



EMPRESA JÊNIOR: ANÁLISE DA SUA INFLUÊNCIA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E NA EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA BRASILEIRA

DOI: 10.37702/2175-957X.COBENGE.2024.4898

Autores: LóREN LETÍCIA ROCHA SANTOS, MATEUS FILIPE DE AZEVEDO, HELBERT JUNIOR, MARCOS TAYLOR RODRIGO DE CASTRO, LUCAS ROCHA NATIVIDADE, CARLOS ALBERTO PEREIRA

Resumo: Este documento apresenta como objetivo descrever as atividades de extensão, a eficácia dessas atividades e os aspectos positivos relacionados ao projeto de extensão Minera Jr., Empresa Jênior do curso de Engenharia de Minas da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). As atividades de extensão são fundamentais para o cumprimento das diretrizes curriculares estabelecidas para os cursos de graduação, além de aproximar a universidade da comunidade. Durante a execução deste trabalho foi realizada coleta de dados com ex-integrantes da empresa jênior, buscando mapear o impacto positivo que tal projeto de extensão promoveu, bem como foi realizada uma revisão de literatura sobre extensão universitária no Brasil mostrando sua evolução. Destacam-se como resultados: 55,5% dos participantes da pesquisa estavam estagiando e 25,9% atuavam como engenheiros de minas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Projeto de extensão, Universidade, Ensino, UFOP

EMPRESA JÚNIOR: ANÁLISE DA SUA INFLUÊNCIA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E NA EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA BRASILEIRA

1 INTRODUÇÃO

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), destacando a sétima competência, expõe como uma das finalidades do conceito da Extensão Universitária: “aberta à participação da população, visando a difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.” (BRASIL, 1996). Sob esse viés legislativo e conforme Rodrigues *et. al* (2013), subentende-se que o cenário extensionista abrange inúmeras ações acadêmicas para além das salas de aula e do conteúdo teórico oferecido pela universidade, colocando-as em prática nas atividades de extensão, isto é, no âmbito social, por meio de empresas juniores e projetos sociais. Ou seja, a Extensão Universitária traça uma linha tênue entre universidade e sociedade, tendo em vista a troca de conhecimentos e informações, tornando, portanto, essa conjuntura multi, inter e transdisciplinar.

Este artigo expõe a construção e aperfeiçoamento da Extensão, no que tange à Minera Jr., apresentando a influência do projeto na vida de estudantes universitários, seja no âmbito pessoal ou em suas áreas profissionais e acadêmicas de atuação. Tal contribuição concerne ao desenvolvimento direto e indireto em espírito de liderança, lado empreendedor, relações interpessoais e aproximação do discente em relação ao mercado de trabalho, empresas seniores e afins.

Assim, o objetivo deste trabalho foi traçar o histórico extensionista na educação, com foco no Brasil, bem como opiniões concretas daquilo que os estudantes vivenciaram ao longo da jornada em um projeto de extensão da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), especificamente a Minera Jr. desde o seu surgimento, com outras nomenclaturas e início da integração ao Movimento Empresa Júnior (MEJ), aos dias atuais, com a consolidação no mercado, marca e protagonismo no cenário estudantil da mineração, através da oferta de oportunidades de capacitação e diversos aprendizados. Para tanto, serão apresentados pontos de vista sobre a participação de pós-juniores na empresa supracitada e, por conseguinte, discussões teóricas sobre os aspectos levantados, compreendendo a Extensão, a influência social e interna, entre outros.

1.1 A história da extensão universitária

A Extensão Universitária é uma das três áreas pertencentes às universidades, para nomeá-las, Ensino, Pesquisa e Extensão. No Brasil, ela surgiu, como entendida atualmente, na década de 1960, no entanto, sua curricularização teve início no Plano Nacional de Educação (PNE) da década de 2000 (GADOTTI, 2017). De acordo com o Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições de Educação Superior Públicas Brasileiras (FORPROEX), a Extensão é uma articulação entre a Universidade e a Sociedade, viabilizando a relação transformadora entre elas. Bem como a Constituição de 1988, que estabeleceu o caráter de indissociabilidade entre essas duas partes e definiu a extensão com uma finalidade para as Universidades (GADOTTI, 2017).

A Extensão Universitária surgiu na Inglaterra, no século XIX, como educação continuada, destinada à população adulta menos favorecida que não tinha acesso à

universidade (GADOTTI, 2017). No Brasil, ela teve início em 1931, quando foi citada no Estatuto da Universidade Brasileira, com a função de divulgar pesquisas e, assim como na Inglaterra, atendia o público mais instruído da sociedade. Foi somente na década de 1960 que a Extensão passou a ter a característica de indissociabilidade do ensino e da pesquisa, além de estar relacionada a compromissos sociais, como é conhecido atualmente, muito em função dos movimentos sociais dessa década, como União Nacional dos Estudantes (UNE) (GADOTTI, 2017). Nessa mesma década, passou a ser atividade obrigatória nas universidades brasileiras, mudança que se deu após o Golpe Militar de 1964 e tinha como intenção conscientizar o corpo social sobre os direitos sociais e humanos.

Ademais, a criação do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras, conhecido hoje como Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições de Educação Superior Públicas Brasileiras (FORPROEX), em novembro de 1987, foi importante para estabelecer a extensão como atividade indissociável do ensino e da pesquisa e que viabiliza a relação transformadora entre universidade e sociedade. Para mais, a Constituição de 1988 estabeleceu a extensão como uma das finalidades da Universidade e atribuiu a característica de via de mão dupla, isto é, seria necessário garantir a troca de saberes populares e acadêmicos, sendo uma maneira de restabelecer a democracia e a educação no país (GADOTTI, 2017).

A curricularização da extensão surgiu primeiramente no Plano Nacional de Educação (PNE), entre 2001 e 2010, e ressurgiu no PNE de 2014. Em ambos, uma das metas era garantir que 10% (dez por cento) das atividades da graduação fossem de caráter extensionista, além disso, em 2014, acrescenta-se ainda que tais créditos deveriam ser, prioritariamente, para áreas de grande pertinência social. Em segundo plano, é válido analisar que o Plano Nacional de Extensão Universitária estabelece a via de mão dupla, mas isso é definido com a prática, cabendo, assim, a universidade permitir essa troca de conhecimentos acadêmicos e populares.

Na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), a Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEX) é o órgão responsável pelas atividades extensionistas e culturais da universidade. Para atender as atividades das empresas juniores, há também a Central de Empresas Juniores (CEJ), responsável por monitorar e auxiliar as EJs, além de regulamentar a relação da UFOP com as suas Empresas Juniores e certificar as atividades realizadas.

1.2 Minera Jr.

A Minera Jr. é a Empresa Júnior de Engenharia de Minas da Escola de Minas da Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP. Sua fundação ocorreu em 2007, sendo posteriormente reestruturada em 2014 por um grupo de ex-membros notáveis: Almiro Santana Junior, Carolina Cardoso Takano, Elder Lucas Sant'Anna Ferreira Ribeiro, Pedro César Pereira Gonçalves, Pedro Henrique Neuppmann, Raphaela Assis Ferreira e Sérgio Henrique Ferreira Catapreta.

A empresa é uma entidade estudantil que se enquadra como projeto de extensão, e que, desde sua fundação, opera sem fins lucrativos, onde toda verba acumulada é revertida em capacitações para os membros, participação em eventos de interesse e custeio de transporte, alimentação e execução dos projetos absorvidos. Tendo como foco principal a consultoria mineral, assim, a Minera Jr. busca proporcionar vivência, experiências profissionais, fomentar o trabalho em equipe, sentimento de pertencimento no ambiente acadêmico, além de um ambiente de aprendizado para os alunos do curso, favorecendo possíveis conexões e associações práticas do ambiente acadêmico no mercado de trabalho como seu objetivo central.

No dia a dia da empresa, os projetos da Minera Jr. são concebidos e conduzidos de maneira integral pelos seus membros, abrangendo todas as etapas, desde a identificação inicial, planejamento e precificação, até a execução. Os membros da organização desempenham papéis cruciais em diversas fases do ciclo do projeto, contando com o suporte de professores e profissionais da área. Essa dedicação e envolvimento profundo dos membros, não apenas promovem o seu crescimento pessoal e profissional de forma notável, mas, também, geram benefícios para a comunidade em que a Minera Jr. está inserida e opera.

Na história do Departamento de Engenharia de Minas (DEMIN), a integração com o MEJ teve início em 1995 com a ENGEMIN Consultoria Júnior, Empresa Júnior (EJ) que chegou a contar com 26 membros, entretanto, infelizmente, ela foi desativada em 2004. No ano de 2007, surgiu uma nova EJ, a Exploiter, que contou com 24 membros, mas também foi desativada no ano de 2013. Atualmente, a Minera Jr. continua a tradição do departamento dentro do MEJ, um movimento fundado pela necessidade dos alunos de graduação de colocar em prática os conhecimentos obtidos na faculdade e, assim, conhecer as diversas ferramentas de gestão utilizadas no mercado de trabalho. O MEJ é composto por diversas instâncias, que, a partir da vivência empresarial, buscam formar futuros empreendedores e lideranças, comprometidos a mudar o futuro do país. Sempre prezando pela melhoria contínua e operando com eficiência e excelência em suas seis diretorias: Administrativo e Financeiro, Comunicação, Gestão da Qualidade, Gestão de Pessoas, Presidência e Projetos, a Minera Jr. se consolida cada vez mais como uma empresa de sucesso no movimento.

Ao longo dos quase 10 anos de atuação, a EJ em questão conquistou espaço de atuação: uma sala dentro do prédio do Departamento de Engenharia de Minas da UFOP. Bem como estabeleceu um processo seletivo sólido, que recruta alunos a partir do segundo semestre do curso, além de ter estabelecido sua estrutura interna, seguindo o organograma apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Organograma Institucional de 2023



Fonte: Autor, 2023

A Minera Jr. contribui efetivamente para a curricularização da extensão dentro do departamento. Ela faz parte das Atividades Acadêmico-Científico-Culturais (AACC), segundo a Resolução CEMIN 001/2021, contribuindo para até 90 horas de atividade. Tendo aproximadamente 200 integrantes até o momento, considerando os membros atuais e pós-juniores e, segundo a tabela de Atividades de Extensão da Universidade, apresentando o Departamento de Engenharia de Minas (DEMIN) com 15 h-a de atividades extensionistas em 2023, analisa-se, portanto, o impacto dentro das atividades do curso.

2 METODOLOGIA

Para realização do artigo, criou-se um questionário enviado via *link* de aplicativo *WhatsApp* aos ex-membros da EJ. O questionário foi desenvolvido no aplicativo *Google Forms*, onde foram criadas 5 (cinco) perguntas, sendo todas elas obrigatórias. Este questionário ficou disponível para resposta durante 36 (trinta e seis) dias e teve 27 (vinte e sete) respostas, que permitiu a realização de algumas análises em gráficos que serão apresentadas a seguir, dentro dos resultados e discussões.

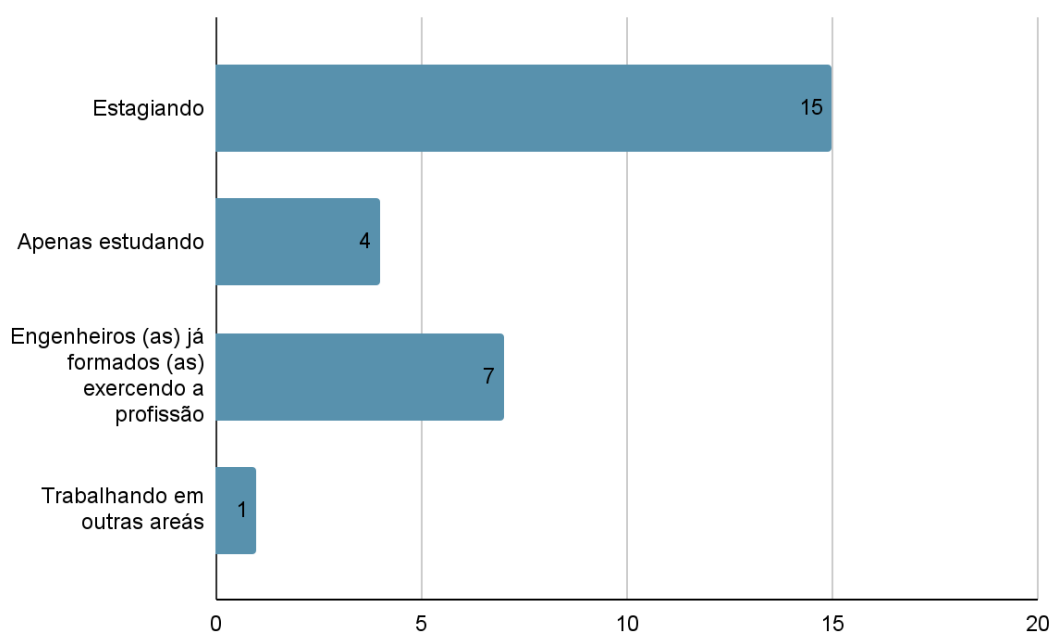
Utilizaram-se, também, como fonte de pesquisa para a revisão bibliográfica, artigos embasados na temática de extensão universitária: Brasil (1996), Gadotti (2017), Rodrigues *et al.* (2013) e Silva (2020), de modo que os pesquisadores apontaram a vasta importância do cenário extensionista para o desenvolvimento do discente, que influencia diretamente nas dimensões sociais, acadêmicas e profissionais dos mesmos.

3 DISCUSSÃO E RESULTADOS

O trabalho de Souza *et al.* (2019) salientou o papel importante da Minera Jr. Mostraram que em 2018 houve um aumento de 33 para 50 inscritos no processo de seleção da Minera. A empresa ofereceu cursos nas áreas de softwares, comunicação, chamando atenção para *Excel* avançado que durante a pandemia foi ferramenta importante nos estágios dos alunos.

A coleta dos dados aconteceu de forma online, através da plataforma Google Formulário, e contou com a participação de 27 (vinte e sete) pós-juniors da Minera. Conforme ilustrado no Gráfico 1, é possível observar a distribuição atual das posições ocupadas pelos respondentes, e chegou-se à conclusão que a maioria dos membros que se disponibilizaram a explanar suas experiências, já estão em atividade no mercado, seja como estagiário ou contratado efetivamente. Conjuntamente a uma parcela em menor escala, que está somente estudando (quatro pessoas). Dentre todos os antigos voluntários entrevistados da organização em pauta, 15 (quinze) estão em atividade estagiária e 8 (oito) já estão inseridos no mercado, isto é, atuam em empresas seniores. Além disso, há ex-membros da supracitada que trabalham externamente à área da mineração, como uma forma de se manter na Universidade enquanto estudam, em outras palavras, buscam atividades extracurriculares e com retorno financeiro, para garantir a permanência na cidade de Ouro Preto-MG – manutenção dos custos de vida em geral.

Gráfico 1 – Posição atual dos pós-juniors



Fonte: Autor, 2023

Um ponto interessante a se observar é que sete já se formaram em Engenharia de Minas e outros 15 (quinze) estão estagiando. Assim, é importante ressaltar que todos eles já experienciam diretamente o mercado de trabalho, mostrando a força e a importância que a Minera Jr. exerce na formação das pessoas, agregando *soft skills* – oratória, liderança e trabalho em grupo, além da experiência em projetos laboratoriais, que se interligam ao trabalho exercido nas empresas de mineração. A EJ (Empresa Júnior) oferece diversos cursos gratuitos aos voluntários, como o *PowerBI*: uma importante ferramenta para a

análise de dados, além da possibilidade em absorver capacitações em diversas áreas, proporcionadas pelas diretorias nas quais estão inseridos, ou externamente também.

Vale *et al.* (2018) pesquisaram sobre a atuação das empresas juniores no Brasil e destacaram que 59% oferecem palestras, 44% cursos, 41% desenvolveram projetos para capacitação profissional, 33% desenvolveram de projetos para assistência e promoção social, 18% atuaram em projetos já existentes na comunidade externa. Em relação a Minera destacam-se os três primeiros elencados.

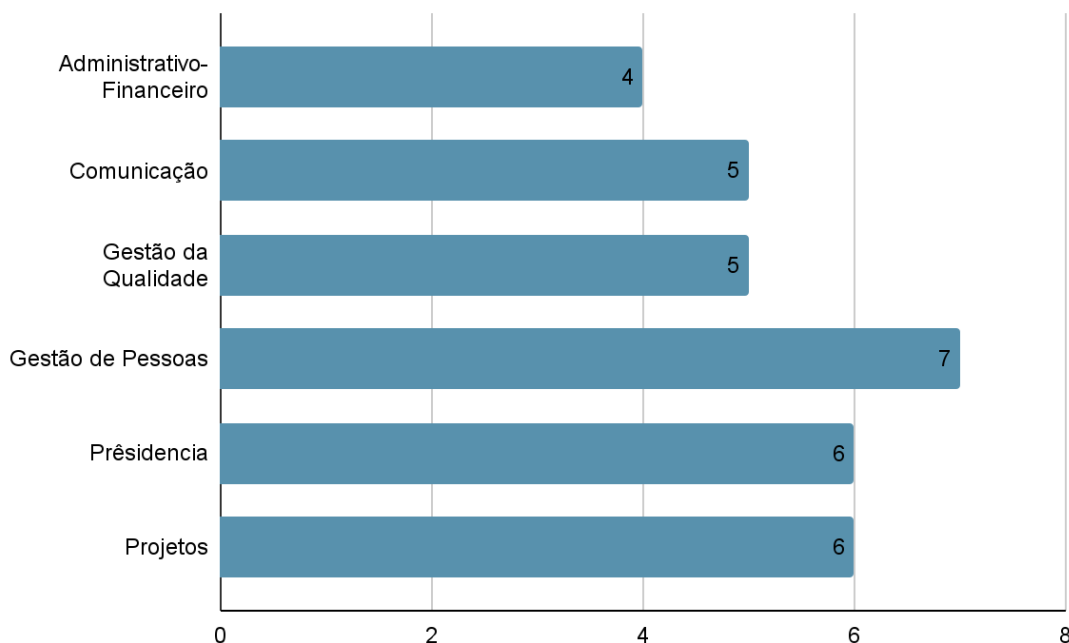
Nota-se, portanto, que o mais importante ofertado pela Minera Jr. é a bagagem. O membro que participa da empresa, torna-se mais preparado para o mercado de trabalho, sabendo lidar com as adversidades e contratempos que poderá encontrar no mercado, além da habilidade em resolver problemas e trabalhar em grupo, que é uma característica fundamental para todas as áreas. Tendo em vista a inserção em uma esfera caracterizada por diferentes pessoas, as quais expõem opiniões divergentes, sendo um fator crucial para aprimorar ainda mais as relações humanas. A experiência que um âmbito modelado dessa forma proporciona, é única e irredutível para um estudante, pois pode-se viver, de certa forma, o dia a dia da carreira que pretende seguir, vivenciando conhecimentos vistos apenas em teoria, nas salas de aula para a prática, em projetos específicos voltados à caracterização mineralógica, beneficiamento mineral, pesquisa mineral, testes laboratoriais e outros, somados a aspectos ligados ao relacionamento com pessoas jurídicas, corporações globais e demais clientes, fatores que ampliam, demasiadamente, o *networking* intrínseco à Minera Jr..

Basicamente, tudo em uma organização júnior se relaciona diretamente com uma grande empresa. Desde a dinâmica de se trabalhar em grupo, com as diversas personalidades em que se faz necessário dialogar e conviver em harmonia, até a criação de responsabilidade e o cumprimento de metas e prazos estabelecidos – comprometimento para com seu local de trabalho.

É de suma importância se dedicar e aproveitar as várias oportunidades concedidas enquanto membro, tendo em vista que este projeto de extensão é moldado em seriedade e expõe um dos artifícios que mais engrandecem e antecipam o lado interno de uma indústria, somado à convivência com possíveis futuros colegas de profissão. Para fomentar essa dedicação dos membros, a organização júnior pratica ativamente um de seus valores internos – valorizar e reconhecer pessoas – a fim de manifestar continuamente a confiança e integração das mesmas dentro a empresa.

Não existe um tempo limite para se permanecer dentro da empresa, muita das vezes, há uma rotatividade elevada de membros. Portanto, é perceptível que existem integrantes que permanecem dois anos ou mais atuando na companhia, e outros que ficam apenas o tempo mínimo, estabelecido em dois períodos, em conformidade com o estatuto da EJ, além dos diversos membros aprovados nos processos trainees realizados. No que diz respeito aos entrevistados, pode-se observar no Gráfico 2 que sete já fizeram parte da Diretoria de Gestão de Pessoas, seis já participaram das Diretorias de Projetos e de Presidência, cinco das Diretorias de Qualidade e de Comunicação e quatro da Diretoria de Administrativo e Financeiro, ou seja, evidencia a série de opiniões distintas para compor o artigo em pauta, já que os integrantes deste estudo exibem a visão de todas as diretorias que compõem a empresa – exterioriza o caráter positivo de cada uma e constitui uma imagem assertiva da Minera Jr. para com o futuro dos pós-juniores.

Gráfico 2 – Participação nas diretorias



Fonte: Autor, 2023

Ao realizar o contato com os antigos membros, foi pedido um relato a eles sobre a importância da Minera Jr. em sua formação. Érica, que fez parte da Diretoria de Gestão de Pessoas por cerca de dois anos, disse o seguinte: “A vivência na Minera Jr. foi de grande contribuição para o desenvolvimento das minhas habilidades pessoais e profissionais. Uma experiência ímpar que, até os dias atuais, faz diferença significativa na minha carreira. Por trabalhar, atualmente, em uma empresa de consultoria, percebo o quanto carregar a bagagem de ter sido parte de uma Empresa Júnior tem papel fundamental na minha jornada.”, ou seja, é visível que a influência da Minera Jr. é atemporal, tratando-se de uma experiência singular aos membros participantes.

Outro depoimento interessante foi de Fransel, ex-membro da Diretoria de Projetos, por aproximadamente dois anos e meio, também relatou a sua experiência: “A Minera Jr. teve um papel essencial na minha vida. Lá, pude realizar projetos, gerenciar equipes, negociar e me relacionar com clientes, fazer orçamentos, aprender a mexer e usar softwares úteis no dia a dia do trabalho, estar em contato com uma empresa multidisciplinar (seis diretorias) e plural (no sentido de grande diversidade), entrei em contato com assuntos da Mineração, que antes nunca tinha visto, além de aprender muito e colocar muita coisa em prática (geralmente durante a graduação temos poucas oportunidades de aplicar na prática). Agora, já com mais maturidade e após sair da Empresa Júnior, prestei vários processos seletivos de estágio e o fato de ter feito parte de uma Empresa Júnior te diferencia dos demais concorrentes. Atualmente, estou na Nexa e lido muito bem com minha função, pois ela se parece com o que já fazia na Minera Jr., sou muito grato por tudo que vivi e aprendi lá dentro.”. À vista do exposto pelo supracitado, é cognoscível que vivenciar um projeto extensionista, embasado nessa metodologia de empreendedorismo, conceitua um passo fundamental para se lançar ao mercado de trabalho em sua área de atuação com maior facilidade, tencionando as propriedades singulares de conhecimento adquiridos empiricamente, adequando a questões internas de um local de trabalho, padronização de aspectos fundamentais para o seu contínuo funcionamento e afins, isto é, tal metodologia pode gerar uma melhor adaptação aos padrões internos, desde a cultura

previamente estabelecida ao cotidiano em si – realização das funções como integrante da equipe.

Isto posto, indica a linha tênue que a Minera Jr. traça na formação pessoal e profissional dos seus membros, em outras palavras, refere-se a uma experiência singular em aprendizado dentro da área de atuação, aprimoramento do aspecto de liderança em cada participante, melhorias individuais (argumentação, conversação, perda da timidez e afins), resolução de problemas inesperados e repentinos (capacidade em lidar com conflitos), aperfeiçoamento das relações sociais em inúmeras dimensões, desde internamente, com os colegas de EJ, bem como com clientes, empresas seniores, corpo docente da Universidade, integrantes do Colegiado e Departamentos, entre outros. Todo enquadramento fundamenta-se na opinião dos entrevistados em geral, que revelam, nitidamente, a importância de ter adentrado na Minera Jr., esta que se transformou em um passo maior para alcançar o objetivo dos pós-juniores em atuar em sua área de formação: a mineração. Assim, subentende-se o diferencial por trás da companhia em questão para o futuro de seus antigos e atuais membros, através da positividade exacerbada no que tange ao estudo realizado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Minera Jr. surge como um elemento que complementa a formação acadêmica e profissional dos estudantes do curso de Engenharia de Minas da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), alinhando-se com os preceitos da extensão universitária e cumprindo sua missão de promover vivências práticas, desenvolvimento de habilidades e integração com o mercado de trabalho. Através de uma abordagem multidisciplinar e empreendedora, a Minera Jr. proporciona aos seus membros uma experiência única, que vai além do conteúdo teórico das salas de aula, preparando-os para os desafios e demandas do setor mineral. Ao longo dos anos, a Minera Jr. consolidou-se como uma referência dentro do Departamento de Engenharia de Minas. Portanto, fica evidente que a atuação da Minera Jr. vai além dos projetos realizados e das consultorias prestadas, deixando um legado de aprendizado, crescimento e transformação pessoal e profissional na vida de seus membros e na comunidade acadêmica como um todo e certamente será uma contribuição importante no cumprimento aos 10% das atividades de extensão

AGRADECIMENTOS

A Universidade Federal de Ouro Preto, Escola de Minas, Fundação Gorceix, Minera Jr., pós-juniores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1996.

GADOTTI, M. **Extensão universitária: para quê?** Disponível em: https://www.paulofreire.org/images/pdfs/Extensão_Universitária_-_Moacir_Gadotti_fevereiro_2017.pdf. Acesso em: 06 jul. 2023.

MINERA JÚNIOR. Empresa Júnior da Engenharia de Minas. Disponível em: <https://www.minerajr.ufop.br/>. Acesso em: 05 abr. 2023.

RODRIGUES, Andréia Lilian Lima, *et al.* **Contribuições da extensão universitária na sociedade.** Cadernos de Graduação: Ciências Humanas e Sociais, v. 1, n. 16, p. 141-148, mar. 2013.

SILVA, Wagner Pires. **Extensão Universitária: um conceito em construção.** Revista Extensão & Sociedade, Rio Grande do Norte, v.1, n.2, p. 21-32, 2020.

SOUZA, D. J. B.; NOGUEIRA, F.C.; PEREIRA, C. A. A contribuição da Minera JR. para a formação dos alunos de Engenharia de Minas da UFOP. In: Cobenge 2019, Fortaleza. XLVII Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia (COBENGE) e 2º Simpósio Internacional de Educação em Engenharia da ABENGE. Fortaleza: XLVII Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia (COBENGE) e 2º Simpósio Internacional Educacional, 2019. v. 1. p. 1-8.

VALE M. A., ANDRADE A. R., CÂNDIDO A.C. Atuação de Empresas Juniores Fluminenses na Tríade Universitária. XV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT, Associação Educacional Dom Bosco, outubro de 2018, pg. 1-12.

JUNIOR ENTERPRISES: ANALYSIS OF ITS INFLUENCE ON PROFESSIONAL TRAINING AND BRAZILIAN UNIVERSITY EXTENSION

Abstract: *This document presents aims to describe the extension activities, the effectiveness of these activities and the positive aspects related to the extension project Minera Jr., Junior Company of the Mining Engineering course of the Federal University of Ouro Preto (UFOP). Extension activities are fundamental for compliance with the curricular guidelines established for undergraduate courses, in addition to bringing the university closer to the community. During the execution of this piece of work, data collection was carried out with former members of the junior company, seeking to map the positive impact that such an extension project promoted, as well as a literature review was carried out on university extension in Brazil showing its evolution. They stand out as results: 55.5% of the research participants were interning and 25.9% worked as mining engineers in the labour market.*

Keywords: *Extension project, University, Teaching, UFOP.*

