



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

DANIEL RIBEIRO DOS SANTOS

**EMPRESAS JUNIORES DE DIREITO:
UM ESTUDO SOBRE O IMPACTO DESSAS INSTITUIÇÕES NA
FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE GRADUAÇÃO.**

Salvador
2018

DANIEL RIBEIRO DOS SANTOS

**EMPRESAS JUNIORES DE DIREITO:
UM ESTUDO SOBRE O IMPACTO DESSAS INSTITUIÇÕES NA
FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE GRADUAÇÃO.**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. João Glicério de Oliveira Filho.

Salvador
2018

DANIEL RIBEIRO DOS SANTOS

**EMPRESAS JUNIORES DE DIREITO:
UM ESTUDO SOBRE O IMPACTO DESSAS INSTITUIÇÕES NA
FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE GRADUAÇÃO.**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade de Direito, da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em _____ de _____ de 2018.

João Glicério de Oliveira Filho – Orientador _____

Doutor em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia

Professor Adjunto na Universidade Federal da Bahia

Marcus Seixas Souza _____

Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia

Professor Assistente na Faculdade Baiana de Direito

Técio Spínola Gomes _____

Doutor em Direito Civil pela Universidade de São Paulo

Professor Assistente na Universidade Federal da Bahia

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família, fonte de força e motivação para minha caminhada.

À ADV Junior Consultoria Jurídica, empresa júnior da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), a qual tive a honra de integrar e de ser Presidente e que foi a inspiração para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Ao Professor João Glicério de Oliveira Filho, não só meu orientador na elaboração desta monografia, como também da empresa júnior da qual fui membro e que, por isso, esteve presente em grande parte da minha trajetória na Faculdade de Direito. Finalizar minha graduação sendo seu orientando é um privilégio e motivo de orgulho.

Aos meus colegas de graduação da UFBA, por tornarem minha estadia na Faculdade mais leve, desafiadora e divertida.

E, por fim, às empresas juniores de Direito que mobilizaram seus egressos para que respondessem ao questionário enviado, os quais foram fundamentais para a concretização da pesquisa a ser analisada neste Trabalho: ADV Junior Consultoria Jurídica (Universidade Federal da Bahia), Advocatta (Universidade de Brasília), Alfa Consultoria Júnior (Faculdade Baiana de Direito), CONSEJ Consultoria Jurídica (Universidade Federal do Rio Grande do Norte), Colucci Consultoria Jurídica Júnior (Universidade Federal de Juiz de Fora), DeVry Jr. Assessoria Jurídica (Faculdade Ruy Barbosa), EJUDI Soluções Jurídicas (Universidade Federal do Ceará), Escritório Bevilaqua (Universidade Federal de Pernambuco), Ex Lege Júnior (Universidade Federal de Goiás), Jurisconsultus Empresa Júnior (Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo), LEX Empresa Júnior de Direito (Universidade Estadual de Londrina), Magna Empresa Jurídica Júnior (Universidade Federal de Uberlândia), SanFran Jr. (Faculdade de Direito do Largo São Francisco - Universidade de São Paulo) e Verus Consultoria Jurídica (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul).

SANTOS, Daniel Ribeiro dos. **Empresas Juniores de Direito: um estudo sobre o impacto dessas instituições na formação do estudante de graduação**. 87 f. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de analisar o impacto das empresas juniores de Direito na formação dos seus associados a partir dos três eixos da vivência empresarial proporcionada por essas instituições: aprendizado por projetos, aprendizado por gestão e cultura empreendedora. O mecanismo utilizado para realizar a investigação sobre o assunto foi a aplicação de um questionário a egressos dessas associações, para que, à luz dos dados gerados, pudesse ser respondida a seguinte questão: como a experiência, os estímulos recebidos e as habilidades adquiridas durante a estadia dos estudantes nas empresas juniores impactam em sua formação e os posiciona no mercado de trabalho? A pesquisa revelou a forte vocação dessas instituições em atrair e formar alunos voltados à advocacia privada, bem como o protagonismo do eixo de aprendizado por gestão na formação dos seus integrantes e que, não obstante essas duas características, as empresas juniores não conseguiram romper, em definitivo, com a influência das carreiras públicas na perspectiva profissional do estudante de Direito que passa por elas.

Palavras-chave: Empresa Júnior, Direito, Vivência Empresarial, Formação, Carreira.

SANTOS, Daniel Ribeiro dos. **Junior Enterprises of Law: a study on the impact of this institutions on undergraduate student formation.** 87 pp. Monography (Law Graduation). Law School. Federal University of Bahia, Salvador, 2018.

ABSTRACT

This monograph has the objective of analyzing the impact of junior enterprises of law in the formation of their associates from the three axes of the business experience offered by these institutions: projects learning, management learning and entrepreneurial culture. The mechanism used to conduct a research on the subject was the application of a questionnaire to graduated that were associated, so that, in light of the created data, could be answered the following question: how the experience, the stimulus received and skills acquired during the stay of students in junior enterprises impact on their formation and position them in the labor market? The research showed a Strong tendency of these institutions to attract and develop students focused on towards the private advocacy, as well as the protagonism of the learning by management axis in the formation of its members and that, despite these two characteristics, the junior enterprises could not interrupt, in definitive, with the influence of the public careers in the professional perspective of the student of Law that passes through them.

Keywords: Junior Enterprise, Law, Business Experience, Formation, Career.

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNEJ – Conceito Nacional de Empresa Júnior

EJ – Empresa Júnior

IES – Instituição de Nível Superior

LEJUD – Liga das Empresas Juniores de Direito

MEJ – Movimento Empresa Júnior

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

PE – Planejamento Estratégico

PF – Planejamento Financeiro

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	A EMPRESA JÚNIOR NO BRASIL E SUA RELAÇÃO COM O CURSO DE DIREITO	12
3	OS EIXOS DA VIVÊNCIA EMPRESARIAL PROPORCIONADA PELA EMPRESA JÚNIOR	18
3.1	APRENDIZADO POR PROJETOS	18
3.2	APRENDIZADO POR GESTÃO	21
3.3	CULTURA EMPREENDEDORA	24
4	OS IMPACTOS DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE 26	
4.1	O INGRESSO DO ESTUDANTE NA EMPRESA JÚNIOR.....	27
4.2	A PERMANÊNCIA DO ESTUDANTE NA EMPRESA JÚNIOR.....	29
4.3	AS EXPECTATIVAS DO ESTUDANTE AO INGRESSAR NA EMPRESA JÚNIOR.....	32
4.4	A CARREIRA DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO	34
4.4.1	As expectativas do estudante de direito ao deixar a empresa júnior	35
4.4.1.1	Advocacia Privada.....	37
4.4.1.2	Advocacia Pública	40
4.4.1.3	Ministério Público	42
4.4.1.4	Magistratura	43
4.4.2	A empresa júnior e a mudança na perspectiva de carreira.....	44
4.4.3	A empresa júnior a as áreas de atuação do pós-júnior de Direito.....	49
5	A EMPRESA JÚNIOR NA VISÃO DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO	52
5.1	PÓS-JÚNIOR DE DIREITO: UM PROFISSIONAL DIFERENCIADO	52
5.2	A PERCEPÇÃO DOS PÓS-JUNIORES QUANTO À CAPACITAÇÃO QUE RECEBERAM DA EMPRESA JÚNIOR.....	58
5.3	A EMPRESA JÚNIOR EM SUAS FALHAS E VIRTUDES	61
5.4	PÓS-JUNIORES NO PAPEL DE PROMOTORES DA EMPRESA JÚNIOR.....	71
6	CONCLUSÃO	75
	REFERÊNCIAS	77
	APÊNDICE A – Questionário aplicado aos pós-juniores de Direito	81

1 INTRODUÇÃO

Nascido na França em 1967, com a fundação da *Junior ESSEC Conseil* pelos alunos da *L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC)*, em Paris, o Movimento Empresa Júnior (MEJ) conquistou espaço nas Universidades ao permitir que o estudante aprenda, na prática, o que a teoria lhe ensina em sala de aula, com um diferencial que o torna único e peculiar: seu ambiente de concretização é uma instituição empresarial, completamente gerida pelos próprios integrantes, que visa colocar, ainda na graduação, o aluno em contato com os desafios do mercado da área de formação escolhida.

A empresa júnior (EJ) conquistou adeptos no mundo inteiro e a primeira iniciativa dessa natureza no Brasil é relativamente recente, a qual remonta à criação da Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas, em 1988. A partir de então, surgiram centenas dessas instituições. Hoje, quase 30 anos depois, temos no país pouco mais de 570 empresas juniores¹. O compasso legislativo, contudo, não acompanhou a proliferação das EJs nas instituições de ensino superior e, somente em 2016, sua criação e organização foram disciplinadas em lei², cujo anteprojeto foi elaborado no seio de uma empresa júnior, a ADV Junior Consultoria Jurídica, da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

No campo do jurídico, a primeira empresa júnior do país, a EJUR Soluções Jurídicas, da Universidade Estadual Paulista surgiu em 1994. Nos idos de 2002 e 2007, surgiram, respectivamente, a SanFran Jr., da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e a já mencionada EJ da UFBA. Atualmente, há 16 empresas juniores da área filiadas à Liga de Empresas Juniores de Direito do Brasil (LEJUD).

Há, portanto, um cenário de crescimento dessas instituições no meio acadêmico jurídico. É cada vez maior o número de estudantes que incorporam as empresas juniores à sua vivência em atividades de extensão e que, por conseguinte, são desenvolvidos através de sua lógica de funcionamento e eixos de aprendizado.

¹ Disponível em < <https://www.brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>>. Acesso em 04 de fev. de 2018.

² BRASIL, Lei nº 13.267/2016: Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. **Diário Oficial de União**. Poder Executivo, DF, Brasília, 07 de abr. 2016.

Sobre a experiência proporcionada pela empresa júnior, Carvalho³ afirma:

Além da possibilidade de atuar no mercado de trabalho, os empresários juniores ganham motivação e coragem para identificar suas deficiências e buscar soluções com o desenvolvimento de habilidades pessoais como capacidade de negociação, comunicação, senso crítico, criatividade, flexibilidade e espírito empreendedor.

A empresa júnior, portanto, busca inserir seus integrantes num contexto de vivência empresarial, através do contato com a realidade de mercado ainda na Universidade, proporcionado pela gestão da instituição e pela prestação de serviços a clientes reais. Sobre o assunto Feldhaus⁴ disserta:

As empresas juniores são excelente forma de proporcionar ao jovem estudante universitário este tipo de experiência real, promovendo a verdadeira integração entre a academia e a realidade do mercado. Os alunos que fazem parte de uma empresa júnior têm a oportunidade de transpor a sala de aula em projetos vinculados a necessidades de clientes reais, onde desenvolvem uma série de competências fundamentais para sua futura atuação como profissionais éticos e comprometidos com o progresso do país.

A EJ, no âmbito do curso de Direito, encontra uma realidade mais restrita a iniciativas com foco em inovação e no empreendedorismo. Mas, aos poucos, ela vem quebrando barreiras, se adaptando às peculiaridades da área e recrutando um número crescente de estudantes.

Por isso, mais do que entender o funcionamento e objetivos dessas instituições, é necessário investigar quais as repercussões da experiência dos estudantes nessas EJs, como ela vem sendo absorvida e compreendida enquanto vantagem competitiva na carreira advocatícia e onde elas posicionam seus egressos no mercado de trabalho.

³ CARVALHO, R. F. B. **A importância da Empresa Júnior de publicidade na empregabilidade de seus alunos – um estudo de caso.** Dissertação do Mestrado em Engenharia da Produção da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, p. 83, 2003.

⁴ FELDHAUS, D. C. **Planejamento estratégico em rede: criação e aplicação de um modelo na Brasil Júnior.** Trabalho de Conclusão de Estágio. Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, p. 17, 2009.

Jogar luz sobre essas questões é, sobretudo, compreender qual o alcance do desenvolvimento acadêmico e profissional proporcionado por essas associações e, portanto, a efetividade do cumprimento do seu propósito.

Por isso, os impactos da vivência empresarial na formação do estudante de Direito e como ela molda a colocação dos egressos dessas instituições no mercado serão o objeto de estudo deste Trabalho, para tanto, ele está dividido em cinco capítulos. O primeiro deles versa sobre a empresa júnior no Brasil e sua relação com o curso de Direito, abordando questões legais da instituição, sua organização enquanto Movimento, seu propósito e o contexto do advento das EJs jurídicas.

O segundo capítulo faz uma análise dos três eixos da vivência empresarial proporcionada por uma empresa júnior, quais sejam, aprendizado por projetos, aprendizado por gestão e cultura empreendedora, detalhando qual a importância de cada um dentro do espectro formativo ofertado pela EJ.

O terceiro capítulo investiga as repercussões da vivência empresarial na formação do estudante de Direito que passa por uma EJ, bem como os impactos dessa entidade nas perspectivas de carreira dos seus ex-membros, trazendo à baila os resultados do questionário aplicado a egressos de empresas juniores com vistas a colher insumos para o presente Trabalho.

O quarto capítulo trata sobre qual a visão do ex-membro de uma EJ de Direito a respeito da instituição, versando sobre o que eles enxergam enquanto falha e virtude da entidade e sobre qual a percepção quanto à formação que receberam da empresa júnior.

As considerações finais, por sua vez, abordarão as conclusões à luz dos dados gerados a partir das respostas ao questionário, analisando como a experiência, os estímulos recebidos e as habilidades adquiridas durante a estadia dos associados nas empresas juniores impactam em sua formação e os posiciona no mercado de trabalho.

2 A EMPRESA JÚNIOR NO BRASIL E SUA RELAÇÃO COM O CURSO DE DIREITO

O Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ), marco normativo para o desenvolvimento da EJ no país, estabeleceu, quando da sua criação em 2003, pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Júnior), que essa instituição seria organizada na forma de associação civil⁵.

Os doutrinadores Gagliano e Pamplona Filho⁶ explicam que “as associações são entidades de direito privado, formadas pela união de indivíduos ‘com o propósito de realizar fins não econômicos’”. Tal explicação encontra guarida nos artigos 44, inciso I e 53 do Código Civil de 2002:

Art. 44: São pessoas jurídicas de direito privado:

I - as associações

Art. 53: Constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos.

Parágrafo único. Não há, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos.

Os autores Gagliano e Pamplona Filho⁷ defendem, ainda, que esses fins podem ter caráter religioso, lúdico, profissional e, até mesmo, educacional. Foi justamente da finalidade não econômica deste instituto que decorreu o enquadramento da EJ como associação civil.

Portanto, embora seja chamada de empresa, essa instituição não é empresa propriamente dita⁸, tendo em vista que não há, dentre os seus objetivos, a aferição e

⁵ Art. 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.

⁶ GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. **Manual de Direito Civil**. Volume único. São Paulo. Saraiva, p. 90, 2017.

⁷ GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, **op. cit.**, p. 90.

⁸ BRASIL, Lei nº 10.406/2002, art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

distribuição de lucros e que elas não possuem estrutura jurídica de empresa, qual seja, a sociedade.

A Lei nº 13.267/2016, que disciplina a criação e organização das empresas juniores, ratificou o que já estabelecia o CNEJ e elegeu o instituto da associação civil como forma de organização por excelência dessas instituições. A empresa júnior, conforme a lei supramencionada, passou a ser, definitivamente, a “associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior”⁹, “cujos fins são educacionais e não lucrativos”¹⁰.

A EJ tem como traço distintivo a sua natureza educacional e é esse o carro chefe da função social dessa instituição. Embora não seja tecnicamente empresa, ela surge com o propósito de proporcionar dentro do ambiente universitário a vivência empresarial que oportunize o contato com a realidade de mercado e a complementação dos conhecimentos teóricos obtidos em sala de aula com a prática dos seus conteúdos.

Sobre as finalidades das empresas juniores, Matos¹¹ preconiza:

Suas finalidades estão voltadas à promoção de atividades de caráter instrutivo e científico de acordo com os preceitos de estudo, pesquisa e extensão universitária da instituição de ensino. A principal atividade desenvolvida pelas empresas juniores para atingir tais finalidades dá-se sob a forma de projetos de consultoria orientados por docentes. Desse modo, passa a valorizar estudantes e docentes da instituição onde se insere no mercado de trabalho e no âmbito acadêmico, intensificando os intercâmbios sociedade-universidade, empresa-universidade e universidade-universidade.

A Lei das Empresas Juniores determina que as atividades dessas associações deverão ser inseridas no conteúdo acadêmico das instituições de ensino superior, preferencialmente, como atividade de extensão. Essa opção legislativa revela que, para além da capacitação dos seus associados, a EJ deve se preocupar com as transformações que ela é capaz de causar na comunidade em

⁹ BRASIL, Lei nº 13.267/2016, **op. cit.**, art. 2º.

¹⁰ BRASIL, Lei nº 13.267/2016, **op. cit.**, art. 5º

¹¹ MATOS, F. **A empresa júnior no Brasil e no Mundo**. São Paulo, Martins Claret, p. 21-22, 1997.

que está inserida, tornando-se um braço da Instituição de Ensino Superior (IES) na sociedade.

O impacto gerado pela EJ pode ser observado em seu relacionamento com o mercado. A maior parte das empresas juniores tem como clientes startups, micro e pequenas empresas, as quais têm grandes desafios para desenvolvimento da ideia que buscam empreender. Esses desafios abrangem desde o processo de abertura do negócio, passando pelos aspectos de gestão estratégica da empresa, gerenciamento da produção, atividades de suporte, infraestrutura e logística, até as técnicas de relacionamento com o cliente e de vendas.

A empresa júnior entra nesse contexto oferecendo soluções para esses desafios, mas com um diferencial relevante, sobretudo em tempos de crise econômica: ela constitui alternativa barata e qualificada, com preços, em geral, abaixo do mercado e serviços prestados por estudantes orientados por professores universitários.

Vale salientar que a promoção do desenvolvimento econômico e social da comunidade está, inclusive, entre os objetivos da empresa júnior preconizados pela Lei nº 13.267/2016:

Art. 5º A empresa júnior, cujos fins são educacionais e não lucrativos, terá, além de outros específicos, os seguintes objetivos: [...]

VII - promover o desenvolvimento econômico e social da comunidade ao mesmo tempo em que fomenta o empreendedorismo de seus associados.

Por isso, esse fenômeno ganhou caráter de “movimento”, especialmente no Brasil. O chamado Movimento Empresa Júnior (MEJ) mobiliza estudantes não só pela capacidade de desenvolvimento que ele tem, mas por um propósito que pode ser observado no Planejamento Estratégico da Rede¹², qual seja, o de “formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil”.

¹² BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **Planejamento Estratégico da Rede**. São Paulo, p. 08, 2016.

A Rede, conjunto de empresas juniores de todo o país, é organizada em entidades que estabelecem as diretrizes estratégicas do MEJ e servem como espaço de articulação dos empresários juniores e difusão dos valores e propósito do Movimento. A principal delas é a Brasil Júnior, Confederação Brasileira de Empresas Juniores, a qual é composta pelas Federações dos Estados e representam, a nível nacional, os interesses das EJs. Há no país 25 Federações Estaduais¹³, as quais prestam suporte às empresas. Por fim, existem os Núcleos de Empresas Juniores, que podem abranger determinada instituição de ensino superior ou município.

As empresas juniores brasileiras estão vinculadas às mais diversas instituições de ensino superior e das mais variadas áreas. Embora tenham como objetivo a capacitação dos seus membros por meio da vivência empresarial, há EJs nos cursos das ciências humanas, exatas, biológicas, de artes e, até mesmo, de saúde. Ainda que atuem em cursos, aparentemente, inóspitos a esse tipo de iniciativa, em virtude das suas próprias naturezas e papéis na sociedade, cada instituição revela uma gama de possibilidades diferentes de empreender e inovar nas carreiras dos seus respectivos cursos.

O surgimento das empresas juniores nos cursos de Direito constitui um claro exemplo do potencial de adaptação dessas instituições às mais diversas realidades profissionais. Inserir a linguagem do empreendedorismo, através do aprendizado prático, numa área marcada por estudos dogmáticos e pela valorização da segurança das carreiras públicas em detrimento dos riscos da advocacia, foi, sem dúvidas, uma conquista do Movimento Empresa Júnior.

O ensino jurídico no Brasil tem suas diretrizes regulamentadas pela Resolução nº 09, de 29 de setembro de 2004, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, alterada pela Resolução nº 03, de 14 de julho de 2017, do mesmo órgão. De acordo com essa norma, o curso de Direito tem três eixos de formação: fundamental, profissional e prático. A respeito do último, a mencionada resolução dispõe o que segue:

Art. 5º O curso de graduação em Direito deverá contemplar, em seu Projeto Pedagógico e em sua Organização Curricular, conteúdos e

¹³ Disponível em < <https://www.brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>>. Acesso em 04 de fev. de 2018

atividades que atendam aos seguintes eixos interligados de formação: [...]

III - Eixo de Formação Prática, objetiva a integração entre a prática e os conteúdos teóricos desenvolvidos nos demais Eixos, especialmente nas atividades relacionadas com o Estágio Curricular Supervisionado, Trabalho de Curso e Atividades Complementares.

. Historicamente o papel do espaço para prática jurídica foi desempenhado pelos estágios exercidos em escritórios de advocacia, em instituições públicas do Poder Judiciário ou em núcleos de prática jurídica, quando a instituição de nível superior os possuía em sua estrutura. O espectro formativo prático dentro do ensino jurídico possuía, portanto, um perfil limitado.

As empresas juniores floresceram, no âmbito do curso de Direito, da insatisfação dos estudantes, não só com a ausência de variedade de instituições que permitissem a prática jurídica, mas, sobretudo, que valorizassem a preparação para o exercício de uma advocacia moderna e empreendedora, numa realidade em que, cada vez mais, é necessário buscar novos comportamentos, desenvolver estratégias de negócio e oferecer as melhores soluções para os clientes. Em uma análise sobre o mercado da carreira, Lima¹⁴ afirma:

Hoje, com a advocacia tradicional, entrando em declínio e escritórios de sucesso mostrando todo o vigor e o profissionalismo das empresas modernas, só restam dois caminhos: permanecer onde está e se condenar ao ostracismo profissional, ou mudar, rumo à modernização e o sucesso.

É nesse sentido que deve caminhar a vivência empresarial proporcionada por uma EJ de Direito. A capacitação dos seus membros deve ser pautada no desenvolvimento do empreendedorismo jurídico com base em três eixos: aprendizado por projetos, aprendizado por gestão e cultura empreendedora.

De acordo com o Planejamento Estratégico da Rede¹⁵, o aprendizado por projetos desenvolve a capacidade técnica dos associados, de se relacionar com os clientes e de pensar soluções novas e criativas para o mercado. Já o aprendizado por gestão, proporciona a compreensão de estratégia, gerenciamento e

¹⁴ LIMA, A. **A era do business jurídico**. Rio de Janeiro. Ferreira, p. 57, 2011.

¹⁵ BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores, **op. cit.**.p. 12.

administração de um negócio, além de desenvolver nos membros o foco em resultados. A cultura empreendedora, por sua vez, foca na capacidade de superar grandes desafios, inspirar pessoas e ter postura empreendedora diante das oportunidades.

3 OS EIXOS DA VIVÊNCIA EMPRESARIAL PROPORCIONADA PELA EMPRESA JÚNIOR

Cada eixo da vivência empresarial trazido à baila no capítulo anterior, passará a ser, à luz do contexto das EJs de Direito, analisado nas próximas páginas, proporcionando uma compreensão mais clara acerca da relação de cada um com o desenvolvimento dos integrantes dessas instituições.

3.1 APRENDIZADO POR PROJETOS

O pilar fundamental de uma empresa júnior é realizar a aproximação do estudante com a prática da sua área de estudo, afinal, foi com essa missão que a instituição nasceu. Ela capacita seus associados por meio da realização de serviços os quais eles prestarão quando iniciarem suas carreiras, dando, ainda na Universidade, a oportunidade de explorar os desafios inerentes às demandas de mercado da profissão que escolheram.

Os serviços realizados pelas empresas juniores, os quais, no contexto dessas instituições, são chamados de “projetos”, são contratados por clientes reais e desenvolvidos pelos próprios estudantes. A Lei nº 13.267/2016 permite, não obstante a finalidade não lucrativa das EJs, que elas cobrem pela elaboração de seus produtos para que revertam os valores recebidos no incremento de suas atividades-fim, sem que para isso, necessitem de autorização dos conselhos profissionais regulamentadores de suas áreas de atuação, ainda que esses sejam regidos por legislação específica¹⁶.

Contudo, para que seja possível a realização da cobrança, a mesma lei exige que as atividades dessas associações sejam acompanhadas por professores orientadores das instituições de ensino superior às quais estejam vinculadas ou por profissionais habilitados. Assim, para além da supervisão acadêmica quanto aos conteúdos dos projetos, a orientação é pré-requisito fundamental para viabilização da sustentação financeira das EJs através do que é pago por seus serviços.

¹⁶ BRASIL, Lei nº 13.267/2016, **op. cit.**, art. 4º, § 2º.

No âmbito da empresa júnior de Direito, os projetos realizados são proeminentemente de consultoria, não havendo incursão em serviços que envolvam questões contenciosas. Toda a atividade prestada pela EJ tem natureza preventiva, no intuito de antever ou evitar problemas que os clientes possam vir a ter. É uma prática jurídica, portanto, restrita a uma das facetas da atuação do profissional do Direito, o que não significa, todavia, uma limitação ao potencial de capacitação de uma EJ jurídica aos seus membros.

O aprendizado por projetos é baseado não só na efetiva prestação do serviço para o qual a empresa júnior fora contratada, mas em toda a cadeia de processos que tangencia sua realização e que aprimora as habilidades dos associados nos mais diversos aspectos.

Antes de vender um serviço, por exemplo, a empresa precisa conhecer o seu público alvo e estabelecer um portfólio escalável e condizente com as demandas de sua potencial clientela. Sobre o assunto, Lima¹⁷ disserta:

O conhecimento adequado de mercado é fator essencial para o sucesso do advogado. O profissional que estuda profundamente seus concorrentes, seu mercado de atuação, o perfil de seus clientes e as tendências sociais, tem mais condições de se posicionar estrategicamente no setor e de encontrar as verdadeiras oportunidades de mercado.

Esse processo que visa o entendimento quanto aos nichos de mercado que podem contratar uma consultoria jurídica, bem como quanto às suas necessidades, exige estudo por parte dos membros da empresa quanto a metodologias pesquisa de mercado e de construção de modelo de negócio.

Para além da busca do perfil dos potenciais clientes, a fase pré-execução dos projetos compreende, por óbvio, a sua conquista, que engloba estratégias de marketing e negociação, traçadas a partir dos insumos colhidos com o conhecimento do cliente. A empresa de Direito, entretanto, possui restrições éticas quanto à busca de clientela, o que imprime uma realidade diferente da maioria das EJs de outras áreas, as quais usam o marketing e prospecção ativa como estratégia para chegar os potenciais contratantes.

¹⁷ LIMA, **op. cit.**, p. 56, 2011.

De acordo com o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a publicidade praticada pelo advogado deve prezar pela discrição e sobriedade, não podendo configurar captação de clientela ou mercantilização da profissão¹⁸. Embora a EJ de Direito não seja constituída de advogados, a atuação dos seus membros é pautada na ética que guia esses profissionais. Os desafios dessas instituições são, portanto, amplamente maiores, exigindo muita criatividade para encontrar formas de superar os obstáculos decorrentes das limitações da Ordem.

Para adequar a conquista de projetos às restrições quanto à publicidade impostas pelo órgão de classe dos advogados, a empresa júnior de Direito utiliza estratégias como *inbound marketing*, presença em eventos de potenciais clientes para realização de *network* e o estabelecimento de parcerias com instituições representantes ou fomentadoras dos nichos que compõem seu mercado, a exemplo de associações comerciais e incubadoras de startups, visando a realização de capacitações aos empreendedores que estão desenvolvendo seus negócios.

Essa aproximação da EJ com atores relevantes do mercado alvo, bem como todo o processo de conquista de um projeto, ampliam a rede de conexões de seus membros, colocando-os em contato com pessoas e empresas que poderão ser, posteriormente, seus clientes quando profissionais, além de aprimorarem competências como capacidade de negociação e criatividade.

Após a contratação do serviço pelo cliente, os associados têm outros desafios: gerir o projeto para que seja entregue com a qualidade e no cronograma acordado, bem como manter um relacionamento com o cliente, de modo que ele, ao fim do contrato, seja reincidente ou, ao menos, promotor da empresa júnior. Para tanto, seus membros aprendem formas e ferramentas – ou, até mesmo, as criam, para gerir os projetos, estabelecendo metodologias de execução, equipes e prazos, a fim de que haja a garantia da satisfação dos clientes. Além disso, estudam maneiras de refinar a carta de serviços da empresa, visando a adequação do portfólio às demandas do mercado, bem como às exigências da clientela, o que

¹⁸ BRASIL, Resolução nº 02/2015: Aprova o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. **Diário Oficial de União**. Ordem dos Advogados do Brasil, DF, Brasília, 04 de nov. 2015.

exige uma constante atualização e imersão na dinâmica da área, de modo que mantenham a EJ sempre em condição de competitividade.

O aprimoramento técnico dos integrantes da empresa júnior e a gestão dos projetos caminham ao lado da relação que é estabelecida com o cliente. O fechamento do negócio inaugura a preocupação em deixar o contratante a par de todo o andamento do projeto, de modo a permitir a realização de feedbacks, colher o maior número de insumos possíveis e, por conseguinte, deixar o produto final a gosto do cliente, satisfazendo suas aspirações, bem como evitar qualquer sensação de que a execução do que foi contratado está negligenciando as expectativas de quem está pagando pelo serviço.

Essa postura perante o cliente exige dos membros da EJ, portanto, preocupação com a qualidade dos processos, disciplina para lidar com prazos, resiliência para se adaptar às peculiaridades de cada perfil de contratante, bem como aprofundamento do conhecimento teórico das áreas que compõem e tangenciam os serviços ofertados.

O aprendizado por projetos, assim, coloca os integrantes de uma empresa júnior de Direito em contato com situações similares às que encontrarão no mercado. Parte dos desafios que eles terão após a formatura já não os pegarão de surpresa e os pós-juniores iniciarão suas carreiras como profissionais diferenciados, pois, para além do conhecimento absorvido nessa experiência, levarão consigo a compreensão do impacto gerado por seus serviços na sociedade a partir do momento em que conseguem resolver problemas, realizar ou contribuir para a realização do sonho do seu cliente.

3.2 APRENDIZADO POR GESTÃO

O aprendizado por meio da realização de projetos, por si só, não seria suficiente para proporcionar a vivência empresarial pretendida por uma empresa júnior. Apesar de visar o aprimoramento de habilidades práticas na área de formação, a EJ de Direito não se restringe à ideia de escritório modelo, mas busca

ampliar seu espectro formativo à capacitação em aspectos negociais, estratégicos e administrativos.

A empresa júnior, conforme já abordado anteriormente, embora seja constituída juridicamente como associação, organiza-se em forma de empresa, possuindo estrutura organizacional com pelo menos Diretoria Executiva, Conselho Administrativo e Assembleia Geral. Tal formatação tem a finalidade de dar suporte à consecução da missão dessa instituição, qual seja, desenvolver seus membros através da realização de projetos.

A Lei nº 13.267/2016 dispõe que a empresa júnior tem gestão autônoma em relação à direção da faculdade, ao centro acadêmico e a qualquer outra entidade acadêmica¹⁹. Assim, toda a administração da instituição cabe aos estudantes, que dividem suas atividades e responsabilidades dentro do organograma da associação.

A gestão de uma empresa júnior compreende vários aspectos. O primeiro deles é o estratégico, através do qual a instituição estabelece sua missão, visão, valores, objetivos e metas a serem seguidas. Em geral, as EJs elaboram seu Planejamento Estratégico (PE) de forma participativa, contando com a colaboração de todos os membros, já que sua estratégia também deve refletir as expectativas dos associados sobre a empresa.

Para que toda a instituição convirja no cumprimento das metas estabelecidas e no alcance da visão, é preciso que os seus integrantes se sintam corresponsáveis pelo seu sucesso e compreendam sua estratégia sem percalços. Por isso, os estudantes da EJ são capacitados para a construção do planejamento, aprendendo conceitos e metodologia de elaboração, bem como para a execução e acompanhamento de resultados, através do aprimoramento de competências como capacidade analítica, visão estratégica e foco em resultados.

Em conjunto com a gestão estratégica, há a gestão financeira da instituição. Para tanto, é elaborado um Planejamento Financeiro (PF), que deve espelhar o PE, para que os recursos da EJ sejam investidos à luz dos objetivos e metas estabelecidos como caminho para o alcance da visão da empresa. Assim como acontece com o Planejamento Estratégico, os membros da EJ são capacitados para sua elaboração, execução e acompanhamento.

¹⁹ BRASIL, Lei nº 13.267/2016, **op. cit.**, art. 4º, § 1º.

O controle de qualidade das atividades realizadas pela empresa também é feito por seus membros, através da auditoria dos processos gerenciais, de suporte e finalísticos mapeados dentro da instituição, os quais devem manter-se alinhados com os objetivos estabelecidos no PE.

Conforme já analisado no tópico de aprendizado por projetos, há aspectos que rodeiam a conquista e realização dos serviços, os quais se relacionam intrinsecamente com o eixo do aprendizado por gestão, a exemplo do gerenciamento da execução dos projetos e do relacionamento com o cliente e parceiros estratégicos, que não constituem a prestação do serviço em si, mas garantem a satisfação do contratante através do constante alinhamento de expectativas com ele e com o mercado. Há também a gestão da marca da empresa, através do cuidado com as mídias sociais, site, identidade visual, newsletter e outras formas de diálogo com potenciais clientes e *stakeholders*.

A EJ realiza, ainda, a gestão do seu pessoal, que compreende desde o processo seletivo à saída do membro da instituição. A seleção de integrantes, feita pelos próprios membros da empresa, é baseada em competências estabelecidas previamente, de acordo com o que se espera de um associado à luz das demandas do planejamento estratégico e dos tipos de serviços que são prestados pela instituição.

Após o processo seletivo, os candidatos aprovados passam por um período de avaliação, adaptação e capacitação chamado de Programa Trainee e posteriormente são alocados na estrutura da organização. Durante toda a estadia na instituição, os estudantes adquirem novas habilidades, desenvolvem competências, aprendem a reconhecer e serem reconhecidos pelo trabalho realizado e a dar e receber feedbacks, postura que facilita a identificação e resolução rápida de problemas que possam aparecer no desempenho dos associados.

O aprendizado por gestão amplia, portanto, o campo formativo da EJ, dando ao seu integrante conhecimento quanto à administração de um negócio, sendo um diferencial aos estudantes de Direito, sobretudo àqueles que pretendem abrir um escritório com a intenção de advogar. Para além da competência jurídica, a compreensão de estratégia, de gestão saudável dos recursos financeiros e dos talentos da equipe, de gerenciamento do relacionamento com o cliente e parceiros e

de controle de qualidade dos processos e serviços, garantem uma constância e perenidade no crescimento do negócio.

3.3 CULTURA EMPREENDEDORA

A formação do empresário júnior não seria completa, todavia, se a EJ não possibilitasse, além do desenvolvimento de habilidades para a área de formação e para a gestão de um negócio, o afloramento de um espírito crítico, analítico e empreendedor em seus associados.

Conforme já apontado neste Trabalho, a missão do Movimento Empresa Júnior, de acordo com o Planejamento Estratégico da Rede, é “formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil”, pessoas que estejam dispostas a serem líderes da mudança do país, por meio da profissão que escolheram.

Sobre o perfil de um empreendedor, Chiavenato²⁰ disserta:

O empreendedor é a pessoa que consegue fazer as coisas acontecerem, pois é dotado de sensibilidade para os negócios, tino financeiro e capacidade de identificar oportunidades. Com esse arsenal, transforma ideias em realidade, para benefício próprio e para benefício da comunidade. Por ter criatividade e um alto nível de energia, o empreendedor demonstra imaginação e perseverança, aspectos que, combinados adequadamente, o habilitam a transformar uma ideia simples e mal estruturada em algo concreto e bem-sucedido no mercado.

É um profissional, portanto, aberto à assunção de riscos, com foco em resultados, com capacidade criativa e consciente da responsabilidade social que tem sua atuação na transformação do seu entorno.

O estudante que integra uma empresa júnior, ao ter a oportunidade de gerir um negócio como se seu fosse, embora não assuma os riscos financeiros, sabe que o seu desenvolvimento depende do sucesso da instituição. Quanto mais projetos a

²⁰ CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando as asas ao espírito empreendedor**. 2ª edição. São Paulo. Saraiva, p. 07, 2007.

empresa conseguir realizar, mais oportunidades de capacitação haverá. Por isso, ele aprende a ousar e a encarar os erros e dificuldades, inerentes a um empreendimento, como desafios a serem superados para que ele consiga tirar o melhor proveito de sua estadia na empresa.

Essa postura é fomentada não só por meio da participação ativa dentro da EJ, mas através do engajamento na Rede que, conforme abordado anteriormente, possui uma estrutura formada por Núcleos, Federações e Confederação para articulação entre empresários juniores e difusão dos valores do MEJ. Esses valores são “orgulho de ser MEJ”, “postura empreendedora”, “compromisso com resultados”, “sinergia” e “transparência”. Dentre eles, cabe destacar o que diz o Planejamento Estratégico da Rede²¹ sobre “postura empreendedora”:

“Para sermos empreendedores no MEJ é necessário que tenhamos a coragem de sonhar e a ousadia de agir. Inconformismo, visão para oportunidades, pensamento inovador e capacidade de realização são características que nos definem.”

Através do engajamento nas instâncias da Rede, os empresários juniores compartilham práticas, problemas e experiências com membros de EJs da mesma área de atuação ou de áreas diferentes, colaborando para a superação de desafios que um dia poderão ser os seus e contribuem para que as empresas deem saltos de resultados em conjunto.

A partir da participação nas instâncias, os integrantes das empresas juniores também encontram espaço para discutir e articular formas de impactar a comunidade em que estão inseridos, possibilitando que estes se coloquem como protagonistas na transformação da sociedade, através dos serviços que são prestados pelas EJs. A inserção dos estudantes nesse contexto desenvolve neles senso de urgência e a percepção de que são donos do destino do seu país. Esse processo forma, assim, pessoas que ocuparão futuramente os espaços de liderança onde possam influenciar e direcionar seus resultados, sejam em ambientes corporativos, sejam nos cargos políticos.

²¹ BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores, **op. cit.**.p. 09.

4 OS IMPACTOS DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE

Com o objetivo de investigar as repercussões da vivência empresarial na formação do estudante de Direito que passa pela EJ, bem como conhecer os impactos dessa entidade nas perspectivas de carreira dos associados, foi elaborado um questionário para que fosse aplicado junto a alunos egressos de empresas juniores.

A pesquisa foi compartilhada, com o fito de colher uma amostra da realidade atinente aos pós-juniores de EJs de Direito do país, em comunidades do Movimento Empresa Júnior e da Liga das Empresas Juniores de Direito (LEJUD) nas redes sociais, bem como enviada a presidentes de empresas juniores da área para que divulgassem aos seus egressos, dando, assim, ampla transparência e publicidade quanto à sua disponibilidade.

O questionário foi aplicado a 102 pós-juniores de Direito de todo o país, egressos de 14 (quatorze) empresas, quais sejam, ADV Junior Consultoria Jurídica (Universidade Federal da Bahia), Advocatta (Universidade de Brasília), Alfa Consultoria Júnior (Faculdade Baiana de Direito), CONSEJ Consultoria Jurídica (Universidade Federal do Rio Grande do Norte), Colucci Consultoria Jurídica Júnior (Universidade Federal de Juiz de Fora), DeVry Jr. Assessoria Jurídica (Faculdade Ruy Barbosa), EJUDI Soluções Jurídicas (Universidade Federal do Ceará), Escritório Bevilaqua (Universidade Federal de Pernambuco), Ex Lege Júnior (Universidade Federal de Goiás), Jurisconsultus Empresa Júnior (Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo), LEX Empresa Júnior de Direito (Universidade Estadual de Londrina), Magna Empresa Jurídica Júnior (Universidade Federal de Uberlândia), SanFran Jr. (Faculdade de Direito do Largo São Francisco - Universidade de São Paulo) e Verus Consultoria Jurídica (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul).

A estrutura do questionário foi constituída por questões fechadas com respostas simples, em que o pesquisado pode dar apenas uma resposta, por questões fechadas com respostas múltiplas, em que o pesquisado pode indicar mais de uma alternativa de resposta, ampliando, assim, a abrangência de resultados

dentro de um mesmo universo, e por perguntas abertas, as quais possibilitaram colher, com maior nível de detalhes, alguns fatores de interesse da pesquisa.

As perguntas abarcaram não só aspectos referentes aos eixos da vivência empresarial e à carreira do estudante, mas também ao contexto de sua entrada na empresa, sua permanência na instituição e sua visão a respeito da capacidade formativa da EJ.

4.1 O INGRESSO DO ESTUDANTE NA EMPRESA JÚNIOR

O primeiro fator de análise diz respeito ao momento de entrada do estudante de Direito na empresa júnior. Tal indicador foi escolhido para que fosse possível mapear em qual ponto do curso surge o interesse do alunado na associação, bem como observar se há uniformidade nessa atração no decorrer dos semestres da graduação. Os dados levantados podem ser observados abaixo:

TABELA 1 – ANO DE ENTRADA ESTUDANTE NA EMPRESA JÚNIOR

(continua)

Entrada na EJ	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
1º ano (1º ou 2º semestre)	31	30,40	30,40	30,40
2º ano (3º ou 4º semestre)	33	32,35	32,35	62,75
VÁLIDO 3º ano (5º ou 6º semestre)	33	32,35	32,35	95,10
4º ano (7º ou 8º semestre)	4	3,92	3,92	99,02

TABELA 1 – ANO DE ENTRADA ESTUDANTE NA EMPRESA JÚNIOR

(conclusão)

	Entrada na EJ	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
	5º ano (9º ou 10º semestre)	1	0,98	0,98	100,00
VÁLIDO	6º ano (11º ou 12º semestre)	0	0,00	0,00	100,00
	TOTAL	102	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

O ingresso dos estudantes na empresa júnior, conforme os dados constantes na Tabela 1, ocorre massivamente nos três primeiros anos de curso, atingindo o patamar dentre os pesquisados, de 95,10%. Chama atenção o percentual relevante de alunos que entraram na EJ já no primeiro ano de curso, 30,40%, quando, em geral, a grade curricular é dominada por matérias propedêuticas e de introdução às disciplinas clássicas, como Direito Civil e Direito Penal.

Esse cenário coloca a empresa júnior como a primeira experiência prática de muitos estudantes na Faculdade, dando-lhes a terreno para os primeiros passos profissionais, além de deixá-los à frente dos demais colegas de semestre, já que terão contato antecipado com a teoria e a prática de muitos assuntos, os quais somente serão ministrados em sala de aula posteriormente.

Contudo, se, por um lado, a EJ de Direito tem sido atrativa para os alunos em início de curso, os dados levantados na pesquisa apontam um desinteresse daqueles que estão finalizando sua trajetória na graduação, quando a empresa júnior passa a competir, quanto à preferência dos estudantes, com os estágios em escritórios de advocacia ou em instituições públicas. Dos 102 pesquisados, apenas quatro ingressaram na empresa júnior no quarto semestre ou posteriores.

É, portanto, uma diferença de interesse expressiva. Embora a EJ de Direito possibilite o primeiro contato de muitos estudantes com um ambiente profissional e com os desafios do mercado, ela não supre toda a gama de possibilidades da área,

sobretudo por ofertar apenas a experiência de consultoria jurídica, deixando de lado serviços que envolvam demandas contenciosas. Ademais, quanto mais próximos à formatura, há um interesse natural dos estudantes por uma aproximação maior com profissionais da área através dos estágios, como forma de ampliar um *network* que se converta, após a graduação, em oportunidades de emprego ou de constituição de sociedade de advogados.

O cenário em apreço cria um desafio para a EJ: conciliar o incipiente conhecimento teórico de um quadro de pessoal formado por muitos iniciantes no curso, com as demandas cada vez mais complexas dos serviços contratados pelos clientes. Para tanto, a empresa precisa manter uma política constante de capacitação dos seus membros visando garantir o preparo técnico necessário para cumprimento dos seus compromissos contratuais.

4.2 A PERMANÊNCIA DO ESTUDANTE NA EMPRESA JÚNIOR

O próximo indicador a ser analisado é o tempo de permanência do associado na EJ. As respostas auferidas no questionário podem ser visualizadas na tabela abaixo:

TABELA 2 – TEMPO DE PERMANÊNCIA DO ESTUDANTE NA EMPRESA JÚNIOR

(continua)

Permanência na EJ	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Até 6 meses	3	2,94	2,94	2,94
Entre 6 meses e 1 ano	25	24,51	24,51	27,45
Entre 1 e 2 anos	38	37,25	37,25	64,70

TABELA 2 – TEMPO DE PERMANÊNCIA DO ESTUDANTE NA EMPRESA JÚNIOR

(continua)

Permanência na EJ	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Mais de 2 anos	36	35,30	35,30	100,00
VÁLIDO				
TOTAL	102	100,00	100,00	TOTAL

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Conforme se observa acima, 72,55% dos pesquisados permaneceram na instituição por um tempo superior a um ano, sendo que apenas 35,30% chegaram a ficar mais de dois anos. Esse quadro revela uma alta rotatividade de membros nas empresas, gerando um desafio para a gestão de conhecimento dentro da instituição, bem como à manutenção do relacionamento com os clientes, que pode ficar fragilizada com a constante mudança de ponto focal no trato com os contratantes.

Ademais, a grande alternância de associados é um fator negativo quanto à possibilidade de diversificação de experiências do associado dentro da própria empresa, sobretudo no eixo de aprendizado por gestão: quanto menor o tempo de permanência na instituição, menos oportunidades de desenvolvimento ele terá, já que passará por menos setores e cargos do organograma da empresa.

Esse cenário pode gerar, também, problemas para o equilíbrio no número de pessoal da EJ durante o ano, comprometendo sua capacidade operacional e dificultando a construção de uma equipe de alto desempenho, exigindo, assim, uma maior atenção da empresa no planejamento dos seus processos seletivos e na gestão da saída dos associados, de modo que haja uma previsibilidade quanto ao quantitativo de membros durante todo o ano.

TABELA 3 – COMPARATIVO: TEMPO DE ENTRADA NA EJ x PERMANÊNCIA NA EJ

(continua)

Permanência na EJ	Até 6 meses	Entre 6 meses e 1 ano	Entre 1 e 2 anos	Mais de 2 anos	TOTAL
Entrada na EJ					

TABELA 3 – COMPARATIVO: TEMPO DE ENTRADA NA EJ x PERMANÊNCIA NA EJ
(conclusão)

	Permanência na EJ	Até 6 meses	Entre 6 meses e 1 ano	Entre 1 e 2 anos	Mais de 2 anos	TOTAL
Entrada na EJ						
1º ano (1º ou 2º semestre)		0	8	6	17	31
2º ano (3º ou 4º semestre)		2	6	16	9	33
3º ano (5º ou 6º semestre)		0	9	14	10	33
VÁLIDO 4º ano (7º ou 8º semestre)		1	2	1	0	4
5º ano (9º ou 10º semestre)		0	0	1	0	1
6º ano (11º ou 12º semestre)		0	0	0	0	0
TOTAL		3	25	38	36	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Num comparativo entre as Tabelas 1 e 2, é possível observar que o tempo de permanência na EJ foi significativamente maior dentre os que entraram na empresa nos três primeiros anos. Alguns dados extraídos da planilha acima merecem destaque: dos 31 (trinta e um) integrantes que ingressaram na instituição no primeiro ano de curso, 74,19% deles permaneceram nela tempo superior a um ano.

Dentre os que se vincularam à EJ no segundo ano de graduação, o percentual vai a 75,75%. O percentual dos que entraram na empresa no terceiro ano e nela permaneceram mais de um ano foi de 72,72%. O grupo com maior número

de estudantes que ficaram mais de dois anos na empresa foi o dos que nela ingressaram no primeiro ano de curso, evidenciando que, quanto antes o aluno participar da EJ, em relação ao tempo de curso, maior o período em que ele tende a se dedicar à instituição e, portanto, de se capacitar por meio da vivência empresarial.

4.3 AS EXPECTATIVAS DO ESTUDANTE DE DIREITO AO INGRESSAR NA EMPRESA JÚNIOR

Com o fito de apurar as expectativas dos estudantes de Direito ao ingressarem na empresa júnior, foi escolhido o presente fator de análise. Os pesquisados puderam indicar mais de uma alternativa dentre as colocadas na pergunta. Houve, ainda, a possibilidade de adição pelo pós-júnior de alguma opção que não estivesse abarcada dentre os itens inseridos na questão. Os resultados das respostas podem ser observados na tabela abaixo:

TABELA 4 – O QUE O ESTUDANTE DE DIREITO BUSCAVA AO INGRESSAR NA EMPRESA JÚNIOR

(continua)

Interesse do estudante	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Adquirir aprendizado prático por meio da consultoria jurídica	86	23,37	23,37	23,37
VÁLIDO Ter contato com ambiente profissional e experiência similar ao mercado de trabalho	76	20,65	20,65	44,02

TABELA 4 – O QUE O ESTUDANTE DE DIREITO BUSCA AO INGRESSAR NA EMPRESA JÚNIOR

(conclusão)

Interesse do estudante	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Participar de alguma atividade de extensão universitária	58	15,76	15,76	59,78
Obter conhecimento em gestão empresarial	57	15,49	15,49	75,27
VÁLIDO				
Realizar <i>Network</i>	42	11,41	11,41	86,68
Desenvolver cultura empreendedora	41	11,15	11,15	97,83
Outros	8	2,17	2,17	100,00
TOTAL	368	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

De acordo com as respostas, o maior interesse dos alunos ao ingressarem numa EJ de Direito é “adquirir aprendizado prático por meio da consultoria jurídica”, item que recebeu 23,37% das marcações no questionário, seguido de “ter contato com ambiente profissional e experiência similar ao mercado de trabalho”, que correspondeu a 20,65% das respostas. Esses dois itens representam a missão primordial da empresa júnior de Direito e o resultado apresentado demonstra um

alinhamento das expectativas dos estudantes que buscam essa instituição com o que ela se propõe a oferecer.

As demais opções, não obtiveram o mesmo protagonismo das duas primeiras no interesse dos estudantes, mas tiveram números relevantes. A obtenção de conhecimento em gestão empresarial e o desenvolvimento de cultura empreendedora, dois dos três eixos da vivência empresarial, embora tenham recebido, dentro do universo de respostas dessa pergunta, 15,49% e 11,15% delas, respectivamente, foram escolhidas por 55,88% e 40,19% dos pesquisados, respectivamente.

Outro ponto a ser ressaltado é que a diversidade de interesses apontada nas respostas ao questionário evidencia que as expectativas dos estudantes quando ingressam na EJ são heterogêneas. Não há uniformidade nem mesmo entre os eixos fundamentais da vivência empresarial. Dentre os 102 pesquisados, apenas 12,75% marcaram, ao mesmo tempo, as três alternativas que representavam os eixos retromencionados, quais sejam “adquirir aprendizado prático por meio da consultoria jurídica”, “obter conhecimento em gestão empresarial” e “obter conhecimento em gestão empresarial”.

Para além das alternativas indicadas na pergunta, 2,17% das respostas apontaram como interesses dos estudantes ao ingressar na EJ a “transformação da Faculdade por meio de um ensino jurídico inovador”, a “promoção do acesso à justiça”, a “participação em grupos de estudo e projetos de responsabilidade social desenvolvidos pela empresa”, o “aprimoramento de capacidade de liderança”, a “obtenção de relevância no mercado”, a “realização de trabalhos em equipe” e “oportunidade de conhecer novas pessoas”.

4.4 A CARREIRA DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

Dentro do estudo sobre os impactos da vivência empresarial proporcionada pela empresa júnior aos seus membros, a análise quanto às perspectivas de carreira do pós-júnior é fundamental para a sua compreensão, afinal, a formação ofertada por uma EJ visa preparar o estudante para seu ingresso no mercado, através do desenvolvimento de habilidades voltadas à sua vida profissional.

Por isso, o questionário aplicado aos egressos de empresas juniores de Direito também tratou desse tema, o qual será analisado nas próximas páginas deste trabalho.

4.4.1 AS EXPECTATIVAS DO ESTUDANTE DE DIREITO AO DEIXAR A EMPRESA JÚNIOR

Com a finalidade de iniciar a investigação sobre as perspectivas profissionais dos egressos da EJ de Direito, foi questionado aos pesquisados qual a carreira pretendem exercer ou exercem, caso já estejam formados, deixando a possibilidade indicação de mais de uma alternativa, para captar com maior fidelidade as expectativas, sobretudo, dos que ainda não estão formados. O resultado das respostas obtidas pode ser observado abaixo:

TABELA 5 – INTERESSE PROFISSIONAL DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

(continua)

Interesse Profissional	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Advocacia Privada	71	38,17	38,17	38,17
Magistério de Ensino Superior (cumulado com outra carreira da área)	23	12,36	12,36	50,53
Promotoria/ Procuradoria	18	9,67	9,67	60,20
Advocacia Pública	18	9,67	9,67	69,87

VÁLIDO

TABELA 5 – INTERESSE PROFISSIONAL DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

(conclusão)

Interesse Profissional	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Magistratura	16	8,60	8,60	78,47
Defensoria Pública	10	5,38	5,38	83,85
Analista Judiciário	8	4,31	4,31	88,16
Técnico Judiciário	4	2,16	2,16	90,32
VÁLIDO Delegado de Polícia Federal	1	0,54	0,54	90,86
Magistério de Ensino Superior (somente)	0	0,0	0,0	90,86
Delegado de Polícia Civil	0	0,0	0,0	90,86
Outros	17	9,14	9,14	100,00
TOTAL	186	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Além das alternativas indicadas na pergunta, 17 respostas apontaram outras perspectivas profissionais, quais sejam a abertura de um negócio – com cinco votos, e as carreiras de diplomata – com dois votos, gerente jurídico, notário, assessor jurídico do Ministério Público e auditor do Tribunal de Contas – com um voto cada.

Ainda nesse universo, dois pesquisados não souberam dizer qual a profissão pretendem seguir e quatro pós-juniores não pretendem exercer atividade na área jurídica, pois a experiência na EJ os levou a descobrir novos interesses: desses, três indicaram seus novos cursos: publicidade, administração e medicina, sendo a mudança dos dois primeiros ocorrida em virtude da experiência com gestão dentro da empresa e a do segundo decorrente do aprendizado com gestão de pessoas, o qual “reativou uma antiga vontade de ser médico”.

Dentre os pesquisados que apontaram a possibilidade de exercer o Magistério de Ensino Superior cumulado com outra carreira, 34,78% marcaram essa opção em conjunto com a advocacia privada, 26,09% com a magistratura e 26,09% com advocacia pública. Os demais 13,04% foram distribuídos entre promotoria/procuradoria, assessoria jurídica do Ministério Público e gestão de uma empresa.

De análise da tabela acima, observa-se que carreira de maior preferência entre pós-juniores de Direito é a advocacia privada, representando 38,17% das respostas à pergunta em apreço e recebendo votos de 69,60% dos pesquisados. Sobre essa predileção, cumpre salientar alguns dados obtidos no questionário: 32,40% dos pesquisados já estão formados e desse grupo, uma maioria contundente, representada por 75,75% deles, está praticando a advocacia privada, evidenciando a forte tendência ao exercício dessa carreira entre os estudantes que passaram pela empresa júnior.

Contudo, o percentual de escolha de carreiras públicas na tabela acima demonstra um equilíbrio na preferência dos egressos das EJs. Não obstante a vivência empresarial tenha a tendência de direcionar os estudantes para as carreiras privadas, a empresa júnior não quebra de maneira definitiva com a tradição dos concursos públicos que povoa os cursos de Direito.

4.4.1.1 ADVOCACIA PRIVADA

Visando pesquisar como o estudante que demonstrou interesse na advocacia privada pretende fazê-lo ou já o faz, no caso dos formados, foi inserida pergunta referente ao assunto no questionário, a qual foi respondida pelos 71 pesquisados

que aventaram essa possibilidade profissional. As respostas obtidas podem ser observadas na tabela abaixo:

TABELA 6 – FORMA DE EXERCÍCIO DA ADVOCACIA PRIVADA PELO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

	Forma de exercício	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
VÁLIDO	Constituirei/constituí sociedade de advogados	33	46,48	46,48	46,48
	Integrarei/integro sociedade de advogados (enquanto associado)	29	40,85	40,85	87,33
	Constituirei/constituí sociedade unipessoal de advocacia	5	7,04	7,04	94,37
	Integrarei/integro quadro de advogados de uma empresa privada (enquanto empregado)	4	5,63	5,63	100,00
	TOTAL	71	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

À luz dos dados levantados, percebe-se que poucos estudantes deixam a EJ de Direito com a perspectiva de atuarem sozinhos. Preferem constituir uma sociedade ou integrar um escritório de advocacia já existente enquanto associado.

Quando se parte para um filtro das respostas, percebe-se que essa tendência se confirma entre os ex-membros já formados: 28,00% dos que exercem a advocacia privada, constituíram suas próprias sociedades de advogados e 52,00% integram escritórios como associados. Apenas 12,00% constituíram sociedade unipessoal de advocacia e 8,00% exercem a profissão integrando quadro de empregados de uma empresa.

O cenário apresentado merece algumas reflexões. As expectativas dos pós-juniores não formados em abrir o seu próprio escritório de advocacia é maior do que em integrar uma sociedade de advogados já constituída apenas como associado. Essa perspectiva decorre dos estímulos que são dados no âmbito da empresa júnior, onde os membros têm a oportunidade de aprender a gerir um negócio e de desenvolver competências como liderança e proatividade. Naturalmente, o estudante que sai da EJ deixa a instituição com o ímpeto de ter um empreendimento para chamar de seu.

Entretanto, ao analisar a colocação dos egressos formados no mercado da advocacia privada, é possível perceber que 60,00% dos que escolheram tal carreira para seguir não constituíram sociedade unipessoal de advocacia ou sociedade de advogados.

Embora a EJ busque formar pessoas capazes de empreender, a maior parte dos seus pós-juniores atuantes na carreira supramencionada, ao chegarem no mercado, não conseguem converter esse aprendizado na abertura de um “negócio próprio”, o que demonstra uma lacuna entre o estímulo ao empreendedorismo e a capacitação adequada para superação dos seus desafios.

Os pesquisados que apontaram como possibilidade de carreira a advocacia privada foram questionados a respeito da modalidade em que pretendem exercê-la ou exercem, caso já estejam formados. As respostas podem ser encontradas na tabela abaixo:

TABELA 7 – MODALIDADE DE ADVOCACIA PREFERENCIAL DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

Modalidade	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Consultiva	15	21,12	21,12	21,12
Contenciosa	8	11,27	11,27	32,39
VÁLIDO Ambas as anteriores	48	67,61	67,61	100,00
TOTAL	71	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

A maior parte dos pós-juniores que podem exercer ou já exercem a advocacia privada, 67,61%, marcaram a opção que correspondia à prática da modalidade consultiva e contenciosa, simultaneamente. Em seguida, com 21,12% dos votos, aparecem aqueles que visam à atuação apenas de forma consultiva.

Observa-se, portanto, que 88,73% deles se abriram à possibilidade da advocacia consultiva e apenas 11,27% se restringiram à seara contenciosa na resposta. Esse cenário é reflexo do foco formativo da empresa júnior na prevenção de problemas jurídicos dos clientes por meio da consultoria.

Dentre os que marcaram a advocacia consultiva, seis deles são pós-juniores formados que já atuam somente nessa modalidade. No grupo dos que optaram pela seara contenciosa, quatro já estão formados e atuam apenas dessa maneira. E entre aqueles que escolheram o exercício das duas formas de atuação ao mesmo tempo, 15 já concluíram a graduação e praticam ambas a modalidades de advocacia, sendo essa opção, assim, tanto maioria entre os pós-juniores já formados, quanto entre os não formados.

4.4.1.2 ADVOCACIA PÚBLICA

Também foi questionado àqueles que, dentre as possibilidades levantadas na pesquisa, manifestaram a possibilidade de seguir a advocacia pública como profissão, de que modo eles pretendem fazê-lo ou já o fazem, caso estejam formados. As respostas obtidas podem ser observadas na tabela abaixo:

TABELA 8 – FORMA DE EXERCÍCIO DA ADVOCACIA PÚBLICA PELO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

(continua)

Forma de exercício	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Procurador do Estado	5	27,77	27,77	27,77
Advogado da União	5	27,77	27,77	55,54
Procurador Federal	3	16,67	16,67	72,21
Procurador da Fazenda	3	16,67	16,67	88,88
Procurador do Município	2	11,12	11,12	100,00
VÁLIDO Procurador de Autarquia/Fundação Pública Estadual	0	0,00	0,00	100,00
Procurador de Autarquia/Fundação Pública Federal	0	0,00	0,00	100,00
Procurador do Banco Central/Agências Regulatórias	0	0,00	0,00	100,00

TABELA 8 – FORMA DE EXERCÍCIO DA ADVOCACIA PÚBLICA PELO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

(conclusão)

	Forma de exercício	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
VÁLIDO	TOTAL	18	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Os destaques, dentre os que aventaram a possibilidade de exercício da advocacia pública, são as carreiras de Procurador de Estado e Advogado da União. Vale pontuar que apenas órgãos foram escolhidos pesquisados, em detrimento das autarquias, fundações e agências reguladoras.

Dos pesquisados que optaram marcaram a opção “advocacia pública”, três já estão formados, estando dois deles atuando em Procuradorias do Estado e um na Procuradoria da Fazenda.

4.4.1.3 MINISTÉRIO PÚBLICO

Conforme pode ser observado na Tabela 5, o Ministério Público também desperta interesse àqueles que passaram pelas empresas juniores. Assim, os pesquisados que manifestaram a possibilidade de fazer carreira no Parquet foram questionados sobre em qual estrutura desse órgão pretendem ou já exercem a profissão, caso estejam formados. As respostas obtidas podem ser analisadas abaixo:

TABELA 9 – LOCAL DE EXERCÍCIO DAS CARREIRAS DE PROMOTORIA/ PROCURADORIA PELO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

(continua)

	Local de exercício	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
VÁLIDO	Ministério Público Federal	8	44,44	44,44	44,44

**TABELA 9 – LOCAL DE EXERCÍCIO DAS CARREIRAS DE PROMOTORIA/
PROCURADORIA PELO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO**

(conclusão)

	Local de exercício	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
VÁLIDO	Ministério Público Estadual	7	38,88	38,88	83,32
	Ministério Público do Trabalho	2	11,12	11,12	94,44
	Ministério Público do Distrito Federal e Territórios	1	5,56	5,56	100,00
	Ministério Público Militar	0	0,00	0,00	100,00
	TOTAL	18	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Os órgãos ministeriais das esferas federal e estadual, portanto, lideram a preferência dentre os que indicaram como possibilidade o exercício de carreira no Ministério Público. Dentre os que escolheram a opção “promotoria/procuradoria”, dois são egressos de EJ já formados e ambos atuam no Ministério Público Estadual.

4.4.1.4 MAGISTRATURA

Foi, por fim, questionado àqueles que apontaram a magistratura como possibilidade profissional onde eles pretendem ou já estão exercendo, caso estejam formados, a carreira escolhida. As respostas colhidas podem ser acessadas na tabela abaixo:

TABELA 10 – LOCAL DE EXERCÍCIO DA MAGISTRATURA PELO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

	Local de exercício	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
	Justiça Federal	9	56,25	56,25	56,25
	Justiça Estadual	4	25,00	25,00	81,25
VÁLIDO	Justiça do Trabalho	3	18,75	18,75	100,00
	Justiça Militar	0	0,00	0,00	100,00
	TOTAL	16	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

A Justiça Federal lidera a preferência entre os que levantaram a magistratura como perspectiva de carreira. Não houve manifestação de interesse na Justiça Militar. Dois pós-juniores formados informaram o exercício da profissão na Justiça Estadual e na Justiça Federal.

4.4.2 A EMPRESA JÚNIOR E A MUDANÇA NA PERSPECTIVA DE CARREIRA

Com o objetivo de investigar se a empresa júnior de Direito é capaz de mudar uma perspectiva de carreira anteriormente construída por seus membros, foi questionado aos pós-juniores se sua expectativa profissional antes de ingressar na EJ era diferente da que decidiram seguir depois de passar por ela. O resultado pode ser encontrado na tabela abaixo:

TABELA 11 – PÓS-JUNIORES QUE MUDARAM DE PERSPECTIVA DE CARREIRA APÓS A PASSAGEM PELA EJ

(continua)

Mudança de perspectiva	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
------------------------	------------	------------	--------------------	-------------------------

TABELA 11 – PÓS-JUNIORES QUE MUDARAM DE PERSPECTIVA DE CARREIRA APÓS A PASSAGEM PELA EJ

(continua)

Mudança de perspectiva	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	51	50,0	50,0	50,0
VÁLIDO Não	51	50,0	50,0	100,0
TOTAL	102	100,0	100,0	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Conforme se observa, as respostas trouxeram um cenário equilibrado. Metade dos estudantes que ingressaram na EJ já o fez com a carreira definida e não mudou com a experiência na empresa júnior, por sua vez, a outra metade alterou sua perspectiva profissional após passar pela instituição.

Com a finalidade de mapear as mudanças, foi facultado ao pesquisado que mudou a expectativa de carreira após passar pela EJ que informasse qual profissão pretendia seguir anteriormente e 43 deles responderam. O resultado da pesquisa pode ser observado na tabela abaixo:

TABELA 12 – PANORAMA DE PERSPECTIVA DE CARREIRA

(continua)

Expectativa de carreira ao ingressar na EJ	Expectativa de carreira ao sair da EJ	Quantidade	
VÁLIDO	Magistratura	Advocacia Privada	10
		Advocacia Pública	3
		Promotoria/Procuradoria	1

TABELA 12 – PANORAMA DE PERSPECTIVA DE CARREIRA

(conclusão)

	Expectativa de carreira ao ingressar na EJ	Expectativa de carreira ao sair da EJ	Quantidade
VÁLIDO	Incerteza quanto à carreira	Advocacia Privada	7
		Magistratura	3
		Promotoria/Procuradoria	2
		Abrir um negócio	2
		Advocacia Pública	1
		Mudou de curso	1
	Advocacia Pública	Advocacia Privada	1
		Magistratura	1
	Advocacia Privada	Abrir um negócio	1
		Diplomacia	1
		Mudou de curso	1
		Promotoria/Procuradoria	1
	Concurso público	Advocacia Privada	3
		Mudou de curso	1
Advocacia Privada Contenciosa	Advocacia Privada	3	
	Consultiva		
		TOTAL	43

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Conforme os dados levantados, 48,70% dos estudantes que mudaram de ideia quanto à carreira após a passagem pela empresa júnior, converteram sua expectativa inicial para a advocacia privada, confirmando, mais uma vez, a vocação da EJ na formação de profissionais dessa natureza. A maior alteração ocorreu em pós-juniões que ingressaram na empresa pretendendo exercer a magistratura: dez egressos, após deixarem a instituição, decidiram pela advocacia privada. No âmbito dessa carreira, é interessante observar que três pesquisados informaram que entraram na EJ pensando em exercer a carreira na seara contenciosa e, a partir da vivência na instituição, decidiram fazê-lo por meio da prestação de consultoria jurídica, forma, por excelência, de atuação da empresa júnior de Direito.

Por fim, ainda no âmbito da mudança de perspectiva de carreira, foi questionado aos pesquisados qual dos pilares da vivência empresarial proporcionada pela EJ mais impactou na escolha profissional. O resultado pode ser visto abaixo:

TABELA 13 – IMPACTO DOS EIXOS DA VIVÊNCIA EMPRESARIAL NA PERSPECTIVA PROFISSIONAL

(continua)

Eixo	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Aprendizado por meio de práticas de gestão empresarial	32	31,37	31,37	31,4
Aprendizado por meio da realização de projetos	26	25,50	25,50	56,87
Desenvolvimento de cultura empreendedora através do engajamento na Rede	11	10,78	10,78	67,65

VÁLIDO

**TABELA 13 – IMPACTO DOS EIXOS DA VIVÊNCIA EMPRESARIAL NA PERSPECTIVA
PROFISSIONAL**

(conclusão)

Eixo	Frequência	Porcentual	Porcentagem	Porcentagem
			válida	acumulativa
VÁLIDO A escolha da minha carreira não foi impactada por nenhum dos pilares da vivência empresarial proporcionada pela EJ	33	32,35	32,35	100,00
	TOTAL	102	100,00	TOTAL

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

A opção mais escolhida pelos pesquisados foi a que indica que a escolha de suas carreiras não foi impactada por nenhum dos pilares da vivência empresarial proporcionada pela EJ. É salutar pontuar que a maior parte dos que marcaram tal alternativa, 81,81%, é composta por membros que, na Tabela 11, informaram que não mudaram as expectativas profissionais que possuíam antes de ingressar após passar por ela. Desse grupo, 40,75% ingressaram e saíram da instituição com a pretensão de exercer a advocacia privada, 22,22% com a vontade de atuar na magistratura, 22,22% na advocacia pública e 14,81% em outras profissões, a saber: procuradoria/promotoria, diplomacia, auditor do Tribunal de Contas. Dentre os pesquisados, 67,65% tiveram a escolha da carreira impactada por, ao menos, um dos eixos da vivência empresarial. Nesse grupo, o pilar mais escolhido foi o de aprendizado por gestão, seguido de aprendizado por projetos e desenvolvimento de cultura empreendedora.

No âmbito do questionário, foi disponibilizado um espaço para que os pós-juniores pudessem, de forma facultativa, informar de que modo o eixo escolhido repercutiu na perspectiva de carreira. Dos 32 que marcaram o aprendizado por meio de práticas de gestão empresarial como o de maior impacto, 20 responderam no

espaço destinado para tal fim: 12 apontaram que este eixo de aprendizado contribuiu com o advento da vontade de serem donos do próprio espaço de exercício profissional, em virtude do conhecimento adquirido com a administração da EJ; quatro, por sua vez, indicaram que as habilidades desenvolvidas na instituição no que diz respeito à gestão de equipe os levaram a escolher carreiras em que pudessem estabelecer relações com outras pessoas; dois informaram que este eixo os levou a descobrir outras vocações e a mudar de curso e dois não souberam opinar.

Dos 26 pós-juniores que marcaram o pilar de aprendizado por projetos como o de maior impacto para escolha da carreira, 17 justificaram e todas as respostas convergiram ao entendimento de que o conhecimento adquirido com a negociação, planejamento e execução de projetos direcionou a escolha de profissões em que se pudesse dar continuidade a trabalho similar ao desenvolvido na EJ.

No grupo dos 11 pesquisados que marcaram a opção correspondente ao desenvolvimento de cultura empreendedora através do engajamento na Rede, seis explicaram como esse eixo foi determinante para a escolha da carreira. Desses, quatro apontaram que o trabalho realizado no Movimento Empresa Júnior, em torno de uma missão em comum, os instigaram a buscar profissões em que pudessem atuar por um propósito e dois explicaram que os estímulos para encarar desafios fomentados pelo MEJ os levaram a escolher profissões em não haveria risco de marasmo ou acomodação.

4.4.3 A EMPRESA JÚNIOR E AS ÁREAS DE ATUAÇÃO DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

Com objetivo de apurar quais áreas do Direito despertam o interesse dos egressos de uma EJ, foi inserida pergunta relativa ao tema no questionário, deixando a possibilidade indicação de mais de uma alternativa, para captar com maior fidelidade, o espectro de preferências dos pesquisados, sobretudo, dos que ainda não estão formados.

O resultado das respostas obtidas pode ser observado na tabela a seguir:

TABELA 14 – ÁREAS DE ATUAÇÃO DE PREFERÊNCIA DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

	Área	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
VÁLIDO	Empresarial	57	25,90	25,90	25,90
	Tributária	37	16,82	16,82	42,72
	Administrativa	25	11,36	11,36	54,08
	Trabalhista	20	9,10	9,10	63,18
	Propriedade Intelectual	19	8,63	8,63	71,81
	Penal	17	7,72	7,72	79,53
	Ambiental	9	4,10	4,10	83,63
	Previdenciária	5	2,28	2,28	85,91
	Outros	31	14,09	14,09	100,00
	TOTAL	220	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Além das alternativas indicadas na pergunta, 14,09% das respostas apontaram como interesse as áreas relacionadas ao Direito Civil em geral, a qual foi escolhida por 15 pós-juniores, ao Direito das Relações de Consumo, marcada por três pesquisados e, com um voto cada, Direito Eleitoral, Mediação e Arbitragem, Direito Concorrencial, Direitos Humanos, Direito Constitucional, Direito Internacional, Direito Digital, Direito de Família e Direito das Sucessões. Esse grupo se completa com três que informaram que mudaram de curso e um que não soube responder.

Da análise dos dados presentes na tabela acima, merece destaque o fato de 65,45% da preferência dos pesquisados estão concentrados nas áreas de Direito

Empresarial, Tributário, Trabalhista e de Propriedade Intelectual. Esse cenário é reflexo de uma atuação voltada à prestação de consultoria, predominantemente, para startups, micro e pequenas empresas, a qual coloca o membro da EJ em constante contato com os desafios jurídicos de quem quer abrir e desenvolver um negócio, como a constituição de pessoa jurídica e a elaboração de planejamento tributário e gera uma afeição com as áreas em apreço. Ademais, o empreendedor foco da atuação da EJ tem demandas quanto à regularidade dos seus colaboradores e quanto ao registro das marcas e patentes que fazem parte do seu empreendimento.

5 A EMPRESA JÚNIOR NA VISÃO DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO

No contexto de um estudo sobre o impacto da EJ na formação do estudante de Direito, faz parte da compreensão desse fenômeno jogar luz sobre o olhar ele têm a respeito dessa instituição. Por isso, o questionário aplicado junto aos pós-juniores da área também buscou extrair qual a visão dos pesquisados sobre a empresa júnior e a formação ofertada por ela.

5.1 PÓS-JÚNIOR DE DIREITO: UM PROFISSIONAL DIFERENCIADO

Conforme já abordado anteriormente, a empresa júnior possui o desafio de proporcionar a prática, ainda na Universidade, dos assuntos aprendidos em sala de aula e, de acordo com o Planejamento Estratégico da Rede, de “formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil”²². A finalidade da EJ é, portanto, desenvolver estudantes por meio do aprendizado por gestão e por projetos e da cultura empreendedora, para que se tornem profissionais diferenciados e aptos a gerar transformações na sua comunidade.

Com o objetivo de coletar a opinião dos pós-juniores de Direito quanto a essa diferenciação prometida pela empresa júnior, foi questionado aos pesquisados se eles se sentiam profissionais diferenciados em virtude da passagem pela EJ. As respostas podem ser observadas na tabela abaixo:

TABELA 15 – O PÓS-JÚNIOR DE DIREITO SE SENTE UM PROFISSIONAL DIFERENCIADO?

Resposta	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	91	89,21	89,21	89,21
VÁLIDO Não	11	10,79	10,79	100,00
TOTAL	102	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

²² BRASIL JÚNIOR, *op.cit.*, p. 08.

A contundente maioria, 89,21%, conforme quadro acima, afirmou se sentir um profissional diferenciado em decorrência da passagem pela EJ. Para 10,79% dos pesquisados, entretanto, a empresa júnior não os fez se sentir dessa forma. No espaço destinado no questionário para justificativa das respostas, foi possível coletar os fatores que levaram os pós-juniores a tais entendimentos. Assim, foram reunidos nas tabelas abaixo os motivos citados como explicação para a marcação de cada opção:

TABELA 16 – FATORES CITADOS COMO JUSTIFICATIVA POR QUEM MARCOU “NÃO”

Fator	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Experiência insuficiente para diferenciação	10	90,90	90,90	90,90
VÁLIDO Mercado não conhece as EJs	1	9,10	9,10	100,00
TOTAL	11	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Conforme ilustrado no quadro acima, a maior parte dos pós-juniores que não se sentem profissionais diferenciados após a passagem pela EJ afirmou que a vivência empresarial, por si só, não foi suficiente para torna-los profissionais distintos. De acordo com eles o conjunto de experiências vividas na Universidade é o fator determinante para tal. Outro motivo foi levantado por um pesquisado, o qual afirma que há um desconhecimento por parte do mercado quanto à existência das empresas juniores, o que impediria o reconhecimento da passagem pela EJ como um elemento para torna-lo um profissional diferenciado.

O leque de fatores apontados como justificativa pelos pós-juniores que marcaram “sim”, os quais estão elencados na tabela a seguir, é bem mais variado do que o dos que marcaram “não”.

TABELA 17 – FATORES CITADOS COMO JUSTIFICATIVA POR QUEM MARCOU “SIM”
(continua)

	Fator	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
	Aprendizado em gestão	22	24,20	24,20	24,20
	Desenvolvimento de liderança	11	12,12	12,12	36,32
	Desenvolvimento de capacidade de trabalho em equipe	8	8,79	8,79	45,11
	Aprimoramento do relacionamento interpessoal	8	8,79	8,79	53,90
VÁLIDO	Desenvolvimento de cultura empreendedora	8	8,79	8,79	62,69
	Ampliação do conhecimento jurídico	6	6,60	6,60	69,29
	Desenvolvimento da capacidade de prevenção de problemas jurídicos	4	4,40	4,40	73,69
	Aprendizado em estratégia	3	3,30	3,30	76,99

TABELA 17 – FATORES CITADOS COMO JUSTIFICATIVA POR QUEM MARCOU “SIM”
(continua)

Fator	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Ampliação do <i>network</i>	3	3,30	3,30	80,29
Desenvolvimento da capacidade de tomar decisões	3	3,30	3,30	83,59
Desenvolvimento de foco em resultados	3	3,30	3,30	86,89
Desenvolvimento da capacidade de negociação	2	2,19	2,19	89,08
VÁLIDO Aquisição de visão de mercado	2	2,19	2,19	91,27
Desenvolvimento de propensão a encarar desafios	2	2,19	2,19	93,46
Desenvolvimento de senso de urgência	1	1,09	1,09	94,55
Desenvolvimento da oratória	1	1,09	1,09	95,64
Desenvolvimento da proatividade	1	1,09	1,09	96,73

TABELA 17 – FATORES CITADOS COMO JUSTIFICATIVA POR QUEM MARCOU “SIM”
(conclusão)

Fator	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Desenvolvimento da capacidade de inovação	1	1,09	1,09	97,82
VÁLIDO Desenvolvimento de noções de gestão de pessoas	1	1,09	1,09	98,91
Aprendizado de técnicas de marketing	1	1,09	1,09	100,00
TOTAL	91	100,00	100,0	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Dentre os pesquisados que se sentem profissionais diferenciados por terem passado pela empresa júnior, o aprendizado em gestão foi o fator mais citado. Ao contrário do que poderia se pensar, portanto, não é o aprendizado por projetos que, para os pós-juniores, os faz acreditar que são mais competitivos que seus concorrentes. Embora a EJ proporcione um espaço para prática jurídica com clientes e serviços reais, é o desenvolvimento de competências relacionadas à gestão empresarial que, para os egressos, faz a diferença. Isso fica ainda mais evidente quando se retoma os dados constantes na Tabela 13. Segundo os pesquisados, foi o pilar de aprendizado por gestão que mais impactou a escolha de suas carreiras.

Cabe salientar, ainda, à luz da Tabela 17, outros fatores importantes citados pelos pós-juniores. Em segundo lugar nas indicações, aparece o desenvolvimento de liderança, competência essencial para que o estudante se torne um profissional de destaque no mercado. De acordo com o Planejamento Estratégico da Rede²³, os três eixos da vivência empresarial visam desembocar na formação de um líder

²³ BRASIL JÚNIOR, *op.cit.*, p. 13.

empreendedor, capaz de promover transformações, pensar diferente e inspirar pessoas.

A seguir, destacam-se as menções ao desenvolvimento da capacidade de trabalho em equipe e o aprimoramento do relacionamento interpessoal, que aperfeiçoam o potencial dos estudantes em estabelecer relações e produzir resultados em grupos de alto desempenho. Ainda em terceiro lugar, aparece o desenvolvimento de cultura empreendedora, outro pilar da vivência empresarial.

O eixo de aprendizado por projetos aparece colocado apenas em 4º e 5º lugares, com a menção à ampliação do conhecimento jurídico e ao desenvolvimento da capacidade de prevenção de problemas legais como fatores que levam os pós-juniores a se sentirem profissionais diferenciados.

Com a finalidade de investigar como o mercado recebe os egressos de empresas juniores, foi perguntado aos pós-juniores já formados se a passagem pela EJ já foi considerada como diferencial em algum processo seletivo do qual tenham participado. As respostas podem ser observadas abaixo:

TABELA 18 – A PASSAGEM PELA EMPRESA JÚNIOR JÁ FOI CONSIDERADA COMO DIFERENCIAL PELO MERCADO?

Resposta	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	25	75,75	75,75	75,75
Não	1	3,04	3,04	78,79
VÁLIDO Estou atuando no mercado, mas não participei de processo dessa natureza	7	21,21	21,21	100,00
TOTAL	33	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Conforme se observa nos dados acima, a maior parte dos ex-membros das EJs teve sua passagem pela instituição considerada como diferencial em algum processo seletivo do qual tenha participado.

É interessante pontuar que, dos 25 pesquisados que responderam “sim”, 21 estão exercendo a advocacia privada, demonstrando que a formação ofertada pela empresa júnior está em consonância com o que é esperado pelo mercado dessa carreira.

5.2 A PERCEPÇÃO DOS PÓS-JUNIORES QUANTO À CAPACITAÇÃO QUE RECEBERAM DA EMPRESA JÚNIOR

Os estudantes, ao ingressarem na empresa júnior, possuem expectativas quanto ao que essas instituições podem oferecer, sobretudo quanto à capacitação dentro dos eixos da vivência empresarial. Por isso, é importante captar a percepção dos pós-juniores quanto à correspondência das perspectivas que eles possuíam ao entrarem na instituição. Para tanto, foi questionado aos pesquisados se a EJ de Direito os tinha capacitado da forma que eles esperavam. As respostas seguem na tabela abaixo:

TABELA 19 – A EMPRESA JÚNIOR CONSEGUIU CAPACITAR O EX-MEMBRO DA FORMA QUE ELE ESPERAVA?

Resposta	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	77	75,50	75,50	75,50
VÁLIDO Não	25	24,50	24,50	100,00
TOTAL	102	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

A maioria dos pós-juniores, portanto, tiveram suas expectativas quanto à capacitação atendidas. Contudo, 24,50% dos pesquisados apontou uma frustração com a empresa júnior nesse sentido. Com o intuito de compreender o que levou

essa parcela dos egressos das EJs a marcarem a opção “não”, foi facultado que justificassem a resposta e 24 dos 25 pós-juniores o fez. As informações prestadas por eles podem ser conferidas na tabela abaixo:

TABELA 20 – FATORES CITADOS COMO JUSTIFICATIVA POR QUEM MARCOU “NÃO”
(continua)

Fator	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Esperava mais capacitação jurídica	8	33,33	33,3	33,33
Excesso de gestão em detrimento da realização de projetos	5	20,83	20,83	54,16
Limitações da EJ quanto à prospecção e captação de clientes	4	16,66	16,66	70,82
VÁLIDO Falta de engajamento com a EJ	2	8,33	8,33	79,15
A EJ não reflete um escritório modelo	1	4,17	4,17	83,32
Ficou pouco tempo na EJ	1	4,17	4,17	87,49
É muito cedo para avaliar	1	4,17	4,17	91,66

TABELA 20 – FATORES CITADOS COMO JUSTIFICATIVA POR QUEM MARCOU “NÃO”
(conclusão)

Fator	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Não poder atuar em demanda contenciosa	1	4,17	4,17	95,83
VÁLIDO				
Não soube opinar	1	4,17	4,17	100,00
TOTAL	24	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

Observa-se a partir do quadro acima que a maior parte dos pós-juniores que não tiveram suas expectativas de capacitação correspondidas apontou que esperavam da EJ mais capacitação jurídica. Outro fator apontado foi o excesso de atividades de gestão em detrimento da realização de projetos. Houve quem levantasse também as limitações quanto à prospecção de clientela como um elemento causador da frustração com a EJ no aspecto em apreço, já que elas dificultam a chegada de projetos e, por conseguinte, a capacitação jurídica.

Conforme se observa, a parcela significativa das insatisfações ocorreu no pilar de aprendizado por projetos, revelando que algumas EJs precisam buscar o equilíbrio, sobretudo, na relação entre gestão e realização de projetos, fazendo o primeiro ocupar sempre o lugar de suporte para viabilização do segundo.

Embora tenha sido citada em proporções bem menores, cabe trazer à baila a justificativa de um dos egressos de que a EJ não reflete um escritório modelo. Sobre esse aspecto, é importante colocar que empresa júnior não visa proporcionar ao estudante de Direito a experiência de passar por um escritório de advocacia em sentido estrito.

A empresa júnior é um espaço que, para além de ser um ambiente profissional, visa colocar o seu integrante em contato, através da vivência empresarial, com uma realidade formativa significativamente mais ampla, agregando elementos que podem não corresponder ao dia-a-dia de um escritório de

advogados, o que de fato, pode frustrar quem entra na instituição com a pretensão de ter essa experiência.

5.3 A EMPRESA JÚNIOR EM SUAS FALHAS E VIRTUDES

A busca pela visão dos pós-juniores sobre a empresa júnior foi encerrada com duas perguntas que questionavam quais seriam, na opinião deles, a maior falha e a maior virtude da instituição na formação do estudante de Direito. Não houve alternativas para marcação, mas espaço para escrita pelos pesquisados. As primeiras respostas a serem analisadas dizem respeito às falhas e podem ser observadas na tabela abaixo:

TABELA 21 – QUAL A MAIOR FALHA DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE DIREITO?

(continua)

	Falha	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
VÁLIDO	Excesso de gestão em detrimento da realização de projetos	15	14,71	14,71	14,71
	Falta de foco na realização de projetos	13	12,75	12,75	27,46
	Alta demanda de atividades	12	11,77	11,77	39,23
	Não poder atuar em demanda contenciosa	9	8,83	8,83	40,06

TABELA 21 – QUAL A MAIOR FALHA DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE DIREITO?

(continua)

	Falha	Frequência	Porcentual	Porcentagem	Porcentagem
				válida	acumulativa
VÁLIDO	Falta de capacitações para melhoria técnica dos membros	6	5,88	5,88	53,94
	Excesso de foco nas instâncias do MEJ	6	5,88	5,88	59,82
	Problemas com a atuação do professor orientador	4	3,92	3,92	63,74
	Limitações da EJ quanto à prospecção e captação de clientes	4	3,92	3,92	67,66
	Absorção dos estímulos do MEJ sem criticidade	4	3,92	3,92	71,58
	Pouca diversidade nas áreas de atuação	3	2,95	2,95	74,53
	Valorização da captação financeira em detrimento do aprendizado	2	1,96	1,96	76,49

TABELA 21 – QUAL A MAIOR FALHA DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE DIREITO?

(continua)

Falha	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Dificuldades com a formação de equipe	2	1,96	1,96	80,41
Distanciamento da linha acadêmica da faculdade	1	0,98	0,98	81,38
Não obrigatoriedade dos membros realizarem projetos	1	0,98	0,98	82,36
Ser a EJ encarada como empresa, ao invés de extensão universitária	1	0,98	0,98	83,34
Alta rotatividade de membros	1	0,98	0,98	84,32
Valorização da advocacia como profissão	1	0,98	0,98	85,30
Não contar como estágio curricular	1	0,98	0,98	86,34
Falta de suporte de ex-membros à EJ	1	0,98	0,98	87,26
Excesso de burocracia	1	0,98	0,98	88,24

VÁLIDO

TABELA 21 – QUAL A MAIOR FALHA DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE DIREITO?

(conclusão)

	Falha	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
	Não proporcionar experiência uniforme a todos os membros	1	0,98	0,98	89,22
	<i>Network</i> limitado ao MEJ	1	0,98	0,98	90,20
VÁLIDO	Falta de apoio da Universidade	1	0,98	0,98	91,18
	Muitas pessoas não conhecem o MEJ	1	0,98	0,98	92,16
	Não há falhas	4	3,92	3,92	96,08
	Não soube opinar	4	3,92	3,92	100,00
	TOTAL	102	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

As respostas dadas pelos pesquisados trouxeram uma ampla variedade de falhas, muitas delas representando problemas específicos de suas empresas. Mas alguns fatores merecem uma análise mais detalhada, sobretudo aqueles que se repetiram um maior número de vezes. O primeiro deles e alvo do maior número de citações é o excesso de atividades de gestão em detrimento da realização de projetos. Percebe-se uma conexão com outros dados já levantados anteriormente.

Conforme pode ser visto na Tabela 13, o pilar da vivência empresarial que mais impactou a escolha da carreira dos pós-juniores foi o aprendizado por gestão. Na Tabela 17 esse eixo aparece como o principal fator de diferenciação dos

egressos de uma EJ em relação a outros profissionais do mercado. Contudo, é possível notar que há um desnível entre expectativa x correspondência de expectativa quando se analisam as tabelas 4, 20 e 21. A aquisição de aprendizado prático por meio da consultoria jurídica ocupa o primeiro lugar na lista de expectativas dos estudantes ao ingressarem na EJ. O aprendizado por meio da gestão empresarial aparece apenas em quarto lugar.

Embora o aprendizado por gestão seja venha sendo, para os membros da empresa júnior de Direito, um diferencial em sua formação, ainda há um desequilíbrio em relação ao que é proporcionado quanto à capacitação por meio de projetos, o que quebra a expectativa inicial de parte dos estudantes. Esse desnível não só foi levantado na relação entre os eixos de aprendizado por projetos e por gestão, mas também quanto ao pilar de desenvolvimento de cultura empreendedora. O excesso de foco em instâncias do Movimento Empresa Júnior foi levantado como uma das falhas da EJ de Direito.

Como já apontado anteriormente, as instituições do MEJ são utilizadas como espaços de articulação da Rede, realização de *network*, capacitação dos estudantes e resolução de problemas compartilhados pelas empresas, de forma de estimular os valores do movimento e criar líderes empreendedores. A existência desses ambientes constitui uma das características mais interessantes do universo das empresas juniores, mas ela deve se manter equilibrada com as peculiaridades da área de formação do aluno. A aproximação com as diretrizes do MEJ não pode desvincular ou alijar o estudante da experiência do que é inerente à sua carreira, por meio da realização dos projetos.

Merece atenção, também, a alta demanda de atividades apontada como uma das falhas da empresa júnior de Direito. É certo que a vivência empresarial exigirá um nível razoável de dedicação dos membros à EJ, afinal, é uma instituição que, para funcionar, precisa que seus integrantes assumam sua gestão. Por isso, ela é organizada em setores, que visam não só sua administração, desde o aspecto estratégico ao operacional, como também a negociação e execução de projetos. Além disso, há a interface da atuação em eventos e instâncias do Movimento Empresa Júnior, que pode se dar com a participação nas assembleias ou em cargos executivos e eletivos das instituições. A atuação do estudante como membro de EJ

pode ser, portanto, bastante intensa. Os pesquisados que apontaram essa alta demanda de atividades como um problema indicaram a interferência negativa na vida acadêmica, atrapalhando as notas da Faculdade, a dificuldade de conseguir tempo para estágios e para dedicação à família e momentos de lazer. Por óbvio, esse cenário deve ser visto com ressalvas, já que a capacidade de organização do tempo e das tarefas deve pautar a atuação de um profissional.

Contudo, não deixa de chamar atenção a posição que esse assunto ocupa na lista de insatisfações dos pós-juniores. Esse cenário contribui para a constituição EJs formadas por membros mais novos no curso, quadro que foi constatado na Tabela 1, já que, em geral, possuem rotinas mais livres e flexíveis, dificulta o ingresso e permanência de estudantes já adiantados na graduação que precisam estagiar e daqueles que, independente do momento na Faculdade, precisam trabalhar para garantir seu sustento, o que pode criar um perfil elitizado de integrantes dessas instituições.

A impossibilidade de atuar em demandas contenciosas também foi apontada como falha da EJ de Direito por alguns pesquisados, entretanto, dificilmente a empresa júnior poderá lidar com esse tipo de demanda, já que a instituição preza pelo protagonismo dos estudantes na realização de sua atividade fim e estes não podem estar em juízo representando seus clientes.

Embora citados em frequência menor, a falta de capacitações para melhoria técnica dos membros e os problemas com a atuação do professor orientador merecem atenção especial, pois o que garante a capacidade de execução dos serviços pelos membros da EJ é o conjunto dos dois fatores. O aprimoramento teórico dos integrantes da instituição a respeito do que é oferecido no portfólio da empresa deve ser constante, para que se garanta não só a qualidade do serviço prestado, mas, sobretudo, o desenvolvimento dos seus associados. Nessa seara, entra também a orientação do professor. Conforme já mencionado, para além da supervisão dos trabalhos realizados, o papel desse profissional é pré-requisito fundamental para a possibilidade de cobrança pelos serviços prestados. Assim, a EJ precisa ser vigilante quanto à garantia da eficiência dos dois processos.

Ainda à luz da Tabela 21, percebe-se que as limitações quanto à prospecção e captação de clientela foram, mais uma vez, alvo de insatisfação dos pesquisados.

Conforme já abordado anteriormente, a atuação da empresa júnior é pautada na ética que guia o profissional da advocacia e, por isso, possui as mesmas restrições quanto à publicidade e captação de clientes decorrentes do Código de Ética da OAB. Assim, é desafio natural da EJ de Direito buscar alternativas para conquista de clientes de forma criativa e dentro dos preceitos que norteiam a profissão.

Por fim, cabe estabelecer uma relação entre dois fatores apontados pelos pesquisados: a absorção dos estímulos dados pelas instâncias do MEJ às empresas juniores sem a devida criticidade e a valorização da captação financeira em detrimento do aprendizado. Antes, porém, é preciso trazer à baila que as EJs são classificadas pela Brasil Júnior em clusters. A Confederação²⁴ os define da seguinte forma:

Os clusters representam os níveis de maturidade em que cada empresa júnior se encontra facilitando a identificação dos seus desafios (suas dores) e orientando, dessa forma, toda a estratégia da EJ para o mesmo foco, o alcance das metas estimuladas por ela.

São, ao todo, cinco clusters, e as empresas são alocadas através de um índice cujas variáveis são número de projetos, tempo médio de sua realização, total de membros da instituição e faturamento. Junto à clusterização da Rede, foram estabelecidas metas de faturamento para cada cluster, as quais são utilizadas como um dos parâmetros para mudança de nível. Caso a EJ consiga alcançar a meta anual, ela é chamada de “empresa de alto crescimento”. Aquela que conseguir chegar ao cluster 5, recebe a alcunha de “empresa de alto impacto”.

O fenômeno dos clusters e dos conceitos de alto crescimento e alto impacto tem gerado estímulos das instâncias do MEJ para as empresas cada vez mais direcionados ao faturamento dessas instituições e o resultado não poderia ser mais animador: o faturamento da Rede em 2017, conforme últimos dados disponibilizados pela Brasil Júnior, divulgado em novembro, superou os 16 milhões de reais, com uma média superior a 33 mil reais por EJ. Naquele mesmo mês, 224 empresas

²⁴ BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **Fundamentos dos Clusters**. São Paulo, p. 04, 2017.

juniores já haviam crescido 30% a mais do que no mesmo período de 2016 e se tornado de “alto crescimento”²⁵.

A indicação, por alguns pesquisados, da absorção dos estímulos dados pelas instâncias do MEJ às empresas juniores sem a devida criticidade e da valorização da captação financeira em detrimento do aprendizado como falhas da EJ de Direito na formação dos seus membros, acende o alerta para o lado negativo do fenômeno ora analisado. A empresa júnior é, antes de tudo, é uma associação civil sem fins lucrativos e não pode se deixar levar pela atraente atecnia que traz no seu nome. É preciso ter o devido cuidado para que a instituição cresça sem colocar o faturamento em patamar de prioridade e sem perder de vista o seu propósito educacional e sua missão de desenvolver seus integrantes.

As próximas respostas a serem analisadas dizem respeito às virtudes da EJ de Direito na formação do estudante. Assim como na pergunta anterior, não houve alternativas para marcação, mas espaço para escrita pelos pesquisados. Assim, segue tabela abaixo com sistematização das respostas:

TABELA 22 – QUAL A MAIOR VIRTUDE DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE DIREITO?

(continua)

Virtude	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Aprendizado por gestão	14	13,70	13,70	13,70
VÁLIDO Ampliação do horizonte profissional do estudante	13	12,75	12,75	26,45
Aprendizado por projetos	13	12,75	12,75	39,20

²⁵ BRASIL JÚNIOR, **Ebook de Resultados**, 2017. Disponível em <<https://drive.google.com/file/d/1NyyRTfB78ey8acS9FvGPDDSieVGsBQZL/view>>. Acesso em 14 de fev. de 2018.

TABELA 22 – QUAL A MAIOR VIRTUDE DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE DIREITO?

(continua)

Virtude	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Desenvolvimento de cultura empreendedora	9	8,83	8,83	48,03
Aproximação com o Mercado	8	7,84	7,84	55,87
Aprimoramento do relacionamento interpessoal	7	6,86	6,86	62,73
Desenvolvimento de liderança	6	5,88	5,88	68,61
VÁLIDO Incentivo para encarar desafios	5	4,90	4,90	73,51
Confere autonomia para tomada de decisões	5	4,90	4,90	78,41
Ampliação do <i>network</i>	4	3,92	3,92	82,33
Espaço para aprendizado por meio de erros	4	3,92	3,92	86,25

TABELA 22 – QUAL A MAIOR VIRTUDE DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO DO ESTUDANTE DE DIREITO?

(conclusão)

Virtude	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Desenvolvimento de pessoal e profissional	3	2,95	2,95	89,20
Foco em consultoria jurídica	3	2,95	2,95	92,15
Desenvolvimento da proatividade	3	2,95	2,95	95,10
VÁLIDO Multidisciplinariedade	2	1,96	1,96	97,06
Aprendizado em estratégia	1	0,98	0,98	98,04
Desenvolvimento da criatividade	1	0,98	0,98	99,02
Não soube opinar	1	0,98	0,98	100,00
TOTAL	102	100,00	100,00	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

O espectro de virtudes elencadas pelos pesquisados, assim como o de falhas, foi bastante amplo e engloba muitos traços da empresa júnior já abordados até aqui. Alguns deles foram escolhidos com maior ênfase pelos egressos das EJs de Direito. Dos quatro primeiros colocados, três foram menções diretas aos pilares da vivência empresarial. O item mais citado pelos pesquisados foi o aprendizado por gestão, confirmando, assim, sua posição enquanto protagonista na percepção, pelos pós-

juniores, do impacto da empresa júnior em sua formação. Aparecem, ainda, o aprendizado por projetos e o desenvolvimento de cultura empreendedora.

A ampliação do horizonte profissional do estudante também foi destaque dentre as virtudes apontadas pelos pós-juniores. A inserção da linguagem do empreendedorismo no cotidiano do membro de uma empresa júnior tende, naturalmente, a provocar uma mudança de *mindset* quanto ao leque de perspectivas profissionais que ele terá, afinal, a vivência empresarial na EJ de Direito não é só pautada no aprendizado prático por meio da prestação de serviços de consultoria e da gestão de um negócio, mas também no desenvolvimento de um tino empreendedor que estimule um comportamento disruptivo perante a carreira, receptivo a possibilidades diferentes de atuação e aberto a desafios.

Outro fator evidenciado pelos pesquisados, o qual merece realce, foi o aprimoramento do relacionamento interpessoal. Embora, em princípio, a advocacia pressuponha um trabalho autônomo e individual, a atuação em equipe é a base da vivência empresarial da EJ, já que a gestão da empresa é feita pelos próprios estudantes e esses têm que convergir opiniões e visões de mundo diferentes para o interesse do negócio, quando se trata de seu direcionamento estratégico, ou do cliente, quando se trata da discussão quanto à melhor solução para o problema por ele apresentado.

Essa atuação em conjunto desenvolve a capacidade de convívio com pessoas dos mais diferentes perfis e prepara o membro da empresa para que seja capaz de estar em qualquer organização, enquanto integrante de um grupo que busca um propósito em comum.

5.4 PÓS-JUNIORES NO PAPEL DE PROMOTORES DA EMPRESA JÚNIOR

Assim como a existência de clientes promotores da empresa é um excelente indicador de satisfação quanto ao serviço prestado, ter pós-juniores que indicam a experiência de uma EJ para outros estudantes de Direito revela que a instituição vem cumprindo com seu papel formativo e impactando a vida de seus membros, a ponto desses recomendarem a mesma vivência a outras pessoas.

A concepção de “pós-júnior promotor da EJ” aqui trabalhada é feita em analogia aos parâmetros do *Net Promoter Score (NPS)*, ferramenta a qual mede a satisfação dos clientes de uma empresa e divide-os em três tipos: detrator, neutro e satisfeito. O primeiro é aquele que está insatisfeito com o serviço prestado e, por isso, pode falar mal da empresa a outros potenciais clientes. O segundo está satisfeito com o resultado do serviço, porém, não encantado a ponto de garantir uma recomendação a outras pessoas. Já o último tipo possui alto grau de satisfação e pode promover a empresa espontaneamente quando há oportunidade

Desse modo, como forma de medir a satisfação dos pós-juniores quanto à experiência na empresa júnior, foi questionado aos pesquisados qual a possibilidade, numa escala de 0 a 10, de indicação da empresa júnior a outro estudante de Direito. As respostas podem ser observadas na tabela abaixo:

TABELA 23 – QUAL A POSSIBILIDADE DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO INDICAR A EXPERIÊNCIA DE UMA EMPRESA JÚNIOR A OUTRO ESTUDANTE DA ÁREA?

(continua)

Escala	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
10	68	66,67	66,67	66,67
9	9	8,83	8,83	75,50
8	10	9,80	9,80	85,30
7	8	7,84	7,84	93,14
VÁLIDO	6	4,90	4,90	98,04
	5	1	0,98	99,02
	4	0	0,00	99,02
	3	0	0,00	99,02

TABELA 23 – QUAL A POSSIBILIDADE DO PÓS-JÚNIOR DE DIREITO INDICAR A EXPERIÊNCIA DE UMA EMPRESA JÚNIOR A OUTRO ESTUDANTE DA ÁREA?

(conclusão)

	Escala	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
	2	0	0,00	0,00	99,02
VÁLIDO	1	1	0,98	0,98	100,00
	0	0	0,00	0,00	100,00
	TOTAL	102	100,0	100,0	

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

À luz da tabela acima, observa-se que a maior parte dos pesquisados, 75,50%, deram nota de 9 a 10 quanto à possibilidade de indicar a outro estudante de Direito a passagem por uma empresa júnior, o que expõe, de forma contundente, um alto grau de satisfação da maioria dos pós-juniores com a formação ofertada por ela.

O tempo em que o integrante fica na EJ tem direta ligação com a possibilidade de promoção da empresa perante outros estudantes, conforme pode ser observado na tabela abaixo:

TABELA 24 – COMPARATIVO: PERMANÊNCIA NA EMPRESA JÚNIOR x POSSIBILIDADE DE PROMOVER A EMPRESA JÚNIOR

(continua)

	Permanência na EJ	Até 6 meses	Entre 6 meses e 1 ano	Entre 1 e 2 anos	Mais de 2 anos
	10	1	7	28	32
VÁLIDO	9	0	3	4	2
	8	1	4	3	2

**TABELA 24 – COMPARATIVO: PERMANÊNCIA NA EMPRESA JÚNIOR x
POSSIBILIDADE DE PROMOVER A EMPRESA JÚNIOR**

(conclusão)

Escala	Permanência na EJ	Até 6 meses	Entre 6 meses e 1 ano	Entre 1 e 2 anos	Mais de 2 anos
7		0	6	2	0
6		1	3	1	0
5		0	1	0	0
4		0	0	0	0
3		0	0	0	0
VÁLIDO					
2		0	0	0	0
1		0	1	0	0
0		0	0	0	0
TOTAL		3	25	38	36

Fonte: Questionário aplicado a pós-juniores de Direito.

À luz dos dados acima, percebe-se que quanto mais tempo o membro fica na empresa júnior, maior é a probabilidade de indicação instituição a outro estudante, o que indica também um maior grau de satisfação com a passagem pela EJ. Esse fenômeno acontece porque quanto maior a permanência do associado, mais oportunidades ele terá de ocupar outros cargos de gestão, de integrar uma variedade mais ampla de projetos e de se engajar na Rede através da participação em corpo executivo de instâncias e eventos do MEJ, e ter, assim, uma vivência empresarial completa.

6 CONCLUSÃO

Através do presente Trabalho foi possível construir um mapa do impacto formativo da empresa júnior no estudante de graduação. A pesquisa aplicada aos pós-juniores demonstrou que, embora o maior interesse dos estudantes que ingressam na empresa júnior seja o aprendizado prático do que é visto em sala de aula por meio da realização de projetos, não é esse eixo da vivência empresarial que ocupa o posto de protagonista na formação do empresário júnior de Direito, mas o de aprendizado por gestão.

Conforme pode ser observado, o diferencial formativo, para o estudante de Direito que passou pela EJ, é a oportunidade de adquirir habilidades por meio da administração da instituição. Não obstante tenha a experiência com esse eixo sido considerada uma virtude pelos pesquisados, o desequilíbrio em relação ao aprendizado por projetos foi apontado como fator de insatisfação, já que quebra, de certo modo, a expectativa inicial do alunado que ingressa na empresa, proeminentemente, em busca de prática jurídica.

No campo da análise das repercussões da empresa júnior na profissão dos seus associados, há destaque para a advocacia privada, carreira preferencial não só entre os pós-juniores não formados, mas também entre uma maioria expressiva dos pós-juniores já formados. A vocação da empresa júnior para essa perspectiva profissional também ficou evidenciada ao se observar o comportamento daqueles mudaram de carreira após passarem pela EJ, já que parcela significativa migrou para a advocacia privada.

Cumprido destacar, ainda, a abertura do estudante à possibilidade de exercício da consultoria jurídica. Conforme visto nos dados trazidos neste Trabalho, a maior parte dos membros que passam pela empresa júnior considera a advocacia consultiva como uma opção de carreira, cenário fruto de uma formação fundamentada na prevenção de problemas e apresentação de soluções mais cirúrgicas e criativas, ao cliente, a fim de evitar que tenha surpresas jurídicas no desenvolvimento do seu negócio.

Contudo, apesar do foco na advocacia privada consultiva e na vivência empresarial, pode ser observado, à luz das respostas dadas ao questionário, que a

empresa júnior não rompe, em definitivo, com a influência das carreiras públicas no imaginário do estudante de Direito, já que a distribuição entre as perspectivas profissionais dos pós-juniores foi bastante equilibrada nesse sentido.

Dentre os pós-juniores que optaram pela carreira da advocacia privada, a maioria quer abrir seu escritório, porém, no universo daqueles que já estão exercendo a carreira, a maior parte dos que escolheram tal carreira para seguir não constituíram sociedade unipessoal de advocacia ou sociedade de advogados. Embora a EJ busque formar pessoas capazes de empreender, a fração preponderante dos seus pós-juniores que exercem essa profissão, conforme abordado neste Trabalho, ao chegarem no mercado, não conseguem converter esse aprendizado na abertura de um “negócio próprio”, o que demonstra uma lacuna entre o estímulo ao empreendedorismo e a capacitação adequada para superação dos seus desafios.

Há imperfeições no campo formativo da empresa júnior que precisam ser sanadas, de modo a equilibrar todos os eixos da vivência empresarial, sem perder de foco a na missão basilar da instituição: desenvolver estudantes por meio da realização de projetos. O resultado da mensuração do quantitativo de membros promotores da EJ, todavia, evidencia a satisfação dos pós-juniores com a capacitação recebida no seio da EJ e demonstra que, não obstante suas falhas e imperfeições, a instituição tem atendido, de modo geral, as expectativas dos estudantes.

A experiência do graduando de Direito na empresa júnior, ao proporcionar uma prática jurídica ampla e multidisciplinar, prepara seus integrantes para os desafios do mercado e forma profissionais com um olhar diferenciado perante as possibilidades da carreira, com postura humanística diante dos seus colegas e ética perante seus clientes, além de ser um celeiro de líderes comprometidos e capazes de mudar o país, a partir das habilidades adquiridas e valores compartilhados pelo Movimento Empresa Júnior.

REFERÊNCIAS

ABAGLIO, M. O. **Gestão por competências: ferramentas para atração e captação de talentos humanos**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2012.

BERTOZI, R. **Advocacia: as leis do relacionamento com o cliente**. Curitiba. Juruá, 2012.

BERTOZI, R. **A nova era das marcas jurídicas: como construir uma advocacia de sucesso**. Curitiba. Juruá, 2012.

BRASIL, Lei nº 10.406/2002: Institui o Código Civil. **Diário Oficial de União**. Poder Executivo, DF, Brasília, 11 de jan. de 2002.

BRASIL, Lei nº 13.267/2016: Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. **Diário Oficial de União**. Poder Executivo, DF, Brasília, 07 de abr. de 2016.

BRASIL, Resolução nº 09/2004: Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Direito e dá outras providências. **Diário Oficial de União**. Conselho Nacional de Educação, DF, Brasília, 01 de out. de 2004.

BRASIL, Resolução nº 02/2015: Aprova o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. **Diário Oficial de União**. Ordem dos Advogados do Brasil, DF, Brasília, 04 de nov. de 2015.

BRASIL, Resolução nº 03/2017: Altera o Art. 7º da Resolução CNE/CES nº 9/2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Direito.

Diário Oficial de União. Conselho Nacional de Educação, DF, Brasília, 17 de jul. de 2017.

BRASIL JÚNIOR. **Censo e identidade 2016.** Disponível em <<http://brasiljunior.rds.land/censo-identidade-relatorio-2016>>. Acesso em 19 de jan. de 2018.

BRASIL JÚNIOR, **Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ).** Disponível em <<https://www.brasiljunior.org.br/uploads/institucional/file/file/5/CNEJ.pdf>>. Acesso em 18 de jan. de 2018.

BRASIL JÚNIOR, **Ebook de Resultados,** 2017. Disponível em <<https://drive.google.com/file/d/1NyyRTfB78ey8acS9FvGPDDSieVGsBQZL/view>>. Acesso em 14 de fev. de 2018

BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **Fundamentos dos Clusters.** São Paulo, 2017.

BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **Planejamento Estratégico da Rede.** São Paulo, 2016.

BRESSANT, J.; TIDD, J. **Inovação e Empreendedorismo.** Porto Alegre, Bookman, 2009.

BRUNO, A. L. **Manual do Empreendedor.** Salvador. Infinita, 2010.

CARVALHO, R. F. B. **A importância da Empresa Júnior de publicidade na empregabilidade de seus alunos – um estudo de caso.** Dissertação do Mestrado

em Engenharia da Produção da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2003.

CHAVES, N. M. D. **Soluções em equipe: como desenvolver equipes de Melhoria Contínua e obter resultados para as pessoas e organizações**. 6ª edição, São Paulo, Falconi, 2011.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando as asas ao espírito empreendedor**. 2ª edição. São Paulo. Saraiva, 2007

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 4ª edição. São Paulo, Macron Books, 1993.

COELHO, F. U. **Manual de direito comercial: direito de empresa**. São Paulo, Saraiva, 2007.

DORNELAS, J. C. A.. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 3ª edição. Rio de Janeiro, Elsevier, 2008.

DUTRA, J. S. **Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo, Atlas, 2004.

FELDHAUS, D. C. **Planejamento estratégico em rede: criação e aplicação de um modelo na Brasil Júnior**. Trabalho de Conclusão de Estágio. Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2009.

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. **Manual de Direito Civil**. Volume único. São Paulo. Saraiva, 2017.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de Competência**. 2ª edição. São Paulo, Prentice Hall, 2007

LEITE, Emanuel. **O fenômeno do empreendedorismo**. 3ª edição. Recife, Bagaço, 2002.

LIMA, A. **A era do business jurídico**. Rio de Janeiro. Ferreira, 2011.

MATOS, F. **A empresa júnior no Brasil e no Mundo**. São Paulo, Martins Claret, 1997.

SCHEIN, E. H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo. Atlas, 2009.

VALADÃO JÚNIOR, V. M., ALMEIDA R. C., MEDEIROS, C. R. O. **Empresa Júnior: espaço para construção de competências**. Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 665-695, dez. 2014.

APÊNDICE A

Questionário aplicado aos pós-juniores de Direito

EMPRESAS JUNIORES DE DIREITO NO BRASIL: um estudo sobre o impacto dessas associações na formação do estudante e na sua colocação no mercado.

1) As informações coletadas neste questionário visam subsidiar Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Daniel Ribeiro dos Santos, estudante da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

2) OBJETIVO DA PESQUISA: traçar um panorama das repercussões da vivência empresarial proporcionada pela EJ na carreira dos estudantes de Direito.

3) Ao clicar em "enviar" ao fim deste documento, você expressa seu consentimento quanto à utilização e divulgação, no âmbito do TCC, das informações prestadas no questionário.

4) O nome do responsável pelas respostas deverá ser preenchido para fins de validação da pesquisa. Será preservado, contudo, o seu sigilo, sendo divulgado, no contexto do TCC, apenas os dados fornecidos a título de resposta às demais perguntas.

5) Em caso de dúvidas, você poderá saná-las entrando em contato através do e-mail danribeiro.daniel@gmail.com. Muito obrigado pela disposição e gentileza de responder este questionário.

*Obrigatório

1) Nome completo*

2) Qual empresa júnior de Direito você integrou?*

3) Em qual ano de curso você ingressou na EJ?*

- 1º ano (1º ou 2º semestre)
- 2º ano (3º ou 4º semestre)
- 3º ano (5º ou 6º semestre)
- 4º ano (7º ou 8º semestre)
- 5º ano (9º ou 10º semestre)
- 6º ano (11º ou 12º semestre)

3) Quanto tempo você ficou na EJ?*

- Até 6 meses
- Entre 6 meses e 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Mais de 2 anos

4) Você já formou no curso de Direito?*

- Sim
- Não

5) O que você buscava ao ingressar na EJ de Direito?*

- Adquirir aprendizado prático por meio da consultoria jurídica
- Obter conhecimento em gestão empresarial
- Realizar networking
- Participar de alguma atividade de extensão universitária
- Ter contato com ambiente profissional e experiência similar ao mercado de trabalho
- Desenvolver cultura empreendedora
- Outro: _____

6) Qual a carreira você pretende exercer ou exerce (caso já esteja formado)?*

- Magistratura
- Advocacia privada
- Advocacia pública
- Promotoria/Procuradoria
- Defensoria Pública
- Delegado de Polícia (Civil)
- Delegado de Polícia (Federal)
- Analista Judiciário
- Técnico Judiciário
- Magistério de Ensino Superior (somente)
- Magistério de Ensino Superior (cumulado com outra carreira escolhida acima)
- Outro: _____

7) Em qual(is) área(s) do Direito você pretende atuar ou atua (caso já esteja formado)?*

- Empresarial
- Trabalhista
- Penal
- Tributária
- Administrativa
- Ambiental
- Propriedade Intelectual
- Previdenciária
- Outro: _____

8) Caso você pretenda ou esteja advogando, qual tipo de advocacia gostaria de exercer ou exerce (caso já esteja formado)?*

- Advocacia contenciosa
- Advocacia consultiva
- Ambas as anteriores
- Não pretendo advogar/não advogo

9) Caso você pretenda ou esteja exercendo a magistratura, em qual dessas estruturas você pretende fazê-lo ou o faz (caso já esteja formado)?*

- Justiça Federal
- Justiça Estadual
- Justiça Militar
- Justiça do Trabalho
- Não pretendo exercer a magistratura/não exerço a magistratura

10) Caso você pretenda ou esteja exercendo advocacia privada, como deseja fazê-lo ou como o faz (caso já esteja formado)?*

- Constituirei/constituí sociedade unipessoal de advocacia
- Constituirei/constituí sociedade de advogados
- Integrarei/integro sociedade de advogados (enquanto associado)
- Integrarei/integro quadro de advogados de uma empresa privada (enquanto empregado)
- Não pretendo exercer/não exerço advocacia privada
- Outro: _____

11) Caso você pretenda ou esteja exercendo advocacia pública, qual cargo você pretende ocupar ou ocupa (caso já esteja formado)?*

- Procurador do Município
- Procurador do Estado
- Procurador de Autarquia/Fundação Pública Estadual
- Advogado da União
- Procurador Federal
- Procurador de Autarquia/Fundação Pública Federal
- Procurador da Fazenda
- Procurador do Banco Central/Agências Regulatórias
- Não pretendo exercer/não exerço advocacia pública
- Outro: _____

12) Caso você pretenda ou esteja exercendo carreira no Ministério Público, em qual dessas estruturas pretende fazê-lo ou o faz (caso já esteja formado)?*

- () Ministério Público Estadual
- () Ministério Público Federal
- () Ministério Público Militar
- () Ministério Público do Trabalho
- () Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
- () Não pretendo exercer/não exerço carreira no Ministério Público

13) A sua perspectiva de carreira jurídica antes de ingressar na EJ era diferente da que você decidiu seguir depois de passar por ela?*

- () Sim
- () Não

14) Qual?

15) Qual dos três pilares da vivência empresarial proporcionada pela EJ mais impactou a escolha de sua carreira?*

- () Aprendizado por meio da realização de projetos
- () Aprendizado por meio de práticas de gestão empresarial
- () Desenvolvimento de cultura empreendedora através do engajamento na Rede
- () A escolha da minha carreira não foi impactada por nenhum dos pilares da vivência empresarial proporcionada pela EJ

16) Caso você tenha escolhido algum dos pilares, como ele influenciou a escolha de sua carreira?

17) Caso a vivência empresarial proporcionada pela EJ não tenha impactado a decisão de sua carreira, a que se deve isso?

18) A EJ de Direito conseguiu capacitá-lo da forma que você esperava?

Sim

Não

19) Em caso negativo, quais situações/circunstâncias motivaram tal constatação?

20) A sua passagem pela EJ já foi considerada como diferencial em algum processo seletivo profissional do qual tenha participado? (caso já esteja atuando no mercado)*

Sim

Não

Ainda não estou atuando no mercado

Estou atuando no mercado, mas não participei de processo dessa natureza

21) Você se sente um profissional diferenciado por ter passado pela EJ de Direito?*

Sim

Não

22) Por que?*

23) De 0 a 10, qual a possibilidade de você indicar a experiência de uma EJ a um estudante de Direito?*

00

01

02

03

04

05

() 06

() 07

() 08

() 09

() 10

24) Qual a maior falha da EJ na formação do estudante de Direito?*

25) Qual a maior virtude da EJ na formação do estudante de Direito?*
