

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO



1290005045



FE

TCC/UNICAMP C157e

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**A EXPERIÊNCIA DE UMA EMPRESA JÚNIOR NA EDUCAÇÃO:
POSSIBILIDADES E PERSPECTIVAS**

CAMILA NASCIMENTO CAMPOS

ORIENTADOR: PROFº DRº SALVADOR SANDOVAL

CAMPINAS

2010

UNICAMP - FE - BIBLIOTECA

2010.01.00

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

**A EXPERIÊNCIA DE UMA EMPRESA JÚNIOR NA EDUCAÇÃO:
POSSIBILIDADES E PERSPECTIVAS**

CAMILA NASCIMENTO CAMPOS

ORIENTADOR: PROFº DRº SALVADOR SANDOVAL

Trabalho final apresentado como
requisito para conclusão do curso de
graduação em Pedagogia na Faculdade
de Educação da Universidade Estadual
de Campinas/UNICAMP.

CAMPINAS

2010



UNIDADE:	FE
Nº CHAMADA	Faculdade Unicamp
C157e	
V:	EX:
Tombo:	5045
PROC.:	134110
C:	EX
PREÇO:	11,00
DATA:	05/10/10
CÓD. TÍTULO:	771807

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca
da Faculdade de Educação/UNICAMP**
Bibliotecária: Rosemary Passos – CRB-8ª/5751

C157e	Campos, Camila Nascimento A experiência de uma Empresa Júnior na educação: possibilidades e perspectivas / Camila Nascimento Campos. -- Campinas, SP: [s.n.], 2010. Orientador: Salvador Antonio Mireles Sandoval. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. 1. Ensino superior. 2. Movimentos estudantis. 3. Empresa e educação. I. Sandoval, Salvador Antonio Mireles. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. IV. Título.
	10-202-BFE

Dedico esse trabalho a Deus, que em todos os momentos me fez forte para sempre prosseguir em busca de meus sonhos.

Aos meus pais, Antonio e Ivani, que se fizeram alicerce para que eu pudesse ter todos os meus “sonhos bons” realizados, e aos quais eu dedico amor e carinho eternos.

Aos meus irmãos, Bruno e Lucas, os quais a companhia, a opinião e o sorriso me são indispensáveis.

A todos aqueles que ainda acreditam na bondade humana, na beleza dos seus sonhos, e se dedicam a fazer um mundo mais digno a cada dia.

AGRADECIMENTOS:

Agradeço aos meus pais, Antonio e Ivani, pela presença em todos os momentos. Agradeço também por me serem exemplos e me ensinarem de uma forma muito mais intensa do que somente a forma verbal, qual é o verdadeiro sentido das palavras “família”, “união” e “amor”.

Aos graduandos e amigos Bianca, Daniel, Fernanda, Lígia, Márcio e Marisa, pela confiança, pelo empenho e por se fazerem atores principais nesse trabalho.

Ao meu professor e orientador Salvador, por acreditar no meu trabalho, e me auxiliar a enxergar com maior clareza e entendimento as relações sociais que se estabelecem a todo o momento dentro do processo educacional, o que foi muito importante para o desenvolvimento dessa pesquisa.

Aos sempre presentes e essenciais amigos da República Escargot por cada momento bom ou melhor ainda, divididos e vividos intensamente.

Aos membros do Núcleo de Empresas Juniores da Unicamp, pela prontidão e disposição em ajudar, seja fornecendo dados ou esclarecendo conceitos.

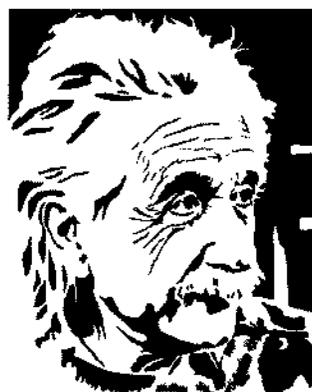
A Andréia e Daniela, ex-presidentes da Práxis, pela paciência, simpatia e disposição em ajudar no levantamento de dados históricos sobre essa Empresa Junior.

Ao professor Vicente, pela disponibilidade em fazer a segunda leitura desse trabalho.

A todos os professores que discutiram conosco, e assim ampliaram nossa visão sobre os prós e contras a respeito da existência de uma Empresa na Faculdade de Educação da Unicamp.

“A mente que se abre a uma nova idéia jamais voltará ao seu tamanho original.”

(Albert Einstein)



RESUMO:

O presente Trabalho de Conclusão de Curso vinculado ao curso de graduação em pedagogia pela Faculdade de Educação da Unicamp, procura refletir sobre a contribuição de uma Empresa Júnior para a formação integral de graduandos em pedagogia, que tipo de capacidades e habilidades esse tipo de organização traz para compor o aprendizado dos alunos universitários; pensar sobre como seria uma Empresa Júnior na Faculdade de Educação, analisando a viabilidade e relevância desse tipo de organização estudantil dentro de um curso que tem como foco a formação de educadores e professores.

O único órgão representativo dos estudantes da Faculdade de Educação da Unicamp encontrado no início dessa pesquisa foi o Centro Acadêmico de Pedagogia, que tinha como principal foco de suas diferentes gestões, o envolvimento dos alunos em discussões políticas, assembléias ou mesmo atuações que não estavam ligados diretamente ao dia-a-dia dos alunos de graduação e às diferentes possibilidades de atuação que estes poderiam executar na sociedade, dentro do mercado de trabalho. A fim de entender e experimentar outros tipos de atuação estudantil realizou-se uma pesquisa-ação com estudantes de graduação da Faculdade de Educação da Unicamp no ano de 2009 e início de 2010, tentando a implantação de uma Empresa Junior nesse contexto.

Essa pesquisa tem como objetivos principais analisar a possibilidade de criação dessa Empresa Junior no curso de Pedagogia (do ponto de vista estrutural, projetos, aceitação da direção e corpo docente da Faculdade de Educação e dos alunos); examinar a contribuição da Empresa Junior para a formação integral dos graduandos dentro da Instituição de Ensino e a influência da Empresa Junior para empregabilidade do recém-formado.

Com as análises realizadas através dessa experiência pôde-se concluir que a Empresa Junior é uma grande possibilidade de atuação, possibilitando ao aluno de graduação a realização de projetos em sua área, crescimento pessoal e desenvolvimento de competências profissionais necessárias a gestão de pessoas e organizações. Na área de educação, a possibilidade de existência de uma Empresa Junior está diretamente ligada ao empenho e comprometimento dos estudantes que se propõe a tal empreendimento e ao contexto em que estes estão inseridos, visto que já existiu formalmente uma Empresa Junior na Faculdade de Educação e nessa experiência não foi possível a sua concretização formal.

PALAVRAS-CHAVE: Ensino Superior; movimento estudantil; Empresa Junior

SUMÁRIO:

1. INTRODUÇÃO	1
1.1. E por que escolher esse tema?	1
2. METODOLOGIA	3
3. CAPÍTULO 1 – O histórico do Movimento de Empresas Juniores	5
3.1. A Empresa Junior no contexto mundial	7
3.2. A Empresa Junior no Brasil	8
3.3. A Empresa Junior na Unicamp	9
4. CAPÍTULO 2 – Uma experiência real: Práxis Assessoria Educacional	14
4.1. Uma incansável busca por dados históricos	14
4.2. A descrição e análise da Práxis	16
5. CAPÍTULO 3 – A experiência de construir uma Empresa Junior na Faculdade de Educação	21
5.1. Primeira fase: que idéia é essa? O que é Empresa Junior?	22
5.2. Segunda fase: EDUCARE Jr, a Empresa Júnior da Faculdade de Educação	26
5.3. Terceira fase: o projeto CMS- Cursinho Milton Santos	32
5.4. Quarta fase: A divulgação do projeto e aproximação com o CAP	35
6. CAPÍTULO 4 – As experiências e o desenvolvimento pessoal	39
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	

LISTA DE ANEXOS:

- 1) Código de ética EDUCARE JR**
- 2) Estatuto EDUCARE JR**
- 3) Modelo de questionário para estudantes de 1º, 2º e 3º anos de Pedagogia**
- 4) Tabela de respostas obtidas no questionário feito com alunos de 1º, 2º e 3º anos do curso de graduação em Pedagogia na Unicamp**
- 5) Resumo para Manual dos ingressantes de 2010**
- 6) Carta aos professores**
- 7) Resumo dos treinamentos direcionados para EDUCARE JR e oferecidos pelo Núcleo de Empresas Juniores da Unicamp**
- 8) Termo de consentimento livre e esclarecido dos estudantes participantes da pesquisa**
- 9) Termo de compromisso do Cursinho Milton Santos**
- 10) Conceito Nacional de Empresa Júnior**
- 11) Slides da apresentação realizada com alunos de Pedagogia em maio de 2009**
- 12) Questionário respondido por empresários juniores da Unicamp**

1. INTRODUÇÃO:

O presente trabalho procura refletir sobre a contribuição de uma Empresa Júnior para a formação integral de graduandos de pedagogia, que tipo de capacidades e habilidades esse tipo de organização traz para compor o aprendizado dos alunos universitários e pensar sobre como seria uma Empresa Júnior na Faculdade de Educação, analisar a viabilidade e relevância desse tipo de organização estudantil dentro de um curso que tem como foco a formação de educadores e professores.

Para isso, foi necessário esclarecer o que é o MEJ - Movimento Empresa Junior; levantar o histórico do movimento, como ele surgiu no mundo, no Brasil e pesquisar qual a presença e a real importância e relevância desse tipo de movimento estudantil nas Instituições de Ensino Superior (IES), focando mais especificamente na Unicamp.

Essa pesquisa tem como objetivos principais analisar a possibilidade de criação de uma Empresa Junior no curso de Pedagogia (do ponto de vista estrutural, projetos, aceitação da direção e corpo docente da Faculdade de Educação e dos alunos); examinar a contribuição da Empresa Junior para a formação integral dos graduandos dentro da Instituição de Ensino e a influência da Empresa Junior para empregabilidade do recém-formado.

1.1 . E por que escolher esse tema?

Desde que iniciei minha trajetória como estudante de graduação em pedagogia na Faculdade de Educação da Unicamp, percebi a necessidade de um espaço em que os alunos tivessem as condições necessárias para aplicação prática de conhecimentos teóricos relativos à área de formação profissional, atuando em benefício da sociedade e podendo contribuir, como no caso da pedagogia, em projetos de educação formal e não formal.

O único órgão representativo dos estudantes, durante todos os meus anos de graduação (2006-2010) foi o Centro Acadêmico, que tinha como principal foco de suas diferentes gestões, o envolvimento dos alunos em discussões políticas, assembleias ou mesmo atuações que não estavam ligados diretamente ao dia-a-dia dos alunos de graduação e às diferentes possibilidades de atuação que estes poderiam executar como futuros profissionais da educação na sociedade, dentro do mercado de trabalho.

Quando em 2008, conheci o Movimento Empresa Junior na Unicamp, me interessei instantaneamente, pois esse movimento parecia vir de encontro ao que sempre procurei dentro da Faculdade de Educação: a possibilidade de atuação na sociedade, explorando novos caminhos e perspectivas para o profissional da educação no mercado de trabalho. Então, aprofundei-me nos estudos a respeito do tema e conversei com alunos de outros cursos que graduação que participavam das Empresas Juniores de seus respectivos cursos, e cada vez mais me motivei com a possibilidade de existir uma Empresa Júnior na Faculdade de Educação.

No segundo semestre desse mesmo ano, cursei a disciplina de Metodologia de Pesquisa I, com o professor Salvador Sandoval, o qual falou que teríamos que nos adiantar, se já não tivéssemos um tema para nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), e eu, naquele momento, ainda não tinha nenhum tema em mente.

Nessa mesma época tive a oportunidade de conversar com o professor Salvador a respeito de meu grande interesse sobre o assunto Empresa Júnior e perguntar a ele se era possível que eu transformasse toda essa minha motivação e curiosidade para estudar esse tema em uma pesquisa científica, necessária para concluir o curso de graduação. Ele me disse que sim, era possível estudar a possibilidade de formação de uma Empresa Júnior em uma Faculdade de Educação, e para minha feliz surpresa, poderia fazer uma pesquisa-ação, com o objetivo de saber através de uma experiência se esse empreendimento poderia se tornar realidade.

Então, em 2009, formamos um grupo e iniciamos os estudos sobre o Movimento Empresa Junior, com a participação de sete alunos do 1º, 3º e 4º anos de graduação em pedagogia. Esse grupo teve, ao total, um ano de estudo e trabalho, com o intuito final de criar uma Empresa Júnior na Faculdade de Educação da Unicamp.

2. METODOLOGIA:

Esse trabalho se realiza por meio de uma pesquisa-ação, onde se pretende ressaltar dados sobre a caracterização e tendências da Empresa Júnior na Universidade Estadual de Campinas. O presente estudo constitui-se, em parte, em uma análise da bibliografia sobre o tema e aprofundamentos de fatores indicados no levantamento empírico.

Como dados primários foram utilizadas entrevistas, relatos sociais, narrativas, histórias orais e estatísticas. Como dados secundários foram utilizados livros, artigos acadêmicos, artigos da internet e relatórios institucionais.

Existe pouca bibliografia específica a respeito do Movimento Empresa Junior publicada, e as que existem estão com certa defasagem visto que os conceitos e objetivos do Movimento mudam de forma rápida, pois os estudantes que participam das gestões que definem as diretrizes do Movimento são substituídos com uma grande frequência, de acordo com mudanças sócio-econômicas e seu tempo de formação na graduação. Os documentos mais recentes encontrados foram o “Conceito Nacional de Empresas Juniores” e o “DNA Núcleo”, logo, o levantamento de dados foi feito também de outras formas.

Realizou-se entrevistas com representantes de algumas Empresas Juniores da Unicamp, e utilizou-se uma amostragem não-probabilística e por acessibilidade. O interesse dessa entrevista foi levantar as diferenças e semelhanças existentes na estrutura e na área de atuação de cada Empresa Júnior, dependendo da área que se encontra o curso (humanas, biológicas, exatas). Uma informação importante a ser lembrada nesse momento, é que a Luminura, Empresa Júnior do Instituto de Estudos da Linguagem (IEL) encerrou suas atividades no ano de 2009, ano em que efetuamos a entrevista.

Pelos motivos expostos é que foram escolhidas as empresas abaixo citadas, embora existam dezoito Empresas Juniores na Unicamp.

- **Gepea** (Engenharia de Alimentos), a Empresa Junior mais antiga da Unicamp, com 18 anos de duração;
- **Econômica** (Economia), empresa júnior da área de humanas mais estruturada da Unicamp;
- **Agrológica** (Engenharia Agrícola), empresa júnior de Engenharia, área em que o Movimento Empresa Junior é mais presente nessa Universidade;

- **Projec** (Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo), Empresa Junior com atual foco em projetos sociais;
- **Luminura** (Letras, Lingüística, Estudos Literários); Empresa Junior da área de humanas, que também tem cursos de licenciatura.

Essas empresas responderam um questionário, anexo, o qual trouxe informações importantes para a conclusão desse trabalho.

Outro questionário foi efetuado com alunos do 1º, 2º e 3º de graduação anos do curso de pedagogia da Faculdade de Educação da Unicamp, no ano de 2009. Esse questionário teve o objetivo de buscar dados a respeito do conhecimento prévio dos estudantes a cerca do tema Empresa Junior, e quais eram suas opiniões para a implantação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Assim sendo, este Trabalho de Conclusão de Curso analisa o surgimento da Empresa Junior na Unicamp, focalizando na experiência da Empresa Junior no curso de Pedagogia, tanto no que diz respeito à experiência anterior da Empresa Junior Práxis, que permaneceu nos anos de 1994/1995, quanto o processo que protagonizamos, na tentativa de criar uma nova Empresa Junior ao longo do ano de 2009 e 2010.

3. CAPÍTULO 1:

“A entidade sem fins lucrativos existe para transformar pessoas.”

Peter Drucker



O histórico do MEJ:

A Empresa Júnior é um fenômeno em expansão no Brasil e no mundo, mas apesar da importância do tema, o mesmo ainda não recebeu o devido tratamento investigativo, tendo poucos trabalhos publicados sobre o assunto. Nesse sentido, é preciso resgatar minimamente os principais aspectos que norteiam o entendimento sobre esse tipo de movimento estudantil.

Pois então, o que é uma Empresa Júnior? De modo mais amplo, é uma organização que está ligada a uma Instituição de Ensino Superior (IES), formada e gerida integralmente por alunos de graduação, tanto nos aspectos técnicos de prestação de serviços e projetos, como na gestão da organização. Estimula o espírito empreendedor e o desenvolvimento técnico, acadêmico, pessoal e profissional de seus participantes, por meio do contato direto com a realidade do mercado de trabalho, dentro de cada área do conhecimento em que ela está inserida.

A Empresa Junior desenvolve atividades de consultoria e assessoria a empresários (empresas), instituições públicas, empreendedores individuais e organizações cívicas, com a orientação de professores e/ou profissionais especializados.

Quanto aos aspectos legais, a Empresa Júnior é uma associação civil de interesse público, sem fins lucrativos, não se caracterizando como uma ONG (Organização Não Governamental), mas com finalidades acadêmicas e de prestação de serviços para a comunidade. Por ser sem fins lucrativos, pode cobrar por seus serviços, em termos dos valores do mercado, e todo o excedente financeiro deve ser investido na organização. É permitido, porém, a contratação de assessores ou consultores externos quando algum projeto em específico requerer este tipo de assistência.

Os principais objetivos da Empresa Júnior são: 1) proporcionar ao estudante preparação e valorização profissional por meio da adequada assistência de professores e especialistas; 2) proporcionar as condições necessárias para aplicação prática de conhecimentos teóricos relativos à área de formação profissional específica de cada discente; desenvolver o espírito crítico, analítico e empreendedor do aluno; 3) intensificar o relacionamento sociedade/universidade; 4) facilitar o ingresso de futuros profissionais no mercado de trabalho, colocando-os em contato direto com sua realidade de trabalho posterior ao fim da graduação; 5) contribuir com a sociedade, através de prestação de serviços e valorizar a instituição de ensino como um todo no mercado de trabalho.

A Empresa Júnior tem a estrutura de uma empresa real, com Diretoria Executiva, Conselho de Administração, Estatuto e Regimento próprios, com uma gestão autônoma em relação à Direção da Faculdade, Centro Acadêmico ou qualquer outra entidade acadêmica.

As principais atribuições dos alunos membros na Empresa Junior são:

- 1) administração da empresa;
- 2) organização do trabalho em equipe;
- 3) delegação de responsabilidade;
- 4) participação efetiva em reuniões de trabalho;
- 5) negociação com clientes, patrocinadores, fornecedores e parceiros;
- 6) exercícios de atividades financeiras e contábeis de uma empresa;
- 7) decisões sobre políticas de imagem e prospecção de negócios;
- 8) contato direto com problemas e situações da realidade empresarial; entre outros.

Com isso, os alunos têm a oportunidade de desenvolver competências que não são especificamente estimuladas na maioria das disciplinas ofertadas pelas Instituições de Ensino Superior.

Os trabalhos técnicos são supervisionados por professores, desta forma os alunos não trabalham sozinhos, sendo que a finalidade principal é estabelecer uma relação entre teoria e prática do processo de ensino e uma melhor qualificação profissional, sem visar lucro e preparando esses jovens profissionais para o futuro mercado de trabalho.

Alguns consideram a Empresa Júnior uma forma de extensão universitária por ser uma associação civil sem fins lucrativos, constituída e gerida por graduandos que compõem desde o corpo diretor até a equipe de executores de projetos. Porém, ainda há

controvérsias a respeito dessa classificação por órgãos governamentais e pelas próprias Universidades.

3.1. A Empresa Junior no contexto mundial...

A idéia do Movimento Empresa Júnior iniciou-se em 1967, na renomada Escola Superior de Ciências Econômicas e Comerciais de Paris (L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques ET Commerciales) por meio de um projeto entre seus estudantes, o qual visava o estabelecimento de uma associação civil sem fins lucrativos, constituída exclusivamente por alunos de graduação de estabelecimentos de ensino superior. Assim, os alunos do curso de economia criaram a *Junior Entreprise*, uma associação que os remetesse a uma realidade empresarial e possibilitasse a prestação de serviços de consultoria para empresas existentes no mercado.

O conceito de Empresa Junior difundiu-se rapidamente para outras escolas, entre elas a de engenharia e a de administração na França, expandindo-se também pelas escolas de comunicação, agronomia, entre outras Instituições do Ensino Superior (IES).

O desenvolvimento dessas primeiras empresas possibilitou em 1969 a existência de mais de vinte Empresas Juniores. Com o crescimento dos números de associações, os gestores do movimento passam a se preocupar com a criação de uma confederação que representasse esse segmento, com intuito de estimular uma maior interação entre as Empresas Juniores. Desse modo, se criou a primeira Confederação Francesa de Empresas Juniores.

Em 1986, quando na França já existiam mais de 100 Empresas Juniores, a idéia expandiu por toda a Europa, surgindo então a Confederação Européia de Empresas Juniores, chamada GEIE. Essa confederação foi criada pela Espanha (CEJE), Suíça (USJE), França (CNJE), Itália (CIJE), Portugal (JEP), e Holanda (FNJE), no ano de 1990. Em 1992, amplia-se o número de países participantes na GEIE, com a inclusão da Alemanha (BDSU) e a Noruega (JEN), constituindo assim, a JADE (*Junior Association for Development of Europe*), sendo conhecida como Confederação Européia de Empresas Juniores (*European Confederation of Junior Enterprises*). (SANTOS, 2009)

Hoje, o movimento na França e na Europa movimenta mais de 20 milhões de dólares, e envolvendo cerca de 20.000 alunos, em mais de 13 países e 300 empresas juniores, e a idéia vem se espalhando por todo o mundo (OLIVEIRA, 2003), e busca,

através das Confederações, realizar acordos de cooperação que visem a formação de uma ampla rede de empreendedorismo jovem no mundo.

3.2. A Empresa Junior no Brasil...

No Brasil a idéia chegou ao final dos nos 80, por intermédio da Câmara de Comércio França-Brasil, quando colocou em um jornal o anúncio convidando jovens estudantes brasileiros para criarem uma Empresa Júnior. A partir desse convite, foram criadas Empresas Juniores nas mais diversas áreas acadêmicas de nível superior.

Essas empresas nasceram com o intuito de melhorar as condições de aprendizado universitário do país, articulando a teoria dada em sala de aula à prática vivenciada em experiências no mercado de trabalho.

Na época, os estudantes que atenderam ao convite foram da EJ FGV, Empresa Junior formada por graduandos de administração, economia e direito da Fundação Getúlio Vargas – SP que foi fundada em 1988, sendo a primeira fundada no Brasil e também a primeira empresa júnior da América Latina. Juntamente com a EJ FGV, o curso de administração de empresas da FAAP (Fundação Armando Alvares Penteado) e a escola Politécnica da USP (Universidade de São Paulo) também criaram a sua respectiva Empresa Junior.

A realização do 1ª Encontro Nacional de Empresas Juniores no Brasil foi 1993 e fez criar diversas federações por todo o país, desde então o movimento ganha força organizativa cada vez maior no Brasil. Já existem várias Federações Estaduais, além da Federação Nacional, nomeada inicialmente como Rede Brasil Jr., um grupo composto por representantes das federações estaduais de Empresas Juniores, que em 2003 foi remodelada e passou a se chamar somente Brasil Jr. que atua de forma virtual, ou seja, não tem um espaço físico determinado; criada em 2001 durante o NONENEJ, realizado em Curitiba-PR equivalente ao que é hoje ENEJ (Encontro Nacional de Empresas Juniores).

Outros dois indicadores importantes da magnitude e expansão desse movimento é que desde 1992, anualmente é realizado um encontro nacional, denominado ENEJ – Encontro Nacional de Empresas Juniores, onde é reformulado anualmente o Conceito Nacional de Empresas Juniores. E em julho de 2004, a Brasil Jr. em parceria com a JADE - Federação Européia de Empresas Juniores, realizou em Fortaleza a Primeira

Conferência Mundial de Empresa Júnior, onde foi proposta a criação de uma rede internacional, denominada 'Sociedade do Conhecimento'.

Atualmente, as Empresas Juniores devem ser credenciadas à federação do seu respectivo Estado e a sua entidade deve pertencer a Brasil Júnior (Confederação Brasileira de Empresas Juniores). Dessa forma, a Brasil Júnior é a representante mais importante do Movimento Empresa Júnior no Brasil.

Para se federarem, as Empresas Juniores precisam entregar uma série de documentos que comprovem sua idoneidade legal e reconhecimento pela Instituição de Ensino Superior, e após isso devem seguir alguns critérios para se manterem confederadas. As federações têm como objetivo assegurar que as Empresas Juniores do estado estejam devidamente registradas, aptas a prestarem serviços de qualidade e a atuar utilizando a denominação de Empresa Júnior. A primeira federação criada no Brasil foi a FEJESP, no estado de São Paulo, em 1990.

Existindo a mais de vinte anos no país, o Movimento Empresa Junior cresceu, profissionalizou-se e amadureceu. Hoje, são mais de 22.000 universitários espalhados em cerca de 700 empresas juniores e realizando mais de 2.000 projetos por ano.

O Brasil é considerado uns dos países com maior número de Empresas Juniores do mundo, sendo que 90% dessas empresas foram fundadas pelos próprios discentes, o que atesta o perfil empreendedor dos empresários juniores (SANTOS, 2009).

Vale ressaltar que pouco mais de 50% das Empresas Juniores são oriundas da área de humanas com o empreendedorismo dos cursos de Administração, Economia e Contabilidade. Cerca de 30% das Empresas Juniores estão vinculadas a cursos da área de exatas, empreendido na maior parte pelos cursos de Engenharia. Os restantes 20% estão divididos meio a meio para as áreas biológicas e as áreas multidisciplinares.

3.3. A Empresa Junior na Unicamp...

A primeira Empresa Júnior a ser criada na Unicamp foi a GEPEA (Grupo de Estudos e Projetos em Engenharia de Alimentos), em fins de 1989 e início de 1990. Esta empresa surgiu a partir de contatos pessoais com os alunos da Fundação Getúlio Vargas (SP), onde havia sido criada a primeira Empresa Junior do Brasil, na área de Administração Geral.

Seguiu-se a criação da GEPEA, a criação da JrEEE (Júnior Estudos Eletroeletrônicos), atual Mecatron, ainda em 1990. Durante o ano de 1991 surgem as

Empresas Juniores da Engenharia de Computação (Compec), Engenharia Civil (Projec), Engenharia Mecânica (Metal, atual Motriz), Engenharia Química (Propeq), Estatística (Estat JR) e Matemática Aplicada (Otmma).

As Empresas Juniores da Engenharia Agrícola (Agrológica), Economia (Econômica) e Biologia (Alpha Bio) surgem em 1993, e na mesma época estavam em formação também as Empresas Juniores de Física (atual Quanta), Educação Física (atual Tempo Lúdico) e Pedagogia (a já extinta Práxis).

Na Unicamp, as Empresas Juniores, não contando com uma legislação específica, se enquadravam no parágrafo segundo do Artigo 70, capítulo V do Regimento Geral da Universidade: *“Os serviços de extensão, incluindo assessoria, serão prestados sob formas diversas, com atendimento de consultas, realização de estudos e elaboração ou orientação de projetos em matérias científica, técnica, educacional, ou participação em iniciativas dessa natureza, ou de natureza artística e cultural.”*

Desde o surgimento das primeiras Empresas Juniores nessa Universidade, os empresários juniores tinham a idéia de que a proximidade física, dentro de um mesmo campus, deveria ser aproveitada para o crescimento do Movimento Empresa Junior como um todo. Assim, em 1995, surgiu o Núcleo das Empresas Juniores da Unicamp para representá-las perante a Universidade e promover encontros entre os empresários juniores. Nesse período, foram realizados eventos de integração e capacitação que proporcionam maior proximidade entre os empresários juniores e troca de experiências.

Em 1999, o Núcleo realizou a primeira edição da Talento, Feira de Recrutamento, com o intuito de promover uma maior aproximação entre as empresas do mercado e os recursos humanos altamente qualificados da Universidade. A Feira virou um marco na história da instituição. Surgia ali o embrião de um dos maiores eventos da Unicamp e a maior feira de recrutamento do interior paulista.

Mas a idéia do Núcleo como um grande canal de desenvolvimento de todas as Empresas Juniores ainda poderia ser mais explorada. Formalizar a instituição poderia ampliar horizontes, definir claramente os papéis, melhorar a comunicação e a troca de conhecimentos entre Empresas Juniores, e facilitar a relação perante a Reitoria da Unicamp. Assim, uma comissão com esse objetivo foi formada em 2005.

Após um ano de trabalho, o Núcleo foi formalizado. Contando com uma diretoria formada por representantes da Quanta Jr (Física), Agrológica (Engenharia Agrícola) e Mecatron (Engenharia de Controle e Automação- Mecatrônica), a

instituição foi reconhecida pela Reitoria e formalizada em 2006. Havia, então, um estatuto, um regimento interno e a idéia de estrutura. A representação e negociação com a Unicamp se tornaram mais fáceis e os eventos não precisavam mais contar com uma conta bancária de terceiros.

Como primeiro fruto da formalização, o Núcleo centralizou a parte contábil de várias Empresas Juniores. Esse foi um projeto pioneiro de centralização, diminuindo custos e facilitando o trabalho de regularização das Empresas Juniores envolvidas.

Em 2005 também, surgiu o InterAção, um evento destinado à integração dos empresários juniores da Unicamp e à troca de experiência entre as Empresas Juniores. Sua primeira edição já foi um grande sucesso, mostrando ser um evento extremamente divertido, inovador e surpreendente. O InterAção conseguiu atuar diretamente no fortalecimento de um espírito de corpo entre os empresários juniores, tendo como consequência o emergir de um Núcleo mais robusto e atuante.

Em 2007, com o intuito de maximizar o capital humano e os recursos disponíveis, a diretoria, com o auxílio de dois pós-empresários juniores, desenvolveu um modelo de administração que visava o desenvolvimento de todas as Empresas Juniores a partir da união de suas capacidades e forças, mantendo o auto desenvolvimento em sua área de atuação. Essa estruturação evitava que o Núcleo se tornasse uma grande Empresa Júnior que tiraria a autonomia das já existentes na Unicamp.

Quando definida, a missão do Núcleo se mostrou muito maior do que isso, ele deveria ir além de uma atividade extracurricular ou do ensino de empreendedorismo aos universitários. Seu papel é gerar impacto na economia e no sistema educacional. Gerar impacto no sistema econômico requer que as empresas façam seus projetos com qualidade para micro e pequenos empresários, o baixo custo dos serviços e a multidisciplinaridade das Empresas Juniores são fundamentais para que se atinja esse alvo. O impacto no sistema educacional é prezar pela formação diferenciada dos membros, para que os empresários juniores desenvolvam o espírito de liderança, chamem a responsabilidade para si e tenham opinião formada para os problemas políticos, sociais e econômicos do país. Para isso, é preciso garantir a entrada de pessoas empenhadas, com espírito empreendedor desenvolvido, a fim de que conduzam o Movimento; e a saída de pessoas ainda mais diferenciadas nesse quesito, que o consolidem.

Para resultados expressivos dessa nova estrutura, o ano de 2008 foi voltado para o entendimento da organização. Um verdadeiro raio-x foi feito e dados sobre as Empresas Juniores foram levantados: os perfis dos empresários juniores da instituição foram mapeados; os portfólios das Empresas Juniores compilados; indicadores financeiros, de qualidade e da gestão de projetos foram mensurados. Com isso, o Núcleo obteve uma avaliação muito mais profissional e precisa de suas Empresas Juniores.

Hoje, o Núcleo conta com dezoito Empresas Juniores e cerca de 400 empresários juniores de diferentes áreas do conhecimento. Além disso, possui uma estrutura próxima do mercado, pois realiza projetos para micro e pequenas empresas e fatura mais de meio milhão de reais por ano, dinheiro investido no próprio Movimento através das Empresas Juniores.

A realização de projetos com excelência acarreta não só no desenvolvimento das Empresas Juniores que realizam o projeto, mas também na instituição ou empresa à qual o projeto é destinado. Esse desenvolvimento mútuo contribui para que as empresas, sendo elas juniores ou não, ganhem mais espaço no mercado, movimentando o capital e impulsionando a economia nacional.

Com esse mesmo objetivo, o Núcleo cria a sua própria agência de publicidade, formada por alunos da midialogia. Atento a necessidade que muitas Empresas Juniores têm em otimizar a produção de peças publicitárias, nasce a Ponto M, liberando todo o capital humano dos departamentos de Marketing das Empresas Juniores para trabalhar para a sua verdadeira função: estudar e conhecer o mercado da sua área de atuação.

Apesar da iniciativa empreendedora, a implantação do Núcleo ainda não está bem sedimentada, devido a pouca experiência e conhecimento dos fundadores na implantação e gestão de redes de cooperação.

Numa primeira análise, percebe-se que o Núcleo apesar de todo seu potencial cooperativo, ainda não pode ser considerado rede de cooperação, como Santos (2009) expõe em sua dissertação de mestrado, pela falta dos três pilares básicos da cooperação sustentável: objetivos comuns, formas de integração e meios eficientes de coordenação.

Para que o Núcleo se consolide é de extrema importância que todos os membros associados pratiquem um de seus valores: união, também conhecido por eles como “sentimento de corpo”. No quadro atual, é perceptível a falta de sentimento de corpo, em que cada membro quer fazer o seu melhor, mas não há uma comunicação efetiva e eficiente entre eles, acabando todos desalinhados. Para resolução desse problema,

alguns instrumentos de integração podem ser utilizados, como por exemplo, aproximação com a família dos empresários juniores para que entendendo a história dos membros, seja possível quebrar barreiras de comunicação e manter seus valores alinhados para realização de um bom trabalho.

Outro ponto a ser trabalhando é a melhora da imagem do Núcleo no mercado para conseguir prospectar os projetos. Atualmente, não há interesse nem dos próprios membros para que isso aconteça, pois estes preferem divulgar as marcas de suas “empresas” a divulgar a marca do Núcleo. A agência de publicidade exclusiva para o Núcleo, Ponto M, pode trazer a expertise dos professores do curso e o trabalho gratuito dos alunos para auxiliar o Núcleo na melhoria da sua imagem perante o mercado, associado e entorno.

Também é importante que a Diretoria Administrativa continue trabalhando para a capacitação das “empresas juniores”, através de palestras, cursos e consultoria técnica nas suas áreas de competência, criando um sistema de gestão de informação eficiente com seus associados, pois esse auxílio aos associados faz com que o Núcleo exerça efetivamente sua missão de ser um agente desenvolvedor do país através do impacto na educação e na economia, através da formação de líderes e realização de projetos a preços competitivos que gerem valor para seus clientes.

Por fim, ressalto a importância de se realizar uma pesquisa e análise mais profunda sobre Empresas Juniores acerca do seu histórico, dos níveis que elas se encontram hoje e de suas melhores práticas. As informações encontradas para construção desse capítulo foram levantadas através de conversas e entrevistas com membros e ex-membros, análise de documentos internos às EJs, e uma dissertação de mestrado que tinha como foco pesquisar o Núcleo como um modelo de gestão para redes de cooperação empresariais. Como já relatei anteriormente, existem pouquíssimos trabalhos publicados sobre esse tipo de movimentação estudantil.

4. CAPÍTULO 2:

"A experiência nunca falha, apenas as opiniões falham ao esperar da experiência aquilo que ela não é capaz de oferecer."

Leonardo Da Vinci



Uma experiência real: Práxis Assessoria Educacional

4.1. Uma incansável busca por dados históricos

Assim que decidi pelo tema Empresa Junior para minha pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso, contei a novidade para um amigo que já participava do Movimento Empresa Júnior há algum tempo, perguntei sua opinião e como poderia melhorar minha pesquisa. Ele disse que ainda não sabia como me ajudar e, por sua vez, dividiu a notícia com toda a diretoria do Núcleo das Empresas Juniores da Unicamp, o qual também fazia parte. Esta foi uma sábia decisão, pois alguns dias depois esse mesmo amigo me contou que ao organizar arquivos do Núcleo, alguns membros da diretoria encontraram um projeto interdisciplinar antigo que foi realizado por algumas Empresas Juniores, e entre os participantes do projeto estava uma Empresa Júnior da Faculdade de Educação que se chamava Práxis.

Fiquei muito feliz ao ter essa notícia e mais motivada com a pesquisa e com o projeto de construir uma Empresa Junior novamente, pois saber que já havia existido uma Empresa Júnior na Faculdade de Educação me fez perceber que essa tarefa, a qual havia me proposto, não era uma tarefa impossível, como pensava anteriormente.

Mas motivação não era suficiente, para realização de uma boa pesquisa se fazem necessários dados, e os únicos dados que tinha até o momento eram o nome dessa Empresa Junior e a data que o projeto havia sido realizado, o que ajudaria a ter uma idéia do momento que a Empresa Junior da Faculdade de Educação existiu.

A partir desses dados obtidos eu precisaria ir à busca de maiores informações para entender como aconteceu todo o processo de construção e execução dessa Empresa

Junior, e principalmente tomar conhecimento do motivo que a levou ao fim. Informações muito importantes, visto que se essa Empresa Junior ainda existisse, toda a minha pesquisa não aconteceria, ao menos não com a mesma interrogativa.

Então, com esses dados em mãos, fui à procura de mais documentos do ano que o projeto se realizou, em 1995, no Centro Acadêmico da Pedagogia (CAP) e no Centro de Memória da Faculdade de Educação. O que encontrei foram somente referências à Práxis, tanto em documentos, cartas, atas de reuniões do CAP, como em atas de reuniões de congregação dos anos de 1994, 1995 e 1996; mas nenhum documento da própria Empresa Junior foi encontrado nessa busca.

Sem encontrar nenhuma grande informação, decidi ir por outro caminho e com os nomes dos membros da diretoria do CAP do ano de 1994 e 1995, obtidos em documentos do Centro Acadêmico, procurar por essas pessoas a fim de saber se eles se lembravam dos nomes das pessoas que participaram da construção da Práxis na Faculdade de Educação, pensei que se tivesse acesso a esses antigos membros-fundadores da Práxis, poderia talvez reativar essa mesma Empresa Junior ao invés de construir uma nova. E o mais extraordinário de encontrar essas pessoas seria ouvir os relatos de quem vivenciou essa experiência de construção e execução de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação, algo que estávamos incansavelmente buscando na atualidade. Pois elas certamente trariam consigo muito aprendizado, o que nos auxiliaria na construção de uma nova metodologia de ação, a qual correspondesse às necessidades do atual contexto dessa mesma faculdade.

Encontrei os nomes desses antigos membros do CAP em atas de reunião do Centro Acadêmico e os procurei em um site de relacionamentos, achei somente um membro chamado Frederico Rodrigues Póvoa Leal e entrei em contato, perguntando sobre as suas lembranças da época. Ele me respondeu que se lembrava pouco, mas entre essas lembranças estava o nome de uma pessoa, Daniela Morassuti Zuim, uma das presidentes da Práxis.

Procurei então por Daniela no mesmo site de relacionamentos e começamos a trocar mensagens, não seria possível que nos encontrássemos pessoalmente, pois ela morava na Suíça. Sendo assim, Daniela me indicou o nome de outra pessoa, que também tinha sido presidente da Práxis, Andréia Carmo.

Andréia foi muito solícita e se disponibilizou a me encontrar para relatar os acontecimentos da época e esclarecer possíveis dúvidas e curiosidades, inclusive, algum

tempo mais tarde, esteve presente na apresentação realizada para esclarecimentos do Movimento Empresa Junior na Unicamp e na Faculdade de Educação.

Nessa mesma semana, a que entrei em contato com Daniela e Andréia, um dos diretores do Núcleo me procurou para dizer que alguns diretores estavam organizando a sede e encontraram vários documentos da Práxis, e como sabiam da existência dessa pesquisa, eles me emprestariam esses documentos para análise. Não consigo mensurar tamanha sorte e/ou dedicação na busca de dados sobre o histórico dessa Empresa Júnior e a importância que teve para a ampliação dessa pesquisa, o acesso aos documentos encontrados. Entre eles estavam o estatuto da Práxis; ofícios destinados à coordenação da Faculdade de Educação, a clientes, a Brasil Jr., entre outros; anotações dispersas; panfleto de divulgação; contratos de projetos; cartazes para prospecção de novos membros; um carimbo e um adesivo com o logo da Empresa Junior.

Ter acesso a esses documentos fez ampliar as perspectivas dessa pesquisa, pois complementaram os relatos orais que havia conseguido anteriormente, sendo possível observar com maior clareza todo o processo, desde o início da Empresa Junior até o seu fim, podendo observar e analisar dentre eles as dificuldades, as falhas, os projetos, os membros participantes e a organização desempenhados.

4.2. A descrição e análise da Práxis

A construção da Práxis teve início a partir de uma idéia de um grupo de amigas que estavam cursando a graduação em Pedagogia na Faculdade de Educação, inspiradas nas outras Empresas Juniores já existentes na Unicamp. Depois da idéia concebida, começaram a divulgação pela faculdade através de conversas e cartazes convidando quais alunos mais estivessem interessados em contribuir com essa iniciativa para uma reunião de apresentação da idéia e do Movimento de Empresas Juniores. Reunido um grupo de aproximadamente seis pessoas, a Práxis foi fundada no fim do ano de 1993, iniciando suas atividades em 1994.

A Práxis Assessoria Educacional foi a Empresa Júnior que atuou na Faculdade de Educação da Unicamp nos anos de 1994 e 1995. Na época, para ser considerada uma Empresa Júnior, já existiam algumas regras a serem seguidas, estabelecidas pela Federação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Jr), e somente dessa forma poderia se encaixar na definição de Empresa Junior da época: era necessário ser uma associação

civil sem fins lucrativos, constituída e administrada exclusivamente por alunos de graduação, tendo a orientação e supervisão de professores da Faculdade de Educação.

A Práxis foi a primeira Empresa Júnior de Pedagogia a existir no Brasil, e como costuma ser qualquer atitude de vanguarda, o início das atividades foi um pouco difícil, as estudantes que encabeçavam a Empresa Júnior da Faculdade de Educação, contaram apenas com a ajuda das outras Empresas Júniores da Unicamp e do professor doutor da Faculdade de Educação, Newton Bryan.

Porém, mesmo com todas as adversidades existentes, esse momento foi encarado por essas alunas como uma oportunidade e não como um problema, o que é de esperar de pessoas com perfil empreendedor. Uma das alunas envolvidas nesse processo conta que percebia aquela situação como “um mundo novo que estava se abrindo”.

O cotidiano dessa Empresa Júnior foi constituído por reuniões semanais ou quinzenais (dependendo da necessidade dos assuntos em andamento), por reuniões com clientes e por reuniões para desenvolvimento de projetos.

Teve como principais objetivos prestar assessoria educacional de qualidade para as mais variadas áreas com padrão elevado e custo reduzido à comunidade em geral, possibilitando uma conexão dialética entre a teoria e a prática, e dar à sociedade o retorno dos investimentos feitos na universidade, promovendo a integração do futuro profissional da educação com as novas tendências do mercado de trabalho.

Para a formulação do estatuto da Práxis, as alunas que iniciaram a idéia ainda não tinham vasto conhecimento sobre o MEJ e conseguiram o apoio e a ajuda de integrantes de outras Empresas Júniores. A aprovação desse estatuto foi realizada por meio de uma assembléia entre os estudantes de pedagogia.

Do portfólio de serviços desenvolvidos propostos pela Práxis, destacavam-se as seguintes áreas:

- Escolas públicas e privadas de primeiro e segundo graus (atuais ensino fundamental e médio, respectivamente): cursos, palestras, atualização profissional, planejamento educacional e curricular e sua execução, legislação de ensino;
- Creches e escolas de educação infantil: auxílio na implementação, discussão de linha pedagógica, legislação de ensino;
- Assessoria de Recursos Humanos em empresas: pressupostos pedagógicos de treinamento;
- Classe de alfabetização: implementação do ensino básico para adultos;

- Banco de professores substitutos;
- Assessoria à pesquisa acadêmica: levantamento e classificação de fontes bibliográficas.

Existia também uma política de aceitação dos projetos, o que chamavam de “modus operandi” da Práxis. Para que um projeto proposto fosse aceito para execução, existia antes uma avaliação, um exame detalhado da proposta de trabalho, no qual era feito um estudo de sua viabilidade, com a orientação de professores especialistas na área, além do recrutamento do pessoal disponível à execução do projeto. Caso o trabalho fosse considerado viável, era apresentado ao cliente a proposta de contrato, incluindo o plano de trabalho, cronograma e orçamento. Uma vez fechado o contrato, os alunos selecionados davam início à execução do projeto. Após a conclusão do projeto a Práxis continuava disponível para esse mesmo cliente para esclarecimentos e uma nova assessoria, sendo que um novo projeto também passaria por todo esse processo.

O primeiro projeto externo captado foi através de uma reportagem no jornal “Folha de São Paulo”, em conjunto com algumas outras Empresas Juniores da Unicamp, aliás, diga-se de passagem, foi através desse projeto que se tornou possível tomar conhecimento sobre a existência de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação.

O projeto que se chamou “Colégio Grafos” era para um cliente da cidade de Serra Negra/SP, ele queria construir algo parecido com um internato suíço. A Práxis participou desse projeto prestando assessoria e consultoria ao colégio, na implantação e execução de um projeto-ensaio de 2º grau, visando o aperfeiçoamento das técnicas didáticas e pedagógicas, bem como o aprimoramento do corpo discente desse colégio.

Outro projeto que a Práxis desenvolveu, foi destinado a uma escola estadual chamada EEPSG Manoel da Costa Neves do município de Rio das Pedras, no estado de São Paulo, que tinha como objetivo instrumentalizar, em primeira instância, professores de magistério e da área de alfabetização, incluindo professores de 1º e 2ª séries do ensino fundamental, chamado na época de 1º grau. Para sua execução, os alunos puderam contar com a orientação da professora doutora Ana Luiza Smolka, docente da Faculdade de Educação da Unicamp.

Um terceiro projeto desenvolvido foi encomendado pela reitoria da Unicamp e consistia no diagnóstico das escolas da Unicamp. Teve como objetivo detectar a situação atual da EMEI/Unicamp; EEPG Sérgio Porto; Prodecad, enfocando os seguintes aspectos: qualidade de ensino, taxa de evasão e infra-estrutura existente. O

desenvolvimento desse trabalho compreendeu a execução de pesquisa-participante, idas às escolas, aplicação de questionário com diretores, professores, alunos e funcionários, entrevistas e a observação do cotidiano escolar (intra e extra classe).

É o último projeto encontrado na pesquisa que realizamos, é a respeito de um congresso, o “II Congresso Ibero-americano de História da Educação”. Esse projeto foi encomendado pelos professores/organizadores do congresso, docentes da área de História da Educação da Faculdade de Educação da Unicamp. Tinha como objetivo cuidar de toda parte estrutural do congresso. Recepcionar os congressistas e convidados, dar apoio para o bom andamento do evento.

Quanto ao apoio dos professores, as antigas presidentes relataram que existiam alguns professores da Faculdade de Educação que se declaravam contrários à Empresa Junior, mas essa oposição de opiniões não impediu os alunos interessados em criar a Práxis, nem em planejar e executar projetos durante dois anos, o seu tempo de duração.

A gestão que coordenava o Centro Acadêmico na época, também se declarou claramente contrária à existência dessa Empresa Junior na Faculdade de Educação, mas liberou parte de seu espaço físico para as alunas que levavam esse projeto de Empresa Junior adiante tivessem um mínimo de estrutura para realizar suas atividades. Porém, posteriormente, devido à proximidade dos prédios da Faculdade de Educação e da Faculdade de Engenharia Civil e como os membros de ambas as Empresas Juniores se relacionavam bem, a Práxis mudou de prédio para dividir sede com a PROJEC (Empresa Junior da Faculdade de Engenharia Civil).

Quanto aos treinamentos em gestão, as ex-presidentes lembram que estes não aconteciam de forma sistematizada, mas cada membro ia atrás de conhecimentos específicos para aprender mais sobre sua função, e aprendiam bastante com as experiências do Núcleo de Empresas Juniores da Unicamp e com membros de outras Empresas Juniores que estavam mais desenvolvidas dentro da universidade.

A Práxis acabou no ano de 1996, por falta de pessoas interessadas em dar prosseguimento à Empresa Junior – a pessoa que estava mais empenhada e motivada para ficar no cargo de presidente na época, teve alguns problemas pessoais naquele ano e não pode assumir o cargo.

É possível afirmar que durante todo seu tempo de existência, entre as dificuldades que a Práxis enfrentou – oposição do CAP e de alguns professores, falta de espaço para sede, falta de apoio da FE – talvez a maior delas sempre tenha sido conseguir membros para a diretoria executiva, pois os alunos de graduação se

interessavam mais por participar dos projetos que a Empresa Junior desenvolvia que pareciam ter uma atuação mais nítida na área educacional.

Durante os dois anos de duração da Empresa Junior, a maioria dos alunos que participaram da diretoria executiva era do período noturno. E seguindo a idéia de que a maioria dos alunos matriculados no período noturno estão nesse período para desenvolver alguma outra atividade durante o dia, geralmente atividades remuneradas, nos faz pensar que os alunos mais interessados nesse tipo de atuação, voltada ao mercado de trabalho nas diferentes funções que o pedagogo exerce, são os estudantes que já tem algum contato com esse mercado, trabalhando na área da educação ou não.

5. CAPÍTULO 3:

“Experiência não é o que acontece com você, mas o que você fez com o que lhe aconteceu.”

(Aldous Huxley)



A experiência de construir uma Empresa Junior na FE

No ano de 2009 reunimos um grupo de sete pessoas, Márcio Ota, Daniel Nascimento, Lígia Possignolo, Bianca Bazani, Marisa Amaral e Fernanda Knebl e eu, Camila Campos, como pesquisadora e participante, com o objetivo de iniciar a tentativa de construir uma Empresa Júnior na Faculdade de Educação da Unicamp, acompanhado pela pesquisa deste Trabalho de Conclusão de Curso durante o período de abril/2009 maio/2010, para fins de relatar o processo de nossa pesquisa-ação. E podemos dividir esse período em quatro fases:

- Primeira fase – abril/2009 a julho/2009
- Segunda fase – agosto/2009 a novembro/2009
- Terceira fase – dezembro/2009 a março/2010
- Quarta fase – abril/2010 a maio/2010

Esse capítulo tem como objetivo descrever todos os momentos vivenciados pelo grupo nessa experiência registrados por nós através de relatórios de reuniões e gravações de voz.

É importante explicitar, como esse capítulo decorre da narração de uma experiência, que o sujeito estará na primeira pessoa do singular “*eu*” quando estiver referindo a opinião ou argumentação da pesquisadora; e o sujeito estará na primeira pessoa do plural “*nós*” quando estiver referindo a opinião ou argumentação do grupo de trabalho dessa pesquisa.

5.1. Primeira fase: Que idéia é essa? O que é Empresa Júnior?

A pesquisa se inicia com a aplicação de um questionário, que serviu de base na obtenção de dados para saber se os alunos de 1º, 2º e 3º anos de graduação da pedagogia conheciam o Movimento Empresa Junior, o que pensavam a respeito dele, e obter informações sobre quantas e quais pessoas poderiam estar interessadas em participar de um projeto de criação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação. Reconheço ser esse um primeiro e importante passo para o início da pesquisa, porque antes do questionário não tinha nenhuma informação sobre o que os alunos de graduação em pedagogia sabiam e pensavam a respeito do tema Empresa Junior.

Quando tabulei o resultado do questionário, me surpreendi positivamente com a porcentagem de pessoas que se interessavam pelo assunto e se mostravam favoráveis a construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação. No questionário realizado no mês de abril de 2009 – que contou com a participação de um total de 192 alunos de graduação em pedagogia – 48,9% dos estudantes disseram ter algum interesse em saber mais sobre o Movimento Empresa Junior e 30,7% disseram ter muito interesse em saber mais; totalizando 79,6% dos estudantes interessados no tema dessa pesquisa. Entre os estudantes que se demonstraram indiferentes estavam 4,2%, ou pouco interessados 16,2%, totalizaram uma porcentagem de 20,4%.

Quanto ao interesse em participar de uma Empresa Junior, os estudantes que demonstraram interesse totalizam 65,1%, com 20,3% deles tendo muito interesse e 44,8% deles com algum interesse. Uma minoria, somente 15,1% de todos os estudantes participantes dessa pesquisa disseram não ter nenhum interesse em participar de uma Empresa Junior, e 19,8% deles disseram ter pouco interesse de participação.

É importante relatar também, nessa pesquisa, que posteriormente, depois do grupo já formado, tive conhecimento de alunos que já pensavam em tomar a iniciativa de construir uma EJ na Faculdade de Educação, e por esse motivo ficaram tão interessados na proposta dessa pesquisa.

Outra pergunta feita através desse questionário era sobre que tipos de projeto eles imaginavam que uma Empresa Junior na área de educação poderia realizar e entre as sugestões estavam:

- 1) equipe multidisciplinar atuando em assessoria a professores para a melhoria de escolas específicas;
- 2) reforço para alunos com dificuldade de aprendizagem;
- 3) cursinhos comunitários;

- 4) organização de eventos educacionais itinerantes em escolas;
- 5) preparação de material pedagógico;
- 6) treinamentos em pequenas empresas;
- 7) orientação profissional;
- 8) projetos de gestão escolar;
- 9) auxiliar alunos de graduação a conseguirem vínculos com escolas de Campinas e região para futura atuação no mercado de trabalho; entre outros.

Nesse mesmo questionário, também havia uma pergunta sobre a disponibilidade de tempo para a participação de um movimento estudantil como o Movimento Empresa Junior, e a maioria dos alunos disseram ter somente algum (40,1%) ou pouco (52,6%) tempo disponível, somente 7,3% dos estudantes relataram ter bastante tempo disponível para exercer esse tipo de atividade.

Outro aspecto que pudemos quantificar é o conhecimento dos estudantes a cerca do tema dessa pesquisa: Empresa Junior. Perguntamos se eles saberiam responder o que é uma Empresa Junior e 64,1% dos estudantes responderam não saber o que é uma Empresa Junior, apenas 35,9% disse saber o que é Empresa Junior. Porém, quando interrogados a dar uma definição, muitos definiram Empresa Junior de forma equivocada – segundo a definição de Empresa Júnior aceita pelo Brasil Junior, Confederação Nacional de Empresas Júnior, através do “Conceito Nacional de Empresa Junior” – algumas das respostas encontradas, por exemplo, foram “empresas em início no mercado” ou “um órgão privado que financia pesquisas nas universidades públicas”.

Logo depois de utilizar o questionário como ferramenta metodológica e obtendo informações importantes para dar prosseguimento a essa pesquisa; com o objetivo de explorar e aumentar o conhecimento dos estudantes acerca do tema Empresa Junior, organizei e realizei uma apresentação com o intuito de mostrar, através de pessoas que viviam a experiência de participação em uma Empresa Junior, Igor Mascarenhas, presidente do Núcleo no ano de 2009; Andréia Carmo, que já havia vivenciado essa experiência de Empresa Junior como ex-presidente da Práxis, Empresa Junior da Pedagogia/Unicamp nos anos de 1995/1996 e eu, Camila Campos, divulgando os dados coletados através das pesquisas que havia realizado até então.

Essa apresentação acabou sendo como uma “certa peneira”, pois participaram menos pessoas do que as que haviam se mostrado interessadas no tema através do questionário. Através dela, convidamos todos os presentes a participar de um Grupo Focal que foi realizado na mesma semana.

Essa metodologia de Grupo Focal foi escolhida porque ela oferece informações qualitativas, incitando a troca de experiências, sentimentos, percepções e preferências dos participantes com o objetivo de questionar o que motivou aquelas pessoas a participar da apresentação. A maioria dos participantes relatou nesse Grupo que pretendia aumentar o conhecimento acerca do tema, pois percebiam na Empresa Junior uma possibilidade, enquanto estudantes de graduação, de aprender e atuar no mercado de trabalho. E julgavam existir naquele momento somente uma possibilidade de participação e atuação enquanto estudantes de pedagogia: a gestão do Centro Acadêmico, único órgão representativo dos estudantes, que parecia mais discutir posições políticas e/ou partidárias do que problemas do cotidiano do estudante e da prática do educador.

O terceiro passo da pesquisa foi novamente uma “peneira” porque tivemos menos pessoas participando do Grupo Focal do que na apresentação, eram eles: Bernardo, Bianca, Daniel, Fernanda e Márcio. Reconheço a participação de todos os alunos importante nesse momento da pesquisa, mas ressalto a participação de Bernardo; único aluno presente que tinha opinião contrária a realização de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação; como extremamente importante e produtiva, porque tivemos através de suas argumentações, a dimensão do que seria esse outro lado, outra opinião que até àquele momento não fazia muito sentido para nós, que éramos totalmente favoráveis a Empresa Junior. Posição que seria forte, dado que as pessoas que mais se fazem representativas dentro da Faculdade de Educação são os que participam de movimentos ou partidos políticos, e que iríamos nos deparar com frequência durante todo o ano.

Começamos, a partir da experiência desse Grupo Focal, a formação de um grupo de trabalho, com a participação inicial de cinco alunos: Bianca, Daniel, Fernanda, Márcio e eu, Camila.

Nessa época, esse grupo entendeu toda a situação de uma forma um tanto quanto simplista, como se existissem apenas dois lados dessa situação e nós fôssemos o lado correto. Mas justifico essa posição com o fato de que nesse momento não conseguíamos delinear o que éramos e o que queríamos exatamente, ainda estávamos nos conhecendo e conhecendo o Movimento Empresa Junior mais a fundo.

O grupo estava começando a trabalhar, por isso também decidimos por restringir o ingresso de novos membros, a fim de formar um grupo que fosse pequeno e

homogêneo (ao menos em seus interesses) e tivesse como finalidade a oportunidade de discutir a fundo nosso interesse e formular alguma proposta.

Depois de existir uma proposta organizada, era interesse do grupo a ampliação dessa discussão, levando a todos uma proposta minimamente coerente, com argumentos sólidos. Pensamos que se levássemos somente o tema Empresa Junior para debate ao Centro Acadêmico, órgão representativo dos estudantes na faculdade, seria uma grande discussão no vazio, pois não saberíamos defender com bons argumentos a proposta de construir uma Empresa Junior na Faculdade de Educação, naquele momento somente acreditávamos nessa proposta e pretendíamos trabalhar para que fosse posta em prática.

Foi preciso “limitar” essa discussão em um pequeno grupo, para trazer a todos uma proposta. E demorou um ano para que todo esse processo acontecesse.

Existia um grande receio por parte dos membros do grupo em relação ao Centro Acadêmico de Pedagogia e aos militantes políticos da Faculdade de Educação, por temer uma posição contrária e de retaliação por parte da gestão que coordenava o Centro Acadêmico em relação à nossa tentativa de construir uma Empresa Junior na faculdade.

Achamos também que o grupo estava muito pequeno com cinco pessoas, por isso decidimos que através do diálogo particular tentaríamos descobrir novas pessoas interessadas e chamá-las para participar desse empreendimento conosco. Na busca por interessados, encontramos Lígia, que se uniu ao grupo.

Em junho, tivemos a primeira formação do grupo, um grupo de estudos com o objetivo final de formar uma Empresa Junior. Começamos a nos reunir para discutir, estudar e agregar conhecimento acerca do tema. O que eu tinha adquirido de conhecimento através da pesquisa compartilhei com os outros integrantes do grupo, e em relação a alguns conceitos que eu também não entendia, chamei outras pessoas do Movimento Empresa Junior da Unicamp para que nos explicasse e trouxesse maiores informações. Nesse mês, reuniões semanais foram realizadas e iniciamos uma discussão.

Mas destaco como a primeira reunião mais importante: a reunião do mês de julho, em que estávamos no começo das férias e nos reunimos para discutir o conceito de estatuto: entender o que era, porque fazer um estatuto e como ele era feito nas Empresas Juniores, etc. Já sabíamos que para legalizar uma possível Empresa Junior na Faculdade de Educação, era necessário produzir esse documento. Essa reunião,

realizada nas férias, me permitiu perceber o empenho e a motivação desses alunos, membros do grupo, para participar desse projeto.

Obviamente também me motivei mais, pois aquele momento foi a primeira vez que eu percebi que a pesquisa estava caminhando, que estávamos saindo do plano das idéias para a real execução do projeto. Saímos da reunião com vários assuntos para serem estudados, ou ao menos pensados durante as férias: o que é Empresa Junior? O que faz Empresa Junior? Quais projetos uma Empresa Junior de educação realizaria? O que é extensão universitária? Quais seriam os possíveis problemas enfrentados por nós, com essa idéia de construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação?

No início de agosto, com todos empenhados em fazer o melhor, entramos em contato com o Núcleo a fim de contar e pedir ajuda para nosso projeto. O Núcleo foi muito receptivo conosco e nos apresentou a Metodologia de Desenvolvimento Acelerado que haviam desenvolvido. Essa metodologia estava funcionando muito bem em Limeira, onde também empreendiam a implantação de uma Empresa Junior.

Adotamos então, essa metodologia para nosso projeto. Pensamos que se estava dando certo em outros lugares, poderia ser uma ótima ferramenta para nosso grupo também. O problema foi que não nos atentamos a um ponto fundamental: estávamos dentro de uma Faculdade de Educação, uma faculdade politizada, com pessoas críticas que não permitem a execução de nenhuma idéia que diga respeito ao coletivo, sem antes discutir posições políticas e ideológicas.

Assim que adotamos essa metodologia, sentimos a necessidade de nomear o empreendimento, tendo a sensação de que a partir do momento em que ele ganhasse um nome ganharia também maior importância, unicidade e comprometimento diante dos membros do grupo. Depois de um *brain-storm* decidimos por EDUCARE Jr.

5.2. Segunda fase: EDUCARE Jr, a Empresa Júnior da Faculdade de Educação

Em agosto começa uma segunda fase de atividades com a tentativa de executar a metodologia através de esferas de ação: esfera de mercado de trabalho, gestão interna e jurídico-financeira.

Mas ainda sentíamos que estávamos em poucas pessoas, e antes de começar a executar esse trabalho, organizamos mais uma apresentação, que conteria as mesmas informações da primeira apresentação, mas com mais informações: contaríamos a

respeito do grupo de estudos que se formou a partir da primeira reunião e do que tínhamos estudado até o momento.

A apresentação foi divulgada com uma semana de antecedência através de cartazes espalhados pela faculdade, mas mesmo assim somente duas pessoas, Marisa, do primeiro ano de graduação e Aline Roberta, do quarto ano de graduação, compareceram a apresentação marcada para o fim da tarde, o qual pretendia ser um bom horário para estudantes do período diurno e noturno.

Por falta de público a apresentação acabou não acontecendo. O que aconteceu foi uma roda de conversa para explicar alguns conceitos importantes sobre Empresa Junior, contar sobre alguns fatos históricos da Práxis (Empresa Junior da Faculdade de Educação em 1994/1995), esclarecer dúvidas sobre o tema e convidá-las para se juntar a nós na composição do grupo. Marisa prontamente aceitou nosso convite e Aline disse que era favorável a nossa idéia, mas que não poderia se comprometer por falta de tempo para se dedicar ao projeto.

Em agosto, já com o grupo completo, dividimos os membros da seguinte forma para compor as esferas da metodologia proposta pelo Núcleo:

- Daniel e Fernanda – Esfera Jurídico-financeira;
- Márcio e Lígia – Esfera Mercado;
- Bianca e Marisa – Esfera Gestão Interna.

E eu, Camila, ficaria como participante-pesquisadora das três esferas de trabalho, documentando e auxiliando no que fosse possível.

Dentre essas, a esfera que mais conseguiu se desenvolver e produzir foi a Jurídico-financeira porque era a única que dependia somente do trabalho dos membros, era necessário buscar conhecimentos acerca do tema e produzir os documentos jurídicos e burocráticos pautados nisso. Essa esfera produziu e apresentou ao grupo uma proposta de Estatuto e Código de Ética a serem estudados e aprovados em conjunto. Esses documentos têm o objetivo de dar maior transparência às ações dos membros e do corpo gestor.

O Código de Ética busca definir questões éticas e morais da interação entre os membros, mediante a descrição do comportamento esperado de cada membro. O Código deve orientar normas de conduta e os procedimentos de presidentes, colaboradores e até parceiros externos da EDUCARE Jr, também definir punições para o descumprimento do Código, estabelecendo instauração de processos éticos. Um Código de Ética bem estruturado e implantado, servirá além de aumentar a confiança e

o sentimento de grupo dos associados à Empresa Junior e ao corpo gestor, como uma garantia formal de que se alguém agir de maneira oportunista ou dolosa será punido ou expulso da Empresa Junior, podendo até sofrer processo legal, dependendo do caso.

As outras duas esferas dependiam de informações externas e/ou pessoas que não participavam do grupo EDUCARE Jr.

A esfera de Mercado, por exemplo, realizou o que foi possível do trabalho em relação ao mapeamento dos professores, mas chegado o momento de executar a tarefa e iniciar as aproximações para saber o posicionamento de cada um deles, surgia insegurança em tomar decisões e o grupo todo se direcionava para a realização de atividades daquela esfera. Sentíamos estar em uma posição delicada diante à Faculdade de Educação e alguns alunos da pedagogia, então tomávamos como exemplo outras Empresas Juniores para continuar o projeto EDUCARE Jr, principalmente as da área de conhecimentos humanos, procurando nos aproximar cada vez mais do Núcleo no intuito de conseguir ajuda especializada.

Na esfera de Gestão Interna, outro exemplo, estávamos completamente perdidos e não sabíamos nem por onde começar. Não era possível organizar funções naquele momento, todo mundo realizava todo tipo de trabalho, conforme fosse prioridade. Não nos atentamos naquele momento à que o fato, de não conseguirmos trabalhar nenhum tópico dessa esfera, nos mostrava: a Metodologia de Desenvolvimento Acelerado que o Núcleo nos indicou não estava funcionando para a Faculdade de Educação.

Essa metodologia falhou conosco e pode-se justificar esse fato de três formas: o grupo não soube utilizar a metodologia por inabilidade e/ou falta de comprometimento dos membros; o grupo adotou a metodologia e sendo algo novo e pouco auto-explicativo, não soube utilizar e não teve assessoria do Núcleo para que os problemas que apareciam no decorrer do processo fossem solucionados com sucesso; o contexto de uma faculdade da área de conhecimentos humanos é completamente diferente de uma faculdade da área de conhecimentos exatos ou biológicos, por ter maiores preocupações com posições políticas e/ou ideológicas, aumentando a discussão sobre o tema, e dificultando possíveis apoios de professores, alunos, ou mesmo diretores da faculdade por estes defenderem uma posição mais crítica a respeito da iniciativa privada. E essa Metodologia de Desenvolvimento Acelerado, desenvolvida pelo Núcleo foi pensada e, portanto só é funcional para quando o ambiente é favorável; quando professores, alunos e diretores estão em sua maioria de acordo com esse tipo de movimento estudantil.

Logo em seguida, no início do mês de setembro, tivemos alguns treinamentos. Na verdade, aproveitamos para participar dos treinamentos que o Núcleo estava oferecendo no momento, pois qualquer conhecimento adquirido poderia ser importante para a construção da EDUCARE Jr.

Estávamos na semana de treinamentos de Mercado para todas as Empresas Juniores da Unicamp, a qual consistia em treinamentos de uma hora e meia, sendo ministrados entre as aulas de manhã e tarde, no período de almoço dos estudantes.

Mas foi somente na terceira semana de setembro que tivemos uma semana de treinamentos direcionada para as necessidades do projeto EDUCARE Jr, oferecida pelo Núcleo. Essa semana de treinamento também aconteceu tendo um treinamento por dia com duração de uma hora e meia cada, sendo ministrados das 12h às 13h30min, e eram os seguintes:

- Segunda-feira: Planejamento estratégico
- Terça-feira: Planejamento tático-operacional
- Quarta-feira: Cultura organizacional
- Quinta-feira: Portfólio empresarial
- Sexta-feira: Planejamento jurídico-financeiro

Esses mesmo treinamentos, embora voltados para as nossas necessidades, também auxiliaram outras Empresas Juniores que estavam desestruturadas (Tempo Lúdico- Educação Física, Pharmaceutica Jr- Farmácia, Quanta Jr- Física, Econômica- Economia, Otmma- Matemática e Estatística), e nos possibilitou um maior contato com essas outras empresas, permitindo com essa aproximação, uma troca de opiniões e experiências.

Depois dessa semana de treinamentos, no primeiro fim de semana de outubro nos reunimos para construir em conjunto, o planejamento estratégico da EDUCARE Jr. E após muita discussão sobre conceitos e idéias, definimos alguns pontos importantes desse projeto de construção de uma Empresa Junior:

- *Missão* da EDUCARE Jr – “Oferecer serviços de alta qualidade trabalhando pelo desenvolvimento social no âmbito educacional, colaborando com a formação do graduando em pedagogia da FE/Unicamp.”
- *Visão* da EDUCARE Jr – “Ampliar o entendimento da função do profissional de educação no mercado de trabalho, tanto dentro quanto fora da universidade.”

- *Valores* da EDUCARE Jr – “Respeito como base de todos os nossos relacionamentos; honestidade e integridade na condução de nossas atividades; humildade e coragem no enfrentamento de desafios.”

Nesse mesmo fim de semana definimos também quais seriam as duplas, para então iniciarmos as conversas com os professores da Faculdade de Educação sobre nosso projeto. Pensamos que muitos deles poderiam desconhecer totalmente o assunto Empresa Junior, por isso escrevemos um resumo explicando alguns conceitos fundamentais a fim de contextualizá-los sobre o Movimento Empresa Junior: O que é Empresa Junior? Onde surgiu essa idéia? Como a Empresa Junior ajuda na formação do aluno de graduação? Em que uma Empresa Junior poderia contribuir para o curso de pedagogia?

Não conseguimos conversar pessoalmente com todos os professores da Faculdade de Educação, mas conversamos com boa parte deles, num total de 25 professores. A conversa com cada professor, posterior a essa reunião, foi muito importante para mapearmos quais professores iriam nos apoiar, quais professores iriam ao menos nos ouvir e discutir conosco o seu ponto de vista, fazendo amadurecer nossa idéia, e também essa aproximação e conversa serviria como aprendizado pessoal de cada membro do grupo em relação à comunicação interpessoal, linguagem a ser utilizada e como devemos nos portar diante de mestres e doutores, professores universitários, pessoas que tem maior conhecimento e experiências que nós.

Diante dessa aproximação, tivemos três tipos de reação:

- 1) professor que gostou da idéia e disse que nos apoiaria;
- 2) professor que gostou da idéia, mas precisaria de mais detalhes sobre esse movimento estudantil Empresa Junior e precisaria analisar cada projeto para se comprometer com uma posição favorável ao grupo;
- 3) professor que não quis nem conversar a respeito, se dizendo contrário ao projeto, assim que falávamos o assunto da conversa.

É importante relatar que percebemos algumas contradições de professores que realizam trabalhos para empresas (palestras, mini-cursos, etc.) ou contrataram Empresas Juniores de outros cursos para realizar trabalhos em benefício próprio, e se declaram contrários a existência uma Empresa Junior na Faculdade de Educação.

Não esperávamos a reação de repulsa imediata, embora soubéssemos que alguns professores provavelmente se posicionariam de forma contrária ao projeto, não imaginávamos que simplesmente se negariam a conversar conosco a respeito desse

tema. Pensávamos que por serem professores e ter maior conhecimento e vivência dentro da universidade, poderiam nos ajudar enquanto estudantes motivados a estudar e pesquisar sobre o Movimento Empresa Junior na Unicamp e sobre a possibilidade de formação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação.

O último professor que conversamos, diretor da Faculdade de Educação, Sérgio Leite, conseguiu nos trazer esse contraponto que tanto buscávamos. Ele nos ajudou a perceber e entender quais seriam os problemas, as limitações que teríamos ao decorrer da execução desse projeto: políticas de estágio e extensão da Faculdade de Educação. Por isso tínhamos que ter uma idéia muito clara do que eram essas políticas, para que tivéssemos argumentos para sustentar essa idéia de Empresa Junior, para que pegássemos outro viés de trabalho, algum que nem o estágio, nem a extensão tenham tomado conta. E nos disse também que a aprovação ou não de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação não dizia respeito somente a ele, então não poderia tomar uma decisão, afirmativa ou negativa, sozinho.

Um ponto importante dessa pesquisa, é que com as visitas que realizamos, passamos a conhecer melhor cada professor e perceber que eles não pensam da mesma forma, portanto não tivemos uma opinião dos professores, mas opiniões e posições diferentes de cada um deles diante desse projeto. Também concluímos que se a EDUCARE Jr conseguir se estruturar, alguns dos professores serão muito importantes enquanto parceiros do projeto.

Outro ponto dessa pesquisa, que merece destaque é que pudemos perceber que professores e alunos tem um conceito de Empresa Junior já adquirido anteriormente e pautado nas Empresas Juniores dos cursos de engenharia. O que é compreensível, visto que as Empresas Juniores com apelo menos teórico na construção de projetos tendem a ser mais atuantes porque possuem produtos de comercialização mais fácil, um faturamento maior e conseqüentemente uma gestão mais estruturada, ganhando assim um maior destaque e visibilidade dentro da universidade.

O mês de novembro foi de pouca movimentação, até as reuniões que eram semanais, nesse mês ficaram mais escassas por dois motivos essenciais: final de semestre e muitos membros do grupo tinham trabalhos para entregar e provas para fazer e o outro motivo, mais direto, é que todos os membros do grupo estavam bastante desmotivados por causa da resistência de muitos professores em ouvir nossa idéia e nos ajudar a encontrar um caminho, que não necessariamente precisaria ser através da Empresa Junior, mas que nos possibilitasse realizar na prática o que aprendíamos nas

aulas, ampliar nossos conhecimentos acerca de gestão de projetos e mais do que isso, ter contato direto com a sociedade, podendo auxiliar ou interferir de alguma forma, dentro do nosso campo de atuação, em situações que poderiam trazer benefícios para todos.

O fato é que nessa fase da pesquisa tivemos muitos fatores limitantes e quase desistimos do projeto nesse momento. Esses fatores nos pareciam praticamente imbatíveis, e concluímos (mas não nos convencemos) que para aquele momento, final do ano de 2009, era impossível construir Empresa Junior no âmbito da Faculdade de Educação.

5.3. Terceira fase: o projeto CMS- Cursinho Milton Santos

Quando estávamos desistindo da idéia de construir uma Empresa Junior, surgiu um projeto para realizarmos fazendo com que reativássemos a vontade de dar prosseguimento a essa idéia.

O projeto previa que realizássemos a gestão de um cursinho popular. O CMS- Cursinho Milton Santos seria o primeiro projeto da EDUCARE Jr. E é nesse momento, início do mês de dezembro, que iniciamos uma terceira fase de atividades.

Esse cursinho já tinha cinco anos de duração e estava sendo gerido até então pela Luminura, Empresa Junior do Instituto de Estudos da Linguagem (IEL) que encerraria todas suas atividades enquanto Empresa Junior no fim de 2009 e, portanto o projeto CMS - Cursinho Milton Santos também iria acabar caso alguma Empresa Junior não se responsabilizasse por ele. Os professores que já participavam do projeto deram a preferência para EDUCARE Jr, por ser uma proposta de Empresa Junior formada por estudantes do curso de graduação em pedagogia. Mas se não ficássemos com o projeto, o Núcleo se responsabilizaria por passar esse projeto adiante para que outra Empresa Junior da Unicamp o assumisse na perspectiva de um projeto social.

Analisando toda a situação, tanto em relação ao cursinho, como em relação à EDUCARE Jr, é fácil considerar que se o grupo não tivesse assumido o cursinho como um primeiro projeto, provavelmente teríamos abandonado a tentativa de construir uma Empresa Junior na Faculdade de Educação. Seriam oito meses de envolvimento e dedicação para que desistíssemos sem ao menos entender bem o real motivo dessa desistência, simplesmente aceitando que porque o outro (entendendo o outro nesse contexto como pessoas que pensam de forma diferente dentro da faculdade) não quer, então nada pode ser feito, mesmo acreditando que nessa proposta.

Tanto foi importantíssimo esse projeto para prosseguimento das atividades, que através dele marcamos uma reunião, em que todos os membros do grupo foram chamados a se comprometer novamente.

A partir de então, durante o mês de janeiro, o projeto do cursinho e a proposta da EDUCARE Jr se fundiram, não conseguíamos distinguir qual era qual, porque os próprios membros da EDUCARE Jr tiveram de se envolver como participantes diretos no projeto do cursinho, o que inicialmente não era esperado para os estudantes que estivessem participando da diretoria executiva da Empresa Junior. Mas isso aconteceu por que estávamos em período de férias, não tendo contato com a maioria dos alunos nessa época e também por uma questão de tempo e planejamento das aulas do cursinho, que teriam que começar em março; não tivemos outra opção a não ser nós mesmos assumir os cargos da gestão do CMS- Cursinho Milton Santos temporariamente.

No mesmo mês, tivemos uma reunião com o Paulo, professor de matemática do cursinho e o mais envolvido e empenhado na continuação desse projeto até então, para definirmos os cargos de gestão e em quais pontos a EDUCARE Jr ficaria como responsável. Definimos nessa reunião que teríamos os cargos da gestão do cursinho Milton Santos se definiria da seguinte forma:

- 1) Diretoria geral – Paulo, com a função de representar o cursinho em qualquer ocasião;
- 2) Vice-diretoria – Camila, com a função de representar o cursinho quando o diretor não se fizer presente e atuar como psicopedagogo auxiliando os alunos na resolução de problemas que podem trazer dificuldades no aprendizado;
- 3) Tesouraria – Márcio, com a função de cuidar das contas do cursinho - recebimento dos alunos e pagamento dos professores, e atualizar a todos mensalmente sobre o livro-caixa;
- 4) Diretoria de patrimônio – Marisa, com a função de cuidar da secretaria e da história do cursinho, fazendo com que tudo seja registrado e a história do cursinho não se perca;
- 5) Diretoria de relações externas – Daniel, com a função de cuidar dos contatos externos do cursinho, com alunos, FE/Unicamp, imprensa e sociedade de uma forma geral.

Importante frisar que auxiliamos pouco esse cursinho, a não ser no início, na montagem do projeto. Inclusive esse início foi um tanto quanto problemático em relação

ao tempo de preparação, pois foi muito curto, um total de duas semanas para estruturação do projeto, sendo que entre essas semanas ainda tivemos o carnaval.

Um dado relevante é que um dos membros do projeto, o diretor de Relações Externas do cursinho, conseguiu uma parceria que poderia nos auxiliar, com brindes e patrocínio, a promoção do cursinho, podendo facilitar a captação de alunos. Porém, não conseguimos firmar essa parceria porque a EDUCARE Jr ainda não é legalmente reconhecida enquanto uma Empresa Junior e não possui CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica).

Atualmente, junho de 2010, são os próprios professores, contando com Paulo enquanto diretor, que estão se auto gerindo e fazendo isso de forma muito satisfatória, pois todos os outros membros da equipe de gestão estão um tanto quanto afastados do projeto. Afinal, esses membros entraram com a condição de ocupar o cargo de forma temporária, e não permanentemente.

Enquanto grupo, erramos ou nos acomodamos, em não ter procurado repassar os cargos na maior agilidade possível para outros alunos da Faculdade de Educação que pudessem estar interessados em participar desse projeto do cursinho- CMS logo que as aulas começaram. Achamos que não era o momento, que se repassássemos esses cargos para pessoas que não estivessem tão comprometidas quanto nós teoricamente estávamos; atentando ao fato de que o projeto do cursinho e a EDUCARE Jr havia se fundindo naquele momento, corríamos o grande risco de não conseguir mais nos estruturar e tudo o que tinha sido construído até então “ir por água abaixo”; e resolvemos acumular funções até que o cursinho estivesse estruturado e a partir de então passarmos os cargos para outras pessoas, dando a elas somente a função de prosseguir um bom trabalho que já deveria ser anteriormente realizado por nós.

Seguindo os acontecimentos, no mês de fevereiro, Daniel chegou à uma reunião com uma idéia para realização de outro projeto. Um projeto de alfabetização voluntária seria uma atividade social/acadêmica promovida pela EDUCARE Jr, tendo em vista a plena realização das capacidades e obrigações da Empresa Junior perante a sociedade – conforme definido em Estatuto e Código de Ética próprios – os responsáveis pela Empresa Junior lançariam uma campanha para obter universitários (preferencialmente graduandos em Pedagogia) interessados em trabalhar com alfabetização de adultos, e outra, paralela, para encontrar analfabetos interessados em ampliar seus conhecimentos no campo da escrita. Encontrados voluntários e analfabetos, estes seriam organizados

aos pares, possibilitando ao voluntário dedicar-se total e exclusivamente a apenas um analfabeto.

As atividades então começariam a ser desenvolvidas em espaços e com materiais de apoio organizados pela EDUCARE Jr, com todos os pares trabalhando nestes ao mesmo tempo, ainda que sem interferências entre si. Todas as atividades desenvolvidas seriam plenamente acompanhadas por responsáveis da EDUCARE Jr, através de relatórios, entrevistas, etc.

O trabalho efetivo desse projeto aconteceria de forma bastante livre, ficando a cargo dos voluntários a definição e possível criação de métodos e técnicas de ensino. Aqui, porém, cabe uma ressalva: tal liberdade não implicaria em total abandono dos voluntários. Todas as dúvidas e questionamentos que estes viessem a ter seriam trabalhados com docentes da própria Faculdade de Educação, por intermédio da Empresa Junior.

Para financiamento desse projeto, há grande potencial na parceria com a própria Universidade e, talvez, com empresas privadas que trabalhem com produções de bens culturais, como editoras e gráficas. Tendo em vista, de um lado, a óbvia necessidade de recursos financeiros e de materiais para o trabalho efetivo, e, de outro, a responsabilidade existente na relação universidade pública/sociedade e a crescente preocupação de empresas privadas em desenvolver uma imagem de responsabilidade social, podemos entender que tais parcerias seriam interessantes para todos.

Assim, pode-se concluir que este seria um trabalho de extensão com perspectivas sociais e acadêmicas. O projeto ainda acabaria por desenvolver muitos documentos sobre as experiências de campo, podendo também servir como base de estudo na área da educação de jovens e adultos (EJA), e na da própria alfabetização.

5.4. Quarta fase: A divulgação do projeto e aproximação com o CAP

A última fase de toda essa experiência se inicia no fim do mês de março/ começo do mês de abril, com uma maior possibilidade de abertura e diálogo com o CAP, abertura essa que ambas as partes, EDUCARE Jr e CAP, se mostraram bastante interessadas. Um exemplo claro e que foi motivo de surpresa para todos os membros do grupo, foi o fato de conseguirmos colocar uma publicação sobre a EDUCARE Jr no manual dos ingressantes do curso de graduação em Pedagogia de 2010. Entendemos

essa como uma oportunidade que abrimos para poder divulgar outras opiniões de pessoas que também são estudantes da Faculdade de Educação, mas que pensam em outras formas de atuação e movimentação.

Percebemos agora, um novo contexto dentro da faculdade e julgamos ser esse um bom momento para explicitarmos nossa idéia e mostrarmos o trabalho que realizamos durante o ano de 2009 – o que produzimos nesse tempo e o porquê de permanecemos “fechados” (a palavra “fechados” está entre aspas porque na verdade em nenhum momento foi proibida a entrada de qualquer estudante para fazer parte do grupo, tivemos duas tentativas de participação durante esse tempo: a Bárbara, aluna do segundo ano de graduação, que permaneceu participando de algumas reuniões durante o mês de outubro e saiu do grupo porque começou a trabalhar e não teve mais tempo para se dedicar; e o Hugo, aluno do primeiro ano de graduação, que participou de duas reuniões e logo percebeu que não concordava com as idéias que o grupo propunha, nos disse que pensava de forma diferente para uma atuação estudantil e saiu do grupo por incompatibilidade de interesses), e ampliarmos a discussão com todos os interessados no assunto, independente da posição ser favorável ou contrária à Empresa Junior.

No começo da proposta dessa pesquisa, como estávamos muito motivados a construir uma Empresa Junior na Faculdade de Educação, era difícil entender as argumentações e posições contrárias, já que nenhum argumento nos parecia forte o suficiente para nos convencer. Atualmente, entendemos as diferentes opiniões de outra maneira, conseguimos amadurecer a idéia e nos sentimos vencedores de qualquer forma só por ter empreendido um projeto de tamanha relevância e pelo tempo dedicado a ele, porque tentamos argumentar e fazer com a idéia se executasse. E mesmo que não exista efetivamente uma Empresa Junior na Faculdade de Educação, todos os participantes do grupo tiveram grande aprendizado pessoal e profissional na iniciativa de fazer existir essa Empresa Junior.

Talvez não tenha sido da melhor maneira, talvez se fizéssemos de outra forma hoje essa Empresa Junior efetivamente existisse, mas para esse momento, para o contexto apresentado pela Faculdade de Educação durante o ano de 2009, foi dessa forma que imaginamos ser viável a execução da proposta EDUCARE Jr.

Outro aspecto de muita importância nessa experiência é que conhecemos e vivenciamos, por momentos, outras formas de atuação do pedagogo no mercado de trabalho. Percebemos que existem formas do pedagogo atuar no mercado de trabalho semelhante à forma que trabalharíamos em uma Empresa Junior, por projetos. Muitos

lugares, inclusive escolas trabalham através de projetos com finalidades específicas na área de educação, como por exemplo, a EMDEC, empresa que estagio e é responsável pelo planejamento de circulação de pessoas e gestão do trânsito da cidade de Campinas, que realiza projetos educativos na área de educação para o trânsito e mobilidade urbana.

Nesse contexto de trabalho como esse, é muito mais fácil perceber com clareza todas as partes de um projeto e trabalhar através do diálogo, opinando no seu planejamento, execução e avaliação. E trabalhar dessa forma não é “vender” a educação, como muitos pontuaram ao nosso grupo em conversas de corredor; mas a utilizar a educação para a conscientização das pessoas em relação a atividades que o ser humano desenvolve em diversas áreas, de diversas formas; como no exemplo dado o papel de transeunte que uma pessoa tem ao viver em uma cidade; fazendo com que ele perceba seu trabalho e/ou a relação com o outro com cada vez maior respeito e solidariedade.

É importante salientar também a importância de se participar de qualquer movimento estudantil, seja Centro Acadêmico, Empresa Junior, Atlética, etc. e do crescimento profissional, pessoal e social que essa participação traz como complemento de formação ao estudante universitário.

Conseguimos entender somente no fim dessa experiência que fomos durante todo o tempo que essa pesquisa se realizou, militantes do Movimento Empresa Junior. E a partir do momento em que assumimos algum papel dentro de qualquer movimento, temos que agir politicamente e defender nossos interesses, sempre pensando, discutindo e percebendo até que ponto nossas idéias são corretas ou coerentes; por isso a importância de manter boas relações com qualquer gestão que administre o Centro Acadêmico de Pedagogia.

Empresas Juniores, Centros Acadêmicos e Atléticas são organizações estudantis que deveriam se encarar como parceiras e não como concorrentes, visto que seu objetivo maior é acrescentar conhecimentos e experiências aos estudantes de graduação que não são vivenciados em sala de aula.

Também foi somente no fim dessa pesquisa que o grupo entendeu o Centro Acadêmico de Pedagogia como um espaço dos estudantes do curso de graduação em pedagogia e como único órgão representativo que existe, e que tem a função de integrar os estudantes e chamá-los a problematizar os diversos temas em torno da **educação** – interesse imediato e objeto de estudo tanto do Centro Acadêmico de Pedagogia, quanto

da EDUCARE Jr; e fazer uma conexão entre as necessidades dos estudantes e as possíveis soluções de diálogo com a faculdade e a universidade.

Então, se existe algum grupo de estudantes querendo executar alguma idéia, essa idéia tem que passar pelo Centro Acadêmico a fim de que seja oficializada como um desejo dos estudantes de graduação. Por isso é tão importante quem compor a coordenação do Centro Acadêmico de Pedagogia entenda que este é um espaço aberto e coletivo e por isso não deve estar ligado a interesses individuais; e também consiga lidar com a diversidade de opiniões, visões de mundo e interesses de diferentes grupos. Por entender essas ponderações é que essa nova gestão foi uma grande oportunidade para levar a idéia da Empresam Junior adiante e apresentá-la ao maior número de pessoas possível.

Entendemos também, no fim dessa pesquisa que nenhum tipo de movimentação estudantil é fácil e cômoda, não sendo nada diferente para esse grupo, principalmente porque tínhamos que convencer a maioria das pessoas de que não estávamos fazendo nada de errado em estudar e nos movimentar para a construção de algo que acreditávamos: a Empresa Junior na Faculdade de Educação.

6. CAPÍTULO 4:

“Se você quer transformar o mundo, experimente primeiro, promover o seu aperfeiçoamento pessoal e realizar inovações no seu próprio interior.”

Dalai Lama



As experiências e o desenvolvimento pessoal:

O Conceito Nacional de Empresa Junior é o documento mais importante do Movimento de Empresas Juniores, ele define o que caracteriza ou não uma Empresa Junior e preserva a imagem dessa marca perante o mercado e a sociedade. Neste documento estão além da definição, suas diretrizes e finalidades. E apresentado, entre as finalidades de uma Empresa Junior estão as seguintes indicações: *“promover o desenvolvimento pessoal e profissional de seus associados”* e *“promover o desenvolvimento técnico e acadêmico de seus associados”*, sendo estes também os maiores objetivos do estudante que ingressa em um movimento estudantil como o Movimento Empresa Junior.

Na experiência descrita e analisada neste trabalho o maior intuito dos estudantes, membros da EDUCARE Jr, também não foi diferente: todos participaram com o intuito de promover seu desenvolvimento pessoal e profissional, além de promover o desenvolvimento econômico e social da comunidade através de suas atividades e projetos; e pudemos observar que mesmo não tendo concluído essa pesquisa com a formação legal e oficial de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação, todos os estudantes que participaram dessa tentativa de construção da EDUCARE Jr, consideraram a experiência como um grande aprendizado, julgando-a satisfatória.

Como parte final dessa pesquisa, realizamos um segundo Grupo Focal, sendo que os participantes desse Grupo Focal não foram os mesmos do primeiro realizado, mesmo porque as informações que buscávamos eram diferentes; dessa vez queríamos relatos dos estudantes participantes de todo o processo de construção da EDUCARE Jr,

com o intuito de documentar suas expectativas e impressões sobre o que significou esse tempo de dedicação à construção de uma Empresa Junior no campo da educação.

São participantes desse Grupo Focal os seguintes estudantes: Bianca, Daniel, Fernanda, Lígia, Márcio e Marisa. É a partir de seus relatos que irei desenvolver esse capítulo, documentando algumas características, as expectativas e impressões de cada participante.

A estudante de graduação Bianca, ingressante no ano de 2009, relatou que mesmo depois de um ano de trabalho, estudo e aprimoramento no conceito de Empresa Junior, ainda se sente um pouco insegura com relação a esse projeto porque percebe quão difícil e delicado é participar de um movimento estudantil como esse, não só pelas opiniões e posições diferentes encontradas dentro da Faculdade de Educação e por ter de convencer ao menos a maioria das pessoas que não estávamos fazendo nada errado para que pudéssemos prosseguir com a pesquisa; mas também porque pensamos em algo ambicioso: montar uma empresa com tudo o que é necessário para que ela efetivamente funcione com o de finalidade de prestar serviços à comunidade, *“começando esse empreendimento do zero”*, como diz a própria estudante, que em seguida completa seu pensamento: *“Mas por outro lado, penso que é natural existirem pessoas contrárias e existir medo de nossa parte por querermos algo tão ambicioso, visto que é totalmente novo o que estamos propondo, e que se alguém não começar a fazer alguma coisa, nunca nada vai ser feito.”*

Em relação ao seu desenvolvimento pessoal, Bianca relatou que aprendeu a expressar sua opinião de forma clara e se impor quando necessário, a ouvir a opinião das outras pessoas com a mente aberta para entender e analisar se a opinião contrária não faz mais sentido ou complementa a sua própria opinião; a não ter certezas absolutas, podendo argumentar e se expor sem receio ou medo quando realmente acreditar em algo, e lutar por essas causas.

Como desenvolvimento profissional, Bianca destacou que leva do ano dedicado a essa pesquisa muitos momentos de realização, pelas amizades estabelecidas com outros estudantes de Pedagogia, os quais participaram com ela de todo o processo de construção da Empresa Junior, pelos contatos estabelecidos e pela convivência com estudantes de outras faculdades e institutos da Unicamp que tem formações diferentes e, portanto, pensam de formas diferentes uma mesma situação. Outro ponto importante que destacou foi que através da Empresa Junior, ela conseguiu mencionar outras opções para o pedagogo no mercado de trabalho, ampliando de suas possibilidades de ação

profissional, além da que a faculdade nos mostra em seu currículo de formação. Isso fez com que ela optasse por permanecer no curso de graduação em Pedagogia. Foram vários momentos de dúvida quanto à profissão escolhida, como relata *“Me lembro que a fala de veteranos e professores me colocava muito medo no que viria a ser o “pós-faculdade”, pois de acordo com o que diziam eu teria somente a opção do trabalho em sala de aula, ou no máximo isso ampliado a gestão, mas ainda na educação formal.”*

O estudante de graduação, Daniel, também ingressante em 2009, relatou que por diversos momentos no decorrer desse um ano de pesquisa, ele se propôs a levantar questionamentos e afirmações dentro do grupo que não necessariamente concordava ou realmente questionava, mas com a intenção de ampliar a discussão e auxiliar a percepção de outros pontos, provavelmente contrários as idéias do grupo, pois como o próprio estudante diz *“Penso que a unanimidade é burra. E o fato de levantar outros pontos, não queria dizer que concordava com eles, mas que era importante estar atentos a eles, porque eles existiam. Essa minha posição muitas vezes causou conflitos com o grupo, mas em momento algum deixamos de resolvê-los com diálogo e como pessoas adultas.”* Essa posição polêmica de Daniel realmente foi muito importante para o grupo, dessa forma ele fazia com que todos participassem das discussões se colocando favoráveis ou não a determinado assunto, tornando essa experiência um grande ensaio para situações que prevemos encontrar de outras formas e em outras experiências profissionais, ou mais do que isso, em situações cotidianas, proporcionando admiráveis oportunidades de crescimento pessoal, no que diz respeito à resolução de conflitos, para todos os participantes.

Daniel relembra também que o grupo sempre caminhou unido, mas que as reuniões eram muitas vezes pouco objetivas, e o assunto principal muitas vezes acabava por se tornar somente um dos assuntos que levantávamos nas reuniões. Contudo, o próprio Daniel levanta uma hipótese que justificaria esse comportamento do grupo *“Pode ser que isso tenha acontecido porque nós não nos conhecíamos, fomos nos conhecendo com o passar do ano, e a reunião era uma das poucas oportunidades de conversarmos e sabermos quem era esse outro que estava como meu parceiro em um projeto tão audacioso.”*

Daniel relatou ainda que como desenvolvimento pessoal, pôde perceber que a convivência com o grupo foi importantíssima porque diferente das suas experiências anteriores de trabalho, em que exercia o papel de empregado, como nos contou *“Então eu chegava, realizava o que era combinado e ia para casa, se eu fizesse alguma coisa*

errada levava uma bronca da coordenadora e se fizesse alguma coisa certa, ganhava parabéns e era isso, não existia grande possibilidade de diálogo”; ele percebeu a oportunidade de se expressar, de expor suas idéias, questionar e argumentar, se sentindo parte imprescindível para a constituição do grupo e a realização dos trabalhos planejados, embora em alguns momentos tenha se sentido desmotivado. O estudante finaliza suas impressões sobre o seu desenvolvimento pessoal, dizendo que *“Gostaria de quando sair da faculdade, arrumar algum trabalho em que eu consiga ter essa mesma dinâmica, essa mesma abertura.”*

A respeito de seu desenvolvimento profissional, Daniel observa nessa experiência a oportunidade de expandir seu currículo em assuntos que o interessam; ressaltando que o interesse por esse tipo de experiência não é só dele, levando em consideração a formação desse grupo e o desenvolvimento dessa pesquisa; e que a Faculdade de Educação ainda não reconhece como importantes, ou ao menos não se preocupa muito ao montar o currículo para o curso de Pedagogia, como por exemplo, o desenvolvimento de conhecimentos e conceitos em gestão de pessoas.

A terceira estudante a fazer suas considerações é Fernanda, ingressante no ano de 2007; ela faz uma reflexão sobre a problemática dessa pesquisa, dizendo que a repulsa externa, a falta de apoio da Faculdade de Educação em relação à nossa iniciativa e o fato de não sermos levados a sério por muitos professores, foram nossos grandes fatores desmotivadores.

Mesmo com todas as dificuldades que julgou encontrar, a estudante diz não se arrepende de nada do que viveu com essa experiência porque tinha uma vontade muito grande de realizar esse empreendimento, e ao se envolver com essa pesquisa, percebeu que essa vontade não era somente sua. Ela ainda completa dizendo *“Se não tivesse vivenciado tudo o que passei em 2009 e 2010 com esse grupo, talvez ficasse pensando que poderia ter dado certo. Eu acredito que tentamos e fizemos o melhor que pudemos. Tivemos muitos problemas no decorrer dessa experiência, sendo que a maioria deles não era de nossa alçada a resolução. Acredito que a falta de incentivo de colegas e professores foi o maior e mais evidente dos problemas, pois não tínhamos como realmente representar a Faculdade de Educação sem esse apoio, o que nos deixou sem credibilidade perante alunos da própria faculdade e os membros de outras Empresas Juniores da Unicamp. Penso que se a Faculdade de Educação tivesse “abraçado a causa”, hoje a situação seria totalmente diferente.”*

Como desenvolvimento pessoal, Fernanda diz ter aprendido que independente das dificuldades encontradas quando nos dedicando à alguma coisa, devemos sempre tentar fazer com que se concretize o que acreditamos ser o melhor, independente do empreendimento parecer grande demais ou de impossível realização, porque a possibilidade de dar certo é a mesma de não dar certo, ou seja, metade estará sempre favorável. Então, o que possibilitará que o empreendimento se realize, ou não, é consequência do nosso empenho e dedicação e do contexto em que estivermos inseridos. Fernanda finaliza suas impressões dizendo que *“De qualquer maneira, sempre aprendemos alguma coisa.”*

Outra estudante participante dessa pesquisa é Lígia, ingressante no ano de 2009, a qual relata que essa experiência foi de grande valia para seu crescimento pessoal, desenvolvendo não somente competências como falar em público e expor suas idéias de forma mais segura, mas também eliminando conceitos pré-concebidos, como nos exemplifica *“Por exemplo, a política, que antes dessa experiência, eu não gostava nem de falar a respeito, pois tinha a percepção, a qual imagino ter a maioria das pessoas, de que política está necessariamente ligada a partidos políticos. E eu pude perceber que estava equivocada em minhas conclusões. O que eu não gosto de discutir na verdade não é política, mas partidos políticos. Consegui ampliar minha visão, quando entendi que estava participando de um movimento estudantil e que por mais que não quiséssemos discutir política, no sentido que entendia anteriormente, estávamos sendo políticos no sentido de obter meios para alcançar os objetivos desejados pelo grupo.”*

Quanto ao desenvolvimento profissional, Lígia ressalta as novas amizades que fez com as pessoas do grupo que tinham interesses em comum, e a rede de contatos com alunos, professores e funcionários da Faculdade de Educação e de outros cursos da Unicamp.

Contudo, a estudante destaca como mais importante em seu desenvolvimento profissional e pessoal a mudança de seu conceito sobre diversidade: *“Estou com a mente mais aberta a novas e diferentes idéias, e antes de concordar ou discordar, entendo que é preciso compreender bem o que o outro quer dizer, em seus diferentes aspectos.”*

Outro participante dessa pesquisa é Márcio, que também já foi estudante do curso de Física da Unicamp, o qual não concluiu porque optou por mudar de área e estudar Pedagogia. É ingressante no curso de Pedagogia no ano de 2009, mas como estudante universitário da Unicamp ingressou no ano de 2006. Esse estudante trouxe

para o grupo algumas experiências anteriores de sua vivência universitária, por exemplo, a participação em outros movimentos estudantis como Atléticas e Ligas de Esporte. Quando realizamos o Grupo Focal, ele também pôde expor suas impressões sobre mais uma experiência vivida na universidade, agora a respeito do Movimento Empresa Junior.

Márcio disse entender que o principal intuito de uma Empresa Junior é o crescimento pessoal, e afirma que mesmo já tendo certa vivência universitária, pôde obter, durante esse tempo de pesquisa, conhecimentos a respeito do profissional de educação e suas possibilidades de atuação no mercado de trabalho; também aprendeu mais sobre movimentos estudantis e sobre relações humanas, principalmente pelos embates e desafios que encontramos no caminho que nos obrigaram a tomar decisões e resolver conflitos. Finaliza dizendo *“O que hoje, depois de ter vivido a experiência, pude perceber, é que não deu certo a formação oficial de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação, porque entre outras coisas, nosso grupo pecou muitas vezes por falta de comprometimento; mesmo eu entendendo que essa falta de comprometimento veio como consequência do medo, onde tudo era novidade, a qual não estávamos habituados, e pela visão política da Faculdade de Educação que encaramos todo o tempo como um empecilho para a formação da Empresa Junior.”*

Por fim, temos como último relato as impressões da estudante Marisa, também ingressante no ano de 2009 e que participou ativamente de grande parte do desenvolvimento dessa pesquisa. A estudante diz que leva como maior aprendizado dessa experiência, a capacidade de perceber atitudes extremistas e não concordar com elas. *“Penso, agora, que devemos sempre perceber e entender os dois lados de uma situação. Hoje, entendo que é natural que pessoas pensem de forma diferente, e consigo perceber isso como um ponto positivo. Aprendi a respeitar as diferenças e assim respeitar mais os outros, porque é muito fácil, cômodo e obtemos pouco crescimento convivendo sempre com os que pensam da mesma forma que eu, mas se for sempre assim, nunca conseguirei ir além com minhas convicções, porque não será possível ver o outro lado.”*

Outro ponto importante que Marisa lembrou em seu relato são os conflitos internos que todos os membros do grupo passaram durante o tempo de desenvolvimento da pesquisa e pontua os questionamentos: *“Por que estar ali? É isso mesmo que quero? Essa experiência é realmente boa para mim? O que vou ganhar com isso? Será que vale a pena todo o esforço que estamos fazendo um prol de uma causa que nós mesmos*

às vezes questionamos? ”. Contudo, a própria estudante conclui que decidiu continuar na pesquisa pelo grande desafio que esta propunha. Lembra dos momentos em que pensava em desistir e se perguntava o porquê de ter aceitado ser uma dos estudantes participantes, nesse momento sempre se lembrava do motivo: gostava muito da idéia de Empresa Junior e das pessoas que estavam participando com ela desse empreendimento, também levava muito em consideração o que aprendia nas reuniões sobre gestão de pessoas e organizações; relações interpessoais; resolução de conflitos; atuação do pedagogo no mercado de trabalho; movimentos estudantis; e sobre o tema dessa pesquisa, Empresa Junior.

Por fim, Marisa encerra seu relato dizendo “Penso que todo projeto tem problemas no início, simplesmente por que é novo e desconhecido, mas eles não podem ser vistos como fatores limitantes quando se busca um objetivo maior. Somente agora, consigo perceber vários erros e acertos no decorrer desse um ano de pesquisa, e refletindo sobre eles, percebo que cresci de forma excepcional como profissional e como pessoa.”

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

É preciso considerar que foi nada fácil realizar essa pesquisa-ação porque ela demandou muito tempo, dedicação e força de vontade não só da pesquisadora, mas de todo o grupo de estudantes envolvido na tentativa de construir uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp. Foi necessário um ano e meio de trabalho, de reuniões e análises a fim de se obter com essa tentativa um mínimo de dados, antes inexistentes, e assim responder a principal pergunta dessa pesquisa: “Quais são as possibilidades e perspectivas de uma Empresa Junior na educação?”.

De acordo com nossa experiência, realizada nos anos de 2009 e 2010, podemos concluir que a possibilidade de uma Empresa Junior existir no campo da educação, depende do contexto em que essa idéia está inserida, e do empenho e comprometimento dos estudantes que se proporem a realizar tal empreendimento. Pois a tentativa atual de construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação foi frustrada no sentido desta não existir oficialmente até a conclusão dessa pesquisa; porém, como demonstrado no Capítulo 2, já existiu efetivamente uma Empresa Junior, intitulada Práxis, na mesma faculdade durante os anos de 1994 e 1995, o que nos comprova que esta não é uma missão impossível.

As análises realizadas no decorrer dessa pesquisa ressaltam também a importância dos movimentos estudantis enquanto espaços de formação, possibilitando o crescimento profissional, pessoal e social do estudante universitário; atentando especialmente o Movimento Empresa Junior, que contribui para o desenvolvimento de competências necessárias à gestão pessoas e organizações. E, de acordo com os depoimentos que compõe o Capítulo 4, o fato de não existir efetivamente uma Empresa Junior na Faculdade de Educação, nos moldes necessários para que esta seja formalizada, não diminui o valor da experiência vivenciada, pois esta teve grande contribuição para o crescimento pessoal e desenvolvimento de competências profissionais dos estudantes envolvidos nesse empreendimento.

Entendemos como outra contribuição importante dessa pesquisa, o levantamento de dados históricos, resgatando parte da memória de movimentos estudantis na Faculdade de Educação. Para compor o Capítulo 2 foi preciso realizar uma incansável busca de documentos e relatos a respeito da Práxis, a Empresa Junior que antigamente existiu na faculdade; dados esses que ficarão agora organizados, podendo servir como referência bibliográfica para pesquisas futuras a respeito desse mesmo tema.

Outra consideração que deve ser feita é a respeito da importância dessa pesquisa é que pelo fato de ser polêmica, promoveu o interesse entre os estudantes de Pedagogia a respeito do tema Empresa Junior na Faculdade de Educação, seja para apoiar ou criticar a movimentação. Com isso foi possível problematizar, entre os estudantes de graduação, a formação do aluno de graduação em Pedagogia em relação ao tempo destinado à formação teórica e prática e, as políticas de extensão e estágio dessa faculdade.

Também através do interesse levantado a respeito do tema dessa pesquisa, foi possível conectar os estudantes a um mecanismo de elaboração de projetos profissionais destinados à comunidade ainda não desenvolvido na Faculdade de Educação, como é desenvolvido em outras faculdades e institutos da Unicamp.

Por fim, ressalto a importância de se realizar mais pesquisas a respeito do tema, pois como já relatei anteriormente, existem pouquíssimos trabalhos publicados sobre esse tipo de movimentação estudantil. É preciso pesquisar e analisar de forma mais profunda as Empresas Juniores acerca do seu histórico, dos níveis que elas se encontram hoje e de suas melhores práticas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia. 5 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

GIACOMET, Giovani T. S. P.; ERHART, Alexandre; BRAND, Fabiane C. Aplicação de conceitos de administração por projetos em uma Empresa Junior. XXVI ENEGEP, 2006.

MATOS, Franco de A empresa Júnior: no Brasil e no mundo São Paulo: Ed. Martin Claret, 1997.

MERCURI, Elizabeth; POLYDORO, A. J. Soely [orgs.] Estudante universitário: características e experiências de formação. Taubaté: Cabral, 2003.

RATTNER, Henrique. Debate: Novas Tecnologias, Trabalho e Educação. Petrópolis, Vozes, 1994.

SANTOS, Virgilio F. M. dos. Redes de Cooperação Aplicadas às Empresas Juniores. Campinas, Faculdade de Engenharia Mecânica, Universidade Estadual de Campinas, 2009. Dissertação (Mestrado)

SILVA, Maurina P. G. O. Reflexões de uma educadora na Empresa (O sentido humano). III Encontro de Pesquisadores em Educação (Currículo) da PUC- SP, 2006.

OLIVEIRA, Edson M. Trabalhando como consultor júnior: como ser consultor com pouca experiência. Franca-SP: Ribeirão Gráfica e Editora, 2003.

ANEXOS:

Código de Ética Educare Jr. – Empresa Junior da Faculdade de Educação

Este é o Código de Ética da Educare Jr. – Empresa Junior da Faculdade de Educação da Unicamp. Ele define não só os princípios que devem orientar o trabalho e as relações na empresa, como também a conduta ética que cada um desta Empresa Junior, assim como membros executivos e professores efetivos da Faculdade de Educação da Unicamp, denominado por hora como orientadores, devem adotar para a elevação da qualidade dos nossos serviços, bem como da nossa participação na sociedade brasileira.

A Educare Jr. orgulha-se de conduzir suas atividades com base na honestidade e no comprometimento com a defesa dos princípios fundamentais de respeito à vida humana, buscando sempre a sua plena realização no respeito às leis, estatutos e regulamentações cabíveis, adotando práticas de proteção ao bem-estar de todos e ao meio ambiente.

Assim, este Código explicita o que consideramos ético, principalmente a integridade de nossas ações, nosso relacionamento de honestidade com clientes, membros executivos, imprensa, órgãos públicos e comunidade.

Para a nós da Educare Jr., fazer o melhor é um desafio e uma meta que buscamos por meio do trabalho, do profissionalismo, da determinação e da conduta ética responsável em todas as nossas atividades.

Nossos Princípios

- Respeito como base de todos os nossos relacionamentos;
- Honestidade e integridade na condução de nossos serviços;
- Humildade e coragem no enfrentamento dos desafios;
- Compromisso com a qualidade expressa na integridade dos serviços oferecidos.
- Responsabilidade na construção e preservação de nosso patrimônio físico e de nossa imagem;
- Clareza e precisão na divulgação de informações, sem prejuízo da confidencialidade, quando necessário;
- Preservação e sustentação das condições ambientais, coibindo o mau uso, a depredação e o comprometimento dos recursos naturais e físicos.

Políticas e Práticas de Relacionamento

A Empresa Junior não obtém vantagem por meio de favorecimentos ou decorrentes de qualquer forma de incentivos ou benefícios indevidos.

Como uma empresa cidadã, voltada para o estabelecimento de relações íntegras e responsáveis, reconhecemos como nossa tarefa primordial zelar por um ambiente de negócios, guiados pelo comprometimento ético com nossos parceiros internos e

externos, na consolidação de princípios e práticas de relacionamento em conformidade com os objetivos de excelência, integridade e credibilidade da Empresa Junior.

Os princípios e as práticas que orientam nossos relacionamentos com os diferentes públicos expressam nosso compromisso para com os mais elevados padrões de conduta, tratando a todos com dignidade, respeito, honestidade e transparência.

Como prática:

- Não admite, nos processos de recrutamento e seleção, treinamento, remuneração, comunicação, promoção, desligamento, transferência ou quaisquer outros fatores relativos ao desempenho profissional, qualquer forma de discriminação relativa à raça, gênero, orientação sexual, cor, religião, idade, origem étnica, incapacidade física ou mental e/ou qualquer outra classificação protegida por leis federais, estaduais ou municipais;
- Não admite qualquer conduta que possa criar um ambiente de trabalho hostil, intimidador e ofensivo; assim, qualquer atitude ou conduta que se configure como ofensiva à moral ou à integridade física ;
- Não admite que os membros executivos se prevaleçam de sua posição, cargo ou função para obter qualquer cortesia, seja na forma de brindes, presentes ou compensações financeiras. Nas situações em que não for possível evitar o recebimento, esses serão encaminhados a Educare Jr, que se responsabilizará pela sua destinação e respectiva ciência ao público interno e externo.
- Com o objetivo de favorecer iguais oportunidades, os convites, recebidos em nome da Educare Jr para participação em cursos, palestras, workshops e atividades afins, devem ser encaminhados ao Departamento de Recursos Humanos, que se incumbirá da análise e adequado encaminhamento;
- Não admite, em nenhuma hipótese, que os membros executivos deixem de cumprir com os compromissos assumidos junto à Educare Jr e seus clientes;
- Não admite que os membros executivos obtenham qualquer benefício pessoal decorrente do privilégio de informações ou vantagem obtida em situação de trabalho;
- Não admite consumo de bebida alcoólica e drogas ilegais, bem como estar sob efeito dessas durante a jornada e/ou no ambiente de trabalho;
- Eventuais situações de participação em sociedade devem ser comunicadas formalmente à Diretoria da Educare Jr;
- Não admite, em nenhuma hipótese, a exploração do trabalho infantil e reserva-se o direito de não contratar serviços ou ter relacionamento comercial com organizações, entidades e ou instituições que adotem essa prática.

Nossos Membros Executivos e Orientadores

A integridade ética de nossos membros executivos e orientadores é o principal requisito para o exercício competente de nossas atividades profissionais e importante diferencial para a excelência de nossos negócios. Aceitar, respeitar e tratar todos como iguais, com atitude de educação, cooperação e consideração é condição fundamental para a realização de nossos objetivos. Portanto, o convívio no ambiente de trabalho deve se alicerçar na conduta ética de todos – membros executivos e orientadores – independente de posição hierárquica.

A Educare Jr. considera o exercício da transparência nas relações com os seus membros executivos, questão fundamental para a construção de um ambiente de confiança mútua e de responsabilidade em todos os níveis.

Nossos Clientes

Esse relacionamento é a chave do nosso sucesso, então, asseguramos permanentemente a qualidade de nossos serviços - qualidade que se pauta pela responsabilidade na produção e desenvolvimento em nossos projetos e serviços.

Assim, todos os processos relativos aos clientes devem ser tratados com a máxima atenção quanto ao tratamento e oferecimento de produtos e serviços com honestidade e respeito.

Cumprimento do código

Este Código de Ética aplica-se diretamente a todos os membros executivos e diretoria e reflete os valores e a cultura da Educare Jr. O seu cumprimento revela o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as nossas ações no trabalho.

Violação do código

É responsabilidade de cada membro executivo o conhecimento das políticas e práticas expressas no Código de Ética da Educare Jr, qualquer violação a qualquer uma das normas e/ou orientações do mesmo resultará em medidas disciplinares apropriadas, podendo inclusive levar ao desligamento.

Administração e aplicação do Código de Ética

Toda informação referente às possíveis violações éticas ou atividades ilegais será recebida e tratada confidencialmente, não se admitindo retaliação de qualquer natureza.

A Educare Jr compromete-se a manter sigilo sobre a identidade daqueles que relataram e/ou participaram da investigação sobre violação do Código de Ética.

Nas situações de dúvida quanto às políticas e práticas desse Código, os membros executivos devem contatar sua chefia imediata. Se, ainda assim, persistir sua dúvida, deve procurar algum membro da Diretoria da Educare Jr.

No caso dos membros executivos e orientadores, o desrespeito ao Código de Ética da Educare Jr poderá resultar em sanções disciplinares ou suspensão imediata do contrato e, conforme o caso, a processo legal.

ESTATUTO DA EDUCAREJR ASSISTÊNCIA E CONSULTORIA EDUCACIONAL

TÍTULO I

NORMAS GERAIS

CAPÍTULO I

DA DENOMINAÇÃO, FINS, SEDE E DURAÇÃO.

Artigo 1º: A EDUCAREJR ASSISTÊNCIA E CONSULTORIA EDUCACIONAL, Empresa Júnior da Faculdade de Educação da Unicamp doravante denominada EducareJr, é uma Associação Civil sem fins econômicos, de natureza essencialmente educativa, que visa possibilitar aos alunos de graduação da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (FE - UNICAMP) a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos relativos à área de formação profissional. Tem sede na Rua Monteiro Lobato nº 80, CEP 13083-862, junto à Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas Cidade Universitária Zeferino Vaz – Campinas - São Paulo, constituída por prazo indeterminado.

Artigo 2º - A EducareJr tem por finalidade:

- a) Proporcionar aos membros efetivos, condições necessárias à aplicação prática dos conhecimentos obtidos durante a graduação;
- b) Dar à sociedade retorno aos investimentos que ela realiza na universidade pública através de serviços de alta qualidade, prestados pelos alunos da FE - UNICAMP;
- c) Realizar estudos e elaborar soluções aos problemas da área de Educação e afins, utilizando-se de uma equipe multiprofissional e unidisciplinar na área de Educação;
- d) Assessorar na implantação de soluções indicadas para problemas diagnosticados;
- e) Incentivar a capacidade empreendedora dos alunos de graduação da FE - UNICAMP, oferecendo a estes uma posição ativa no mercado de trabalho;
- f) Valorizar alunos e professores da FE - UNICAMP no mercado de trabalho e no âmbito acadêmico.

CAPÍTULO II

DA ADMINISTRAÇÃO E REPRESENTAÇÃO.

Artigo 3º: A EducareJr é administrada por uma Diretoria Administrativa composta por uma faixa de quatro (4) a oito (8) membros, sendo um (1) Diretor Administrativo e um (1) Presidente, necessariamente, e os demais autorizados a critério da administração.

Parágrafo 1º. A EducareJr será representada Ativa, Passiva, Judicial e Extra Judicialmente por seu Presidente; em caso de vacância ou impedimento, por qualquer outro diretor da mesma Diretoria Administrativa.

Parágrafo 2º. A representação da EducareJr junto às entidades de crédito ou bancos será exercida pelo respectivo Diretor Executivo e/ou pelo Diretor Administrativo-Financeiro; em caso de vacância ou impedimento, por quaisquer dois outros diretores da Diretoria Administrativa.

CAPÍTULO III DAS CONDIÇÕES PARA ALTERAÇÃO E DISSOLUÇÃO DAS DISPOSIÇÕES ESTATUTÁRIAS.

Artigo 4º: Para as deliberações de destituição dos administradores, alteração e/ou dissolução das disposições estatutárias aqui colocadas, é exigido o voto concorde de dois terços dos presentes à assembléia especialmente convocada para esse fim, não podendo ela deliberar, em primeira convocação, sem maioria absoluta dos associados, ou com menos de um terço nas convocações seguintes.

Parágrafo Único. Caso seja deliberado, em Assembléia, pela dissolução, os respectivos Bens e Direitos, eventualmente existentes, passarão à guarda da Biblioteca Professor Joel Martins, localizada na Faculdade de Educação da UNICAMP.

CAPÍTULO IV DOS REQUISITOS PARA ADMISSÃO, DEMISSÃO E EXCLUSÃO DOS RESPECTIVOS MEMBROS.

Artigo 5º: Os membros da EducareJr são estudantes de graduação da FE - UNICAMP, que foram devidamente selecionados para comporem o Corpo Executivo, a Diretoria Administrativa e o Conselho Consultivo da Associação.

Artigo 6º: Perde-se a condição de membro da EDUCAREJR:

- a) Pela respectiva renúncia;
- b) Pela conclusão, abandono ou jubramento do curso na FE - UNICAMP;
- c) Pela morte;



- d) Por decisão da área de Recursos Humanos e pelo Presidente;
- e) Por violação de dispositivos do presente estatuto;
- f) Por não conformidade de conduta com a política da empresa e com seu Código de Ética, que se encontra no anexo deste Estatuto.

CAPÍTULO V DOS DIREITOS E DEVERES DOS MEMBROS.

Artigo 7º: São direitos dos membros:

- a) Solicitar a qualquer tempo, informações relativas às atividades da EDUCAREJR;
- b) Utilizar todos os serviços, pagos ou não, colocados à disposição pela Empresa Júnior, como treinamentos e atividades motivacionais, assim como usufruir da infra-estrutura da EducareJr ao realizar as tarefas da empresa;
- c) Requerer a convocação de Assembléias Gerais na forma prevista neste estatuto;
- d) Comparecer e votar nas Assembléias Gerais.

Artigo 8º São deveres de todos os membros da EducareJr:

- a) Conhecer e respeitar o presente Estatuto, bem como as deliberações da Diretoria Administrativa;
- b) Exercer diligentemente os cargos para os quais tenham sido eleitos e/ou selecionados;
- c) Responder pelas obrigações sociais não subsidiária e solidariamente;
- d) Comparecer e participar de reuniões gerais, reuniões de área e demais reuniões para as quais forem solicitados;
- e) Garantir e contribuir para o bom andamento das atividades da empresa;
- f) Proceder segundo o Código de Ética da Empresa, que se encontra no anexo deste Estatuto.

CAPÍTULO VI DO PATRIMÔNIO, FONTES DE RECURSO E MANUTENÇÃO.

Artigo 9º: Os fundos e o patrimônio da EDUCAREJR são compostos por:

- a) Arrecadações provenientes de atividades culturais ou eventos promocionais que possuam este intuito;
- b) Produtos de contribuições recebidas por serviços prestados a terceiros;
- c) Subsídios, contribuições voluntárias e legados oferecidos à EducareJr e aceitos pela Diretoria Administrativa.

TITULO II

CONSTITUIÇÃO E FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS DELIBERATIVOS E ADMINISTRATIVOS.

CAPÍTULO I

DA DIRETORIA ADMINISTRATIVA

Artigo 10º: A Diretoria Administrativa é composta por membros representantes de uma faixa de quatro (4) a oito (8) Diretorias, sendo um (1) Diretor Administrativo e um (1) Presidente, necessariamente, e os demais autorizados a critério da administração, todos com mandato de um ano.

Parágrafo 1º. A Diretoria Administrativa iniciará seu mandato até quarenta (40) dias úteis antes do término do ano.

Parágrafo 2º Todos os membros da Diretoria Administrativa deverão ser eleitos em Assembléias Ordinárias dos respectivos períodos de troca de gestão.

Parágrafo 3º. Em caso de impedimento de um dos membros da Diretoria Administrativa, seu substituto temporário será obrigatoriamente outro Diretor Administrativo, escolhido por consenso desta.

Artigo 11: Compete à Diretoria Administrativa:

- a) Regulamentar e executar as deliberações da Assembléia Geral;
- b) Elaborar os relatórios de atividades e orçamento anual, apresentando-os juntamente com as demonstrações financeiras elaboradas pelo contador responsável para a aprovação em Assembléia Geral;
- c) Receber os pedidos de prestação de serviços a terceiros, sempre levando em conta a capacidade da EducareJr para assumi-los, bem como seus interesses e objetivos fundamentais;
- d) Aprovar as propostas de prestação de serviços e respectivos contratos;
- e) Deliberar sobre subvenções e legados;
- f) Providenciar todas as formalidades necessárias à obtenção de imunidade e isenções fiscais, bem como outras concessões legais implicáveis;
- g) Participar da equipe responsável pelos processos seletivos dos membros;
- h) Participar das atividades desenvolvidas pela associação, visando a preservação do conceito Empresa Júnior e o desenvolvimento da estrutura a que pertence;
- i) Elaborar planejamentos (anuais e semestrais) para disciplinar o seu funcionamento e regular os procedimentos inerentes à consecução de suas funções.

CAPÍTULO II DA ASSEMBLÉIA GERAL

Artigo 12: A Assembléia Geral é o órgão de deliberação soberano da EducareJr, que poderá ser Ordinária ou Extraordinária.

Artigo 13: As Assembléias Gerais serão convocadas pela Diretoria Administrativa ou pelo Conselho Consultivo, com quinze (15) dias de antecedência à sua realização, mediante divulgação dirigida a todos os membros efetivos.

Parágrafo Único. As Assembléias Gerais poderão ser convocadas pela Diretoria Administrativa a requerimento de, no mínimo, 20% (vinte e por cento) dos membros da EducareJr.

Artigo 14: Os membros terão direito de voto nas Assembléias Gerais, correspondendo um (1) voto a cada membro, vedada a representação por procuração.

Parágrafo Único: Todos os membros, quando manifestam candidatura, possuem o direito de serem votados nas Assembléias Gerais.

Artigo 15: A Assembléia Geral Ordinária reunir-se-á duas (2) vezes ao ano, sendo a primeira dentro dos quatro (4) primeiros meses posteriores ao término do ano civil, com a finalidade de deliberar sobre as demonstrações financeiras relativas ao exercício findo e examinar e discutir os relatórios de atividades elaborados pela Diretoria Administrativa de exercício findo; a segunda deve ocorrer entre o quinto (5º) mês e o término do ano, ambas com a finalidade de eleição da Diretoria Administrativa para o exercício da gestão subsequente.

Artigo 16: A Assembléia Geral Extraordinária reunir-se-á a qualquer tempo, por convocação da Diretoria Administrativa ou do Conselho Consultivo, e sempre que exigirem os interesses sociais.

Artigo 17: Serão nulas as decisões da Assembléia Geral sobre assuntos não inclusos na Ordem do Dia, salvo quando da participação de todos os membros e da não oposição de qualquer um deles.

Artigo 18: A instauração da Assembléia Geral requer um quorum de metade mais um, dos membros efetivos, e suas decisões serão tomadas por maioria simples de voto dos presentes, a não ser que disposto de forma diferenciada no presente Estatuto.

Parágrafo 1º A Assembléia Geral será presidida pelo Presidente, na ausência de qualquer membro da administração, e as funções de secretário serão desempenhadas por qualquer um dos membros, eleito por aclamação.

Parágrafo 2º Se à hora marcada para o início das atividades da Assembléia Geral não for atingido o quorum necessário, esta será instalada com a presença de pelo menos um terço dos membros efetivos, decorridos, no mínimo, trinta (30) minutos da hora prevista para sua instauração, sendo válidas as decisões que por ela se venham adotar.

Parágrafo 3º Se na segunda convocação não houver este novo quorum, a Assembléia Geral não se realizará e a decisão sobre os assuntos em pauta será tomada pela Diretoria Administrativa.

CAPÍTULO III DO CORPO EXECUTIVO

Artigo 19: O Corpo Executivo é composto por alunos da FE – UNICAMP que manifestem o desejo voluntário de participar do EducareJr, devidamente selecionados. O número de integrantes varia de acordo com o planejamento anual elaborado pela Diretora Administrativa.

Parágrafo Único. Ocorrendo vacância de algum membro do Corpo Executivo, será avaliada a situação pela Diretoria Administrativa, e esta deliberará sobre a ocupação da vaga.

Artigo 20: São direitos do Corpo Executivo:

- a) Manifestar opiniões e pareceres sobre a estrutura administrativa do EducareJr;
- b) Votar na Assembléia Geral durante o período de exercício de quaisquer funções;
- c) Utilizar os recursos oferecidos pelo EducareJr, desde que os fins sejam em benefício da empresa.

Artigo 21: São deveres do Corpo Executivo:

- a) Zelar pela execução excelente das funções da EducareJr, auxiliar na execução dos planos e projetos propostos pela Diretoria Administrativa, de acordo com as metas do ano em exercício;
- b) Elaborar as propostas de prestação de serviços e respectivos contratos;

- c) Participar das atividades desenvolvidas pela associação, visando a preservação do conceito Empresa Júnior e o desenvolvimento da estrutura a que pertence;
- d) Receber os pedidos de prestação de serviços a terceiros, sempre levando em conta a capacidade da Empresa Júnior para assumi-los, bem como seus interesses e objetivos fundamentais.

CAPÍTULO IV DO CONSELHO CONSULTIVO

Artigo 22: O Conselho Consultivo é composto por uma faixa de um (1) a quatro (4) membros, sendo eles representantes da Diretoria Administrativa anterior ao exercício ou qualquer membro do corpo executivo da empresa, que tenha pelo menos um ano de empresa, não ocupe nenhum outro cargo dentro da empresa durante sua gestão e que tenha participado do planejamento estratégico da empresa, todos com mandato de seis meses.

Parágrafo Único - Em caso de vacância ou impedimento de um dos membros do Conselho Consultivo, ficará a cargo da Diretoria Administrativa deliberar sobre a ocupação da vaga.

Artigo 23: O Conselho Consultivo será representado por qualquer um de seus membros. Entretanto, qualquer decisão deve ser consenso entre todos.

Artigo 24: O Conselho Consultivo tem a função de participar do planejamento estratégico da empresa e cuidar para que ele seja seguido durante o semestre, atentando para as decisões da diretoria Administrativa e assegurando que elas serão coerentes com as estratégias mestras da empresa. Não é função do conselheiro estar na empresa a maior parte do tempo, assumir atividades gerenciais ou de diretoria e presidência.

TÍTULO III OUTRAS DISPOSIÇÕES

Artigo 25: O exercício social coincidirá com o ano civil.

Artigo 26: Os resultados da EducareJr que se verificarem ao final de cada exercício social serão compulsoriamente reinvestidos nas atividades por ela conduzidas.

Artigo 27: Não há remuneração pelo exercício das funções junto a Diretoria Administrativa, bem como das funções junto ao Conselho Consultivo; vedada também a distribuição de lucros ou vantagens aos membros do EducareJr, sob qualquer pretexto.

Artigo 28: Os participantes dos projetos de prestação de serviços a terceiros são definidos como colaboradores: toda pessoa física que, interessada na integração Faculdade/Empresa e na difusão dos serviços prestados pela EducareJr, sendo escolhida através de um processo seletivo na empresa, contribua com aportes técnicos para condução de suas atividades e consecução de suas finalidades.

Parágrafo Único. Os colaboradores receberão da EducareJr reembolso e bolsa-auxílio com escopo no amparo ao aprendizado do estudante, sem fins de Contrato de Trabalho, em consonância com o acordado especificamente entre as partes envolvidas.

Artigo 29: Revogam-se as disposições ora não consolidadas.

Modelo de questionário para estudantes do 1º, 2º e 3º anos de graduação em Pedagogia:

1. Em que ano iniciou a graduação?
 2006
 2007
 2008
 2009
2. Já fez ou está fazendo algum outro curso de graduação? Qual?
3. Você trabalha?
 sim. Em que? não
4. Você sabe o que é uma Empresa Júnior?
5. Você sabe o que faz uma Empresa Júnior?
6. Você conhece alguém que participa de uma Empresa Júnior?
 sim. Em qual universidade? não
7. O que eles acham da Empresa Júnior onde trabalham?
8. Você tem interesse em saber mais sobre Empresas Juniores na Unicamp?
 muito interesse
 algum interesse
 pouco interesse
 nenhum interesse
9. Você teria interesse em participar de uma Empresa Júnior?
 muito interesse
 algum interesse
 pouco interesse
 nenhum interesse
10. Qual sua disponibilidade de tempo para participar?
 bastante disponível
 algo disponível
 pouco disponível
11. Na área da educação que tipo de trabalhos você imagina que uma Empresa Júnior possa realizar?
12. Qual sua opinião a respeito de uma Empresa Júnior para um curso de Pedagogia?

Nº	Atividade	Objetivo	Local	Responsável	Período	Descrição	Resultado	Observações	Classificação
1	2017	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2018	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2019	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2020	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2021	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2022	6	6	6	6	6	6	6	6
7	2023	7	7	7	7	7	7	7	7
8	2024	8	8	8	8	8	8	8	8
9	2025	9	9	9	9	9	9	9	9
10	2026	10	10	10	10	10	10	10	10
11	2027	11	11	11	11	11	11	11	11
12	2028	12	12	12	12	12	12	12	12
13	2029	13	13	13	13	13	13	13	13
14	2030	14	14	14	14	14	14	14	14
15	2031	15	15	15	15	15	15	15	15
16	2032	16	16	16	16	16	16	16	16
17	2033	17	17	17	17	17	17	17	17
18	2034	18	18	18	18	18	18	18	18
19	2035	19	19	19	19	19	19	19	19
20	2036	20	20	20	20	20	20	20	20
21	2037	21	21	21	21	21	21	21	21
22	2038	22	22	22	22	22	22	22	22
23	2039	23	23	23	23	23	23	23	23
24	2040	24	24	24	24	24	24	24	24
25	2041	25	25	25	25	25	25	25	25
26	2042	26	26	26	26	26	26	26	26
27	2043	27	27	27	27	27	27	27	27
28	2044	28	28	28	28	28	28	28	28
29	2045	29	29	29	29	29	29	29	29
30	2046	30	30	30	30	30	30	30	30
31	2047	31	31	31	31	31	31	31	31
32	2048	32	32	32	32	32	32	32	32
33	2049	33	33	33	33	33	33	33	33
34	2050	34	34	34	34	34	34	34	34
35	2051	35	35	35	35	35	35	35	35
36	2052	36	36	36	36	36	36	36	36
37	2053	37	37	37	37	37	37	37	37
38	2054	38	38	38	38	38	38	38	38
39	2055	39	39	39	39	39	39	39	39
40	2056	40	40	40	40	40	40	40	40
41	2057	41	41	41	41	41	41	41	41
42	2058	42	42	42	42	42	42	42	42
43	2059	43	43	43	43	43	43	43	43
44	2060	44	44	44	44	44	44	44	44
45	2061	45	45	45	45	45	45	45	45
46	2062	46	46	46	46	46	46	46	46
47	2063	47	47	47	47	47	47	47	47
48	2064	48	48	48	48	48	48	48	48
49	2065	49	49	49	49	49	49	49	49
50	2066	50	50	50	50	50	50	50	50
51	2067	51	51	51	51	51	51	51	51
52	2068	52	52	52	52	52	52	52	52
53	2069	53	53	53	53	53	53	53	53
54	2070	54	54	54	54	54	54	54	54
55	2071	55	55	55	55	55	55	55	55
56	2072	56	56	56	56	56	56	56	56
57	2073	57	57	57	57	57	57	57	57
58	2074	58	58	58	58	58	58	58	58
59	2075	59	59	59	59	59	59	59	59
60	2076	60	60	60	60	60	60	60	60
61	2077	61	61	61	61	61	61	61	61
62	2078	62	62	62	62	62	62	62	62
63	2079	63	63	63	63	63	63	63	63
64	2080	64	64	64	64	64	64	64	64
65	2081	65	65	65	65	65	65	65	65
66	2082	66	66	66	66	66	66	66	66
67	2083	67	67	67	67	67	67	67	67
68	2084	68	68	68	68	68	68	68	68
69	2085	69	69	69	69	69	69	69	69
70	2086	70	70	70	70	70	70	70	70
71	2087	71	71	71	71	71	71	71	71
72	2088	72	72	72	72	72	72	72	72
73	2089	73	73	73	73	73	73	73	73
74	2090	74	74	74	74	74	74	74	74
75	2091	75	75	75	75	75	75	75	75
76	2092	76	76	76	76	76	76	76	76
77	2093	77	77	77	77	77	77	77	77
78	2094	78	78	78	78	78	78	78	78
79	2095	79	79	79	79	79	79	79	79
80	2096	80	80	80	80	80	80	80	80
81	2097	81	81	81	81	81	81	81	81
82	2098	82	82	82	82	82	82	82	82
83	2099	83	83	83	83	83	83	83	83
84	2100	84	84	84	84	84	84	84	84
85	2101	85	85	85	85	85	85	85	85
86	2102	86	86	86	86	86	86	86	86
87	2103	87	87	87	87	87	87	87	87
88	2104	88	88	88	88	88	88	88	88
89	2105	89	89	89	89	89	89	89	89
90	2106	90	90	90	90	90	90	90	90
91	2107	91	91	91	91	91	91	91	91
92	2108	92	92	92	92	92	92	92	92
93	2109	93	93	93	93	93	93	93	93
94	2110	94	94	94	94	94	94	94	94
95	2111	95	95	95	95	95	95	95	95
96	2112	96	96	96	96	96	96	96	96
97	2113	97	97	97	97	97	97	97	97
98	2114	98	98	98	98	98	98	98	98
99	2115	99	99	99	99	99	99	99	99
100	2116	100	100	100	100	100	100	100	100

Nº	Año	Unidad	Temas	Objetivos	Contenidos	Actividades	Evaluación	Observaciones	Referencias
1	2001	1	Historia de la Psicología	1.1. Evolución de la psicología como ciencia	1.1.1. El nacimiento de la psicología	1.1.2. El desarrollo de la psicología	1.1.3. La psicología en el siglo XXI	1.1.4. El futuro de la psicología	1.1.5. La psicología en la cultura
2	2002	2	Metodología de la Investigación Científica	2.1. El método científico	2.1.1. Características del método científico	2.1.2. Tipos de métodos	2.1.3. El diseño de la investigación	2.1.4. La recolección de datos	2.1.5. El análisis de datos
3	2003	3	Psicología General	3.1. El comportamiento	3.1.1. Definición de comportamiento	3.1.2. Tipos de comportamientos	3.1.3. El aprendizaje	3.1.4. El condicionamiento	3.1.5. El aprendizaje social
4	2004	4	Psicología del Desarrollo	4.1. El desarrollo humano	4.1.1. El desarrollo físico	4.1.2. El desarrollo cognitivo	4.1.3. El desarrollo emocional	4.1.4. El desarrollo social	4.1.5. El desarrollo de la personalidad
5	2005	5	Psicología Clínica	5.1. El trastorno mental	5.1.1. Definición de trastorno mental	5.1.2. Tipos de trastornos mentales	5.1.3. El diagnóstico	5.1.4. El tratamiento	5.1.5. El pronóstico
6	2006	6	Psicología Social	6.1. El comportamiento social	6.1.1. Definición de comportamiento social	6.1.2. Tipos de comportamientos sociales	6.1.3. El grupo	6.1.4. El liderazgo	6.1.5. El poder
7	2007	7	Psicología Educativa	7.1. El aprendizaje	7.1.1. Definición de aprendizaje	7.1.2. Tipos de aprendizajes	7.1.3. El proceso de aprendizaje	7.1.4. El ambiente de aprendizaje	7.1.5. El rol del docente
8	2008	8	Psicología Laboral	8.1. El comportamiento organizacional	8.1.1. Definición de comportamiento organizacional	8.1.2. Tipos de comportamientos organizacionales	8.1.3. El clima organizacional	8.1.4. El liderazgo	8.1.5. El poder
9	2009	9	Psicología Jurídica	9.1. El comportamiento legal	9.1.1. Definición de comportamiento legal	9.1.2. Tipos de comportamientos legales	9.1.3. El proceso legal	9.1.4. El rol del psicólogo	9.1.5. El pronóstico
10	2010	10	Psicología del Consumo	10.1. El comportamiento del consumidor	10.1.1. Definición de comportamiento del consumidor	10.1.2. Tipos de comportamientos del consumidor	10.1.3. El proceso de decisión	10.1.4. El ambiente de consumo	10.1.5. El rol del psicólogo
11	2011	11	Psicología del Deporte	11.1. El comportamiento deportivo	11.1.1. Definición de comportamiento deportivo	11.1.2. Tipos de comportamientos deportivos	11.1.3. El proceso de rendimiento	11.1.4. El ambiente deportivo	11.1.5. El rol del psicólogo
12	2012	12	Psicología del Arte	12.1. El comportamiento artístico	12.1.1. Definición de comportamiento artístico	12.1.2. Tipos de comportamientos artísticos	12.1.3. El proceso de creación	12.1.4. El ambiente artístico	12.1.5. El rol del psicólogo
13	2013	13	Psicología del Turismo	13.1. El comportamiento turístico	13.1.1. Definición de comportamiento turístico	13.1.2. Tipos de comportamientos turísticos	13.1.3. El proceso de decisión	13.1.4. El ambiente turístico	13.1.5. El rol del psicólogo
14	2014	14	Psicología del Marketing	14.1. El comportamiento de marketing	14.1.1. Definición de comportamiento de marketing	14.1.2. Tipos de comportamientos de marketing	14.1.3. El proceso de decisión	14.1.4. El ambiente de marketing	14.1.5. El rol del psicólogo
15	2015	15	Psicología del Trabajo	15.1. El comportamiento laboral	15.1.1. Definición de comportamiento laboral	15.1.2. Tipos de comportamientos laborales	15.1.3. El proceso de decisión	15.1.4. El ambiente laboral	15.1.5. El rol del psicólogo
16	2016	16	Psicología del Consumo	16.1. El comportamiento del consumidor	16.1.1. Definición de comportamiento del consumidor	16.1.2. Tipos de comportamientos del consumidor	16.1.3. El proceso de decisión	16.1.4. El ambiente de consumo	16.1.5. El rol del psicólogo
17	2017	17	Psicología del Deporte	17.1. El comportamiento deportivo	17.1.1. Definición de comportamiento deportivo	17.1.2. Tipos de comportamientos deportivos	17.1.3. El proceso de rendimiento	17.1.4. El ambiente deportivo	17.1.5. El rol del psicólogo
18	2018	18	Psicología del Arte	18.1. El comportamiento artístico	18.1.1. Definición de comportamiento artístico	18.1.2. Tipos de comportamientos artísticos	18.1.3. El proceso de creación	18.1.4. El ambiente artístico	18.1.5. El rol del psicólogo
19	2019	19	Psicología del Turismo	19.1. El comportamiento turístico	19.1.1. Definición de comportamiento turístico	19.1.2. Tipos de comportamientos turísticos	19.1.3. El proceso de decisión	19.1.4. El ambiente turístico	19.1.5. El rol del psicólogo
20	2020	20	Psicología del Marketing	20.1. El comportamiento de marketing	20.1.1. Definición de comportamiento de marketing	20.1.2. Tipos de comportamientos de marketing	20.1.3. El proceso de decisión	20.1.4. El ambiente de marketing	20.1.5. El rol del psicólogo
21	2021	21	Psicología del Trabajo	21.1. El comportamiento laboral	21.1.1. Definición de comportamiento laboral	21.1.2. Tipos de comportamientos laborales	21.1.3. El proceso de decisión	21.1.4. El ambiente laboral	21.1.5. El rol del psicólogo
22	2022	22	Psicología del Consumo	22.1. El comportamiento del consumidor	22.1.1. Definición de comportamiento del consumidor	22.1.2. Tipos de comportamientos del consumidor	22.1.3. El proceso de decisión	22.1.4. El ambiente de consumo	22.1.5. El rol del psicólogo
23	2023	23	Psicología del Deporte	23.1. El comportamiento deportivo	23.1.1. Definición de comportamiento deportivo	23.1.2. Tipos de comportamientos deportivos	23.1.3. El proceso de rendimiento	23.1.4. El ambiente deportivo	23.1.5. El rol del psicólogo
24	2024	24	Psicología del Arte	24.1. El comportamiento artístico	24.1.1. Definición de comportamiento artístico	24.1.2. Tipos de comportamientos artísticos	24.1.3. El proceso de creación	24.1.4. El ambiente artístico	24.1.5. El rol del psicólogo
25	2025	25	Psicología del Turismo	25.1. El comportamiento turístico	25.1.1. Definición de comportamiento turístico	25.1.2. Tipos de comportamientos turísticos	25.1.3. El proceso de decisión	25.1.4. El ambiente turístico	25.1.5. El rol del psicólogo
26	2026	26	Psicología del Marketing	26.1. El comportamiento de marketing	26.1.1. Definición de comportamiento de marketing	26.1.2. Tipos de comportamientos de marketing	26.1.3. El proceso de decisión	26.1.4. El ambiente de marketing	26.1.5. El rol del psicólogo
27	2027	27	Psicología del Trabajo	27.1. El comportamiento laboral	27.1.1. Definición de comportamiento laboral	27.1.2. Tipos de comportamientos laborales	27.1.3. El proceso de decisión	27.1.4. El ambiente laboral	27.1.5. El rol del psicólogo
28	2028	28	Psicología del Consumo	28.1. El comportamiento del consumidor	28.1.1. Definición de comportamiento del consumidor	28.1.2. Tipos de comportamientos del consumidor	28.1.3. El proceso de decisión	28.1.4. El ambiente de consumo	28.1.5. El rol del psicólogo
29	2029	29	Psicología del Deporte	29.1. El comportamiento deportivo	29.1.1. Definición de comportamiento deportivo	29.1.2. Tipos de comportamientos deportivos	29.1.3. El proceso de rendimiento	29.1.4. El ambiente deportivo	29.1.5. El rol del psicólogo
30	2030	30	Psicología del Arte	30.1. El comportamiento artístico	30.1.1. Definición de comportamiento artístico	30.1.2. Tipos de comportamientos artísticos	30.1.3. El proceso de creación	30.1.4. El ambiente artístico	30.1.5. El rol del psicólogo
31	2031	31	Psicología del Turismo	31.1. El comportamiento turístico	31.1.1. Definición de comportamiento turístico	31.1.2. Tipos de comportamientos turísticos	31.1.3. El proceso de decisión	31.1.4. El ambiente turístico	31.1.5. El rol del psicólogo
32	2032	32	Psicología del Marketing	32.1. El comportamiento de marketing	32.1.1. Definición de comportamiento de marketing	32.1.2. Tipos de comportamientos de marketing	32.1.3. El proceso de decisión	32.1.4. El ambiente de marketing	32.1.5. El rol del psicólogo
33	2033	33	Psicología del Trabajo	33.1. El comportamiento laboral	33.1.1. Definición de comportamiento laboral	33.1.2. Tipos de comportamientos laborales	33.1.3. El proceso de decisión	33.1.4. El ambiente laboral	33.1.5. El rol del psicólogo
34	2034	34	Psicología del Consumo	34.1. El comportamiento del consumidor	34.1.1. Definición de comportamiento del consumidor	34.1.2. Tipos de comportamientos del consumidor	34.1.3. El proceso de decisión	34.1.4. El ambiente de consumo	34.1.5. El rol del psicólogo
35	2035	35	Psicología del Deporte	35.1. El comportamiento deportivo	35.1.1. Definición de comportamiento deportivo	35.1.2. Tipos de comportamientos deportivos	35.1.3. El proceso de rendimiento	35.1.4. El ambiente deportivo	35.1.5. El rol del psicólogo
36	2036	36	Psicología del Arte	36.1. El comportamiento artístico	36.1.1. Definición de comportamiento artístico	36.1.2. Tipos de comportamientos artísticos	36.1.3. El proceso de creación	36.1.4. El ambiente artístico	36.1.5. El rol del psicólogo
37	2037	37	Psicología del Turismo	37.1. El comportamiento turístico	37.1.1. Definición de comportamiento turístico	37.1.2. Tipos de comportamientos turísticos	37.1.3. El proceso de decisión	37.1.4. El ambiente turístico	37.1.5. El rol del psicólogo
38	2038	38	Psicología del Marketing	38.1. El comportamiento de marketing	38.1.1. Definición de comportamiento de marketing	38.1.2. Tipos de comportamientos de marketing	38.1.3. El proceso de decisión	38.1.4. El ambiente de marketing	38.1.5. El rol del psicólogo
39	2039	39	Psicología del Trabajo	39.1. El comportamiento laboral	39.1.1. Definición de comportamiento laboral	39.1.2. Tipos de comportamientos laborales	39.1.3. El proceso de decisión	39.1.4. El ambiente laboral	39.1.5. El rol del psicólogo
40	2040	40	Psicología del Consumo	40.1. El comportamiento del consumidor	40.1.1. Definición de comportamiento del consumidor	40.1.2. Tipos de comportamientos del consumidor	40.1.3. El proceso de decisión	40.1.4. El ambiente de consumo	40.1.5. El rol del psicólogo
41	2041	41	Psicología del Deporte	41.1. El comportamiento deportivo	41.1.1. Definición de comportamiento deportivo	41.1.2. Tipos de comportamientos deportivos	41.1.3. El proceso de rendimiento	41.1.4. El ambiente deportivo	41.1.5. El rol del psicólogo
42	2042	42	Psicología del Arte	42.1. El comportamiento artístico	42.1.1. Definición de comportamiento artístico	42.1.2. Tipos de comportamientos artísticos	42.1.3. El proceso de creación	42.1.4. El ambiente artístico	42.1.5. El rol del psicólogo
43	2043	43	Psicología del Turismo	43.1. El comportamiento turístico	43.1.1. Definición de comportamiento turístico	43.1.2. Tipos de comportamientos turísticos	43.1.3. El proceso de decisión	43.1.4. El ambiente turístico	43.1.5. El rol del psicólogo
44	2044	44	Psicología del Marketing	44.1. El comportamiento de marketing	44.1.1. Definición de comportamiento de marketing	44.1.2. Tipos de comportamientos de marketing	44.1.3. El proceso de decisión	44.1.4. El ambiente de marketing	44.1.5. El rol del psicólogo
45	2045	45	Psicología del Trabajo	45.1. El comportamiento laboral	45.1.1. Definición de comportamiento laboral	45.1.2. Tipos de comportamientos laborales	45.1.3. El proceso de decisión	45.1.4. El ambiente laboral	45.1.5. El rol del psicólogo
46	2046	46	Psicología del Consumo	46.1. El comportamiento del consumidor	46.1.1. Definición de comportamiento del consumidor	46.1.2. Tipos de comportamientos del consumidor	46.1.3. El proceso de decisión	46.1.4. El ambiente de consumo	46.1.5. El rol del psicólogo
47	2047	47	Psicología del Deporte	47.1. El comportamiento deportivo	47.1.1. Definición de comportamiento deportivo	47.1.2. Tipos de comportamientos deportivos	47.1.3. El proceso de rendimiento	47.1.4. El ambiente deportivo	47.1.5. El rol del psicólogo
48	2048	48	Psicología del Arte	48.1. El comportamiento artístico	48.1.1. Definición de comportamiento artístico	48.1.2. Tipos de comportamientos artísticos	48.1.3. El proceso de creación	48.1.4. El ambiente artístico	48.1.5. El rol del psicólogo
49	2049	49	Psicología del Turismo	49.1. El comportamiento turístico	49.1.1. Definición de comportamiento turístico	49.1.2. Tipos de comportamientos turísticos	49.1.3. El proceso de decisión	49.1.4. El ambiente turístico	49.1.5. El rol del psicólogo
50	2050	50	Psicología del Marketing	50.1. El comportamiento de marketing	50.1.1. Definición de comportamiento de marketing	50.1.2. Tipos de comportamientos de marketing	50.1.3. El proceso de decisión	50.1.4. El ambiente de marketing	50.1.5. El rol del psicólogo

N.º	Año	Actividad	Descripción de la actividad	Objetivo	Impacto	Beneficiarios	Fecha de inicio	Fecha de término	Estado	Observaciones	Referencias
1	1997	1	Desarrollo de software para el control de la calidad	1	1	1					
2	1997	2	Desarrollo de software para el control de la calidad	2	2	2					
3	1997	3	Desarrollo de software para el control de la calidad	3	3	3					
4	1997	4	Desarrollo de software para el control de la calidad	4	4	4					
5	1997	5	Desarrollo de software para el control de la calidad	5	5	5					
6	1997	6	Desarrollo de software para el control de la calidad	6	6	6					
7	1997	7	Desarrollo de software para el control de la calidad	7	7	7					
8	1997	8	Desarrollo de software para el control de la calidad	8	8	8					
9	1997	9	Desarrollo de software para el control de la calidad	9	9	9					
10	1997	10	Desarrollo de software para el control de la calidad	10	10	10					
11	1997	11	Desarrollo de software para el control de la calidad	11	11	11					
12	1997	12	Desarrollo de software para el control de la calidad	12	12	12					
13	1997	13	Desarrollo de software para el control de la calidad	13	13	13					
14	1997	14	Desarrollo de software para el control de la calidad	14	14	14					
15	1997	15	Desarrollo de software para el control de la calidad	15	15	15					
16	1997	16	Desarrollo de software para el control de la calidad	16	16	16					
17	1997	17	Desarrollo de software para el control de la calidad	17	17	17					
18	1997	18	Desarrollo de software para el control de la calidad	18	18	18					
19	1997	19	Desarrollo de software para el control de la calidad	19	19	19					
20	1997	20	Desarrollo de software para el control de la calidad	20	20	20					
21	1997	21	Desarrollo de software para el control de la calidad	21	21	21					
22	1997	22	Desarrollo de software para el control de la calidad	22	22	22					
23	1997	23	Desarrollo de software para el control de la calidad	23	23	23					
24	1997	24	Desarrollo de software para el control de la calidad	24	24	24					
25	1997	25	Desarrollo de software para el control de la calidad	25	25	25					
26	1997	26	Desarrollo de software para el control de la calidad	26	26	26					
27	1997	27	Desarrollo de software para el control de la calidad	27	27	27					
28	1997	28	Desarrollo de software para el control de la calidad	28	28	28					
29	1997	29	Desarrollo de software para el control de la calidad	29	29	29					
30	1997	30	Desarrollo de software para el control de la calidad	30	30	30					
31	1997	31	Desarrollo de software para el control de la calidad	31	31	31					
32	1997	32	Desarrollo de software para el control de la calidad	32	32	32					
33	1997	33	Desarrollo de software para el control de la calidad	33	33	33					
34	1997	34	Desarrollo de software para el control de la calidad	34	34	34					
35	1997	35	Desarrollo de software para el control de la calidad	35	35	35					
36	1997	36	Desarrollo de software para el control de la calidad	36	36	36					
37	1997	37	Desarrollo de software para el control de la calidad	37	37	37					
38	1997	38	Desarrollo de software para el control de la calidad	38	38	38					
39	1997	39	Desarrollo de software para el control de la calidad	39	39	39					
40	1997	40	Desarrollo de software para el control de la calidad	40	40	40					
41	1997	41	Desarrollo de software para el control de la calidad	41	41	41					
42	1997	42	Desarrollo de software para el control de la calidad	42	42	42					
43	1997	43	Desarrollo de software para el control de la calidad	43	43	43					
44	1997	44	Desarrollo de software para el control de la calidad	44	44	44					
45	1997	45	Desarrollo de software para el control de la calidad	45	45	45					
46	1997	46	Desarrollo de software para el control de la calidad	46	46	46					
47	1997	47	Desarrollo de software para el control de la calidad	47	47	47					
48	1997	48	Desarrollo de software para el control de la calidad	48	48	48					
49	1997	49	Desarrollo de software para el control de la calidad	49	49	49					
50	1997	50	Desarrollo de software para el control de la calidad	50	50	50					

Nº	Disciplina	Pré-requisitos	Créditos	Período	Características	Conteúdo	Objetivos	Metodologia	Modalidade	Observações
16	2009		2	1	1	1	1	1	1	Atividade de ensino e aprendizagem
17	2009		2	2	2	2	2	2	2	Atividade de ensino e aprendizagem
18	2009		2	3	3	3	3	3	3	Atividade de ensino e aprendizagem
19	2009		2	4	4	4	4	4	4	Atividade de ensino e aprendizagem
20	2009		2	5	5	5	5	5	5	Atividade de ensino e aprendizagem
21	2009		2	6	6	6	6	6	6	Atividade de ensino e aprendizagem
22	2009		2	7	7	7	7	7	7	Atividade de ensino e aprendizagem
23	2009		2	8	8	8	8	8	8	Atividade de ensino e aprendizagem
24	2009		2	9	9	9	9	9	9	Atividade de ensino e aprendizagem
25	2009		2	10	10	10	10	10	10	Atividade de ensino e aprendizagem
26	2009		2	11	11	11	11	11	11	Atividade de ensino e aprendizagem
27	2009		2	12	12	12	12	12	12	Atividade de ensino e aprendizagem
28	2009		2	13	13	13	13	13	13	Atividade de ensino e aprendizagem
29	2009		2	14	14	14	14	14	14	Atividade de ensino e aprendizagem
30	2009		2	15	15	15	15	15	15	Atividade de ensino e aprendizagem
31	2009		2	16	16	16	16	16	16	Atividade de ensino e aprendizagem
32	2009		2	17	17	17	17	17	17	Atividade de ensino e aprendizagem
33	2009		2	18	18	18	18	18	18	Atividade de ensino e aprendizagem
34	2009		2	19	19	19	19	19	19	Atividade de ensino e aprendizagem
35	2009		2	20	20	20	20	20	20	Atividade de ensino e aprendizagem
36	2009		2	21	21	21	21	21	21	Atividade de ensino e aprendizagem
37	2009		2	22	22	22	22	22	22	Atividade de ensino e aprendizagem
38	2009		2	23	23	23	23	23	23	Atividade de ensino e aprendizagem
39	2009		2	24	24	24	24	24	24	Atividade de ensino e aprendizagem
40	2009		2	25	25	25	25	25	25	Atividade de ensino e aprendizagem
41	2009		2	26	26	26	26	26	26	Atividade de ensino e aprendizagem
42	2009		2	27	27	27	27	27	27	Atividade de ensino e aprendizagem
43	2009		2	28	28	28	28	28	28	Atividade de ensino e aprendizagem
44	2009		2	29	29	29	29	29	29	Atividade de ensino e aprendizagem
45	2009		2	30	30	30	30	30	30	Atividade de ensino e aprendizagem
46	2009		2	31	31	31	31	31	31	Atividade de ensino e aprendizagem
47	2009		2	32	32	32	32	32	32	Atividade de ensino e aprendizagem
48	2009		2	33	33	33	33	33	33	Atividade de ensino e aprendizagem
49	2009		2	34	34	34	34	34	34	Atividade de ensino e aprendizagem
50	2009		2	35	35	35	35	35	35	Atividade de ensino e aprendizagem
51	2009		2	36	36	36	36	36	36	Atividade de ensino e aprendizagem
52	2009		2	37	37	37	37	37	37	Atividade de ensino e aprendizagem
53	2009		2	38	38	38	38	38	38	Atividade de ensino e aprendizagem
54	2009		2	39	39	39	39	39	39	Atividade de ensino e aprendizagem
55	2009		2	40	40	40	40	40	40	Atividade de ensino e aprendizagem
56	2009		2	41	41	41	41	41	41	Atividade de ensino e aprendizagem
57	2009		2	42	42	42	42	42	42	Atividade de ensino e aprendizagem
58	2009		2	43	43	43	43	43	43	Atividade de ensino e aprendizagem
59	2009		2	44	44	44	44	44	44	Atividade de ensino e aprendizagem
60	2009		2	45	45	45	45	45	45	Atividade de ensino e aprendizagem
61	2009		2	46	46	46	46	46	46	Atividade de ensino e aprendizagem
62	2009		2	47	47	47	47	47	47	Atividade de ensino e aprendizagem
63	2009		2	48	48	48	48	48	48	Atividade de ensino e aprendizagem
64	2009		2	49	49	49	49	49	49	Atividade de ensino e aprendizagem
65	2009		2	50	50	50	50	50	50	Atividade de ensino e aprendizagem
66	2009		2	51	51	51	51	51	51	Atividade de ensino e aprendizagem
67	2009		2	52	52	52	52	52	52	Atividade de ensino e aprendizagem
68	2009		2	53	53	53	53	53	53	Atividade de ensino e aprendizagem
69	2009		2	54	54	54	54	54	54	Atividade de ensino e aprendizagem
70	2009		2	55	55	55	55	55	55	Atividade de ensino e aprendizagem
71	2009		2	56	56	56	56	56	56	Atividade de ensino e aprendizagem
72	2009		2	57	57	57	57	57	57	Atividade de ensino e aprendizagem
73	2009		2	58	58	58	58	58	58	Atividade de ensino e aprendizagem
74	2009		2	59	59	59	59	59	59	Atividade de ensino e aprendizagem
75	2009		2	60	60	60	60	60	60	Atividade de ensino e aprendizagem
76	2009		2	61	61	61	61	61	61	Atividade de ensino e aprendizagem
77	2009		2	62	62	62	62	62	62	Atividade de ensino e aprendizagem
78	2009		2	63	63	63	63	63	63	Atividade de ensino e aprendizagem
79	2009		2	64	64	64	64	64	64	Atividade de ensino e aprendizagem
80	2009		2	65	65	65	65	65	65	Atividade de ensino e aprendizagem
81	2009		2	66	66	66	66	66	66	Atividade de ensino e aprendizagem
82	2009		2	67	67	67	67	67	67	Atividade de ensino e aprendizagem
83	2009		2	68	68	68	68	68	68	Atividade de ensino e aprendizagem
84	2009		2	69	69	69	69	69	69	Atividade de ensino e aprendizagem
85	2009		2	70	70	70	70	70	70	Atividade de ensino e aprendizagem
86	2009		2	71	71	71	71	71	71	Atividade de ensino e aprendizagem
87	2009		2	72	72	72	72	72	72	Atividade de ensino e aprendizagem
88	2009		2	73	73	73	73	73	73	Atividade de ensino e aprendizagem
89	2009		2	74	74	74	74	74	74	Atividade de ensino e aprendizagem
90	2009		2	75	75	75	75	75	75	Atividade de ensino e aprendizagem
91	2009		2	76	76	76	76	76	76	Atividade de ensino e aprendizagem
92	2009		2	77	77	77	77	77	77	Atividade de ensino e aprendizagem
93	2009		2	78	78	78	78	78	78	Atividade de ensino e aprendizagem
94	2009		2	79	79	79	79	79	79	Atividade de ensino e aprendizagem
95	2009		2	80	80	80	80	80	80	Atividade de ensino e aprendizagem
96	2009		2	81	81	81	81	81	81	Atividade de ensino e aprendizagem
97	2009		2	82	82	82	82	82	82	Atividade de ensino e aprendizagem
98	2009		2	83	83	83	83	83	83	Atividade de ensino e aprendizagem
99	2009		2	84	84	84	84	84	84	Atividade de ensino e aprendizagem
100	2009		2	85	85	85	85	85	85	Atividade de ensino e aprendizagem

Resumo para MANUAL DOS BIXOS 2010:



Educare Jr.

A Empresa Júnior é um movimento estudantil em expansão no Brasil e no mundo.

De modo mais amplo, é uma organização que está ligada a uma Instituição de Ensino Superior, gerida integralmente por alunos de graduação, tanto nos aspectos técnicos de prestação de serviços e projetos, como na gestão da organização.

Os trabalhos técnicos são supervisionados por professores, desta forma os alunos não trabalham sozinhos, a finalidade principal é estabelecer uma relação entre teoria e prática do processo de ensino e uma melhor qualificação profissional, não visa o lucro e prepara os jovens profissionais para o futuro mercado de trabalho.

Legalmente, a Empresa Júnior é uma associação de interesse público, sem fins econômicos com finalidades acadêmicas e de prestação de serviços para a comunidade. Por ser sem fins econômicos, pode cobrar por seus serviços, com valores abaixo do mercado e todo o resultado financeiro deve ser investido na organização.

A Empresa Júnior é um espaço que o estudante tem para errar, aprender e crescer com seus erros. É uma excelente oportunidade para desenvolver profissionalismo e visão estratégica. Os estudantes-participantes se sentem mais confiantes, com facilidade de trabalhar em equipe, com pró-atividade e criatividade para encarar os desafios que o mundo do trabalho os trará posteriormente.

Na Faculdade de Educação, alunos de todos os anos de graduação iniciaram em 2009 uma tentativa de implementação de uma Empresa Júnior na FE: Educare Jr.

Essa Empresa Júnior não está solidificada, pois o trabalho ainda está em andamento. Mas já contamos com um projeto social em execução, trata-se do cursinho comunitário pré-vestibular "Milton Santos", localizado em Hortofândia.

Desejamos boas-vindas a todos vocês, ingressantes de 2010, e os convidamos a também fazer parte desse grupo e construir essa idéia conosco!!

Caros Professores:

A Empresa Júnior é um fenômeno em expansão no Brasil e no mundo, mas, apesar da importância do tema, este ainda não recebeu o devido tratamento investigativo, existindo poucos trabalhos publicados sobre o assunto. Nesse sentido, é preciso resgatar minimamente os principais aspectos que norteiam o entendimento sobre esse tipo de movimento estudantil.

O que é uma Empresa Júnior?

De modo mais amplo, é uma organização que está ligada a uma Instituição de Ensino Superior, gerida integralmente por alunos de graduação, tanto nos aspectos técnicos de prestação de serviços e projetos, como na gestão da organização.

Os trabalhos técnicos são sempre supervisionados por professores, para que os alunos não trabalhem sozinhos. A finalidade principal de uma Empresa Júnior é estabelecer uma relação entre teoria e prática do processo de ensino e uma melhor qualificação profissional. Não visa o lucro e prepara os jovens profissionais para o futuro mercado de trabalho.

Legalmente, Empresa Júnior é uma associação de interesse público, sem fins econômicos, não se caracterizando com uma ONG, com finalidades acadêmicas e de prestação de serviços para a comunidade. Por ser sem fins econômicos, pode cobrar por seus serviços, com valores abaixo do mercado e todo o resultado financeiro deve ser investido na organização. Cabe lembrar que é permitida a contratação de assessores e consultores externos.

Onde surgiu essa idéia?

A primeira Empresa Júnior foi criada na França em 1967. Menos de vinte anos mais tarde, já existiam 100 empresas juniores francesas, e a propagação do conceito pelo restante do continente havia se tornado mais consistente, fazendo com que surgissem novos formatos e proporcionando a um número crescente de alunos o contato com esse tipo de organização. Em 1990, foi criada a Confederação Européia de Empresas Juniores, JADE (Junior Association for Development in Europe). Hoje, o MEJ (Movimento Empresa Júnior), só na Europa, movimenta mais de 20 milhões de dólares, envolvendo cerca de 20.000 alunos em mais de 13 países e 300 Empresas Juniores.

Segundo a Brasil Jr, órgão representativo nacional do MEJ, estima-se hoje no Brasil cerca de 600 Empresas Juniores em todo o Brasil, com cerca de 13.000 consultores juniores, sendo no estado de São Paulo (dados da FEJESP, Federação de São Paulo) 150 Empresas Juniores e 5.000 consultores juniores.

O movimento ganha força organizativa cada vez maior no Brasil: já existem várias federações estaduais, além da federação nacional. Outro indicativo de importante magnitude e expansão desse movimento é que, desde 1992, anualmente é realizado um encontro nacional, denominado ENEJ (Encontro Nacional de Empresas Juniores), durante o qual é formulado o Conceito Nacional de Empresa Júnior.

Como a Empresa Júnior ajuda na formação do aluno de graduação?

Quanto aos aspectos didáticos-pedagógicos, podemos observar que a Empresa Júnior contempla o tripé do ensino universitário de pesquisa, ensino e extensão.

Em relação ao ensino, é atendido na medida em que as atividades serão monitoradas e orientadas por docentes, que estabelecem uma relação contínua entre teoria e prática quando planeja, organiza e define as atividades, bem como, na elaboração, execução e avaliação de projetos realizados.

Quanto à pesquisa, ela acontece na medida em que, para atuar tanto na organização técnica quanto administrativa, os alunos pesquisam, comparam e trabalham com elementos e características que a Empresa Júnior necessitará para sua constituição e desenvolvimento, tais como: população alvo, tipos de projetos e serviços a serem oferecidos, realidade e necessidades da região, planos de marketing, entre outros. Esses conhecimentos e informações só serão obtidos através da pesquisa e investigação contínua, elemento vital para a formação do futuro profissional.

Em relação à extensão, lembramos que a matéria-prima da Empresa Júnior vem da comunidade local e regional. Não obstante, como a Empresa Júnior não tem fins econômicos, sua principal missão é servir a comunidade, estender à região serviços especializados que contribuam efetivamente para ações bem planejadas em busca de resultados efetivos e com a qualidade necessária e justa para se viver em uma sociedade mais digna. Sem dúvida, a Empresa Júnior é uma expressão concreta do comprometimento social da Instituição de Ensino, de seus docentes e acadêmicos.

A Empresa Júnior é um espaço que o estudante tem para errar, aprender e crescer com seus erros. É uma excelente oportunidade para desenvolver profissionalismo e visão estratégica. Os estudantes-participantes se sentem mais confiantes, com facilidade de trabalhar em equipe, com pró-atividade e criatividade para encarar os desafios que o mundo do trabalho os trará posteriormente.

Em que uma Empresa Júnior poderia contribuir para o curso de Pedagogia?

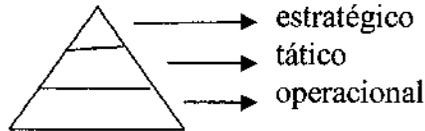
Segundo o dicionário Aurélio, empreender significa "deliberar-se a praticar"; propor; tentar; "pôr em execução". Uma pessoa empreendedora é uma pessoa ativa, arrojada, é alguém que tem iniciativa e busca oportunidades, é persistente, assume riscos, estabelece metas, planeja sistematicamente, desenvolve redes de contatos, é independente e autoconfiante.

Definido e exposto o conceito de empreendedorismo, fica clara a necessidade de desenvolver tal característica em estudantes de Pedagogia, futuros educadores, professores, gestores, etc. Afinal, a educação, segundo órgãos governamentais, políticas públicas, e a opinião da maioria da população, é a maior (ao menos uma das maiores) responsável pela mudança em direção é uma sociedade mais justa e igualitária. Quem melhor que o futuro educador para colocar em prática toda essa ideologia?

Resumos dos treinamentos direcionados para EDUCARE Jr. e oferecidos pelo Núcleo da Empresas Juniores da Unicamp:

Primeiro treinamento: Planejamento estratégico

- Visão global: apreensão de cenários estratégia → Resultados esperados
- Como realocar seus recursos (tempo e dinheiro)?

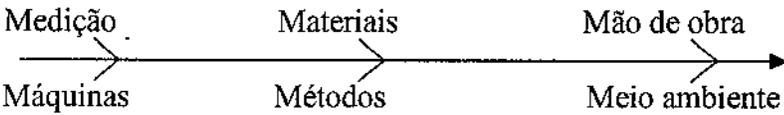


- Matriz SWOT – ambientes: externo e interno; pontos fortes e fracos; ameaças e oportunidades.
- *Missão*: Qual é o objetivo? Qual a razão de existir dessa Empresa Junior?
- *Visão*: Aonde o grupo quer chegar? Para onde está indo?
- *Valores*: Delimitam as ações da Empresa Junior; é a política que rege a EJ.
- Estratégia: é a forma como você pensa para agir e alcançar seus objetivos. Em uma EJ é preciso: entender o ambiente; definir aonde se quer chegar; adequar a estratégia ao nível de planejamento – MISSÃO estratégia → VISÃO
- Como criar estratégia? Cruzar informações: missão; visão; valores; ambiente (objetivos e indicadores)
- Definição dos objetivos – específico; mensural; realista; temporal.

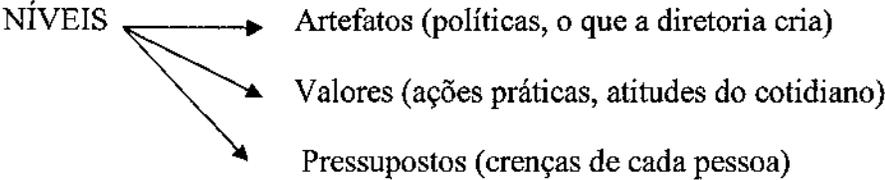
Segundo treinamento: Tático-operacional

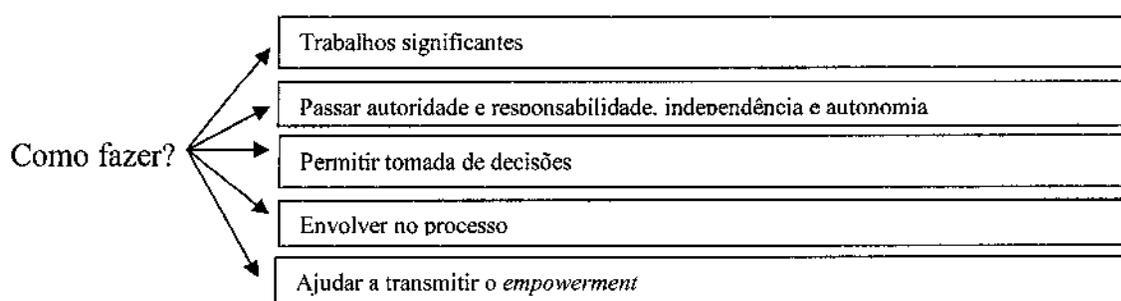
- O sucesso do planejamento tático-operacional é um bom planejamento estratégico.
- 5 forças de Porter:



- Análise de mercado: **PRODUTO** → *O que? Como? Onde? Quem? Quanto? Por quê?*
- Causa e efeito:
 
- Agrupar e compilar informações: 1) Imagem; 2) Mercado; 3) Estrutura; 4) Jurídico-financeira; 5) Confiança; 6) Gestão de projetos.
- Modelo 7Ss de Mackinkey: valores compartilhados.

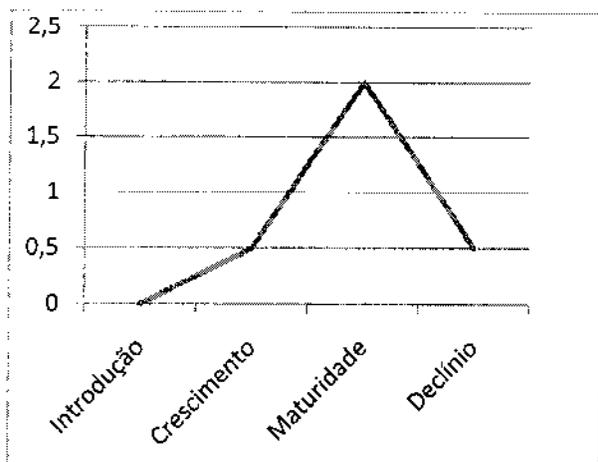
Terceiro treinamento: Cultura organizacional

- O que é cultura organizacional? É o conjunto de crenças que irão reger a instituição (normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas).
- Cultura organizacional visível (está escrito) – são os valores; as relações humanas dentro da Empresa Junior.
- Cultura organizacional pode ser flexível (empresa de tecnologia, por exemplo) ou rígida (bancos, por exemplo)
- Características:
 
- Socialização: estabilidade e adaptabilidade; métodos - processo seletivo, conteúdo de cargo, supervisor como tutor, equipes de trabalho, programa de integração (eventos sociais são importantes para discutir assuntos organizacionais – valores e portfólio; relacionamentos – apresentação e aproximação de pessoas e formação de equipes; deveres – responsabilidades e metas a alcançar)
- *Empowerment*: dar poder, autoridade, responsabilidade às pessoas para torná-las mais ativas e pró-ativas dentro da organização. Tem como base: poder, desenvolvimento, liderança e motivação.



Quarto treinamento: Portfólio

- Definição do produto ou serviço: o que sua Empresa Junior produz? Qual o diferencial para agradar aos clientes?
- Descrição dos produtos ou serviços:
 - ✓ Principais características – qualidade, apresentação, marca.
 - ✓ Benefícios para os clientes – privilégios, diferencial.
 - ✓ Diferencial perante a concorrência – nova maneira de satisfazer o mesmo desejo ou necessidade aproximando a realidade o que é o sonho do consumidor.
- Importante que todos acompanhem o planejamento do portfólio para poder aprender e saber mais sobre o curso e os tipos de atuação que se pode ter, se envolver mais e fazer com que todos se envolvam (todos são promotores de sua EJ)
- Observe a concorrência e aprenda com ela
- Portfólio: é a lista de trabalhos que a Empresa Junior pode realizar, ou seja, todos os tipos de produtos e projetos que estão dentro de suas possibilidades de atuação.
- O portfólio consegue agilizar o processo de captação de projetos.
- Ciclo de vida de um produto: avalia além da competência da Empresa Junior, aonde se devem focar as energias.



- Core Business: é o projeto que se destaca no portfólio em vários âmbitos, o ponto forte que delimita a essência do que a Empresa Junior é. O objetivo é associar o produto ou serviço à EJ.(Ex.: chocolate na Nestlé; moto na Honda)
- Análise interna para avaliar qual é o *Core Business*:
 - ✓ Curso de graduação
 - ✓ Análise de materiais disponíveis
 - ✓ Complexidade técnica

- ✓ Professores disponíveis e interessados (realizar pesquisas; questionário)
- *Análise externa para avaliar qual é o Core Business:*
- ✓ Dados mercadológicos
- ✓ Pesquisas (Google e outros meios)
- ✓ Conversas com empresas já existentes no setor
- **Principais questionamentos:**
- Qual o público alvo?
- Quais principais produtos a serem oferecidos?
- Quais principais canais de distribuição?
- Qual nosso diferencial?

Quinto treinamento: Jurídico-financeira

- Documentos importantes:
- CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas: deve ser atualizado todas as vezes que houver mudança na composição da diretoria.
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais – **Não é um imposto!** é uma pesquisa do ministério do trabalho que deve ser remetida todos os anos.
- Estatuto: documento define funcionamento da empresa.
- Capítulo 1: denominação, sede, finalidade e distribuição
- Capítulo 2: Quadro social, direitos e deveres
- Capítulo 3: Patrimônio
- Capítulo 4: Assembléia geral e eleições
- Capítulo 5: Diretoria e conselho
- Capítulo 6: Evento
- O que são contratos? Um contrato é um vínculo jurídico entre dois ou mais sujeitos de direito correspondido pela vontade, da responsabilidade do ato firmado, resguardado pela segurança jurídica em seu equilíbrio social. É um acordo de vontades, capaz de criar, modificar ou extinguir direitos. Tem como características:
- ✓ Manifestação de vontades
- ✓ Capacidade dos agentes
- ✓ Objeto determinável
- ✓ Finalidade negocial

- Área financeira: É o setor responsável pelo patrimônio de uma empresa, elaborando e acompanhando o fluxo de caixa, orçamentos de investimentos e de despesas correntes; propõe e analisa projetos e ainda mantém contato com órgãos públicos para informá-los sobre questões relativas à empresa.
- *Funções da área financeira*:
 - ✓ Elabora e manter o livro caixa
 - ✓ Realizar orçamentos
 - ✓ Controle financeiro
 - ✓ Controle fiscal
 - ✓ Acompanhar a contabilidade
 - ✓ Controlar investimentos
 - ✓ Elaborar e apresentar balanços e demonstrativos
- A EJ é passível de qual tributação? Tributo é a obrigação imposta aos indivíduos e pessoas jurídicas de recolher valores ao Estado.
 - ✓ ISSQN – Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (É um imposto municipal, sobre a receita de serviços prestados e vale 5% da receita)
 - ✓ IRPJ – Imposto de Renda – Pessoa Jurídica (isenta, mas deve apresentar DIPJ) (É um imposto federal, sobre a renda. Varia de acordo com vários critérios)
- Contabilidade: Serve para comunicar informações financeiras. Reúne e processa as informações financeiras sobre a organização, reportando-as aos tomadores de decisão.
- Sistema contábil:
 - ✓ **Contabilidade financeira**: Preparação das demonstrações financeiras
 - ✓ **Contabilidade gerencial**: Preparação do planejamento, previsões e relatórios detalhados
 - ✓ **Contabilidade Tributária**: Preparação de formulários de acordo com as principais normas tributárias dos órgãos fiscais.



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador: Camila Nascimento Campos

Título da pesquisa: *“A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas.”*

Nome do participante: Bianca Bazani

Caro participante,

Gostaria de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada “A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas”, que se refere a um projeto de Trabalho de Conclusão de Curso da participante de Graduação, a qual pertence ao curso de Pedagogia da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp. O objetivo desse estudo é avaliar a possibilidade de criação de uma EJ no curso de Pedagogia (do ponto de vista estrutural, projetos, aceitação da direção e corpo docente da Faculdade de Educação e dos alunos); analisar a contribuição da Empresa Junior para a formação integral dos graduandos dentro da Instituição de Ensino e a influência da Empresa Junior para empregabilidade do recém-formado. Sua forma de participação consiste em reuniões com membros do grupo, com professores, com empresários juniores e com alunos de graduação no curso de Pedagogia para discussão e construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação deste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para a análise de outras formas de atuação estudantil dentro do contexto do Ensino Superior e para a formação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Gostaríamos de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim, o preferir.

Desde já agradeço sua atenção e participação e coloco-me à disposição para maiores informações.



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador: Camila Nascimento Campos

Título da pesquisa: *“A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas.”*

Nome do participante: Daniel De Raefray Blanco Nascimento

Caro participante,

Gostaria de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada “A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas”, que se refere a um projeto de Trabalho de Conclusão de Curso da participante de Graduação, a qual pertence ao curso de Pedagogia da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp. O objetivo desse estudo é avaliar a possibilidade de criação de uma EJ no curso de Pedagogia (do ponto de vista estrutural, projetos, aceitação da direção e corpo docente da Faculdade de Educação e dos alunos); analisar a contribuição da Empresa Junior para a formação integral dos graduandos dentro da Instituição de Ensino e a influência da Empresa Junior para empregabilidade do recém-formado. Sua forma de participação consiste em reuniões com membros do grupo, com professores, com empresários juniores e com alunos de graduação no curso de Pedagogia para discussão e construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação deste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para a análise de outras formas de atuação estudantil dentro do contexto do Ensino Superior e para a formação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Gostaríamos de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim, o preferir.

Desde já agradeço sua atenção e participação e coloco-me à disposição para maiores informações.

Em caso de dúvida(s) ou outros esclarecimentos sobre essa pesquisa você poderá entrar em contato com a responsável principal Camila Nascimento Campos pelo telefone (19) 88240394 ou (19) 81081818.



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador: Camila Nascimento Campos

Título da pesquisa: *“A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas.”*

Nome do participante: Fernanda Knebl Rodrigues Nadais de Souza

Caro participante,

Gostaria de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada “A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas”, que se refere a um projeto de Trabalho de Conclusão de Curso da participante de Graduação, a qual pertence ao curso de Pedagogia da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp. O objetivo desse estudo é avaliar a possibilidade de criação de uma EJ no curso de Pedagogia (do ponto de vista estrutural, projetos, aceitação da direção e corpo docente da Faculdade de Educação e dos alunos); analisar a contribuição da Empresa Junior para a formação integral dos graduandos dentro da Instituição de Ensino e a influência da Empresa Junior para empregabilidade do recém-formado. Sua forma de participação consiste em reuniões com membros do grupo, com professores, com empresários juniores e com alunos de graduação no curso de Pedagogia para discussão e construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação deste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para a análise de outras formas de atuação estudantil dentro do contexto do Ensino Superior e para a formação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Gostaríamos de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim, o preferir.

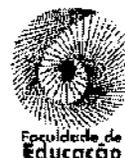
Desde já agradeço sua atenção e participação e coloco-me à disposição para maiores informações.

Em caso de dúvida(s) ou outros esclarecimentos sobre essa pesquisa você poderá entrar em contato com a responsável principal Camila Nascimento Campos pelo telefone (19) 88240394 ou (19) 81081818.

Eu confirmo que Camila Nascimento Campos me explicou os objetivos dessa pesquisa, bem como, a forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi esse termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário dessa pesquisa.

Campinas, 10 de maio de 2009.

Sernanda Rnebl Rodrigues N. Souza



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador: Camila Nascimento Campos

Título da pesquisa: *“A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas.”*

Nome do participante: Lígia Possignolo

Caro participante,

Gostaria de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada “A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas”, que se refere a um projeto de Trabalho de Conclusão de Curso da participante de Graduação, a qual pertence ao curso de Pedagogia da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp. O objetivo desse estudo é avaliar a possibilidade de criação de uma EJ no curso de Pedagogia (do ponto de vista estrutural, projetos, aceitação da direção e corpo docente da Faculdade de Educação e dos alunos); analisar a contribuição da Empresa Junior para a formação integral dos graduandos dentro da Instituição de Ensino e a influência da Empresa Junior para empregabilidade do recém-formado. Sua forma de participação consiste em reuniões com membros do grupo, com professores, com empresários juniores e com alunos de graduação no curso de Pedagogia para discussão e construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação deste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para a análise de outras formas de atuação estudantil dentro do contexto do Ensino Superior e para a formação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Gostaríamos de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim, o preferir.

Desde já agradeço sua atenção e participação e coloco-me à disposição para maiores informações.

Em caso de dúvida(s) ou outros esclarecimentos sobre essa pesquisa você poderá entrar em contato com a responsável principal Camila Nascimento Campos pelo telefone (19) 88240394 ou (19) 81081818.

Eu confirmo que Camila Nascimento Campos me explicou os objetivos dessa pesquisa, bem como, a forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi esse termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário dessa pesquisa.

Campinas, 10 de maio de 2009.

Spígia Fornigolo

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador: Camila Nascimento Campos

Título da pesquisa: *“A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas.”*

Nome do participante: Márcio Massamitsu Ota

Caro participante,

Gostaria de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada “A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas”, que se refere a um projeto de Trabalho de Conclusão de Curso da participante de Graduação, a qual pertence ao curso de Pedagogia da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp. O objetivo desse estudo é avaliar a possibilidade de criação de uma EJ no curso de Pedagogia (do ponto de vista estrutural, projetos, aceitação da direção e corpo docente da Faculdade de Educação e dos alunos); analisar a contribuição da Empresa Junior para a formação integral dos graduandos dentro da Instituição de Ensino e a influência da Empresa Junior para empregabilidade do recém-formado. Sua forma de participação consiste em reuniões com membros do grupo, com professores, com empresários juniores e com alunos de graduação no curso de Pedagogia para discussão e construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação deste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para a análise de outras formas de atuação estudantil dentro do contexto do Ensino Superior e para a formação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

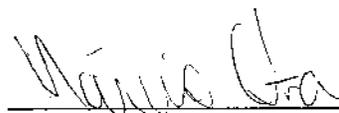
Gostaríamos de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim, o preferir.

Desde já agradeço sua atenção e participação e coloco-me à disposição para maiores informações.

Em caso de dúvida(s) ou outros esclarecimentos sobre essa pesquisa você poderá entrar em contato com a responsável principal Camila Nascimento Campos pelo telefone (19) 88240394 ou (19) 81081818.

Eu confirmo que Camila Nascimento Campos me explicou os objetivos dessa pesquisa, bem como, a forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi esse termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário dessa pesquisa.

Campinas, 10 de maio de 2009.



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador: Camila Nascimento Campos

Título da pesquisa: *“A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas.”*

Nome do participante: Marisa dos Santos Amaral

Caro participante,

Gostaria de convidá-lo a participar como voluntário da pesquisa intitulada “A experiência de uma Empresa Junior na educação: possibilidades e perspectivas”, que se refere a um projeto de Trabalho de Conclusão de Curso da participante de Graduação, a qual pertence ao curso de Pedagogia da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp. O objetivo desse estudo é avaliar a possibilidade de criação de uma EJ no curso de Pedagogia (do ponto de vista estrutural, projetos, aceitação da direção e corpo docente da Faculdade de Educação e dos alunos); analisar a contribuição da Empresa Junior para a formação integral dos graduandos dentro da Instituição de Ensino e a influência da Empresa Junior para empregabilidade do recém-formado. Sua forma de participação consiste em reuniões com membros do grupo, com professores, com empresários juniores e com alunos de graduação no curso de Pedagogia para discussão e construção de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação deste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para a análise de outras formas de atuação estudantil dentro do contexto do Ensino Superior e para a formação de uma Empresa Junior na Faculdade de Educação da Unicamp.

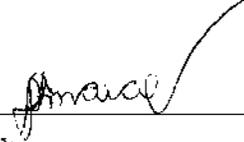
Gostaríamos de deixar claro que sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim, o preferir.

Desde já agradeço sua atenção e participação e coloco-me à disposição para maiores informações.

Em caso de dúvida(s) ou outros esclarecimentos sobre essa pesquisa você poderá entrar em contato com a responsável principal Camila Nascimento Campos pelo telefone (19) 88240394 ou (19) 81081818.

Eu confirmo que Camila Nascimento Campos me explicou os objetivos dessa pesquisa, bem como, a forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi esse termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário dessa pesquisa.

Campinas, 10 de maio de 2009.





Exemplo:
**TERMO DE COMPROMISSO PARA
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EDUCACIONAIS**

Pelo presente instrumento particular as partes abaixo assinadas, de um lado, **COMISSÃO DE ALUNOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS - UNICAMP**, representada neste ato por seu diretor executivo, **Paulo Gustavo da Silva Bicalho**, brasileiro, solteiro, estudante, titular da cédula de identidade RG de nº 44.112.614-5, inscrito no CPF/MF. sob o nº 321.195.398-12, residente e domiciliado à Rua Joaquim Gomes, nº 351, Parque Ortolândia, Hortolândia, Estado de São Paulo, CEP 13184-110, doravante denominada simplesmente **CURSINHO MILTON SANTOS**, e de outro o (a) Sr. (a) **Thiago Oliveira de Paiva**, brasileiro, solteiro, estudante, titular da cédula de identidade RG de nº 200200209301, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Físicas – CPF sob o nº 014.499.773-83, residente e domiciliado à Rua Álvaro Muller, nº 560, Vila Itapura, Hortolândia, Estado de São Paulo, CEP 13083-780, doravante denominado simplesmente **ALUNO**, tem entre si, justas e contratadas, o seguinte que mutuamente aceitam e outorgam:

1. DO CURSINHO MILTON SANTOS

- 1.1 O **CURSINHO MILTON SANTOS** tem por objetivo a prestação de serviços de educação escolar ao **ALUNO** beneficiário sob as condições previstas no presente termo de compromisso, no código de conduta escolar, no planejamento pedagógico e no calendário escolar.
- 1.2 Coordenar as atividades necessárias para garantir a prestação de serviços educacionais ao **ALUNO** ao longo do ano vigente deste contrato.
- 1.3 Elaborar e esclarecer o código de conduta escolar para que o **ALUNO** esteja ciente de suas obrigações e direitos.
- 1.4 Orientar o trabalho dos professores garantindo que estes cumpram pelo menos 80% do planejamento pedagógico proposto
- 1.5 Garantir que haja sempre um quadro mínimo de quatro professores para prestação do serviço educacional e cumprimento das atividades previstas no calendário escolar.
- 1.6 Não se obrigam a oferecer serviços especiais de recuperação, reforço e transporte escolar para o **ALUNO**.

2 DOS ALUNOS

- 2.1 A assinatura deste contrato importa em adesão às suas disposições, obrigando-se o **ALUNO** a cumprir integralmente as disposições constantes deste contrato.
- 2.2 O **ALUNO** ao firmar o presente termo de compromisso obriga-se a cumprir o calendário escolar juntamente com o horário estabelecidos pelo **CURSINHO MILTON SANTOS**, assumindo total responsabilidade pelos problemas advindos da não observância destes.
- 2.3 O **ALUNO**, por sua vez, além das demais obrigações constantes deste contrato, se obriga e se compromete a:



- 2.3.1 Recolher as contribuições fixadas dentro de seus vencimentos e na forma estabelecida, mantendo em seu poder os respectivos comprovantes.
- 2.3.2 Obter a frequência mínima de 75% das aulas previstas no calendário escolar.
- 2.3.3 Obedecer e seguir o código de conduta escolar.
- 2.3.4 Obter resultados superiores a 30% no aproveitamento das provas simuladoras de vestibulares que estão previstas no calendário escolar.
- 2.3.5 Solicitar informações, esclarecimentos e denúncias relacionadas com atos praticados em nome da instituição.
- 2.3.6 A comunicar ao **CURSINHO MILTON SANTOS** à atualização de seu novo endereço residencial bem como telefones e outros meios de contato sempre que houver alteração dos mesmos.

3 DA ARRECAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DOS VALORES

- 3.1 Para a cobertura dos gastos necessários para pagamento dos professores e despesas inerentes prestação de serviços educacionais será cobrado do **ALUNO** o valor de R\$ 300 (trezentos reais). Esse valor será pago através de mensalidades estabelecidas pelo plano de pagamento escolhido pelo **ALUNO**.
- 3.2 Os planos de pagamentos que são oferecidos ao **ALUNO** estão apresentados na tabela abaixo juntamente com a opção de pagamento que o aluno selecionou.

Plano	Valor (Reais)	Desconto (% de valor)	Valor Total (Reais)	Número de Parcelas	Valor da Parcela (Reais)	Opção do Aluno
1	300	20%	240,00	1	240	
2	300	13,33%	260,00	2	130	
3	300	10%	270,00	3	90	
4	300	6,67%	280,00	4	70	
5	300	-	300,00	5	60	

- 3.3 O **ALUNO** que deixar de pagar ou desistir de participar do **CURSINHO MILTON SANTOS** não receberá os valores efetivamente pagos até o momento de sua desistência, pois colocará em risco a manutenção dos serviços educacionais prestados para os demais alunos.
- 3.4 As receitas e despesas do **CURSINHO MILTON SANTOS** deverão ser lançadas em livro de controle em formato digital no qual todas as receitas e notas de pagamento deverão integrar aludido livro.

4 DAS CONDIÇÕES GERAIS

- 4.1 O termo de compromisso poderá ser interrompido pelo **CURSINHO MILTON SANTOS** efetivando o desligamento do **ALUNO** das atividades educacionais por:



- 4.1.1** Pela prática de ato infracional previsto no código penal brasileiro ou por conduta disciplinar inadequada ao ambiente escolar.
- 4.1.2** Descumprimento do código de conduta escolar ou por incompatibilidade e desarmonia do **ALUNO** com o regime educacional e filosofia pedagógica adotada pelo **CURSINHO MILTON SANTOS**.
- 4.1.3** Pela falta de comprometimento do **ALUNO** ao desrespeitar as cláusulas 2.3.2 e 2.3.4.
- 4.1.4** Por um documento emitido pela diretora da escola municipal de ensino fundamental do parque dos pinheiros (EMEF – Pinheiros) desligando o **CURSINHO MILTON SANTOS** da escola municipal, assim decretando o encerramento das atividades do mesmo.

E por estarem assim justos e contratados, firmam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor

Hortolândia, 02 de Março de 2010.

Diretor Executivo

Paulo Gustavo da Silva Bicalho
R.G. 44.112.614-5

Vice-Diretora

Camila Nascimento Campos
R.G. 40.809.618-4

Diretor Financeiro

Marcio Massamitsu Ota
R.G.

Aluno

Nome
R.G.

Testemunhas:

Nome
R.G.

Nome
R.G.

Conceito Nacional de Empresa Júnior

PREÂMBULO

Nós, as empresas juniores, representadas pela Brasil Júnior, com o intuito de determinar o formato mínimo capaz de assegurar a confiabilidade dos serviços prestados por todas as empresas juniores brasileiras e de alinhá-las ao seu papel na sociedade e ao compromisso do Movimento com o desenvolvimento, definimos este Conceito Nacional de Empresa Júnior.

CAPÍTULO I – DO CONCEITO NACIONAL DE EMPRESA JÚNIOR

Artigo 1º - O Conceito Nacional de Empresa Júnior tem como objetivo determinar todos os critérios que deverão ser respeitados e seguidos, a fim de que uma associação civil seja reconhecida como uma empresa júnior por parte da Confederação Brasileira de Empresas Juniores – Brasil Júnior.

Parágrafo único – O Conceito Nacional de Empresa Júnior não menciona aspectos determinados na Legislação Brasileira ou quaisquer outros hierarquicamente superiores a este, os quais deverão ser integralmente respeitados pelas empresas juniores.

CAPÍTULO II – DAS EMPRESAS JUNIORES

Artigo 2º - As empresas juniores são constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo.

Artigo 3º - A finalidade da empresa júnior deve estar definida em estatuto como:

I – Desenvolver profissionalmente as pessoas que compõem o quadro social por meio da vivência empresarial, realizando projetos e serviços na área de atuação do(s) curso(s) de graduação ao(s) qual(is) a empresa júnior for vinculada;

II - Realizar projetos e/ou serviços preferencialmente para micro e pequenas empresas, e terceiro setor, nacionais, em funcionamento ou em fase de abertura, ou pessoas físicas, visando ao desenvolvimento da sociedade;

III - Fomentar o empreendedorismo de seus associados.

§ 1º - A empresa júnior poderá ter outras finalidades desde que não contrariem este conceito.

§ 2º - O estatuto não poderá definir como finalidade da empresa júnior gerar receita para a(s) instituição(ões) de ensino superior a que estiver vinculada.

Artigo 4º - Toda empresa júnior deverá estar vinculada a, pelo menos, uma instituição de ensino superior e a, pelo menos, um curso de graduação, que deverão estar determinados em estatuto.

Parágrafo único - Será considerada empresa júnior apenas aquela cujo exercício possuir atestado oficial de reconhecimento por parte da(s) instituição(ões) de ensino superior à(s) qual(is) estiver vinculada.

Artigo 5º - A empresa júnior não poderá estar vinculada a qualquer partido político.

CAPÍTULO III - DO QUADRO SOCIAL

Artigo 6º - Para fins de admissão, serão considerados elegíveis única e exclusivamente os alunos regularmente matriculados na(s) instituição(ões) de ensino superior e no(s) curso(s) de graduação a que a empresa júnior for vinculada e que manifestarem interesse mediante participação no processo de admissão previsto pela empresa júnior.

Parágrafo único - A empresa júnior deverá ter processo de admissão, descrito em estatuto como aberto a todos os alunos do(s) curso(s) de graduação da(s) instituição(ões) de ensino superior a que for vinculada.

Artigo 7º - O quadro social da empresa júnior será composto pelos membros associados, que serão vinculados à empresa júnior como voluntários.

§ 1º - Todos os membros associados à empresa júnior deverão assinar termo de voluntariado.

§ 2º - O quadro social da empresa júnior deverá ser formado única e exclusivamente por alunos regularmente matriculados na(s) instituição(ões) de ensino superior e no(s) curso(s) de graduação a que for vinculada.

CAPÍTULO IV – DOS ASPECTOS JURÍDICOS

Artigo 8º - A empresa júnior deverá:

- I - Constituir-se como associação civil, pessoa jurídica de direito privado, devidamente registrada na forma da Lei;
- II - Cadastrar-se regularmente junto ao CNPJ/MF;
- III - Respeitar, observar e cumprir incondicional e imperativamente as Legislações Federal, Estadual e Municipal.

CAPÍTULO V – DOS PROJETOS E SERVIÇOS

Artigo 9º - O estatuto da empresa júnior deverá determinar que somente possam ser realizados projetos e serviços que cumpram, ao menos, uma das seguintes características:

- I - Estejam inseridos no conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada;
- II - Sejam fruto de competências ou qualificações decorrentes do conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada;
- III - Sejam atribuições da categoria de profissionais, determinados por lei regulamentadora das categorias profissionais, à qual os alunos de graduação do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada fizerem parte.

CAPÍTULO VI – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 10 - A verificação de todos os critérios estabelecidos pelo Conceito Nacional de Empresa Júnior, a fim de determinar se uma associação pode ou não ser considerada uma Empresa Júnior, será realizada pela Brasil Júnior e suas federações de empresas juniores confederadas, de acordo com as normas estabelecidas pela Brasil Júnior.

Artigo 11 - O Conceito Nacional de Empresa Júnior entrará em vigor a partir da data deliberada na Assembléia de aprovação deste documento.

Parágrafo único - O presente Conceito Nacional de Empresa Júnior poderá ser modificado, a qualquer tempo, pela Assembléia Geral da Confederação Brasileira de Empresas Juniores - Brasil Júnior, passando a modificação a vigorar a partir da data deliberada pela Assembléia.



Empresa Júnior

Formalmente

- Associação civil, sem fins econômicos;
 - Receita reinvestida na EJ e não pode ser distribuída entre seus membros;
- Formada e gerida exclusivamente por alunos da graduação;
- Autônoma, sem intervenções externa;
 - Orientação de docentes;
- Apartidária;
 - Relacionamento político é diferente de ideologia de partidos políticos;



Empresa Júnior Informalmente

- Grande laboratório prático do conhecimento técnico e em gestão empresarial;
- Alto grau de liberdade para pensar em todos os processos da EJ;
- Ganho de experiência: Soluções mais criativas são implementadas com certa facilidade;
- Orientação e contato com os melhores docentes do país (Unicamp);
- Preços acessíveis e excelência nos serviços prestados;
- Auxílio no desenvolvimento das Micro e Pequenas Empresas nacionais;



Empresas juniores do Núcleo

3E
UNICAMP

agrológica
Projeto e Consultoria
em Engenharia Agrícola

Alquímica

AlphaBio
Laboratório de Biotecnologia

conpec
UNICAMP

ECONOMICA
UNICAMP

ESTAT JÚNIOR
UNICAMP

GEPEA
UNICAMP

Luminara
UNICAMP

Mecatron

Matriz
UNICAMP

OTMMA

PHARMACEUTICA JR.

PROJEC

propeq
UNICAMP

QUARTA

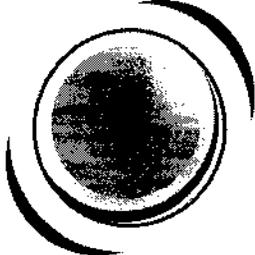
TERRA JÚNIOR

Terra Júnior
UNICAMP

VSARE
UNICAMP

Núcleo das Empresas Juniores

- O conjunto das EJs
- Grande ajuda em uma possível implementação
- Deve criar impacto devido a sua grandeza
 - Realização de projetos multidisciplinares
 - Formação de líderes
 - Impacto na sociedade



núcleo

O Núcleo representa a força do conjunto das EJs da Unicamp

Núcleo das Empresas Juniores da Unicamp

Alguns números

- Composto por 19 empresas juniores, fisicamente próximas.
- Aproximadamente 400 empresários juniores.
- Faturamento maior que R\$ 500.000,00 ao todo.

Estados com vestibular Unicamp



Áreas de atuação das EJs



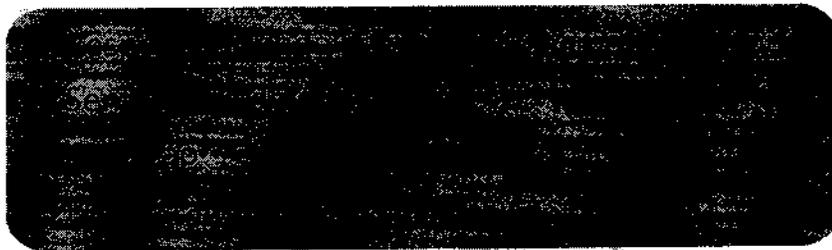
Unicamp

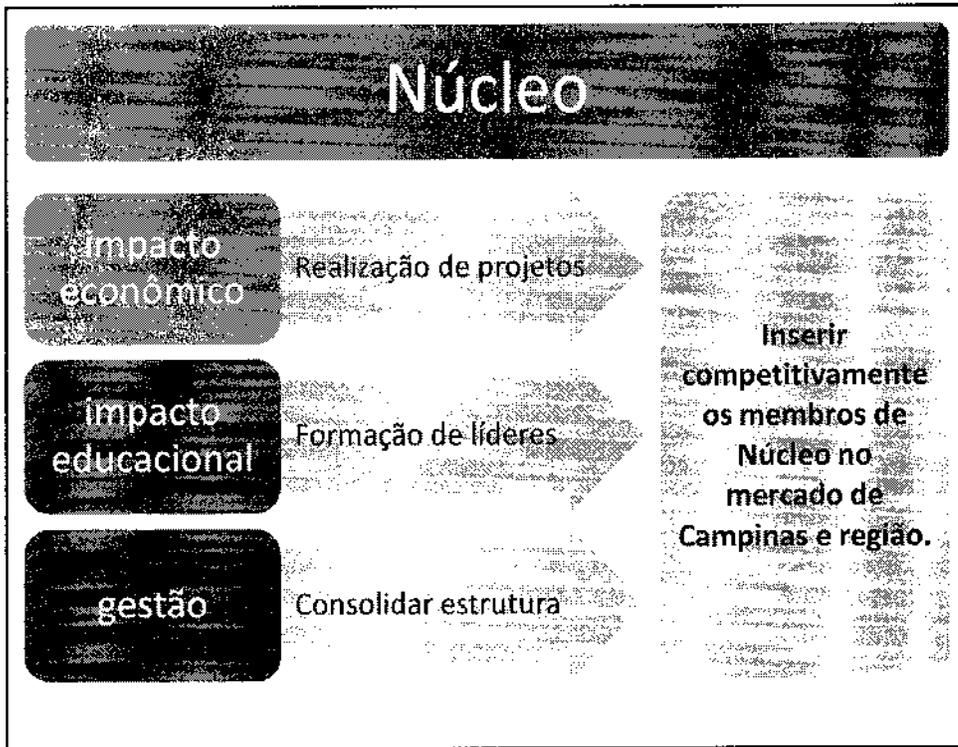
- Biológicas
- Humanas
- Engenharias
- Exatas (não-engenharia)

Missão de uma EJ

Ser agente desenvolvedor de país
através de impacto no Sistema
Educativo e na Economia

Valores





Criação de Ejs: Esforço em conjunto

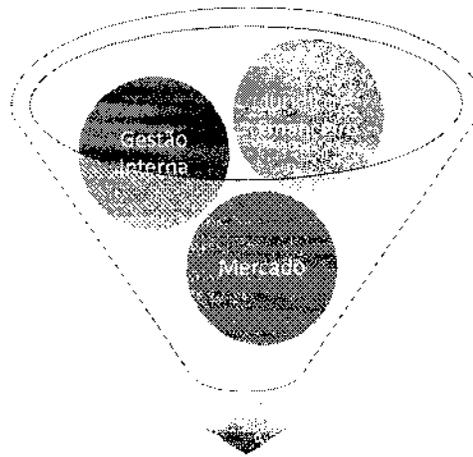
TOI - Lead India
"Trec"
2 mins
Existing Track
26 11 07

Passos Iniciais

- Buscar pessoas dispostas a **TRABALHAR (comprometimento)**;
- Seguir metodologia de desenvolvimento acelerado;
- Buscar líderes para as esferas de trabalho;
- Definir meios de comunicação com outros estudantes e possíveis clientes;
- Benchmarking;



Metodologia escolhida



Desenvolvimento Acelerado
das EJs

Esfera Jurídico e Financeiro



- Busca de advogado e contador;
- Estatuto;
- CNPJ;
- Consultas prévias (bombeiro, prefeitura, nome);
- Receita Federal;
- Reconhecimento de utilidade pública;
- Alvará de licença e inscrição Municipal;
- Livros fiscais;
- Notas Fiscais;
- Planejamento Financeiro;
- Documentação básica;

Esfera de Gestão Interna

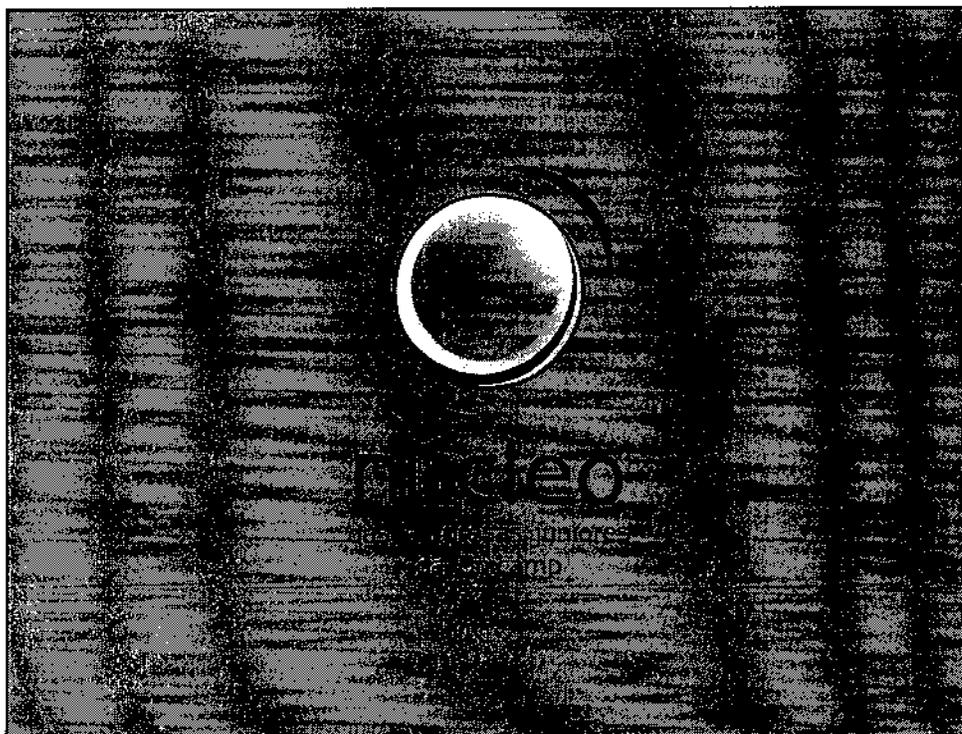


- Planejamento estratégico;
- Planejamento tático;
- Estrutura organizacional;
- Definição de processos internos;
- Definição de indicadores;
- Escopo de funções;
- Gestão do conhecimento;
- Atratividade para pessoas técnicas;
- Cronograma de atividades;

Esfera de Mercado

Mercado

- Mapeamento dos professores;
- Definição de produtos e serviços;
- Pesquisa de Mercado;
- Análise ambiental;
- Portfólio;
- Core Business;
- Estruturação Comercial;



Práxis Assessoria **Educacional**

***A Empresa Júnior da Faculdade de
Educação/UNICAMP (1994/1995)***

- ① Definição
- ② Tempo de duração
- ③ Objetivos
- ④ Estatuto e CNPJ
- ⑤ Áreas de atuação
- ⑥ Avaliação de projetos
- ⑦ Projetos realizados

Definição

1

O que é a Práxis Assessoria Educacional?

É uma associação **sem fins lucrativos**, constituída e ministrada exclusivamente por alunos de graduação, tendo a orientação e supervisão dos professores da FE/ Unicamp.

Tempo de duração

2

- **2 anos (1994/1995)**
- Acabou por falta de alunos interessados em dar prosseguimento a Empresa Júnior e compor a Diretoria Executiva.

Objetivos

3

- Prestar **serviços de padrão elevado e custo reduzido** à sociedade em geral, possibilitando uma conexão dialética entre teoria e prática.
- Dar **retorno à sociedade** dos investimentos feitos na Universidade.
- Promover a **integração do futuro profissional da Educação** com as novas tendências em questão no mercado de trabalho.

Estatuto e CNPJ

4

Estatuto foi escrito e aprovado por assembléia em 1994.

Hoje, o mesmo Estatuto já não atende as necessidades de uma instituição sem fins lucrativos, devido a mudança do Código Civil.

CNPJ: 00511356/0001-90

Situação atual da Práxis Assessoria Educacional: **INAPTA**

Áreas de atuação

5

- **Escolas públicas e privadas de primeiro e segundo graus:** cursos, palestras, atualização profissional, planejamento educacional e curricular e sua execução, legislação de ensino;
- **Creches e escolas de educação infantil:** auxílio na implementação, discussão de linha pedagógica, legislação de ensino;
- Assessoria de Recursos Humanos em empresas;
- **Classe de alfabetização:** implementação de ensino básico para adultos;
- Banco de professores substitutos;
- **Assessoria à pesquisa acadêmica:** levantamento e classificação de fontes bibliográficas.

Avaliação e aceitação de projetos

6

Exame detalhado da proposta de trabalho



Estudo de viabilidade, com a orientação de professores especialistas na área



Recrutamento pessoal disponível à execução do projeto;

Projetos

7

Projeto "Rio das Pedras"- Alfabetização

Cliente: EEPSP Manoel da Costa Neves (Rio das Pedras/SP)

- **Objetivo:** instrumentalizar, em primeira instância, professores do magistério e da área de alfabetização (incluindo professores de 1º e 2º séries do 1º grau).
- **Professora orientadora:** Ana Luiza Smolka
- Esse trabalho é resultante de ansiedades e desejos apresentados pelos profissionais da EEPSP Manoel da Costa Neves aos consultores da Práxis.

Projetos

7

Projeto "Colégio Grafos"

Cliente: Colégio particular Grafos (Serra Negra/SP)

- **Objetivo:** prestar assessoria e consultoria ao colégio, na implantação e execução de um projeto-ensaio de 2º grau, visando o aperfeiçoamento das técnicas didáticas e pedagógicas, bem como o aprimoramento do corpo discente desse colégio.

Projetos

7

Projeto “Diagnóstico das escolas da Unicamp”

Cliente: Reitoria da Unicamp

- **Objetivo:** detectar a situação atual da EMEI/Unicamp; EEPG Sérgio Porto; Prodecad, enfocando os seguintes aspectos: qualidade de ensino, taxa de evasão e infraestrutura existente.
- O desenvolvimento desse trabalho compreende a execução de pesquisa-participante, idas às escolas, aplicação de questionário com diretores, professores, alunos e funcionários, entrevistas e observação do cotidiano escolar (intra e extra classe).

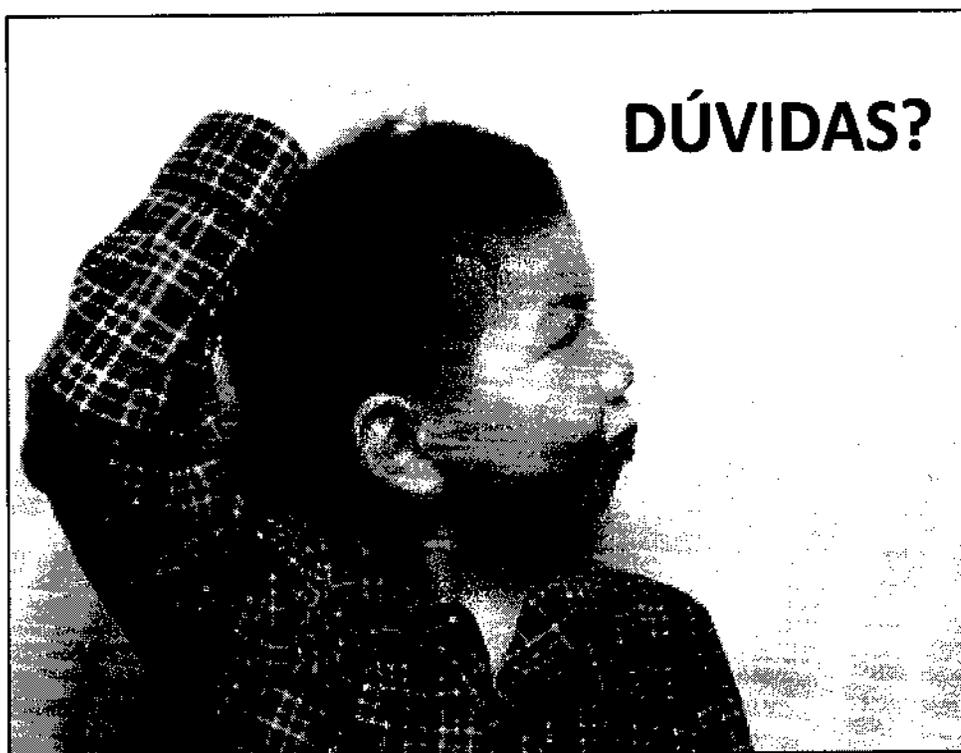
Projetos

7

Projeto “II Congresso Ibero-americano de História da Educação”

Cliente: Professores/organizadores do Congresso
(professores da área de História de Educação-
FE/Unicamp)

- **Objetivo:** cuidar de toda parte estrutural do congresso. Recepcionar os congressistas e convidados, dar apoio para o bom andamento do evento (staff).



Ej	1. ¿Qué es una empresa? ¿En qué consiste? ¿Qué tipos de empresas existen?	2. ¿Qué es un emprendedor? ¿Qué características debe tener? ¿Qué roles desempeña?	3. ¿Qué es un negocio? ¿Qué elementos lo componen? ¿Cómo se genera el valor?	4. ¿Qué es un producto? ¿Qué tipos de productos existen? ¿Cómo se genera el valor?	5. ¿Qué es un servicio? ¿Qué tipos de servicios existen? ¿Cómo se genera el valor?	6. ¿Qué es un proceso? ¿Qué tipos de procesos existen? ¿Cómo se genera el valor?	7. ¿Qué es un modelo de negocio? ¿Qué tipos de modelos de negocio existen? ¿Cómo se genera el valor?
Ej 1	Definición de empresa y tipos de empresas.	Definición de emprendedor y sus características.	Definición de negocio y sus elementos.	Definición de producto y sus tipos.	Definición de servicio y sus tipos.	Definición de proceso y sus tipos.	Definición de modelo de negocio y sus tipos.
Ej 2	Ejemplos de empresas y sus tipos.	Ejemplos de emprendedores y sus características.	Ejemplos de negocios y sus elementos.	Ejemplos de productos y sus tipos.	Ejemplos de servicios y sus tipos.	Ejemplos de procesos y sus tipos.	Ejemplos de modelos de negocio y sus tipos.
Ej 3	Análisis de una empresa y sus tipos.	Análisis de un emprendedor y sus características.	Análisis de un negocio y sus elementos.	Análisis de un producto y sus tipos.	Análisis de un servicio y sus tipos.	Análisis de un proceso y sus tipos.	Análisis de un modelo de negocio y sus tipos.
Ej 4	Ejercicios de identificación de empresas y sus tipos.	Ejercicios de identificación de emprendedores y sus características.	Ejercicios de identificación de negocios y sus elementos.	Ejercicios de identificación de productos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de servicios y sus tipos.	Ejercicios de identificación de procesos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de modelos de negocio y sus tipos.
Ej 5	Ejercicios de análisis de una empresa y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un emprendedor y sus características.	Ejercicios de análisis de un negocio y sus elementos.	Ejercicios de análisis de un producto y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un servicio y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un proceso y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un modelo de negocio y sus tipos.
Ej 6	Ejercicios de identificación de empresas y sus tipos.	Ejercicios de identificación de emprendedores y sus características.	Ejercicios de identificación de negocios y sus elementos.	Ejercicios de identificación de productos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de servicios y sus tipos.	Ejercicios de identificación de procesos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de modelos de negocio y sus tipos.
Ej 7	Ejercicios de análisis de una empresa y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un emprendedor y sus características.	Ejercicios de análisis de un negocio y sus elementos.	Ejercicios de análisis de un producto y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un servicio y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un proceso y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un modelo de negocio y sus tipos.
Ej 8	Ejercicios de identificación de empresas y sus tipos.	Ejercicios de identificación de emprendedores y sus características.	Ejercicios de identificación de negocios y sus elementos.	Ejercicios de identificación de productos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de servicios y sus tipos.	Ejercicios de identificación de procesos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de modelos de negocio y sus tipos.
Ej 9	Ejercicios de análisis de una empresa y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un emprendedor y sus características.	Ejercicios de análisis de un negocio y sus elementos.	Ejercicios de análisis de un producto y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un servicio y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un proceso y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un modelo de negocio y sus tipos.
Ej 10	Ejercicios de identificación de empresas y sus tipos.	Ejercicios de identificación de emprendedores y sus características.	Ejercicios de identificación de negocios y sus elementos.	Ejercicios de identificación de productos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de servicios y sus tipos.	Ejercicios de identificación de procesos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de modelos de negocio y sus tipos.
Ej 11	Ejercicios de análisis de una empresa y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un emprendedor y sus características.	Ejercicios de análisis de un negocio y sus elementos.	Ejercicios de análisis de un producto y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un servicio y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un proceso y sus tipos.	Ejercicios de análisis de un modelo de negocio y sus tipos.
Ej 12	Ejercicios de identificación de empresas y sus tipos.	Ejercicios de identificación de emprendedores y sus características.	Ejercicios de identificación de negocios y sus elementos.	Ejercicios de identificación de productos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de servicios y sus tipos.	Ejercicios de identificación de procesos y sus tipos.	Ejercicios de identificación de modelos de negocio y sus tipos.

Atividade	Objetivo	Conteúdo	Metodologia	Instrumentos de Avaliação	Indicadores de Qualidade	Observações
Atividade 1	Identificar as principais características da Engenharia de Alimentos.	Conceitos básicos de Engenharia de Alimentos, importância da área, atuação profissional.	Aulas expositivas, leitura de artigos científicos, estudos de caso.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos conceitos básicos da Engenharia de Alimentos.	
Atividade 2	Compreender os fundamentos da Química Geral e Inorgânica.	Matéria, energia, propriedades da matéria, estrutura atômica, ligações químicas, propriedades periódicas dos elementos.	Aulas expositivas, laboratório de demonstrações, resolução de exercícios.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Química Geral e Inorgânica.	
Atividade 3	Compreender os fundamentos da Física Geral e Mecânica.	Movimento cinemático, dinâmica, trabalho e energia, ondas, fenômenos ondulatórios.	Aulas expositivas, laboratório de demonstrações, resolução de exercícios.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Física Geral e Mecânica.	
Atividade 4	Compreender os fundamentos da Matemática.	Álgebra, geometria, cálculo diferencial e integral, estatística.	Aulas expositivas, resolução de exercícios, laboratório de informática.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Matemática.	
Atividade 5	Compreender os fundamentos da Química Orgânica.	Características da Química Orgânica, nomenclatura, reações orgânicas, síntese orgânica.	Aulas expositivas, laboratório de demonstrações, resolução de exercícios.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Química Orgânica.	
Atividade 6	Compreender os fundamentos da Microbiologia.	Microorganismos, crescimento microbiano, controle de qualidade, conservação de alimentos.	Aulas expositivas, laboratório de demonstrações, resolução de exercícios.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Microbiologia.	
Atividade 7	Compreender os fundamentos da Tecnologia de Alimentos.	Processos de transformação de alimentos, controle de qualidade, legislação.	Aulas expositivas, laboratório de demonstrações, resolução de exercícios.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Tecnologia de Alimentos.	
Atividade 8	Compreender os fundamentos da Engenharia de Alimentos.	Projeto de engenharia, dimensionamento de equipamentos, controle de qualidade.	Aulas expositivas, laboratório de demonstrações, resolução de exercícios.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Engenharia de Alimentos.	
Atividade 9	Compreender os fundamentos da Segurança Alimentar.	Higiene, controle de qualidade, legislação, rastreabilidade.	Aulas expositivas, laboratório de demonstrações, resolução de exercícios.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Segurança Alimentar.	
Atividade 10	Compreender os fundamentos da Qualidade.	Sistemas de gestão da qualidade, normas ISO, controle de qualidade.	Aulas expositivas, laboratório de demonstrações, resolução de exercícios.	Exercícios de fixação, testes de compreensão.	Entendimento dos fundamentos da Qualidade.	

Identificação	Descrição	Impacto	Beneficiários	Indicadores	Fontes de Dados	Metodologia	Responsabilidade	Orçamento	Riscos	Impacto Social	Impacto Ambiental	Impacto Econômico	Impacto Cultural	Impacto Comunitário	Impacto Institucional	Impacto Político	Impacto Legal	Impacto Ético	Impacto de Governança
1	Projeto de implantação de uma nova linha de produção	Implantação de uma nova linha de produção	Operários, comunidade local	Emprego, renda, qualidade de vida	Relatório de implantação, pesquisas de opinião	Entrevistas, observação participante	Departamento de Recursos Humanos	R\$ 500.000,00	Risco de não conclusão do projeto	Emprego, renda, qualidade de vida	Poluição, ruído	Impacto econômico positivo	Impacto cultural positivo	Impacto comunitário positivo	Impacto institucional positivo	Impacto político positivo	Impacto legal positivo	Impacto ético positivo	Impacto de governança positivo
2	Projeto de implantação de uma nova linha de produção	Implantação de uma nova linha de produção	Operários, comunidade local	Emprego, renda, qualidade de vida	Relatório de implantação, pesquisas de opinião	Entrevistas, observação participante	Departamento de Recursos Humanos	R\$ 500.000,00	Risco de não conclusão do projeto	Emprego, renda, qualidade de vida	Poluição, ruído	Impacto econômico positivo	Impacto cultural positivo	Impacto comunitário positivo	Impacto institucional positivo	Impacto político positivo	Impacto legal positivo	Impacto ético positivo	Impacto de governança positivo
3	Projeto de implantação de uma nova linha de produção	Implantação de uma nova linha de produção	Operários, comunidade local	Emprego, renda, qualidade de vida	Relatório de implantação, pesquisas de opinião	Entrevistas, observação participante	Departamento de Recursos Humanos	R\$ 500.000,00	Risco de não conclusão do projeto	Emprego, renda, qualidade de vida	Poluição, ruído	Impacto econômico positivo	Impacto cultural positivo	Impacto comunitário positivo	Impacto institucional positivo	Impacto político positivo	Impacto legal positivo	Impacto ético positivo	Impacto de governança positivo
4	Projeto de implantação de uma nova linha de produção	Implantação de uma nova linha de produção	Operários, comunidade local	Emprego, renda, qualidade de vida	Relatório de implantação, pesquisas de opinião	Entrevistas, observação participante	Departamento de Recursos Humanos	R\$ 500.000,00	Risco de não conclusão do projeto	Emprego, renda, qualidade de vida	Poluição, ruído	Impacto econômico positivo	Impacto cultural positivo	Impacto comunitário positivo	Impacto institucional positivo	Impacto político positivo	Impacto legal positivo	Impacto ético positivo	Impacto de governança positivo