

EMPRESA JÚNIOR, LEGADO ENTRE GESTÕES E UMA PROPOSTA DE SISTEMA DE GERENCIAMENTO

WAGNER LOCH¹; IGOR BARBOSA²; RICARDO MATSUMURA DE ARAUJO³

¹Universidade Federal de Pelotas – wloch@inf.ufpel.edu.br

²Universidade Federal de Pelotas – ibarbosa@inf.ufpel.edu.br

³Universidade Federal de Pelotas – ricardo@inf.ufpel.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Uma Empresa Júnior é uma organização sem fins lucrativos composta por alunos de cursos superiores. É a primeira experiência profissional na vida da maioria de seus integrantes. Outra característica muito comum em Empresas Júnior é uma constante transição entre cargos, visando o aprendizado ao máximo de todos os seus integrantes.

Os estudantes que se inserem em uma Empresa Júnior têm a possibilidade de participar de decisões como líderes, desenvolver habilidades de oratória, gerenciais e criativas. Além disso desenvolvem a aptidão de lidar com futuros clientes e fornecedores, antecipando-se assim ao mercado de trabalho no qual será inserido posteriormente. É interessante salientar que muitos alunos trabalham em corporações como funcionários, estudam e ainda estão envolvidos em projetos da empresa júnior. (ZILIOOTTO; BERTI, 2012)

A insuficiente experiência aliada a trocas constantes de cargos geram alguns contratemplos que normalmente são herdados pelas gestões de diretorias futuras. A falta de cobrança leva os integrantes a perpetuarem esses problemas, visto que em pouco tempo não será mais sua função a solução do mesmo.

A falta de intercomunicação entre gestões e a morosidade na obtenção de experiência são o foco deste trabalho. Apresentaremos uma proposta de sistema de gestão que pode suprimir em parte essas adversidades.

2. METODOLOGIA

A participação e convivência numa Empresa Júnior por um considerável período de tempo e o discernimento de que alguns procedimentos aplicados poderiam ser otimizados fazem parte da metodologia deste trabalho.

Foram analisadas pastas de documentos, planilhas e atas preenchidas por Diretores e Conselheiros da Empresa Júnior de Computação da UFPel (Universidade Federal de Pelotas) – HUT8. Constatou-se claramente dois problemas, a grande rotatividade dos integrantes da empresa e a discrepância de habilidades dos mesmos, o que leva a diferença na qualidade entre gestões, algumas com legados exemplares e outras a desejar. Levanta-se então o questionamento de como manter a qualidade da gestão constante. A justificativa encontrada foi aumentar a comunicação.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A perda de tempo para reverter situações criadas pela falta de comunicação pode comprometer a produtividade e gerar conflitos, a melhor saída para evitar esse tipo de problema é investir em comunicação interna (LIMA, CARLOS ALBERTO DE ALMEIDA, 2009). Pelo fato da Empresa Júnior ter uma frequente

mudança entre cargos e grande parte de seus integrantes permanecerem insuficientes períodos de tempo para o completo entendimento de suas atribuições, conforme percebemos pelo Gráfico 1, alguns diretores estiveram muito mais tempo em suas atribuições, enquanto outros estiveram um curto período de tempo. Os diretores que assumiram a diretoria tendo pouco período de convivência na Empresa, tiveram suas gestões prejudicadas, levando em conta que a comunicação interna e o compartilhamento de informações ficaram fortemente prejudicados.

Uma solução para orientar e aprimorar a habilidade de novos Diretores e Conselheiros seria o desenvolvimento de um sistema de gestão simples, porém que deixasse todos a par da atual situação da empresa. No sistema teríamos o cadastro de quem entra e sai da empresa, bem como o histórico de contribuições para a mesma, onde seria facilmente realizada uma análise e o levantamento de legados que cada gestão deixara para outra. Também seria possível o desenvolvimento de um gerador de documentos, evitando assim o atraso e consequentemente multas que podem ser oriundas da falta de conhecimento na entrega de declarações, por exemplo. Por fim, teríamos um sistema para dar instruções de auxílio aos próximos diretores.

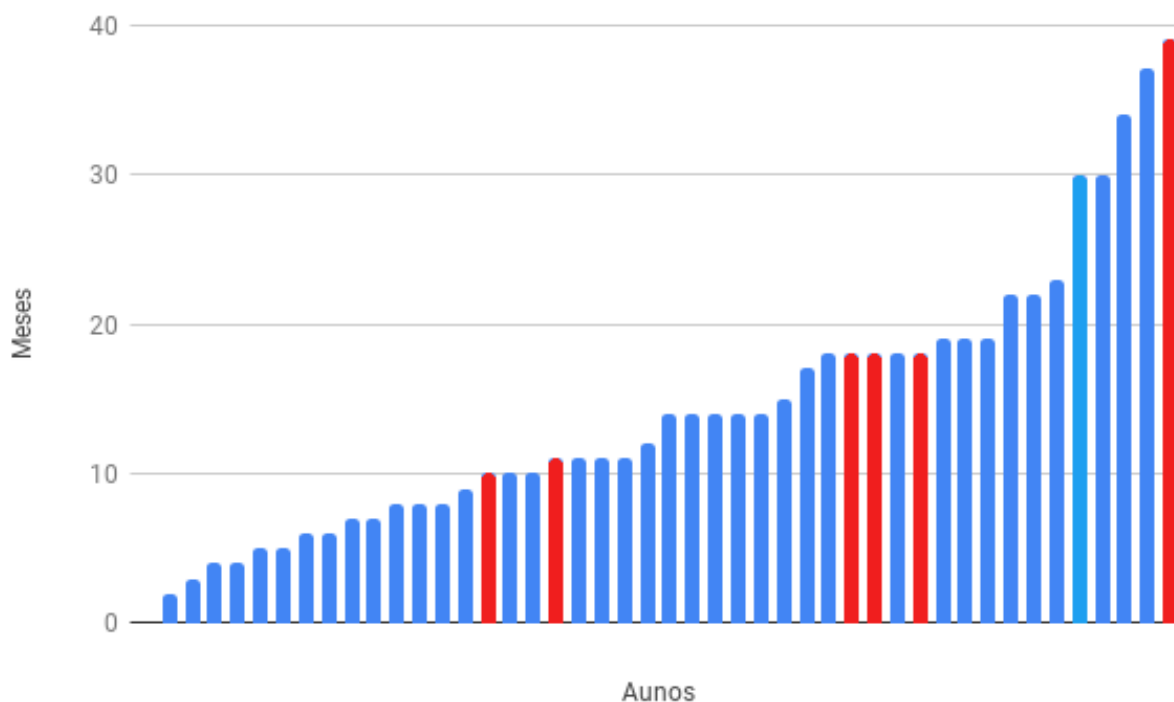


Gráfico 1 - Quantidade de meses dos integrantes ativos da Hut8 de 2014 a 2018.
Diretores demarcados em vermelho.

4. CONCLUSÕES

A realização deste trabalho salientou problemas frequentemente encontrados na administração de Empresas Júnior. A grande maioria das adversidades são insignificantes e facilmente administradas, porém a de maior complexidade é a falta de comunicação entre gestões.

O gerenciador proposto aqui é capaz de amenizar o problema, mas é com trabalho, dedicação e seriedade de seus integrantes que a Empresa continuará desenvolvendo o seu bem mais precioso, o aprendizado.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIMA, CARLOS ALBERTO DE ALMEIDA. Falhas na comunicação interna de uma empresa, podem comprometer Resultados? Acessado em 23 ago. 2018. Online. Disponível em: www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/falhas-na-comunicacao-interna-de-uma-empresa-podem-comprometer-resultados/27551/

ZILIOTTO, Denise Macedo; BERTI, Ariete Regina. A Aprendizagem do Aluno Inserido em Empresa Júnior. **Revista Conexão UEPG**, Brasil, v.8, n.2, p.210-217, 2012.