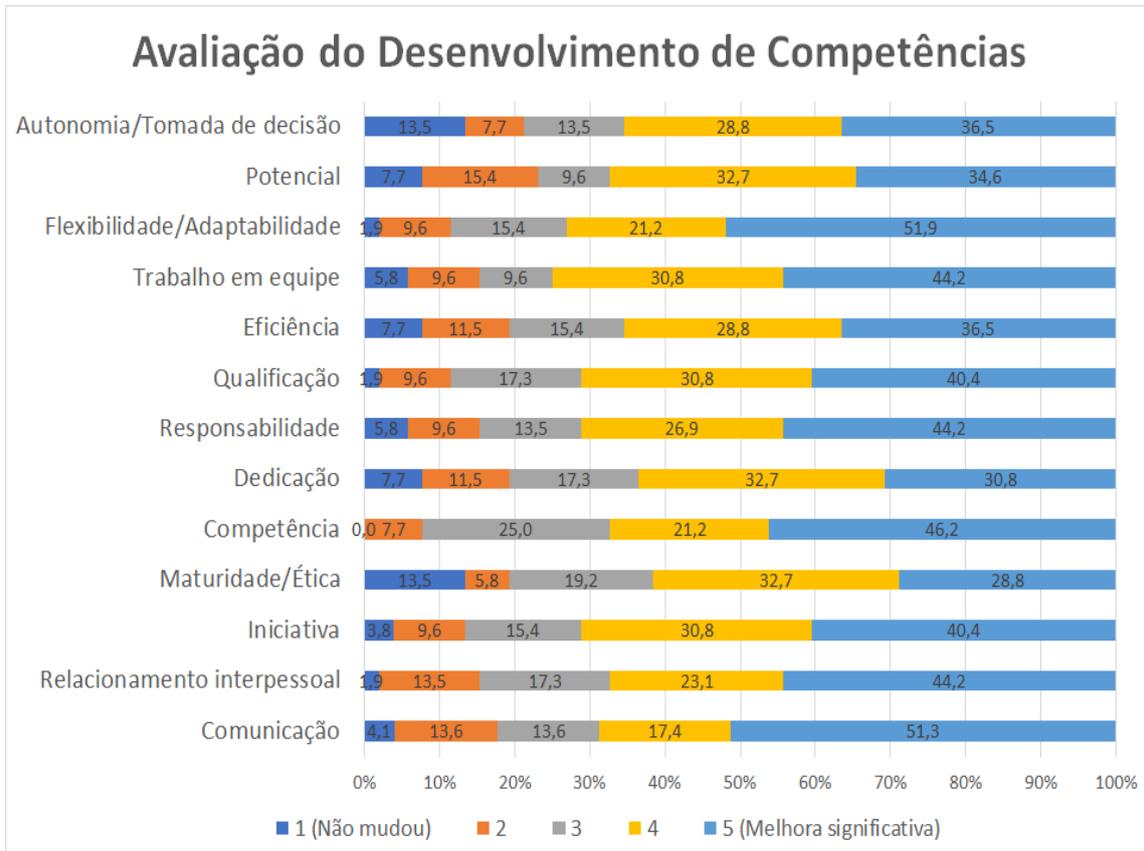
Quanto à relevância da prática de atividades extracurriculares, conforme evidenciado na Figura 3, em torno de 81,8% das pessoas acreditam ser de “muita relevância”, sendo que a categoria “sem relevância” não obteve votos. Do total de pessoas 98% acreditam que as atividades extracurriculares auxiliam ao desenvolvimento de competências.

Figura 3 – Relevância das atividades extracurriculares.



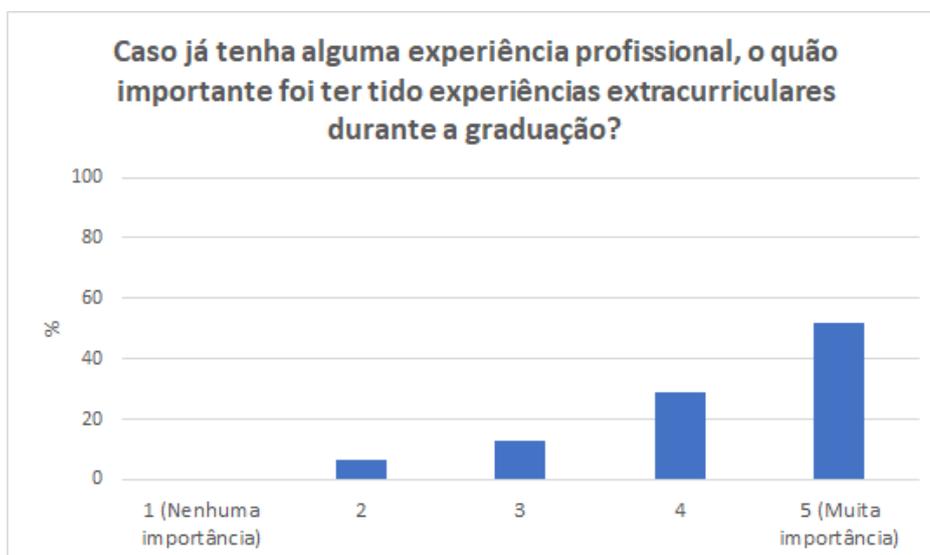
Com o objetivo de avaliar o impacto das atividades extracurriculares no desenvolvimento das competências elencadas como diferenciais para a alta empregabilidade, foram feitas perguntas que necessitassem a avaliação do desenvolvimento de determinada competência, dada a influência da participação em atividades extracurriculares. O resultado dessa avaliação pode ser visualizado através do gráfico da Figura 4 abaixo.

Figura 4 – Impacto das atividades extracurriculares no desenvolvimento de competências profissionais.



Do total de pessoas que contribuíram com a pesquisa, 31 pessoas já haviam tido alguma experiência profissional. Foi, então, pedido que avaliassem o grau de importância da experiência extracurricular para a atuação profissional. O resultado é mostrado na Figura 5 abaixo.

Figura 5 – Impacto das atividades extracurriculares no desenvolvimento de competências profissionais.



#### 4. DISCUSSÃO

A demanda do mercado de trabalho, pelo que se percebe atualmente, ultrapassa os limites da competência técnica e do “Quociente de Inteligência” (QI), dando espaço para a inclusão de questões relativas à competência humana e a “Inteligência Emocional” (IE), (Modesto, 2008). Seguindo o raciocínio de Pastore (2005), o mercado de trabalho não mais contrata pelos diplomas, currículos ou recomendações. Atualmente, o contratado permanece no ambiente organizacional pela qualidade das ideias e pela qualidade da exposição, revelada e evidenciada pela habilidade de argumentação. Ainda, conforme Modesto (2008):

*A habilidade de responder e relacionar-se adequadamente aos estados de espírito, temperamentos e motivação de outras pessoas transformam o indivíduo apto a lidar com empresas, clientes, empregados, fornecedores, acionistas, governantes, comunidade, mídia, tornando-o mais eficiente e produtivo. A integração entre o ensino e o trabalho constitui-se na possibilidade de uma saída da alienação crescente, redefinindo o homem e a sociedade, na qual o tripé básico da educação para todos é o ensino intelectual (cultura básica), desenvolvimento físico (ginástica e esportes) e aprendizado profissional polivalente (técnico e científico). Daí a tendência atual de se formar profissionais polivalentes que devem adquirir conhecimentos de outras áreas, saindo assim, do mundo exclusivo da sua formação e levando-os a descortinarem outros universos. No contexto da educação, o indivíduo não deve se limitar ao conhecimento do que ele é, mas, também, ao conhecimento do que pode vir-a-ser. É nesse enfoque, que se pode analisar as contribuições das vivências humanas e da postura multidisciplinar, no processo ensino-aprendizagem.*

Considerando-se a contribuição das atividades extracurriculares no processo de aprendizagem, tem-se como exemplo o caso das empresas juniores, as quais, conforme estatuto, constituem-se de associações civis, sem fins lucrativos, que são abertas e geridas com a finalidade de preparar os estudantes para o futuro profissional abrindo portas para o mercado de trabalho. Nesse contexto, a experiência vivenciada pelo graduando é uma alternativa para o envolvimento do aluno no meio profissional, possibilitando a realização de contatos com organizações e realizando experiências de relacionamentos interpessoais (Lewinski, S. M., et al, 2009). Ainda, segundo Moretto et al (2004), há nas empresas juniores a disseminação de valores como cultura, ética e cidadania além do desenvolvimento de características como determinação, proatividade, liderança, respeito à liderança, profissionalismo e capacidade de tomada de decisões dinâmicas.

Outro caso de interessante valor para a análise contributiva das atividades extracurriculares é a participação do aluno de graduação em equipes de competição, a exemplo dos projetos Baja SAE, nos quais os alunos devem projetar e construir um veículo *off road* para ser levado à eventos de competição entre equipes de diferentes universidades. De acordo com Ferreira (2011):

*O propósito do projeto Baja SAE é ser uma das ferramentas para auxiliar na formação do profissional de engenharia que atenda às necessidades atuais, ou seja, profissionais autônomos, capazes de trabalhar em equipe, dotados de conhecimentos científicos, técnicos, sistêmicos e com uma visão do todo que compõe o mundo da sua profissão.*

Mediando teoria e prática, o projeto Baja SAE faz com que o aluno desenvolva competências técnicas aliadas a um conhecimento mais profundo de todos os conteúdos previstos para sua formação humanística (Amaral & Cotosky 2007).

Dentro desse contexto, e analisando os resultados obtidos em caráter informacional com a pesquisa realizada, pode-se entender as atividades extracurriculares como importante fator contributivo para o desenvolvimento das competências profissionais em maior requisição no mercado de trabalho atual. A grande maioria dos entrevistados, considerando-se tanto alunos de graduação como engenheiros atuantes, acredita que as atividades extracurriculares contribuiriam para o desenvolvimento dessas competências.

Como complemento à pesquisa, um dos participantes deixou o seguinte depoimento: “O impacto no interesse da graduação foi negativo. Ao ter contato com organizações, projetos, vi que o foco da graduação não era alinhado com o que eu esperava para o meu futuro profissional. Com isso, pude direcionar esforços e consegui meu "emprego dos sonhos". As experiências extracurriculares foram muito mais importantes que a graduação em si”.

## **5. CONCLUSÃO**

É evidente a similaridade da importância dada tanto pelos estudantes de engenharia como também pelos profissionais atuantes para as atividades extracurriculares durante o período de graduação. Isso reflete o melhor entendimento dos profissionais em formação a respeito das novas dinâmicas do mercado de trabalho, em que apenas a formação clássica da engenharia não garante boa empregabilidade. Essa similaridade sugere que os recém-formados atenderão com mais facilidade às atuais expectativas dos ambientes corporativos.

O engenheiro que quer se destacar ao ingressar no mercado de trabalho deve desde o princípio da graduação buscar novas experiências que agreguem valor ao perfil técnico inerente à formação. A visão de que as atividades extracurriculares são uma ótima oportunidade para aplicar na prática os conceitos aprendidos através das disciplinas ainda é muito superficial e falta destaque à questão do desenvolvimento de competências transversais, como trabalho em equipe, habilidade de comunicação, ética dentre outras que foram abordadas na pesquisa realizada no desenvolvimento desse artigo.

Nesse contexto, o ambiente universitário conta com uma grande diversidade de atividades extracurriculares capazes de apoiar o desenvolvimento do futuro profissional. Porém, estas dependem exclusivamente do aluno, visto que cabe a ele a decisão de participar ou não, em quais projetos se envolver e em quais competências focar. Sendo assim, estratégias pedagógicas que reforcem essas questões tão decisivas ao futuro sucesso no ingresso do profissional no mercado de trabalho devem ser mais abordadas, principalmente no início da graduação.

## **REFERÊNCIAS**

Amaral, C. T.; Cotosky, K. R. (2007) Novas abordagens no Ensino Superior: Potencialidades do Ensino Interdisciplinar nos Cursos de Engenharia. In: Encontro de Professores da Educação Superior da Rede Privada de Minas Gerais, 4., 2007, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: UFMG, 2007. p.354-363.

Bennett, N., Dunne & E Carré, C. (2000). Skills Development in Higher Education and Employment. Buckingham: the society for research into higher education and Open University press

Bitencourt, C. & Barbosa, A. C. Q. ( 2 0 0 4 ) . A gestão de competências. Em Bitencourt, C. (org.). Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. (pp. 240-269). Porto Alegre: Bookman

Campos, K. C. de L. et al. (2008) Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, 8, 2, 159-183

Costa, N. (2015) A importância das competências transversais (soft skills) na formação do engenheiro. 82 p. Monografia (Trabalho de Graduação) - Escola de Engenharia de Lorena - Universidade de São Paulo, Lorena.

Da Silva Modesto, M. A., & de Almeida Neto, A. C. (2008). A importância da interdisciplinaridade na formação do engenheiro para sua inserção no mercado de trabalho. Ministério da Educação Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia, 22.

Estienne M. (1997). An organizational culture compatible with employability. *Industrial and Commercial Training*, 29, 6, 194-199

Ferreira, E. G. (2011) Influências do Projeto Baja SAE no ensino da engenharia e no desenvolvimento do aluno. 45f. Trabalho de Graduação (Bacharel em Engenharia Mecânica) – Faculdade de Engenharia do Campus de Guaratinguetá, Universidade Estadual Paulista, Guaratinguetá.

Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed ? *International Journal of Manpower*, 21, 5, 384-399.

Hallier, J. & Butts S. (1999). Employers' discovery of training: self development, employability and the rhetoric of partnership. *Employee Relations*, 21, 1, 80-94.

Le Boterf, G. (2006). Avaliar a competência de um profissional. Três dimensões a explorar. *Reflexão RH*. 60-63. Retirado em 15/06/2017, no World Wide Web: <http://www.guyleboterf-conseil.com/articlesenligness.htm>

Lewinski, S. M., Pilatti, L. A., Kovaleski, J. L., & Frasson, A. C. (2009). Contribuição da Empresa Júnior para desenvolvimento das competências necessárias a formação de Engenheiros de Produção. XVI Simpósio de engenharia de produção, Bauru, São Paulo. Ensino de engenharia de produção: desafios, tendências e perspectiva.

Moretto, L. N, et al. (2004) Empresa Júnior – Espaço de aprendizagem. Florianópolis: Ed. Gráfica Pallotti.

Morosini, M. C. (2001). Qualidade da educação universitária: isomorfismo, diversidade e equidade. *Interface Comunicação, Saúde, Educação*, 5, 9, 89-102

Oliveira, M. A. G. (2000). O novo mercado de trabalho: guia para iniciantes e sobreviventes. Rio de Janeiro: SENAC.

Pereira, M de C. (1999). Como anda o mercado de trabalho? Retirado em 15/05/2017, no World Wide Web: [www.jfsservice.com.br/arquivo/galeria/profissoes\\_coluna\\_monica\\_03/-19k5](http://www.jfsservice.com.br/arquivo/galeria/profissoes_coluna_monica_03/-19k5)

Rabaglio, M. O. (2001). Seleção por competências. São Paulo: Educator

Sant'anna, A. de S.; Moraes, L. F. R. de & Kilimnik, Z. M. (2005). Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. RAE eletrônica, 4, 1