

U2jr : Universidade e Empresas Juniores; Parceiras na Formação

Michels, L.R.¹.

Lohmeyer, M.C.²

Universidade do Vale do Itajai. UNIVALI.

Introdução

Apresentamos nesta comunicação, um breve mas sólido conteúdo sobre as relações das **Universidades** com as **Empresas Juniores (U2jr)**, sob a ótica da pedagogia empresarial ou seja, uma parceria desejada pelas partes envolvidas, na construção e formação profissional do discente. Estas parcerias muitas vezes completamente desvinculadas de avaliações formativas³, podem e devem ser motivos de discussão para alavancar novas didáticas de instrumentar conteúdos.

Em 1967, quando surgiu o Movimento Júnior (MJ) na “*L’Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales*” (ESSEC), ainda não se tinha introjetado os possíveis desdobramentos conseqüentes desta inovadora forma de parceria universitária. O *Mj* inicialmente preocupava-se com os discentes com o olhar da adequação à *práxis*⁴ inerentes à profissão escolhida. Do *MJ* nasce a Empresa Júnior (EJ). Estas organizações aprendentes são embriões dos novos processos de gestão. Norteadas pela a competência profissional, apresentam-se como uma das possibilidades para solucionar criativamente problemas organizacionais e de empregabilidade (psico-sócio-econômico).

Empresa Júnior é uma associação civil sem fins lucrativos, mas com fins educativos, e com prazo de duração indeterminado, com sede e foro normalmente nos limites físicos da universidade, centro, faculdade a que se vincula.(Melo,2002.pg 163). Dentro do conceito Junior, as *EJ* fazem também, mas não só, consultorias. Estas consultorias são totalmente supervisionadas por professores orientadores. Entre os serviços oferecidos constam *Capacitação de Pessoa, Definição de Recursos, Diagnóstico Empresarial, Análise Ambiental, Geração de Alternativas*, entre tantas outras possíveis.(FEJEMG,2002). Hoje encontramos *EJ* exportadoras, apoiada continuamente por seus clientes que majoritariamente são pequenas e media empresas (pyme).

A Instrumentação de conteúdos .

O uso do trabalho como método e procedimento de ensino tem alguns fundamentos psicológicos, sociológicos e pedagógicos. Nos fundamentos da psicologia social, somos o resultado de como nos relacionamos com o meio social. Da sociologia despontam os estudos de microsociologia interacionistas do trabalho. Da pedagogia encontramos as teorias de Jean Piaget, e Lev Vygotsky que reconhecem no “fazer” um valioso recurso para o ensino já que os conhecimentos tangíveis são mais facilmente compreendidos. “O conhecimento é a capacidade de transformar informação e dados em ação eficaz.” (Applehans, 1999, p.18). “Aprendizagem é o processo de integrar informação e de

¹ Mestre em Administração no programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. É professor universitário na Universidade do Vale do Itajai, nos cursos de Psicologia, no campus de Itajai e Biguaçu, no curso de Publicidade e Propaganda, nos cursos de Administração com Habilitação em Marketing, nos cursos em Balneário de Camboriú e São José. é consultor de empresas na região do Vale do Itajai. E-mail - luciano@ccs.univali.br

² Mestrando em Psicologia- Universidade São Francisco- USF/SP, com concentração em Avaliação Psicológica. Docente de Psicologia Organizacional e Rorschach, Supervisor de estágio em Psicologia Organizacional e Orientador de TCC do Curso de Psicologia da UNIVALI- Campus Itajai.

³ avaliação feita com o propósito de melhorar o objeto avaliado (scarpini 1997)

⁴ o conjunto de práticas que permitem ao Homem, pelo seu trabalho, transformar a Natureza, transformando-se também a si mesmo, numa relação dialética.

a aplicar às nossas necessidades em mudança. Aprender consiste em recolher nova informação e aumentar a compreensão para fazer as coisas de forma melhor.” (Allee,1997). As contribuições, sobretudo construtivistas (como são definidas as teorias de Piaget e Vygotsky) , têm demonstrado, de forma inelutável, que os discentes têm ritmos individualizados de aprendizagem, que é o processo de integrar informação e de aplicar às nossas necessidades. O conhecimento não é uma coisa que se adquire por transmissão, mas algo que se constrói em interação com o mundo e com os outros. (uévora, 2003).

Na linha avançada do construtivismo, a teoria sócio-interacionista defende que o desenvolvimento intelectual é determinado pela relação do sujeito com o meio. A teoria se baseia em que o ser humano não nasce inteligente, mas também não é totalmente dependente da força do meio. Pelo contrário, interage com o meio ambiente respondendo aos estímulos externos, analisando, organizando e construindo seu conhecimento. A teoria postula que, a partir do erro é possível construir o conhecimento através de um processo contínuo de fazer e refazer (uevora, 2001). Nesta perspectiva, Papert (1980) afirmou que o papel do professor consiste em saturar o ambiente de aprendizagem com os nutrientes cognitivos, a partir dos quais os alunos constroem conhecimento.

O construtivismo argumenta que os professores devem compreender a natureza ativa do processo de aprendizagem, no qual os estudantes já estão empenhados, de modo a estarem aptos a poderem facilitar e enriquecer esse processo, ao invés de tentarem impor-lhes experiências que não fazem sentido. Vygotsky (1978) considerava a existência, na mente dos aprendizes, de uma Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), que representa a diferença entre o que o aprendiz pode fazer individualmente e aquilo que é capaz de atingir com a ajuda de pessoas mais experimentadas, como o instrutor, ou em colaboração com outros discentes mais aptos na matéria. O óbvio da aplicação desta idéia de "janela de aprendizagem" no desenho destes contextos é a necessidade de se garantir, a cada grupo de aprendizes, um leque diversificado de atividades e de conteúdos, de modo que eles possam personalizar a sua aprendizagem dentro da estrutura das metas e objetivos de um determinado programa, embora os critérios de sucesso das unidades de aprendizagem impliquem o domínio de um conjunto fundamental de conceitos e princípios.

A concepção ZDP de Vygotsky (1978), sugere que devem ser proporcionados aos alunos meios que lhes permitam personalizar essa aprendizagem. Para Vygotsky (1978, p.89) “a consideração ZDP possibilita a proposta de boas aprendizagens, que conduzem a um avanço no desenvolvimento”. Portanto, na perspectiva de Vygotsky (1978), exercer a função de professor (atuando na ZDP) implica assistir o aluno proporcionando-lhe apoio e recursos, de modo que ele seja capaz de aplicar um nível de conhecimento mais elevado do que lhe seria possível sem ajuda.

Assim aplica-se este marco teórico para compatibilizar o entendimento do MJ. A necessidade de perceber os movimentos estudantis, principalmente os voltados para o aperfeiçoamento profissional, chama a atenção nos meios universitários. O que se pretende com um MJ? Porquê eles se reúnem espontaneamente para juntos trabalharem? Porquê alguns professores dão apoio incondicional e outros demonstram ou deixam escapar falas de resistência? O que os alunos desejam afinal? Quais os benefícios deste Movimento? Quais os benefícios para a Universidade? Para o setor empresarial /produtivo? Em fim, perguntas

não faltam para procurar entender este Movimento, que, segundo MATOS,1997, chega a faturar mais de cinco bilhões de dólares em todo o mundo.

Como surgiram as Empresas Juniores.

No seio do MJ, houve manifestações para instrumentar os conteúdos por meio de uma organização aprendente, ou seja, as EJ. Estas EJ surgiram, em Santa Catarina, a partir do interesse dos discentes da UFSC em conhecer a Empresa Junior da Fundação Getulio Vargas, na cidade de São Paulo, Brasil. Concretizou-se com uma visita técnica àquela fundação. No site da **Ação Júnior**, EJ composta e gerida, por acadêmicos de graduação dos cursos de Administração, Contabilidade, Economia e Serviço Social, da UFSC, encontra-se informações complementares como “No sul do Brasil, o movimento eclodiu a partir de 1990 com a fundação da Ação Júnior - Consultoria dos Alunos da UFSC, a qual foi responsável pela organização e divulgação inicial do movimento no sul do país⁵”, demonstrando assim um evidente pioneirismo no Estado de Santa Catarina e região sul do Brasil.

A partir de então, a idéia foi difundida dentro da própria UFSC e do Estado de Santa Catarina. Abaixo, destacamos algumas destas EJ, relacionamos os cursos a que pertencem, identificamos os web's sites e o endereço para contato: (FEJESC,2002)

Tabela 01. Empresas Juniores da UFSC ate o ano de 2001.

Nome da EJ	Curso	Web site http://____	Contato	Funda Cão
Nutri Júnior	Nutrição	www.ccs.ufsc.br/nutrijr	nutrijr@ccs.ufsc.br	1.995
EPEC	Engenharia Civil	www.epec.ufsc.br	epec@ecv.ufsc.br	1.994
EMC Júnior	Engenharia Mecânica	www.emcJúnior.ufsc.br	emcJúnior@cse.ufsc.br	1995
EJESAM	Engenharia Sanitária e Ambiental	www.ejesam.ufsc.br	ejesam@ens.ufsc.br	1.993
EJEP	Engenharia de Produção	www.ejep.ufsc.br	ejep@eps.ufsc.br	1.991
CONAQ	Engenharia Química e de Alimentos	www.conaqjr.hpg.com.br	conaqjr@bol.com.br	1.992
C2E ⁶	Engenharia Elétrica	www.c2e.ufsc.br	c2e@ufsc.br	1.994 ⁷
Autojun ⁸	Engenharia de Automação	www.autojun.ufsc.br	autojun@ufsc.br	1.995 ⁹
Ação Júnior	Administração, Contabilidade, Economia e Serviço Social	www.acaoJúnior.ufsc.br	acaoJúnior@ufsc.br	1.990

⁵ Site disponível em 10-10-2002 <http://www.acaoJúnior.ufsc.br/>

⁶ Este site não possui informações.

⁷ Informação cedida verbalmente pelo presidente da fejesc.

⁸ O site não abre

⁹ Informação cedida verbalmente pelo presidente da fejesc..

A organização das Empresas Juniores da UFSC.

A estrutura organizacional das EJ da UFSC, é constituída basicamente por um "Estatuto padrão da EJ". Constatou-se por meio de pesquisa via internet, que este estatuto fica a disposição nos sites das Federações das Empresas Juniores dos Estados a que pertencem. Neste estatuto consta a sua estrutura organizacional nos seguintes termos:

"Artigo 24 - A Diretoria Executiva será composta por "X" membros, eleitos entre os membros efetivos da "nome da EJ" para mandato de "prazo"

Uma composição usual é:

1 (um)	Diretor Presidente,
1 (um)	Diretor de Projetos,
1 (um)	Diretor Financeiro,
1 (um)	Diretor de Marketing e Relações Públicas
1 (um)	Diretor Administrativo.

Mas, devido às peculiaridades individuais de algumas EJ, encontra-se variações assim distribuídas:

Diretor de	VARIAÇÕES
Recursos Humanos,	podem sub-contratar ¹⁰
Qualidade	Sem auxiliares
Projetos,	com auxiliares que variam de um a quatro colaboradores.
Marketing,	com auxiliares que variam de um a três colaboradores.
Eventos,	com auxiliares que variam de um a três colaboradores
Administrativo,	com auxiliares que variam de um a três colaboradores.

Esses diretores formam a Diretoria Executiva a qual compete:

- Executar as deliberações da Assembléia Geral e do Conselho de Administração;
- Fixar as contribuições regulares dos membros efetivos bem como sua periodicidade e encaminhá-las ao Conselho de Administração para aprovação;
- Elaborar as demonstrações financeiras, relatórios de atividades e orçamento anula, apresentando-os ao Conselho de Administração para exame e emissão de parecer;
- Receber os pedidos de prestação de serviços a terceiros, sempre levando em conta a capacidade da EJ para assumi-los, bem como seus interesses e objetivos fundamentais;
- Elaborar e aprovar as propostas de prestação de serviços e respectivos contratos;
- Requer e providenciar todas as formalidades necessárias a obtenção de imunidade e isenções fiscais;

¹⁰ como é o caso do curso de psicologia, onde encontra-se estagiários colaborando na seleção e treinamento de novos integrantes, em Empresa Júnior da Engenharia de Produção.

- Indicar os substitutos de Diretores no caso de impedimentos temporários dos mesmos, sendo que, no caso do Diretor Presidente, seu substituto temporário será necessariamente um outro Diretor Executivo.

Outros aspectos poderão ser citados, de acordo com a EJ, uma vez que se façam convenientes e não estejam em desacordo com a ética e filosofia do movimento EJ. Todos estes itens são adaptados à realidade de cada EJ.

As finalidades da EJ.

No estatuto modelo-padrão citado anteriormente, encontramos no Artigo 2 –... “tem por finalidade: a) Proporcionar a seus membros efetivos as condições necessárias à aplicação prática de seus conhecimentos teóricos relativos à sua área de formação profissional; b) Dar à sociedade um retorno dos investimentos que ela realiza na Universidade, através de serviços de alta qualidade, realizados por futuros profissionais da área de "especialidade de atuação da EJ" do Curso de Graduação da "nome da instituição de ensino superior à qual está ligada a EJ"; c) Incentivar a capacidade empreendedora do aluno, dando a ele uma visão profissional já no âmbito acadêmico; d) Realizar estudos e elaborar diagnósticos e relatórios sobre assuntos específicos inseridos em sua área de atuação; e) Assessorar a implantação de soluções indicadas para problemas diagnosticados; e) Valorizar alunos e professores da "nome da instituição de ensino superior à qual está ligada a EJ" no mercado de trabalho e no âmbito acadêmico, bem como a referida instituição;

As dificuldades encontradas.

Depreende-se da fala dos entrevistados algumas dificuldades Os entrevistados afirmaram dificuldades quanto à gestão:

“ a EJ passa por altos e baixos ... a cada troca de gestão há uma grande insegurança, porque entram pessoas novas, você tem que dá um bom treinamento, e mesmo com um bom treinamento o começo é início da gestão é complicado”.

“ a quebra, a descontinuidade que tem entre as gestões, acho que esse é o ponto mais fraco de todas as Empresas Júnior”

Os entrevistados apontam dificuldades quanto a inexperiência dos alunos:

“ outra dificuldade que a gente tenta contornar ... é o pessoal das fases iniciais, falta malícia para participar desta questão de se relacionar profissionalmente. Esta é uma característica de todas as EJ do Brasil inteiro, quem participa da EJ é o pessoal até a 4ª fase, depois você vai procurar um estágio no mercado de trabalho. Uma maneira que encontramos para contornar esta dificuldade é através de orientação, treinamento, incentivar a iniciativa do pessoal”.

“ ... isso causou um grande problema que é um grande número de pessoas atualmente dentro da estrutura da empresa que são das primeiras fases do curso, em geral no máximo até a 4ª fase. É um problema porque muitos dos membros hoje , eles são maior parte entre 19 e 20 anos. Eles acabam tendo pouca maturidade pra lidar com alguns problemas e um pouco de receio de se expor à situações que são normais na vida profissional.

Então está sendo iniciado um programa de treinamento extensivo entre os membros que ficarão na empresa para que não haja ou se minimize o impacto causado por essa transição”

Os entrevistados apontam para a fase estrutural como dificuldade:

“ no início foi difícil, sem dinheiro, não houve praticamente apoio. O departamento ajudou com o pouco que podia. Surgiram as primeiras consultorias, aí sim foram gerando recursos para aquisição do primeiro computador, mesas, cadeiras, material de escritório...”

“ no quesito infra-estrutura, que pra gente é um pouco deficiente: computador, telefone ... o que desmotiva os membros da empresa”.

“ no início houve falta de iniciativa de algumas pessoas, mas depois a coisa deslanchou”.

“ dificuldades foram anteriores: problema de estruturação interna, definição de cargos, falta de registros da gestão”.

O planejamento de uma EJ pode ser entendido como a definição e implementação das atividades que devem ser desenvolvidas pelos gestores da associação, com o objetivo de cumprir sua missão da maneira mais eficiente, de acordo com as disposições legais que se aplicam a este tipo de organização. Matos (1997) complementa ainda que o primeiro passo para a elaboração desse planejamento deve ser a agregação de estudantes que estejam interessados em designar parte do seu tempo ao trabalho na EJ; tendo em vista que estes estudantes desenvolverão um trabalho voluntário. Após a formação do grupo, este definirá uma estrutura organizacional que permitirá ao longo da gestão, realizar tarefas traçadas que ocupem dois focos distintos: a administração da associação civil e a área de projetos. Os entrevistados apontaram para a falta de apoio dos professores:

“ A gente sente que poucos professores apóiam a gente”

“ ... algumas dificuldades da EJ é o apoio de alguns professores que não tem”.

Os entrevistados evidenciaram a dificuldade quanto ao espaço físico:

“A gente tem dificuldades de espaço físico”

“ O nosso grande impedimento para aumentar o número de participantes é o espaço físico limitado”.

Em relação ao espaço físico, Matos (1997) corrobora que de comum acordo entre estudantes e universidades assegurou-se que a EJ possuiria espaço físico nas dependências da instituição de ensino a que pertencesse. Afinal de contas, suas atividades eram voltadas à instituição de ensino, além de ser constituída por estudantes pertencentes a ela (Matos:1995, 79).

Verificou-se que nas EJ da UFSC, todas possuem sede no prédio do Centro de Ensino ao qual fazem parte e contam com uma boa parte dos equipamentos, como computador, mesas e cadeiras, telefone, luz, entre outros, cedidos pela instituição sem nenhum custo para as EJ.

Pontuaram-se também, dificuldades quanto a divulgação:

“ As empresas não conhecem a capacidade que a universidade tem. Até as pessoas que estudam aqui não conhecem completamente a estrutura da universidade”.

Identificou-se nesta fala, a pouca divulgação dos serviços realizados pelas EJ, que conforme se constatou, não tem material suficiente para divulgação dos seus serviços. A estrutura de marketing da EJ deve ser entendida no âmbito das estratégias e definição de canais de divulgação do trabalho da associação.

Alguns entrevistados pontuaram a greve como uma dificuldade:

“ outra dificuldades encontrada principalmente nas empresas da universidade federal, foi esse período de greve, pois o mercado não pára de repente, a gente parou 110 dias ... deu um baque violento na empresa”.

Os principais resultados alcançados pelas EJ da UFSC.

No que se refere aos resultados atingidos pelas EJ, identificaram-se elementos significativos presentes no discurso dos entrevistados, tais como: o reconhecimento dos alunos e professores, a realização de projetos, eventos e consultoria.

Alguns entrevistados afirmaram que o reconhecimento dos professores e alunos é uma conquista:

“ grandes conquistas aqui dentro da empresa Júnios, eu acredito que o reconhecimento por parte dos alunos é uma grande conquista; a gente vem conquistando o apoio dos professores.

Para a maioria dos entrevistados, a realização de projetos foram considerados como resultados expressivos da EJ :

“ em 95 ou 96 teve uma parceria muito grande com o SEBRAE, pra se fazer aquela apostila “Abrindo sua empresa”.

“ já tivemos 14 projetos. Um grande momento foi o projeto SOS Lagoa” .

“os maiores projetos são aqueles que a gente dirige pra micro empresas ou pessoas que tem interesse em abrir uma empresa e não sabem como. Então a alavanca que a gente dá para a melhoria das micro empresas é muito grande e a satisfação é muito maior”.

“ um grande momento com a relação a projetos, foi um projeto realizado pra uma empresa de polímeros Aqua Plante ... eles procuraram a gente pra desenvolver aquele polímero que eles importavam ... o projeto deu certo e eles passaram a produzir a um custo bem menor”.

Outros entrevistados, assinalaram a realização de eventos como resultados da EJ :

“Outro grande momento ... o evento Viver 10 anos” .

“ realizamos alguns eventos importantes que marcaram a empresa e claro, as grandes consultorias”.

“ realizamos anualmente um ciclo de cursos e palestras para engenharia. Em 1997 foi realizado um Seminário Nacional que contou com 350 participantes. Em 2001 participamos com um stander do salão do imóvel do Beira Mar Shopping, onde realizamos uma pesquisa do perfil do visitante do evento; esta pesquisa teve muita repercussão na imprensa”.

A grande maioria dos entrevistados ressaltaram a realização de consultorias como resultados importantes da EJ:

“As grandes consultorias já realizadas pela empresa foram para restaurantes”.

“Já realizamos consultorias beneficentes, pra penitenciária de Florianópolis”.

“ nós temos muitas consultorias realizadas, mas as duas maiores foi em parceria com o SEBRAE e com o Programa de Amparo tecnológico a micro e pequenas empresas”.

“Outro grande projeto realizamos com o IPO, que é um nossos grandes parceiros. Já realizamos 5 consultorias de tendências na área de supermercados”.

“A EJ oficialmente tem 22 consultorias realizadas e 4 em andamento. Temos hoje um grande cliente, uma termelétrica de ...foi um grande momento da empresa”.

“ já contamos com 70 consultorias realizadas, sendo que estas se concentram nas micro e pequena empresas e pessoas físicas”.

Embora as EJ não façam somente serviços de consultoria, para sua própria manutenção e sobrevivência, parece que este serviço é reconhecido como aquele que oferece maior sustentação.

Nesta perspectiva, Reis (2001) afirmou que as EJ possuem uma mercadoria principal que são as consultorias realizadas a baixo custo, e esta, lançada no mercado, tem como principais compradores as micro e pequenas empresas. O referido autor analisa que isto ocorre porque as EJ se apresentam ao mercado como uma entidade sem fins lucrativos, subsidiada pelas universidades, contam com a participação de um professor orientador que verifica e acompanha os projetos de consultoria. Estes subsídios possibilitam que as EJ forneçam um trabalho com custos reduzidos e também, não sendo o lucro o objetivo, as EJ conseguem reduzir o preço da hora técnica cobrada pelos seus serviços.

Quais as perspectivas das EJ.

Uma forte perspectiva das EJ, evidenciada por meio das categorias de análise das entrevistas é o mercado de trabalho.

Identificou-se na fala dos entrevistados elementos significativos em relação ao mercado de trabalho, ou seja, o quanto à experiência numa EJ pode contribuir positivamente para acessar o mercado de trabalho e gerar empregabilidade. Para os estudantes, as EJ contribuem pontualmente na formação profissional nesta perspectiva.

De acordo com os entrevistados ficou evidenciado que, passar por uma organização empreendedora facilitará o ingresso do discente neste mercado, seja como vendedor da força de trabalho ou como alguém que iniciará um empreendimento próprio. Nestes casos, a idéia é de que o conhecimento adquirido como diretor da EJ ou como consultor agregue-se como valor aos estudantes participantes. Destaca-se as considerações dos entrevistados:

“ em relação ao mercado de trabalho, acredito que vai ser determinante sim a minha passagem pela EJ, muito importante, na hora de procurar um emprego, porque eu já tenho experiência profissional, já me diferenciou dos demais estudantes do curso, por ter sido um líder”

“ já tivemos casos em que a seleção de empresas na área botaram isto no questionário: já participaram de EJ? Qual? Então eu acho que para quem vai trabalhar nesta área de prestação de consultorias eu acho que melhora a visão do mercado de trabalho ... porque você tem um ponto diferente que a grande maioria dos alunos que não passaram por aqui não tiveram: a vivência de trabalho numa empresa”.

“ as duas últimas pessoas que passaram pela EJ, com a visão que elas adquiriram aqui dentro, eles tiveram muita facilidade de arranjar estágio e de arranjar um trabalho. Conseguiram avançar e abrir um próprio negócio. A gente aprende muitas coisas, muitas coisas que os outros alunos que tão só na sala-de-aula não sabem”.

“ a empresa justifica a sua existência, eu penso e vivencio isto, de que as pessoas que passam por EJ, como eu estou passando por aqui, é que vão sair com aquele diferencial de um trabalho em equipe, mais conciso, mais sério. Aquela visão de que os profissionais não trabalham isoladamente, de que a gente tem que se relacionar tanto com pessoas do nosso trabalho ... O contato em sala-de-aula não é suficiente, fora da sala a gente descobre muitas coisas. A gente aprende muito com eles: o que fazer, como tratar o cliente. Eu penso que isso tudo vai deixar a gente um profissional um pouquinho melhor”.

“ com relação ao mercado de trabalho eu vejo que a formação que é obtida na EJ é um fator muito importante, é um diferencial coletivo muito grande no momento em que você está atuando como profissional e não só no momento

da seleção, na entrevista de um emprego, que é claro, que você já vai ter uma experiência anterior isto é evidente que você já sai na frente, mas principalmente na questão da tua postura mais madura, profissional ...”

Na pesquisa realizada por Reis (2001) sobre as EJ da UFSC, o autor identificou em certo grau um componente ideológico referindo-se ao fato de os entrevistados demonstrarem muita confiança nas alternativas que expuseram para acessarem o mercado de trabalho, apesar de não existir nenhum estudo que apresente resultados sobre o ingresso de estudantes, que passaram por EJ, no mercado de trabalho ou que tenham criado seu próprio negócio.

Entende-se que isto decorre do desenvolvimento da mentalidade empreendedora, um dos objetivos capilares das EJ.

“Na própria experiência, enquanto diretores, consultores, eles próprios verificam e fortalecem esta perspectiva quando comparam a sua formação educacional e profissional com a formação de alunos de graduação que não passaram pela EJ”, afirma o autor.(p.98).

Outra categoria de análise apontou para as perspectivas de futuro da EJ:

Identificam-se poucos elementos significativos presentes na fala dos entrevistados no que se refere as perspectivas de futuro da EJ, apresenta-se as seguintes considerações dos entrevistados:

“ eu como Presidente da empresa, eu acho que eu vou entender melhor alguém que vai ser presidente que futuramente eu posso vir a trabalhar ... Espero que a minha experiência na EJ me ajude a ser empreendedor, me ajude a abrir meu próprio negócio” .

“ ... as EJ estão precisando de reconhecimento da parte legal. Ter uma nota fiscal, ser uma organização com fins educacionais, isenta de alguns impostos. Ter uma identidade próprias das EJ de todo Brasil; isto falta e pesa na hora de fechar parcerias”.

“ estamos trabalhando bastante, então tem uma perspectiva muito grande daqui dois ou três anos de se ter uma representatividade e um Movimento nacional reconhecido, nesta questão de EJ”.

Os entrevistados tiveram certa dificuldade em apontar as perspectivas de futuro das EJ, diferente do que apontaram em relação a sua própria perspectiva profissional que foi muito promissora. Mas dentre os entrevistados que pontuaram, identificou-se questões ligadas a regulamentação, identidade nacional , visão empreendedora.

Conclusão.

Em relação ao resultado da Pesquisa.

Neste contexto de U2jr, procurou-se pesquisar para poder descrever, caracterizar e inferir sobre as contribuições das EJ como parceiras da UFSC na formação dos discentes. Procurou-se observar a possível continuidade desta atividade empreendedora inserida no lócus universitário e, também entender estas ações para aprendizagem. Alcançou-se o objetivo primeiro de “Descrever o surgimento, organização e funcionamento das eJ,” de duas formas de investigação: a) por meio de análise documental e b) por meio de entrevistas semi-estruturadas.

Para identificar as formas de organização e funcionamento, investigou-se a documentação. Obviamente que as entrevistas foram apoiadas pela documentação existente. Mas ficou claro, nas falas dos entrevistados, que a organização e o funcionamento tem evidentes relacionamentos interpessoais e informais, mas em nenhum momento isto foi evidenciado de forma a demonstrar insubordinação. A informalidade servia como alavanca facilitadora das relações interpessoais.

Logrou-se o objetivo de Descrever as dificuldades encontradas e os principais resultados alcançados pelas EJ da UFSC. O pesquisador iniciou sua investigação observando as compatibilizações da concepção teórica original e a missão da EJ com sua vivência. O pesquisador entrevistou os representantes das EJ.

Os principais objetivos de uma EJ para com o graduando que faz parte dela, é fazer com que ele possa colocar em prática a teoria (instrumentar conteúdos) que aprende em sala de aula, por meio de consultorias e estudos, sendo todos realizados com a orientação de um professor e, principalmente, o desenvolvimento da visão empreendedora, essencial para os profissionais do futuro.

A concepção teórica original pouco era conhecida pelos representantes, com as mais diversas justificativas para tal interrogação. Mas todos apontaram a “aplicabilidade” como possível resposta a este questionamento. Isto vem a identificar-se com o que cita Matos (1997), sobre as origens da própria EJ na França. A missão de EJ com sua vivência, foi apreciada e observou-se que os acadêmicos consideram que esta relação se mantém. Neste ponto, é importante salientar a ênfase dada pelos entrevistados as formações interacionistas. Schlenker (1980) apresenta o interacionismo como uma escola da microsociologia que tem suas raízes no pragmatismo. O interacionismo é discutido com mais frequência na sociologia e na psicologia social. Assim, acredita-se que é necessário discutir um pouco esta perspectiva teórica no campo da pesquisa organizacional, a fim de colaborar para o preenchimento desta lacuna na literatura especializada em administração e suscitar possíveis aplicações em pesquisas na área.

Somente o fato do “Conhecimento da profissão” – frase de um representante – acredita-se que pela sua importância socio-profissional, a EJ já supera seu objetivo. Mas o “Reconhecimento por parte dos alunos” demonstra o orgulho e elevada auto-estima que pode proporcionar um EJ para os discentes.

Vygotsky afirma que, se pudermos aprender com auxílio de outras pessoas, tem-se um ritmo de desenvolvimento mais acelerado que outras que tiver que fazê-lo sozinha. De onde pode-se deduzir que, se a pessoa vive e viverá sempre em sociedade, por qual motivo ela teria que aprender qualquer coisa sozinha? Será que não é mais real, dada nossa realidade social, aprender sempre com ajuda? Não descarto possibilidades de atitudes solitárias, que sempre as teremos, mas, de modo geral, não é necessário aprender em solidão. Aprender com ajuda dos outros teria, pelo menos, dois grandes benefícios: um desenvolvimento mais acelerado e uma aprendizagem de vida em sociedade.

Este é um conjunto de valores onde Vygotsky e Piaget na teoria construtivista apregoam que os conhecimentos tangíveis são melhores assimilados pelo educando do que os simbólicos. Ferreira (2000) relata que a perspectiva da teoria construtivista fundamentada por Jean Piaget, tem como base as seguintes idéias: conceitos aprendidos por um indivíduo se vinculam através de relações formando sua estrutura cognitiva em forma de rede; os conteúdos a aprender devem ser significativos para a pessoa de acordo com sua própria estrutura cognitiva e os novos conceitos serão significativos, entendíveis e aprendidos pelos alunos que podem vincular a nova informação para algum ramo de sua rede. Também aqui, merece recordarmos o já citado em parágrafo anterior sobre as teorias interacionistas, comprovando os mais diversos benefícios (tangíveis e intangíveis) da participação proativa do educando em EJ.

Encerra-se estas considerações, com a “análise das perspectivas.” Se atermos ao fato de que após as EJ surgiram as Federações das Empresas Juniores (FEEJ's), e destas, os Encontros Nacionais das Empresas Juniores (ENEJ's), conclui-se que o

Movimento Júnior está se expandindo no Brasil, assim como acontece em toda a Europa com mais de 30.000 EJ. Dos Encontros Nacionais, surgiu a Rede Brasil Júnior. Criada em 2001, durante o Nono Encontro Nacional (IX ENEJ) realizado em Curitiba – PR, a Rede Brasil Júnior está com algumas características diferentes do se era esperado inicialmente. A Rede ainda é um órgão transitório cujas ações deverão resultar na criação da Confederação Nacional das Empresas Júniores (CONEJ) em 2003.

A aquisição do conhecimento, e construção contínua do ser humano em sua relação com o meio é o que sugere as missões - inicial e atual - das EJ no Brasil. Além disso, a aquisição de saberes práticos se concretiza através da resolução ativa de problemas em ações complexas que permitem desenvolver competências técnicas específicas como competências metodológicas e sociais. É esta a tendência. A formação profissional acompanhada da formação ética e social.

Neste contexto, pode-se dividi-la sob a ótica política, social e econômica.

As perspectivas apontadas por SCARPIN (2003) que envolvem aspectos econômicos do Movimento EJ, pode-se citar como as mais importantes:

- aumento expressivo no número de EJ, em nível estadual e nacional, podendo ultrapassar alguns países europeus, haja visto interesses das entidades educacionais particulares e públicas em tê-las como parte integrante de suas estruturas, devido a exigências do Ministério da Educação e Cultura;
- Aumento do faturamento das Empresas Júnior estará ligado à demanda do mercado;
- A influência econômica exercida por uma EJ será medida através da elaboração de uma legislação própria que a regule, fornecendo condições para o controle deste dado estatístico.

Nos aspectos políticos, são observados as seguintes tendências:

- A EJ de hoje será a formadora de lideranças profissionais e políticas que irão fortalecer a base industrial e política da nação, moldada em um perfil ético-profissional, transformando a sociedade em moldes de países desenvolvidos;
- Contribuirá na formação do cidadão-político, influenciada através do processo eleitoral pertinente ao conceito de renovação constante de novas gestões dentro das Empresas Júnior e Federações;
- Criação da Confederação Nacional de Empresas Júnior;
- Ampliação do poder de coordenação, decisão e direcionamento das Federações frente ao Movimento, devido ao fomento de novas EJ;
- Maior profissionalização das Federações e EJ, diante das novas mudanças exigidas pelo mercado globalizado e pela sociedade.

Os aspectos sociais são caracterizados por transformações como:

- A EJ será cada vez mais considerada importante elo de ligação entre a Universidade e a Comunidade;
- Aumento do número de projetos de cunho social;
- Maior intercâmbio com Federações e EJ de outros países, principalmente da Europa, proporcionado por convênios e pelas facilidades de comunicação via internet.

Recomendações.

Abri-se espaços aqui para novos questionamentos. Um destes espaços pode ser a avaliação das EJ. Os envolvidos, universidade e discentes, devem elaborar instrumentos para uma avaliação formativa, ou seja, para aperfeiçoar o objeto avaliado, Scriven (1967). Recomenda-se também que os participantes que são

formados ou capacitados em uma EJ devem deixar evidências de seus rendimentos nos domínios: **psicomotrízes** - referidos às destrezas dos participantes, inclui a manipulação física e atividades motoras; **cognoscitivos** - referidos ao conhecimento dos participantes, inclui habilidades de , reconhecimento, compreensão e análises e **afetivos** - referidos às atitudes, interesses e valores dos participantes. (oit,2003)

Um nítido espaço observado foi que há necessidade de conservação e manutenção da memória organizacional, como fonte de história , cultura, e aprendizagem. Deve-se aqui, providenciar com urgência um mecanismo de defesa desta memória.

Constatou-se falta de organização em unidades aprendentes, e necessitando assim, da criação de conhecimento organizacional, uma ecologia social além de um pensamento sistêmico.

Na avaliação do pesquisador, as EJ deixam escapar “pelos dedos da mão”, todo conhecimento, informação que cada equipe de gestores adquirem em seus mandatos.

Referências

Abreu UFSC Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em www.ufsc.br na data de 01 de novembro de 2002.

FEJEMG – FEDERAÇÃO Das Empresas Júnior Do Estado De Minas Gerais. Disponível em: < <http://www.fejemg.org.br/>>. Acesso em: 17 out. 2001.

FEJESP - FEDERAÇÃO das Empresas Júnior do Estado de São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://www.feejsp.org.br/>>. Acesso em: 05 fev. 2001.

FEJESC, Federação das Empresas Juniores de Santa Catarina. Disponível em www.fejesc.br em 25 de outubro de 2001.

MATOS, F. A Empresa Júnior no Brasil e no mundo. São Paulo: Martin Claret , 1997.

Melo,P.A. A Cooperação Universidade/Empresa nas Universidades Públicas Brasileiras. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, centro tecnológico, programa de pós-graduação em engenharia de produção .Outubro de 2002.

Reis, D,L,M. As Empresas Juniores da Universidade Federal de Santa Catarina e as mudanças da política educacional nos anos 90 na Universidade Pública:Uma articulação de projetos coincidentes? Dissertação dde mestrado apresentada na faculdade de educação da UFSC em fevereiro de 2001.

SCHLENKER, Barry R. Impression Management: the self-concept, social identity, and interpersol relations. USA: Brooks/Cole, 1980. apud J. Ricardo C. de Mendonça disponível em Revista Eletrônica de Administração ISSN 1413-2311 Edição 26 nº2, v.8, Maio de 2002 <http://read.adm.ufrgs.br>

Uevora - Universidade de Évora. Disponível em <http://www.uevora.pt> na data de 15 02 2001.

Vygotsky, L. S. Mind in society. The Development of Higher Psychological Processes, Cambridge: Harvard University Press. 1978

Vygotsky, Lev Semyonovich. A formação social da mente. São Paulo: Martins Fontes, 1987.