



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BOLSAS DE INICIAÇÃO
CIENTÍFICA**

PIBIC - CNPq - EAESP-FGV

**A INFLUÊNCIA DA EXPERIÊNCIA EM EMPRESAS
JUNIORES NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR**

Bolsista: *Fábio Luizari Artoni*

Orientadora: *Profa. Maria José Tonelli*

Outubro - 2001

*de acordo,
M. Tonelli.*

PIBIC – CNPq – EAESP-FGV

Projeto: A INFLUÊNCIA DA EXPERIÊNCIA EM EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR.

Fábio Luizari Artoni

Orientadora: Maria José Tonelli

Índice

Objetivos; 3

1. Como surgiu a Empresa Júnior da Fundação Getúlio Vargas; 4

2. Procedimentos para a coleta de Dados; 7

3. Discussão da Bibliografia; 11

4. Resultados das Entrevistas; 26

4.1 Alunos que possuem experiência em empresas juniores; 26

4.2 Alunos que não possuem experiência; 33

4.3 Profissionais envolvidos com o tema; 38

5. Resultados; 42

Anexo I – roteiro das entrevistas - 44

Anexo II – entrevistas - 47

Bibliografia; 76

Objetivos

A formação do administrador é tema constantemente discutido no meio acadêmico e, muitas vezes, a visão de profissional que as empresas possuem é diferente das instituições de ensino que, por sua vez, também é diferente da dos estudantes.

Segundo Zarifian (1998), as empresas tem alterado suas necessidades profissionais e cada vez mais exigem maior responsabilidade, autonomia e capacitação técnica do empregado, segundo o autor:

“É verdade que hoje em dia se pode constatar algumas evoluções na grandes empresas. Mais especificamente: (...)

– a introdução de um jogo mais dialético entre a qualificação do cargo e aquela do indivíduo. É o que quer indicar o uso da noção de competências. Entre estas, as competências ditas sociais (autonomia, comunicação, gestão...) introduzem, nos referenciais, capacidades que, em princípio, referem-se ao comportamento do indivíduo. Mas, na aplicação prática da noção, a tendência prescritiva continua amplamente em cena: não é ao indivíduo que se associam as competências de autonomia e de responsabilidade. A competência exigida pelo cargo continua a determinar a competência adquirida pelo indivíduo.” (Zarifian, 1998:21-23)

Com a certeza de que os administradores de hoje necessitam de habilidades e competências diferenciadas, vimos a importância de estudar a formação do administrador contemporâneo.

Este projeto de pesquisa teve por objetivo analisar a importância da experiência adquirida em uma empresa júnior para a formação do administrador. Pretendemos verificar se os alunos com experiência de, no mínimo, um ano de trabalho, em empresas juniores, teriam maior facilidade tanto para os processo seletivos como para sua adaptação nas empresas em que buscavam colocação.

Nossa hipótese era a de que a experiência em empresas juniores poderia propiciar uma condição diferenciada para o momento em que os estudantes de administração enfrentavam o processo seletivo, ou programas de trainee, no mercado de trabalho. Para isso tomamos como objeto de estudo os estudantes da EAESP/FGV que atuaram na Empresa Júnior - FGV ou na Júnior Pública – FGV da EAESP/FGV.

Trata-se, portanto, de uma amostra intencionalmente escolhida e que não reflete a totalidade das empresas juniores do país. Pretendemos com este trabalho explorar

como esta experiência poderia estar contribuindo para a formação profissional dos estudantes de Administração na EAESP/FGV, para, em trabalhos futuros, buscar outros dados deste tipo de experiência em outras faculdades de Administração.

Os resultados obtidos com esta pesquisa foram organizados nos seguintes tópicos:

1. Na primeira parte deste trabalho, apresentamos um breve histórico das empresas juniores no Brasil e na Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas;
2. A seguir, apresentamos os procedimentos de coleta de dados utilizados, tanto para as referências bibliográficas como para as entrevistas;
3. O item 3, apresentamos uma discussão da Bibliografia pesquisada;
4. Neste item, apresentamos os resultados das entrevistas;
5. Finalmente, fazemos uma discussão dos Resultados obtidos;

1. Como surgiu a Empresa Júnior da Fundação Getúlio Vargas

Conforme nos informa Teixeira (1993), a empresa júnior foi uma criação do Governo Francês, em 1967, como parte de um plano para incrementar a criação de novas empresas e renovar a economia daquele país. O objetivo era formar novos empreendedores com chances de se destacarem no mercado e reconstruir o sistema econômico, num período em que o país passava por um período recessivo. A proposta era incentivar jovens com boa formação acadêmica a criar empresas que prestariam serviços à empresas de médio e pequeno porte, experiência esta que acrescentaria habilidades práticas aos participantes, que teriam acompanhamento de profissionais na execução de cada projeto.

O projeto francês foi um sucesso a partir daí as empresas juniores se expandiram pelo mundo sempre com boa repercussão. Há pouco mais de 13 anos a Câmara de Comércio e Indústria Franco-Brasileira tomou a iniciativa de sugerir a implantação de associações semelhantes em universidades brasileiras. A Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas foi a escolhida para iniciar o projeto no Brasil por ser a escola mais antiga e tradicional do país, dando vida, em 1988, à Empresa Júnior - FGV. (Teixeira, 1993)

Conforme os dados que obtivemos junto à própria entidade, em 1994 foi criada também na EAESP/FGV a Júnior Pública - FGV, empresa júnior de consultoria

administrativa especializada nas áreas pública e do terceiro setor, vinculada ao curso de graduação em administração pública da EAESP/FGV.

A Empresa Júnior - FGV nestes 13 anos de existência se especializou em projetos de consultoria administrativa, atuando em áreas diversas como marketing, logística, recursos humanos e finanças entre outras, atendendo empresas privadas de médio e grande porte. Atualmente conta com cerca de 50 membros, que além de consultores exercem também atividades nas áreas internas da empresa organizando a gestão de projetos. A Empresa Júnior - FGV está internamente organizada da seguinte forma: presidência, vice-presidência administrativa, vice-presidência de consultoria e vice-presidência de projetos especiais. Os vice-presidentes atuam como diretores das áreas para as quais foram eleitos e tem mandato de 1 ano. Os cargos podem ser ocupados por alunos do curso de graduação em Administração Pública ou Administração de Empresas da EAESP/FGV.

Todos os anos há uma rotatividade nos membros da empresa de cerca de 30% dos consultores, dando assim oportunidade para os demais alunos interessados. Porém não é fácil fazer parte desta entidade, a cada processo seletivo aumentam os candidatos, sendo que a concorrência já chegou a quase 10 candidatos para cada vaga disponível. Esta empresa possui um processo seletivo rigoroso que busca candidatos com iniciativa diferenciada e com perfis mais próximos aos requeridos pelas empresas do mercado, processo este que inclui dinâmicas e entrevistas realizadas por uma consultoria externa à empresa.

Já a Júnior Pública – FGV, que conta hoje com cerca de 35 membros efetivos, está organizada em presidência e coordenadorias de área pública e da área social. Há também a coordenadoria geral que acumula as funções de recursos humanos e de auxílio à presidência. Na Júnior Pública - FGV também é permitido o ingresso e participação de alunos de ambas as especializações oferecidas na EAESP/FGV.

Registra-se aqui, como na Empresa Júnior - FGV, crescente número de candidatos às vagas do processo seletivo desta empresa, realizado semestralmente pelos próprios membros da empresa com orientação de professores da escola e que, além de candidatos com perfil voltado à sua área de atuação, busca alunos que possuam bastante idealismo e força para o trabalho.

Um fenômeno importante que vem ocorrendo nos últimos anos é que os candidatos e os aprovados para as vagas na Empresa Júnior - FGV e na Júnior Pública - FGV não são, em geral, os mesmos alunos. Isto nos indica que as empresas possuem diferenças marcantes quanto às áreas de atuação, já que ambos os trabalhos se

configuram como consultoria, mas que diferem quanto a atividade de seus clientes, isto é, setor privado ou setor público e terceiro setor. O crescente número de candidatos nos indica também que os alunos da EAESP/FGV vem aumentando sua iniciativa em busca de atividades extracurriculares e definindo sua área de exploração desde cedo.

Existem empresas juniores nos mais diversos cursos de graduação e desde sua implantação no Brasil este movimento vem crescendo rapidamente e tomando força. Hoje, no território nacional, são aproximadamente 500 associações civis sem fins lucrativos desde tipo. Outros índices que mostram o crescimento destas entidades são a FEJESP (Federação das Empresas juniores do Estado de São Paulo), entidade estadual e ativa, voltada à regulamentação do setor, tendo, inclusive, concluído recentemente o código de ética da categoria, e o ENEJ (Encontro Nacional das Empresas Juniores) que pretende discutir e compartilhar experiências destas empresas. Este ano (2001) o ENEJ foi realizado em Curitiba-PR e reuniu pelo menos mil empreendedores juniores.

A empresa júnior tem crescido rapidamente e com isso vem se tomando importante tema de discussão em órgãos como o Conselho Federal de Administração (CFA), o Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP) e ainda o Ministério da Educação (MEC), sendo que este último possui planos de tornar a existência de empresas juniores nas faculdades em quesito de avaliação do chamado "Provão", que qualifica cursos e instituições de ensino, o que justificam a realização da pesquisa, conforme nos informou Sônia F. Ferraz, conselheira do Conselho Federal de Administração.

2. Procedimentos para a coleta de dados

O procedimento de coleta de dados incluiu:

- a) A busca de referências bibliográficas;
- b) Realização de entrevistas com alunos que trabalharam em empresas juniores;
- c) Realização de entrevistas com alunos que não trabalharam em empresas juniores;
- d) Realização de entrevistas com profissionais ligados a área de recrutamento e seleção de estagiários e trainees;

A) Bibliografia

Para a coleta da bibliografia, conforme especificado na proposta inicial do projeto utilizou-se de 3 principais fontes de referências:

- Revistas da área de administração, como a Revista de Administração de Empresas - RAE, a Revista da Administração Contemporânea - RAC e a Revista de Administração da Universidade de São Paulo - RaUSP.

Nós selecionamos destas Revistas 7 artigos que estavam mais diretamente ligados para a nossa temática. A nossa busca concentrou-se nos últimos 10 anos destas revistas, mas encontramos também 3 artigos, que julgamos relevantes e que datam de 1967, 1974 e 1983.

- Anais do Encontro Nacional dos Pós Graduados em Administração - Enanpad.

Em relação aos Anais do Enanpad, foram pesquisados os artigos publicados desde 1990 até 2000, sob os temas "Organizações", "Recursos Humanos" e "Formação do Administrador", sendo que este último tema não constou nos encontros de 1998, 1999 e 2000. Desta pesquisa bibliográfica foram selecionados 9 artigos referentes ao tema.

- Proquest, como base de dados internacionais.

Para a pesquisa no Proquest, foram utilizadas as palavras chaves; "career", "business", "management", "university", "graduated" e "education", para a busca no Proquest. A partir desta busca, selecionamos apenas 2 artigos mais diretamente voltados ao tema.

B) Entrevistas

Fizemos as entrevistas com os alunos dos dois grupos, a partir de um roteiro de cinco perguntas básicas de caráter aberto e generalista. A partir destas perguntas do roteiro, outras perguntas eram acrescentadas no decorrer das entrevistas. As entrevistas foram gravadas, posteriormente transcritas e encontram-se em anexo. (Anexo II)

Para cada um destes grupos foi utilizado um tipo de roteiro nas entrevistas. Os roteiros encontram-se em anexo. (Anexo I)

Entrevistas com alunos que trabalharam em empresas juniores

Foram programadas entrevistas com alunos da EAESP-FGV que tiveram experiência de 2 semestres ou mais em qualquer uma das duas empresas juniores da referida instituição, que fossem graduandos em administração, entre 5° e 8° semestre.

Entrevistado / idade	sexo	semestre	Número de semestres em que atuou na empresa júnior (semestres)	Estágio atual	Setor de atuação da empresa	Tempo de trabalho no estágio atual (meses)
I / 21	F	8°	5	Logística	3° Setor	6
II / 20	M	7°	4	Marketing	Privado	9
III / 21	M	8°	5	Comercial	Ponto.com	8
IV / 19	M	6°	4	Mkt e Comercial	Privado	5
V / 21	M	7°	2	Consultoria	Privado	7

C) Entrevistas com alunos que não participaram de empresas juniores

Para os alunos que não tiveram experiência em empresas juniores e cursavam entre o 5° e 8° semestre do curso de administração, foram realizadas seis entrevistas agrupados em quatro subgrupos em função de suas características, uma vez que, apesar de não terem tido experiência com empresa júnior, estes alunos tinham, com exceção de um deles, experiências em outras atividades extra-curriculares. As tabelas a seguir utilizam os principais dados dos entrevistados.

Subgrupo 1

Entrevistado / idade	Sexo	Semestre	Não teve nenhuma experiência profissional antes da faculdade	Estágio atual	Setor de atuação da empresa	Tempo de trabalho no estágio atual (meses)
I / 22	F	5°		marketing	Privado	4

O entrevistado I além de não possuir nenhuma experiência em empresas juniores também não se envolveu com outras atividades profissionais antes do estágio, ou seja, durante o curso de graduação dedicou os primeiros anos apenas aos estudos.

Subgrupo 2

Entrevistado / idade	Sexo	Semestre	Tempo como Monitor (semestre)	Estágio atual	Setor de atuação da empresa	Tempo de trabalho no estágio atual (meses)
II / 20	M	5°	1	Administrativo	Privado/Banco	8

O aluno entrevistado II não teve experiência em empresa júnior, mas realizou monitoria durante um semestre na própria EAESP/FGV.

Subgrupo 3

Entrevistado / idade	Sexo	Semestre	Tempo de trabalho no Diretório Acadêmico (semestre)	Estágio atual	Setor de atuação da empresa	Tempo de trabalho no estágio atual (meses)
III / 21	F	6°	2	Consultoria	Privado	6
IV / 20	F	6°	1	Finanças	Privado	10

Os entrevistados III e IV trabalharam no Diretório Acadêmico da FGV, por um período mínimo de 8 meses antes de ingressar em empresas para estágios formais.

Subgrupo 4

Entrevistado / idade	Sexo	Semestre	Tempo de trabalho no Instituto Informática na Comunidade (semestre)	Estágio atual	Setor de atuação da empresa	Tempo de trabalho no estágio atual (meses)
V / 20	M	5°	1	Comunicação	3° setor	4
VI / 20	F	6°	2	Comercial	Privado / Indústria	8

Os entrevistados V e VI participaram de uma iniciativa estudantil que culminou na formalização de uma organização não governamental que ensina informática aos paulistanos de baixa renda, onde realizaram diferentes tipos de trabalhos, sendo desde monitores até coordenadores.

D) Entrevistas com profissionais

Além das entrevistas com os alunos realizamos mais duas entrevistas:

Uma com a diretora de uma empresa de recrutamento e seleção, que tinha contato com candidatos dos grupos anteriormente descritos.

A tabela abaixo mostra os principais dados da entrevistada.

Idade	Sexo	Função no empresa de recrutamento e seleção	Tempo de trabalho na área (anos)
42	F	headhunter e psicóloga	18

A entrevistada sempre trabalhou com recrutamento e seleção de estudantes e trainees, e hoje ela se dedica mais a clientes de maior valor, como algumas empresas multinacionais, ou com grande número de vagas. Acompanhou a entrevista sua assessora, também formada em Psicologia, e que atualmente assume o recrutamento dos clientes menores e com vagas de perfis mais definidos.

A outra entrevista foi realizada com a supervisora do Centro de Estágio e Colocação Profissional (CECOP) da EAESP-FGV, para obter suas impressões e avaliação sobre o tema em questão.

Idade	Sexo	Função no CECOP	Tempo de trabalho na área (anos)
46	F	Supervisora	6

A supervisora do CECOP – FGV anterior a esta atividade, já havia trabalhado na área de marketing e pesquisa salarial de uma multinacional.

Foram criados roteiros específicos para cada uma destas entrevistas, que também se encontram em anexo. (Anexo I)

3. *Discussão da Bibliografia*

O primeiro texto que selecionamos para discutir a formação do administrador, suas habilidades e ensino, data de 1967 e tem Guerreiro, Malferrari, Machline e Figueiredo como seus autores. Este texto estabelece um paralelo entre a Administração Pública e a Administração de Empresas e a separação de seu ensino, e é o primeiro texto da RAP - Revista de Administração Pública, que discute a formação do Administrador.

Os autores questionam a divisão dos cursos de Administração de Empresas e Pública indagando se realmente existem dois mundos distintos, o da *empresa privada* e o da *repartição pública*. Eles ainda levantam algumas críticas ao ensino da Administração, tanto de Empresas como Pública e mostram a necessidade de se regulamentar a profissão de administrador. Indicam ainda um grande desafio: o do desenvolvimento dos futuros administradores, já que estes devem ser mais que simplesmente técnicos e operadores.

De 1967 para cá, o ensino de Administração passou por várias mudanças. No Brasil existe hoje maior interesse pela Administração de Empresas. As inter-relações entre Administração de Empresas e a Administração Pública vêm crescendo cada vez mais, de modo que passa a ser exigido do administrador de empresas conhecimentos técnicos de administração pública e vice versa. Esse fato indica que há campo para ambos os cursos no Brasil, porém há também a oportunidade de desenvolvimento de um ensino misto, que relacione as técnicas dos dois cursos e forme um profissional generalista e capaz de ser competente em todas as situações que lhe forem apresentadas. De todo modo, a necessidade de discutir habilidades e competências do administrador é um tema que está presente há muito tempo que surge com as primeiras escolas de Administração.

Em 1983, com quase 30 anos de ensino de administração no Brasil, Motta realiza um estudo ligado a eficiência do ensino de administração nas universidades brasileiras.

O autor destaca que a falta de formação analítico-crítica de realidade é um dos principais problemas do método de ensino da administração no Brasil. Motta (1983) diz que é necessário um imediato envolvimento das escolas numa série política de treinamento continuado com objetivo de atualizar e aperfeiçoar o curso de administração no Brasil.

A importação do curso de administração dos Estados Unidos para o Brasil, sem uma adaptação, trouxe modelos nem sempre aplicáveis à realidade brasileira. Segundo o autor, os cursos já possuem defasagens, há ausência de tópicos ligados à dimensão

internacional da administração, em contraste com a realidade de uma economia absolutamente internacionalizada; são deixadas em segundo plano as disciplinas voltadas à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico ou mesmo às tecnologias alternativas que deveriam ser priorizadas.

A ausência de tradição de pesquisa é a causa da pobre produção teórica nacional que termina por configurar a instalação da crise na universidade.

Citando Covre, o autor tipifica sete tipos de profissionais formados no Brasil:

- *“Aluno - imagem positiva do administrador, pois é aspirante à administrador;*
- *Administrador em ascensão, profissional preocupado tanto com a empresa quanto com seu carreira;*
- *Administrador propriamente dito, profissional já bem situado na empresa que pode sentir a influência de sua formação teórica no dia-a-dia, na estrutura decisória e relacionamento com subordinados;*
- *Administrador deslocado, atua em pequena e média empresa mesmo tendo tido uma formação moderna;*
- *Administrador desajustado, é aquele que tem dificuldade em exercer sua função, ou por ter errado na opção de carreira, ou por falta de características específicas à atividade;*
- *Administrador tecnocrata ou de vanguarda, utiliza-se de sua formação e da experiência profissional na gestão e integração das pessoas na empresa;*
- *Administrador técnico, é externo a área burocrática, cercado-se de tarefas técnicas, que incluem a consultoria e a assessoria da empresa onde se encontra.” (Motta, 1983; pág. 54-55)*

Nestes tipos de administradores, o único que se aproxima da função estatal, cercado de política e de visão transformadora da realidade social, é o administrador – técnico, mas mesmo este se volta mais para a grande empresa privada, como todos os outros descritos. Esta observação nos leva a notar que as escolas brasileiras, claramente, não estão formando profissionais com conteúdo crítico e/ou aplicados à realidade brasileira.

Utilizando-se de sua experiência vasta como professor na graduação em administração, Motta defende que os maus administradores não são formados por emergirem de má formação de base, alienados à sociedade e seus problemas. O autor

afirma que geralmente os alunos que chegam à universidade são pessoas de alto senso ético e considerável sensibilidade e inteligência e que são desajustados quando apresentados à formação voltada exclusivamente ao grande capital.

Por fim o autor classifica o bom administrador como aquele de impulso renovador e bem equipado culturalmente, já a boa escola de administração é suficientemente flexível e diferenciada para desenvolver as mais diversas habilidades necessárias à formação profissional do administrador. Essa discussão, proposta pelo autor em 1983, continua sendo atual e pertinente nos dias de hoje, em razão das mudanças dos paradigmas internacionais econômicos, sociais, administrativos e políticos.

Fischer (1993) analisa algumas idéias que estão alterando estruturalmente os programas de ensino da administração. A autora propõe que para que possamos entender as mudanças no ensino, é necessário compreender as alterações na conjuntura brasileira.

No início da década de 60, com os acordos de cooperação firmados entre o Brasil e os Estados Unidos, detectou-se a necessidade de expansão do corpo de administração capaz de exercer liderança em programas de estímulo e apoio ao aperfeiçoamento social econômico. Com isso, acordos garantiram o investimento na intensificação e na gradual ampliação dos recursos educacionais de que o Brasil dispõe em matéria de Administração Pública e de Empresas.

A autora diz que entre, 1952 até 1963, muitos recursos foram destinados a este projeto. Nesta época, professores bolsistas foram enviados às faculdades americanas - além de alguns professores norte-americanos que, vindo ao Brasil, se responsabilizaram pela montagem dos programas. Deste esforço nasceram e se proliferaram cursos de administração pelo país. Posteriormente tiveram vida os cursos de pós-graduação.

Muitas mudanças ocorreram no cenário do ensino até que, nos anos 80, a Capes instituiu seu plano de ação voltado à formação de gerentes nacionalizados, ao contrário do que aconteceu com os cursos de pós-graduação até então em vigor, que formava estudantes no modelo "produto de exportação" norte-americano, e, portanto, fora do mercado brasileiro.

Este novo conceito de formação é de extrema importância quando vemos as diferenças entre as atividades brasileiras e as dos outros países. No Brasil, são constantes as profundas turbulências políticas; nas quais a crise não é um espasmo, mas uma constante, semelhante à dos demais países latino-americanos: *"O país requer*

administradores aptos a gerenciar a crise e garantir a democracia em uma economia moderna.” (Fischer, 1993 : 16).

Na intenção de agilizar o processo de adaptação do ensino de administração à realidade latino-americana, Fischer expõe possibilidades de programas possíveis de realização. Na sua opinião, seria necessário:

“a) surgimento de novos cursos de mestrado no Sul e Sudeste;

b) criação de novas áreas de ênfase nos mestrados existentes, como tecnologia, produtividade, meio ambiente e outras;

c) criação de pelo menos três novos cursos de doutorado no Sul, Sudeste e Nordeste do país, duplicação a oferta existente;

d) aumento do número de professores e alunos;

e) incremento da produção científica e técnica dos programas;

f) maior número de alunos titulado.” (Fischer, 1993, pág. 16 - 17)

A autora cita as avaliações da Capes, do CNPq e da Anpad, que indicam crescimento quantitativo e qualitativo no sistema e rápidas transformações estruturais nos cursos de Administração.

Fischer (1993) diz que, neste momento, com quase 50 anos de história de ensino de administração, muitos erros foram cometidos, com a vantagem do ensino nacional já ser suficientemente autônomo para receber, sem prejuízos, parcerias, inclusive internacionais, bastando que não se repitam os mesmos erros.

Visando a melhoria do curso de administração em todo o país torna-se necessária a pesquisa dos fatores que ainda lhes provem má qualidade e conseqüentemente a análise das necessárias alterações estruturais a serem realizadas.

Berndt (1996) compara os currículos mínimos dos cursos de Administração de 1966 e de 1993 e nos mostra que de fato pouca coisa mudou. Alterações nos nomes das disciplinas e algumas pequenas inclusões são notadas, porém a única mudança mais efetiva foi a redução da importância de área de Direito, diminuindo de três para uma matéria obrigatória à formação do administrador.

Berndt (1996) nos informa que os próprios autores responsáveis pelos currículos mínimos, Prof. Durmeval Trigueiro (1966) e Prof. Layrton Borges de Miranda Vieira

(1993), levantam em sua redação que o aspecto de maior importância neste quesito não é a lista das matérias obrigatórias e sim a metodologia que será empregada pela instituição quando no ensino destas matérias.

Utilizando-se de pesquisa realizada pela pelo CFA (Conselho Federal de Administração) em 1995, Berndt levanta os dez atributos do administrador considerados "muito importantes" pelo mercado:

- Responsabilidade;
- Liderança;
- Iniciativa;
- Capacidade de trabalho em equipe;
- Tomada de decisões;
- Criatividade;
- Comunicação pessoal;
- Honestidade;
- Autoconfiança;
- Planejamento.

Voltando-se aos recém formados o autor mostra uma pesquisa realizada por dois professores da USP em 1991, onde 60 formandos opinaram que os atributos mais importantes para a profissão de administrador são: capacidade analítica para resolver problemas, flexibilidade e capacidade de adaptação, capacidade de liderança, comunicação face a face, conhecimento do mundo dos negócios, tolerar pressões, autoconfiança/estabilidade emocional, maturidade para o comando, criatividade e trabalho em grupo.

Comparando as duas pesquisas, que tiveram base de dados bastante diferente, já que na pesquisa do CFA, os 747 respondentes eram administradores atuantes no mercado com idade média entre 39 anos, e, na pesquisa da USP, os respondentes eram jovens formandos do último ano, podemos notar que as habilidades citadas têm muito em comum; mais especificamente, são cinco os atributos presentes nas duas listas, considerando pequenas alterações de redação. São eles:

- Liderança;
- Trabalho em equipe;

- Criatividade;
- Comunicação pessoal;
- Autoconfiança.

“Uma definição para um administrador: uma pessoa com boa dose de autoconfiança, que ao exercer a liderança faz com criatividade e adaptando-se à mudanças com facilidade, sabendo trabalhar em equipe e comunicando-se bem.” (Berndt, 1996)

Buscando garantir o desenvolvimento das competências nos graduados em administração, Berndt (1996), baseando-se em pesquisa da Folha de São Paulo (1994), levanta a situação em que se encontra o acadêmico brasileiro, pouco dedicado, com funções fora da escola e sem o respeito dos alunos. Dia o autor que desde a aprovação do currículo mínimo de 1966 algumas iniciativas têm sido desenvolvidas e podem estar trazendo boas experiências aos administradores, suprimindo a deficiência acadêmica, como por exemplo, os estágios realizados em empresas parceiras, o incentivo à realização de pesquisas e as empresas juniores (grifo nosso), sendo esta última alternativa capaz de suprir uma das principais críticas aos cursos de administração, que é a sua falta de praticidade. Como veremos mais adiante, o resultado de nossas entrevistas, especialmente com a psicóloga headhunter, estas são habilidades que continuam a ser extremamente valorizadas pelos administradores.

Lovison (1992) inicia seu estudo com uma reflexão sobre o fenômeno da globalização e suas conseqüências para as empresas e os negócios em geral. Com as mudanças instaladas no ambiente administrativo esse passa a requerer transformação em seus profissionais e logo chegamos às instituições formadoras de administradores.

No Brasil a formação de administradores está voltada aos interesses do poder dominante e não às demandas sociais de capacidade gerencial de um país em desenvolvimento nem às exigências do progresso tecnológico. Em parte, a origem dessa falha é a própria origem do curso de administração no Brasil, que tem raízes americanas e que não sofreram adaptação à realidade brasileira até os dias de hoje, tema como já vimos, também foi tratado por Motta em 1983.

O curso de Administração, no Brasil, é acusado de má qualidade, por possuir metodologia diretiva, uma relação pragmática entre professores e aluno e, conseqüentemente, descomprometida com a transformação; professores mal preparados e/ou preparados no exterior; problemas de material (bibliotecas, casos) e

de infra-estrutura; recursos de ensino escassos e bibliografia predominantemente exógena.

Com a proposta de clarificar possíveis vinculações existentes entre o ensino de administração e as capacidades genéricas no contexto brasileiro ao longo do desenvolvimento nacional, Lovison realizou uma análise histórica, multidimensional, das condições e experiências gerenciais brasileiras e evidenciou profundas interconexões entre elas e a formação do administrador. Essas interconexões aparecem nos campos das transformações sociais, econômicas, política, culturais e educacionais ocorridas ao longo do processo de desenvolvimento nacional.

Por fim, a autora relaciona um núcleo de competências a serem desenvolvidas pelos administradores/gerentes:

– *“o domínio do “saber profundo” (sic) para garantir clareza conceitual de pressupostos que irão iluminar a sua prática, associados à capacidade metodológica de compreender a realidade, em seus distintos níveis, mediante a identificação dos múltiplos elementos que a constituem;*

– *o domínio de saberes específicos, ou seja, de tecnologias que lhe permitam a superação dos desafios cotidianos no que concerne à interdependência dos processos econômicos, políticos, sociais, tecnológicos e culturais;*

– *ênfase no desenvolvimento de um “agir assertivo” (lúcido, inteligente, criativo), inserido numa personalidade ética e madura, possibilitando-lhe superar com originalidade os desafios que as tendências globais de mudança no limiar do final deste século prenunciam.” (Lovison, 1992; pág 30)*

Lovison defende ainda a criação de um estilo de “gerência à brasileira” com consciência crítica e participação, baseadas sobre os princípios da totalidade e da dinamicidade dos fenômenos.

Castro (1974) discute em seu texto alguns problemas e dificuldades na preparação de administradores de empresas.

O autor mostra que os professores são despreparados, o material didático é ineficiente por se configurar em mera tradução dos materiais de literatura norte-americana, sem

adaptação à realidade brasileira além de o excesso de orientação prática dada no curso, sem o transporte deste para sua funcionalidade em um ambiente denso e complexo.

O autor diferencia os cursos práticos e teóricos. Os práticos usam o treinamento para técnicas e atividades, como montar um rádio, já os técnicos visam desenvolver a capacidade analítica, explicar certos esquemas de compreensão da realidade, criar hábitos de pensar rigorosos. A administração, segundo o autor, é um curso originalmente prático, porém atualmente tem-se dado especial cunho teórico à este curso por necessidade de formar administradores estratégicos.

Sobre os produtos dos cursos de graduação em administração, Castro (1974) defende que existem inúmeros tipos de administradores, que se distribuem por um contínuo que vai desde o técnico de administração até o "decision maker". O técnico de administração é aquele que aplica normas, cria rotinas, padroniza. Este é educado exclusivamente com prática e sem grande competência ou esforço. Já o administrador "decision maker" trabalha com incertezas e com a tomada estratégica de decisão, deve ter raciocínio, visão de conjunto, lucidez e perspicácia e, portanto, deve ser educado com maior número de disciplinas teóricas. Desta forma não nos é permitido selecionar os prodígios, diz o autor: *"Nossas lideranças emergirão naturalmente, na medida em que tivermos um ensino universitário de alta qualidade"*.

O autor propõe um estudo cuidadoso de montagem de cursos e da organização do material didático para reformar a graduação em Administração e apresenta os estudos de caso e os jogos de empresa como ferramentas desta reforma.

Vimos que o ensino da administração vem se alterando conforme muda o cenário mundial, porém este fenômeno não ocorre apenas no Brasil. Escolas européias e norte americanas mostram estar gradualmente alterando seus currículos, métodos e o treinamento de seu corpo docente. Além disso, têm se tornado uma tendência internacional o retorno dos profissionais já formados à universidade. Através de adaptações dos programas de MBAs, pós graduação e mestrados acadêmicos e empresariais, os executivos aplicam a idéia de necessidade crescimento constante do conhecimento. (Castro, 1974)

Como consequência das mudanças ocorridas no mundo do trabalho e os claros impactos sobre a estrutura de emprego e a definição das ocupações, Bastos (1997), levanta a importância das ocupações associadas com os processos de inovação tecnológicas e com formação técnica especializada. Diz o autor que estamos vivendo o

mundo da multifuncionalidade onde não basta ser apenas linear, há necessidade de saber fazer coisas.

Bastos (1997) afirma que a formação de habilidades básicas é útil para o manuseio das informações e do conhecimento. Flexibilidade, criatividade, adaptabilidade, visão abrangente e formação cultural passam a compor a representação do empreendedor ideal esperado dos novos profissionais.

É de extrema relevância, principalmente para os administradores, o processo de escolha profissional e o nível de comprometimento com a carreira, pois estes ajudarão, segundo Bastos, a configurar novos formatos de trabalho.

Bhagat (1999) desenvolve em seu texto quais são as barreiras que se impõe à carreira profissional e o gerenciamento dos recursos humanos. Utilizando-se da definição de London, o autor define as barreiras às carreiras profissionais como os eventos que possuem extremo potencial de afetar negativamente o progresso e a satisfação na carreira profissional.

São expostas três dimensões onde estas barreiras têm impacto: a transparência, que está ligada à compreensão individual das carreiras; os custos, que impactam nos fatores financeiros, emocionais e pessoais e, por fim, a segurança, que lida com a imprevisibilidade e a não possibilidade de controle das barreiras, que podem ressurgir a qualquer momento profissional.

Bhagat (1999) diz que uma mudança traumática na carreira acarreta impactos extremos no custo e na segurança individual do profissional. O autor mostra também que as barreiras podem ser consideradas de escopo subjetivo, pois têm efeitos diferentes e provocam reações individuais diversas dependendo do indivíduo.

O autor elenca estratégias que as pessoas podem empregar em suas carreiras para prevenirem-se de barreiras, ou seja:

1. *“mudança de carreira;*
2. *aprendizado constante;*
3. *estar preparado às mudanças de tecnologia e aos impactos de economia global, tanto em relação à carreira quanto à organização, e*

4. *assumir regras ativas no gerenciamento de sua carreira individual.*” (traduzido de Bhagat, 1999; pág 154)

Diante dos já discutidos novos paradigmas da administração, que põe numerosas empresas diante de testes de resistência, típicos de períodos de transição paradigmática, Martinelli (1995) estuda a utilização de um grupo-laboratório que pretende funcionar como auxiliar de formação-treinamento-pesquisa para os alunos da FEA-RP.

Este grupo, diz o autor, visa orientar “neo-paradigmaticamente” empresas novas ou existentes, na forma de consultoria prestada pelos alunos do curso de administração, orientados por professores que também estejam inseridos no novo paradigma da administração. É esperado como produto dessa experiência a disseminação de novas idéias, novos formatos e orientações da administração após as mudanças impostas pelo mundo. Martinelli mostra também que, com esta atividade, os estudantes podem ter a oportunidade de atuação prática junto à empresas da região.

A operacionalização desta empresa, chamada pelo autor de “meta-empresa” deve se constituir da dinamicidade que permita o atendimento e solução dos mais diferentes problemas em qualquer das fases da empresa.

Ainda que o autor não cite a experiência de empresa júnior, seu modelo para o desenvolvimento do aluno de graduação de Administração é bastante parecido com o modo de funcionamento das empresas juniores.

Enquanto experiências diferentes são criadas e testadas observamos o estágio curricular perder importância e espaço nas escolas de administração. O estágio, como oportunidade singular de exercício reflexivo da prática, defronta o estudante com o trabalho intelectual e o trabalho produtivo, fazendo-o viver no ambiente empresarial, com suas divisões de tarefas e metas produtivas. Baeta (1991) diz que o estágio pretende ajudar na formação de administradores com capacidade crítica e criativa, suprimindo assim um grande e antigo problema do ensino de administração (Motta, 1983), deixando os profissionais prontos para enfrentar diferentes problemas e propor soluções que não se encontram nos manuais ou livros texto.

O estágio complementa a formação acadêmica, permite que o aluno avalie a qualidade individual da formação que recebe, pois é no estágio que conseguirá sentir quanto foi desenvolvido em sua formação. É por essa razão também que o estágio deve ocorrer após dada uma certa base do curso de administração.

Baeta (1991) também analisa a Legislação do trabalho sobre estágio e recomenda que se torne o estágio um meio valioso de agregação de valor à formação, e que se criem normalizações que estreitem os laços entre empresa-escola-estagiário para que se aumente a qualidade e produtividade dos estágios.

Freitas "et al" (1994) retomam estudos para afirmar que os estágios curriculares nem sempre estão conseguindo proporcionar um conhecimento adequado aos alunos. Os autores analisam nesta pesquisa o estágio extracurricular por este ter maior oferta de vagas e maior demanda dos discentes.

Após destacar a importância do estágio curricular como complemento ao ensino da administração, os autores mostram as visões dos atuantes no estágio (a empresa, o aluno e a universidade). Segundo o autor, a universidade espera que o aluno desenvolva um conjunto de ações diversificadas que o capacite a conhecer a estrutura da empresa, sua organização, dinâmica de funcionamento e sistema de comunicação administrativa como um todo. Estas habilidades se traduziriam em visão ampla, capacidade de correr riscos e carisma.

Quanto aos alunos, estes estão sempre à procura de oportunidades de aplicar os conhecimentos estudados na universidade, colocar a teoria na prática.

Os autores mostram que há, portanto, necessidade de maiores estudos quanto à funcionalidade dos estágios e sua efetiva realização destas atividades.

Roesch (1992), no sentido de fortalecer o estágio frente às críticas apresentadas, mostra uma proposta sobre a elaboração de um projeto de estágio, discutindo assim uma forma para torná-lo mais produtivo e profissional.

Retomando às críticas ao estágio apresentadas por Freitas "et al" (1994), Roesch defende o supervisionamento das atividades de estágio pela escola, para que estas atividades acrescentem valor à formação acadêmica dos alunos, além de o estágio supervisionado se configurar como uma oportunidade para refletir, sistematizar e testar os conhecimentos teóricos e instrumentos discutidos durante o curso de graduação. Estas características aderem à definição de aprendizagem vivencial, definida por Kolb "et al" em 1990 e retomada aqui por Roesch.

As organizações, mostra a autora, também ganham com o estagiário, pois este resolverá inúmeros de seus problemas, além de testar modelos e instrumentos e replicar estudos realizados em outras organizações.

A eficiência do estágio, defende Roesch, é diretamente dependente da qualidade do projeto de estágio, pois este é que irá nortear as atividades tanto dos alunos-estagiários quanto das empresas. Este projeto tem três pontos principais que são: a escolha do tema, considerando-se a viabilidade deste e a relevância do mesmo à administração, a seleção da organização onde o projeto seria implementado, pois muitas empresas ainda não vêem seus benefícios com a presença de um estagiário em sua organização e por isso podem vir a impor resistências ao projeto e, por fim, o professor orientador, que assume a responsabilidade de acompanhar e orientar a construção do projeto e execução do trabalho.

Roesch conclui o seu trabalho afirmando que estágio com projeto bem desenvolvido é, em muitos casos, uma condição necessária para a aprendizagem das matérias desenvolvidas no curso, já os estágios sem organização, ou seja, sem projetos podem não acrescentar o necessário ao estagiário e à organização, por não ter foco.

Amorin "et al" (1995) procura confrontar as intenções legais e/ou pedagógicas do estágio com o perfil dos estudantes-estagiários, de empresas e de estágios, a fim de medir qual a real contribuição dos estágios à formação acadêmica e profissional do estudante de administração.

O estágio, por lei, tem função de proporcionar complementação do ensino e da aprendizagem, objetivando assim o treinamento profissional prático num ambiente de trabalho real. Em outras palavras, o estágio possibilita a aplicação prática dos conceitos estudados no processo de formação acadêmica.

Amorin "et al" cita muitos autores, entre eles Roesch (1992) e Silva (1994), que defendem a importância do estágio para a formação do administrador. A contribuição, porém, desta experiência para a carreira do estudante profissional, está diretamente ligada à qualidade das atividades desempenhadas no estágio.

Foi analisado o perfil dos estudantes estagiários através de questionários de 25 questões fechadas. Este perfil mostra que, em sua maioria, os alunos tinham idade até 22 anos (63,3%) e cursavam os 4 primeiros semestres do curso (54,1%). Estes estudantes foram, na maioria, levados a estagiar para adquirir experiência (83,5%), sendo que apenas 19,8% destes alunos utilizavam bolsa-auxílio para suprir necessidades financeiras como o sustento ou auxílio da família e para o pagamento do curso.

Já quanto à distribuição nas empresas, 68,9% dos estagiários estavam ligados a empresas de serviço, principalmente nas instituições bancárias (40,6%). Em 70,6% dos casos, o estágio oferecido foi extracurricular, isto se devendo ao fato de a demanda dos estágios ocorrer em sua maioria antes do sétimo período, quando o estágio é curricular.

Uma grave constatação do estudo é que 74,5% dos estagiários não recebem nenhuma forma de treinamento durante a realização do seu período de estágio nem mesmo especificação clara e precisa de suas atividades (52,7%).

Mesmo com todas estas contradições, 79,5% dos alunos afirmaram que o estágio contribuiu razoavelmente ou muito para sua formação.

Ao contrário da opinião dos próprios alunos estagiários, a pesquisa mostrou que o estágio não tem efetivamente atingido seus objetivos básicos relacionados à melhoria da formação dos alunos. Isto está intimamente ligado às atividades desempenhadas pelos estagiários, onde 80% são rotineiras, o que leva os alunos a não associarem o estudo teórico ao trabalho profissional, ocasionando assim piora em seu desempenho profissional.

Com a constatação de que os problemas não atingem apenas os estágios extracurriculares e sim também os curriculares, os autores propõem uma necessária reavaliação da função dos estágios como instrumentos de formação, especialização e treinamento do estudante a fim de que ele venha a contribuir de forma mais efetiva para a formação do administrador e que não seja apenas uma opção favorável às empresas que desejem cobrir lacunas no seu quadro de pessoal.

Uma alternativa diferente de complementação do curso de administração, citada por Berndt (1996), que pode agregar valor à formação do profissional, é o projeto das empresas juniores. Teixeira (1993) analisa o caso destas empresas juniores, e especificamente o da empresa júnior da PUC-MG.

A empresa júnior da PUC-MG foi criada em 1990 na cidade de Belo Horizonte, é uma associação civil sem fins lucrativos, constituída pelos alunos de administração e tem caráter de empresa real, pois possui diretoria executiva, conselho de administração e estatuto próprio. A empresa júnior da PUC-MG tem como fundamentos básicos os próprios princípios das empresas juniores, que são:

- *“Fornecer um complemento prático à formação teórica dos alunos;*
- *Desenvolver o espírito empreendedor, abrir espaço a novas lideranças, contatos entre empresários e acadêmicos;*
- *Proporcionar ao micro, pequeno e médio empresário um trabalho de qualidade e com preços acessíveis;*
- *Valorizar a instituição de ensino como um todo no mercado de trabalho em questão;*
- *Aperfeiçoar o aluno, afim de torná-lo um profissional altamente capacitado e competitivo no mercado de trabalho.” (Teixeira, 1993; pág. 102-103)*

Em sua pesquisa Teixeira procurou avaliar os resultados da empresa júnior da PUC-MG e compará-los com os objetivos da empresa propostos anteriormente, a seguir estão seus resultados:

- a) Quanto à estrutura organizacional foi detectado que a tomada de decisão não está institucionalizada na empresa júnior. Há problemas como ineficiência no processo gerencial, falta agilidade no processo de planejamento, inexistência de unicidade gerencial e, por fim, falta de uma efetiva integração entre as diretorias.
- b) Quanto à satisfação dos alunos o autor diz ser evidente a satisfação dos que participaram das empresas juniores. Estes alunos procuravam por aprendizado prático e tiveram esta oportunidade. Portanto as empresas juniores mostram fortes indícios de alcance dos objetivos que nortearam sua criação.

“... chegamos a conclusão de que O PROJETO EMPRESA JUNIOR afirma-se como necessário pois, é exatamente para melhorar a formação acadêmica dos alunos, que ele surgiu nas universidades e faculdades.”
(Teixeira, 1993)

Em avaliação estratégica Teixeira utiliza o conceito de tetraedro das políticas estratégicas das organizações, que é composto pelos conceitos de estratégia, estrutura, processo decisório e identidade. Através desta avaliação o autor afirma que a empresa júnior está passando por um processo de instabilidade em sua identidade e propõe reformas.

Consideramos que o administrador precisa, conforme colocado por Lovison (1992), Fischer (1993), Freitas "et al" (1994) e Bastos (1997), desenvolver habilidades como: visão ampla, segurança para correr riscos, relacionamento interpessoal, flexibilidade, criatividade, adaptabilidade, "saber profundo" e "específico", liderança, trabalho em equipe, autoconfiança e iniciativa.

Nosso objetivo neste trabalho foi verificar como a experiência de trabalho em empresas juniores pode ou não contribuir para o desenvolvimento de tais habilidades.

4. Resultados das Entrevistas

Apresentamos abaixo os resultados obtidos com as entrevistas realizadas. Os resultados serão apresentados na seguinte ordem:

- Alunos que possuem experiência em empresas juniores;
- Alunos que não possuem experiência em empresas juniores;
- Profissionais ligados à área.

4.1 - Alunos que possuem experiência em empresas juniores

Apresentamos a seguir os resultados obtidos com as entrevistas dos alunos que possuem experiência em empresas juniores. Para facilitar a apresentação, para cada pergunta do roteiro, trazemos uma síntese das respostas dos entrevistados.

1 – A experiência em empresa júnior contribui para a formação do administrador?

Todos os entrevistados responderam que acreditavam que sim, ou seja, que a experiência em uma destas empresas de fato contribuía para a formação profissional. Alguns entrevistados disseram já nesta questão que acreditavam não ser só as empresas juniores experiências importantes mas também uma das atividades que poderiam ser feitas para o complemento do ensino da administração.

Ainda na primeira questão os entrevistados listaram uma série de habilidades desenvolvidas segundo eles em sua experiência nas empresas juniores. As mais presentes nos questionários foram:

- o amadurecimento profissional e pessoal;
- a melhora do trabalho em grupo o que abrange o relacionamento interpessoal;
- o desenvolvimento da responsabilidade profissional;
- habilidade de coordenação tanto de suas próprias atividades como de pessoas subordinadas;
- abrangência do networking pessoal/profissional.

Os trechos transcritos a seguir, mostram mais claramente o teor das respostas.

"... você aprende muito de trabalho em grupo, em equipe. Você aprende a lidar com pessoas, e com uma organização, a lidar com os limites entre trabalho e vida pessoal." (entrevistado I)

"...esta competência de improvisar e conseguir mudar o caminho das coisas, se uma coisa não está dando certo, tentar por outro caminho. Acho que eu trouxe isso da Júnior. (...) É amadurecimento profissional. Mas pessoalmente eu também amadureci muito na Empresa Júnior. Com certeza, isto não é só por causa da Júnior, não sei te dizer qual o percentual da Júnior, mas foi grande." (entrevistado II)

2 – Fale especificamente sobre a sua experiência. Quais as atividades mais importantes?

Ao relacionar suas atividades muitos dos entrevistados que participaram de cargos de coordenadoria das empresas, referentes à diretoria, avaliavam tais experiências como as mais importantes ou que mais contribuíram para a sua formação.

Foi levantado também que estas posições são possíveis de serem atingidas com regularidade por todos os participantes das empresas juniores, pois compreendem não somente a direção da empresa, incluindo os cargos de presidência e coordenadores de área (que são eleitos e geralmente tem mandato de um ano), mas também os cargos referentes à coordenação dos projetos de consultoria, que são muitos e sua alocação depende apenas da experiência do consultor dentro da própria empresa.

As atividades destes cargos compreendem a avaliação das atividades do grupo, a responsabilidade pela qualidade dos projetos, pelo cumprimento do cronograma proposto, assim como pelo contato direto com o contratante dos serviços da empresa.

Outras atividades destacadas pelos entrevistados foram as apresentações de projetos e propostas, bem como de palestras dadas pela empresa. Os consultores atribuíram a estas atividades uma maior facilidade de relacionamento profissional tanto com os seus futuros superiores, dentro de empresas do mercado, como com clientes e demais stakeholders. Alguns dos entrevistados se disseram mais seguros na condução de apresentações de modo geral e na condução de reuniões.

O trecho transcrito a seguir exemplifica o teor das respostas obtidas.

"A mais importante (...), foi coordenar, não só como presidente da empresa, mas coordenar projetos de consultoria, por exemplo. Foi

complicado, porque por mais que o projeto seja da equipe, a responsabilidade final é sua, é você quem está assinando a proposta e o projeto, então queira ou não isso te traz uma responsabilidade muito grande. É lógico, aquele velho esquema de motivar, porque o projeto já tinha quatro meses, e você não pode dizer que está de "saco cheio", você tem que puxar a equipe. Foi o que eu mais aprendi." (entrevistado III)

3 – Quais habilidades utilizadas em seu trabalho atual você acredita ter trazido da empresa júnior?

Todos os entrevistados afirmaram que há habilidades desenvolvidas na empresa júnior que são utilizadas no estágio atual, porém muitos disseram que é difícil especificar estas habilidades por não terem desenvolvido somente atividades nas empresas juniores isoladamente. Portanto, de acordo com os próprios entrevistados não parece ser possível dizer que somente a experiência de empresa júnior ajudou na aquisição de competências e habilidades.

Os entrevistados que citaram habilidades específicas se referiram às seguintes:

- desenvolvimento do trabalho em equipe;
- conceitos de planejamento estratégico;
- expansão do networking;
- auto-confiança;
- maior visão de mercado;
- maior visão ética;
- amadurecimento.

O trecho abaixo transcrito exemplifica o teor das respostas:

"Trabalho em equipe, planejamento estratégico, porque tem algumas coisas que nós utilizávamos na júnior para fazer nosso planejamento estratégico e que eu consegui trazer os conceitos para dentro da empresa em que estou agora. Então, tive um trabalho de construir uma árvore, utilizando uma ferramenta de planejamento estratégico que eu já tinha um background da júnior, o que me ajudou a fazer este trabalho, foi muito mais rápido. Tudo isso me deu um jogo de cintura que eu utilizo bastante no meu serviço hoje em dia." (entrevistado I)

4 – Qual o diferencial que a empresa júnior te proporcionou?

Se de um lado, na primeira e na segunda questão, os entrevistados disseram que a experiência de empresa júnior foi relevante, por outro, nesta questão as respostas indicam que mais relevante é o perfil do aluno, independente das experiências e das atividades desenvolvidas na empresa júnior.

"Acho que é geral, não é particular de Empresas Juniores. Você veste a camisa, talvez porque você sente que realmente vai fazer a diferença, você sente que é importante, ou porque você encontra espaço para fazer coisas novas. Esses podem ser motivos para a pessoa se envolver, além do ambiente corporativo, se você se diverte lá dentro, se você se sente bem ali, você vai acabar vestindo a camisa. Acho que as Empresa Juniores não se diferenciam em nada das outras empresas. Tem um aspecto pessoal, mas acho que também depende das características da organização, as políticas de RH ministradas etc." (entrevistado IV)

Ainda assim, dizem que algumas habilidades foram desenvolvidas nas empresas juniores, por exemplo:

- segurança profissional;
- o amadurecimento;
- as relações interpessoais.

5 – Todos alunos que passam pelas empresas juniores se beneficiam igualmente?

Neste aspecto, três dos cinco entrevistados acreditam que não são todos os estudantes membros de uma empresa júnior que são beneficiados por esta experiência. E completaram a afirmação dizendo que para se beneficiar desta experiência depende unicamente do aluno, de sua vontade de aprender coisas novas, sua identificação com a empresa, além de sua motivação para os trabalhos que fará.

Este tipo de resposta reafirma a tendência apontada na questão 4, de que o perfil do aluno é um diferencial importante tanto para seu desenvolvimento quanto para sua aprendizagem.

Os outros dois entrevistados que afirmaram acreditar que todos os alunos que entram em uma empresa júnior são beneficiados admitem que este benefício tem níveis

diferentes para cada pessoa, dependendo da intensidade de seus trabalhos, mas acreditam que todos crescem. Estas respostas provavelmente são baseadas no fato de qualquer experiência, acrescenta algum valor ao perfil do universitário.

"Acho que todo mundo se beneficia um pouco. Lógico que se acontece algo diferente, pode ser a oportunidade que abre a sua vida, mas como toda oportunidade vai de cada um saber aproveitar ou não, saber se dedicar, se envolver. Então, é questão de aproveitar a oportunidade, mas que sempre se beneficia, acho que sempre." (entrevistado IV)

Outro aspecto importante discutido durante as entrevistas refere-se à atitude das pessoas que entram em uma empresa júnior, e ao grau de comprometimento que as pessoas assumem, ou a motivação com que elas desenvolvem trabalhos. Os entrevistados afirmaram acreditar que esta diferença é parte do perfil individual das pessoas, assim como sua identificação com a empresa, e por isso não é fácil prever quais pessoas irão se envolver mais ou menos com suas tarefas, além de parte da diferença ser da empresa, de suas políticas motivacionais entre outros fatores.

"Acho que Empresa Júnior é uma experiência muito pessoal. Toda empresa, mesmo fazendo-se de organizada, é uma zona; e a Júnior também, então, depende de cada pessoa, de sua iniciativa, de como ela se sente, do ambiente, de quanto aquilo faz sentido para ela, de quanto tempo ela tem para se dedicar a Júnior. É um trabalho voluntário. Existem pessoas que acham importante ganhar dinheiro e, então, não se encaixam; levam a Júnior como passatempo. Outras pessoas acreditam na missão da empresa e entram de cabeça, para fazer a diferença." (entrevistado I)

6 – Quais outras experiências você já teve? Comparando-as com a empresa júnior qual dessas foi mais importante?

Na maioria das entrevistas ficou explícito que todas as experiências quando executadas com motivação e iniciativa são válidas para a formação pessoal e profissional do administrador. Um entrevistado que morou fora do país por quatro anos com os pais, seis meses sozinho também fora do país, e participou de concursos com projetos individuais, ministrou aulas de línguas estrangeiras para executivos e teve a oportunidade de estudar "in loco" a política de países como Cuba diz que:

"É muito difícil comparar. Por exemplo, os EUA [referente a experiência de morar sozinha, 6 meses] me deram independência; a

Holanda [onde morou 4 anos com os pais] me fez aceitar a diferença entre as pessoas, culturas diferentes, opiniões diferentes, me fez abrir a cabeça; a Júnior me deu jogo de cintura, responsabilidade, me deu um pensamento administrativo. Então, são coisas muito diferentes. Todas me agregaram, pois a pessoa que sou hoje foi por causa de todas essas experiências, mas é complicado mensurar e especificar." (entrevistado I)

Sintetizando, podemos dizer que a experiência de estar participando de empresa júnior parece ter realmente acrescentado experiência profissional para os alunos que dela participaram. É bem verdade que muitos dizem ser complicado responder a esta questão pois não tem conhecimento de como seriam sem esta experiência, mas mesmo com uma análise totalmente subjetiva de suas vidas acadêmicas, os alunos acreditam que a empresa júnior é uma valiosa atividade para seu desenvolvimento profissional e pessoal, porém não é única, e isto se mostra presente principalmente na última questão apresentada, onde os entrevistados listaram as demais atividades desenvolvidas e seu desenvolvimento individual com cada uma delas.

Percebemos também pelas entrevistas (principalmente na questão cinco) que nem todos os universitários expostos a oportunidades de desenvolvimento, como intercâmbios e empresas juniores tem o mesmo nível de crescimento, já que parece que vários outros fatores influem para esta situação ser modificada.

A iniciativa do aluno é um fator que pode fazê-lo atingir melhores resultados, ou seja, pode levá-lo a um desenvolvimento mais rápido e produtivo, em qualquer experiência. Deste modo, como nos mostrou as entrevistas, podemos inferir que não são todos os alunos que passam por uma empresa júnior que adquirem experiências profissionais importantes, mas em sua maioria, eles estão expostos a uma situação real de trabalho e tendem a aprender com isso. Nós podemos considerar também que o aluno que tem a iniciativa de buscar trabalho na empresa júnior já é um aluno que está demonstrando uma atitude de interesse complementar ao curso em si.

Da análise da questão número dois, que relata a experiência individual do entrevistado na empresa júnior, em associação com as respostas da questão um e três, podemos inferir que um dos benefícios trazidos pela experiência em empresas juniores é a construção de extenso networking com professores e profissionais das mais diversas áreas de atuação que poderão no futuro representar oportunidades importantes, como estágios ou empregos. Sabe-se que quando o trabalho das empresas júnior é bem

feito o contratante tende a procurar seus futuros executivos dentro destas empresas ou até nas equipes dos projetos feitos para ele.

Além disso merece destaque a resposta de um dos entrevistados que leva em conta suas relações de trabalho dentro da empresa júnior, onde julga possuir fortes laços de amizade, como o seu principal braço de importantes relacionamentos profissionais do futuro, pois sabe que está em contato com as futuras lideranças de diversos setores da economia do país e estes serão sempre grandes contatos.

4.2 - Alunos que não possuem experiência em empresas juniores

Apresentaremos a seguir os resultados obtidos.

1 – Porque você não procurou trabalhar em uma empresa júnior? Você acha que ela poderia ter agregado algo diferente?

Grande parte dos alunos respondem ter tentado uma vaga em uma destas entidades, porém ao terem sido reprovados no processo seletivo buscaram outras atividades ou se voltaram para os estudos. Os entrevistados listaram ainda algumas habilidades que acreditam que poderiam ter desenvolvido em uma experiência em empresa júnior, como o amadurecimento profissional e a melhoria no relacionamento interpessoal profissional.

Ainda nesta questão vale destacar a resposta de um dos entrevistados que, após ter sido reprovado no processo seletivo das empresas juniores, desenvolveu um trabalho junto a um instituto, ligado a EAESP/FGV, voltado ao ensino de informática às classes sociais menos favorecidas, e se diz satisfeito por não ter tido a experiência na empresa júnior pois não se identifica com seus valores e acredita que todas as habilidades que ele deveria desenvolver na júnior foram bastante trabalhadas na outra atividade que realizou.

"... mas hoje vejo que não me faria uma pessoa melhor ou feliz, e vou explicar o porquê. A verdade é que não me identifico com os valores e com ambiente da Júnior (...), apenas acho que não me sentiria bem inserido naquele ambiente, e isso eu digo não porque eu ouço diversas coisas que não concordo a respeito da entidade, nos corredores da faculdade, mas sim porque a minha convivência com algumas destas pessoas me provaram isto...." (entrevistado V)

2 – Realizou alguma atividade paralela antes, durante ou depois da faculdade que tenha agregado experiência? Quais as atividades e o que elas te agregaram?

Um entrevistado realizou monitoria durante um semestre na matéria de contabilidade na EAESP/FGV, outro descreveu sua participação em grupos de estudos relacionados às matérias do próprio curso de administração além de as atividades curriculares normais. Alguns alunos participaram do Diretório Acadêmico da EAESP/FGV por períodos diferentes e com envolvimento diferenciado nas atividades realizadas. Já um

outro grupo de alunos se envolveu com o instituto Informática na Comunidade, organização não governamental, apoiada pela EAESP/FGV, que está voltada ao ensino de informática à paulistanos de baixa renda.

Quando questionados sobre a importância destas atividades para o seu desenvolvimento profissional, os alunos mostraram diferentes respostas. Os alunos que participaram do instituto ligado a FGV (entrevistados V e VI), relataram que sua experiência de trabalho voluntário, que se caracterizava em aulas de informática ministradas a população de baixa renda da cidade de São Paulo, era de grande importância para seu futuro profissional e pessoal. Foram citadas na entrevista o desenvolvimento da capacidade de trabalho em grupo e a compreensão de limitações, diferenças de opiniões e realidades.

“Outra coisa que desenvolvi muito foi trabalhar em equipe, principalmente no que se trata de saber ouvir para depois falar, respeitar e ter a percepção das opiniões e sentimentos dos outros, incentivar, discutir, argumentar, criticar, motivar etc. Na verdade, vejo que ganhei muita desenvoltura no que se refere ao trato com as pessoas, o que me fez perceber muitas coisas como ter tato, o que faz agir com muito mais facilidade, sempre procurando uma via que satisfaça todas as partes.”

(entrevistado V)

“Tudo isso tem me ensinado a lidar com as pessoas, lidar com as especificidades humanas, fragilidades de cada um de nós. Poder dar esperança a uma pessoa é muito gratificante. Este tipo de trabalho recompensa cada esforço dedicado, cada barreira, cada suor. Com certeza essa foi a atividade que mais agregou valor.” (entrevistado VI)

Já os entrevistados com experiência no diretório acadêmico da FGV (III e IV) afirmaram também terem aprendido muito quanto ao relacionamento interpessoal profissional, sendo que um dos entrevistados levantou ainda que a experiência de trabalhar em um ambiente com empecilhos sérios ao bom desenvolvimento de projetos, como a “bagunça organizada” do diretório acadêmico, era importante para o seu futuro, pois sabe que se conseguiu realizar algo no diretório acadêmico é porque tem muita vontade de realizar e por isso não sofreria em empresas do mercado.

“Foi uma experiência muito válida. O fato de trabalhar em um ambiente do tipo “bagunça organizada” me acrescentou bastante, pois sinto que depois de trabalhar no DA posso trabalhar em qualquer lugar. A

sensação de "fazer acontecer", mesmo com tantos empecilhos, como a desorganização, pouca infra-estrutura, dificuldade em conseguir recursos financeiros e falta de comunicação é recompensadora. Além disso, é preciso saber lidar com os "conflitos de interesses", pois qualquer Diretório Acadêmico é, antes de tudo, político." (entrevistado III)

O entrevistado II, que desenvolveu monitoria na própria faculdade, diz que esta atividade nada lhe acrescentou, apesar de na resposta seguinte ter afirmado que constar esta atividade em seu currículo o ajudou a ser selecionado no estágio em que se encontrava.

O entrevistado I disse que seis meses em outra faculdade, anterior ao curso atual de administração na EAESP/FGV, na qual participava de grupos de estudo intensivo, foi de valor para seu futuro profissional, além de citar os trabalhos de campo feitos para a própria faculdade como atividades onde adquiriu experiências de mercado, por ter tido primeiro contato com empresas na prática.

"Outra coisa que acho que nos agregou valor, foi nossa visita a uma empresa para fazermos um trabalho para a faculdade, já de administração na GV. Acho que esta proximidade do mundo real, esta quebra do medo inicial, e a necessidade de se portar como "executivo" em reuniões para conseguir boas informações são experiências importantes..."

(entrevistado I)

3 – Quanto as outras atividades extra-curriculares te ajudaram no seu trabalho atual (estágio)?

Entre os alunos que realizaram trabalho social voluntário um deles disse que a contribuição mais importante foi o relacionamento interpessoal que se adquire no voluntariado; outro disse que se tornou mais flexível para situações complicadas por já ter tido uma primeira experiência anterior.

Já entre os participantes do diretório acadêmico um apontou o "jogo de cintura" e segurança na tomada de decisões como habilidades desenvolvidas nesta experiência; já o outro entrevistado diz que o amadurecimento é a principal habilidade desenvolvida na experiência no diretório acadêmico.

O entrevistado II, que realizou monitoria, disse não ter desenvolvido nenhuma habilidade específica nesta experiência, disse apenas que esta o ajudou em sua

seleção para o estágio atual por constar em currículo. O entrevistado que não participou de nenhuma atividade extracurricular diz ter desenvolvido habilidades nos trabalhos da própria faculdade, como amadurecimento e aumento da iniciativa pessoal.

4 – Outras pessoas que você conhece se beneficiaram das mesmas atividades que você e/ou de empresas juniores?

Todos os entrevistados respondem que atividades de empresa júnior eram produtivas e enriquecedoras para seus colegas. Habilidades relacionadas à participação em empresas juniores foram: a capacidade de liderança, o trabalho em equipe, o desenvolvimento da habilidade de coordenar grupos e principalmente contato com empresas do mercado. Em relação às suas próprias atividades os entrevistados afirmaram conhecer pessoas que também se beneficiaram destas atividades.

Uma resposta que vale a pena ser destacada é a do entrevistado que acredita que toda experiência é geradora de benefícios à formação do aluno, independente de ela ser em uma empresa júnior ou em outra entidade.

“...qualquer atividade profissional é geradora de benefícios. (...), penso que sempre há algo para agregar e uma lição de vida para tirar. O que eu quero dizer é que, trabalhando em entidades como a Empresa Júnior, você aprende a lidar com situações que não se vêem na sala de aula como por exemplo: aprende-se a trabalhar com pessoas dos mais diversos valores e crenças; aprende-se a lidar com a pressão dos prazos e dos superiores; aprende-se a coordenar equipes e projetos; aprende-se a aprender e a ter uma visão crítica das coisas; aprende-se a discutir e argumentar; aprende-se a lidar com o medo do risco de suas ações; aprende-se a aceitar as críticas; aprende-se a ser mais organizado e a planejar melhor as tarefas etc”.

“Por fim, não se trata da Júnior. A verdade é que qualquer que seja a atividade profissional, seja remunerada ou não, aprende-se algo que pode ser útil no futuro.” (entrevistado V)

5 – Qual a competência que mais teve que desenvolver no estágio atual? Você acredita que teria sido possível desenvolver esta competência em outras atividades prévias a este estágio?

Os entrevistados dizem ser possível desenvolver qualquer competência em atividades prévias ao estágio.

Como habilidades mais necessitadas no atual trabalho, o grupo destacou diferentes competências, dentre elas estão:

- a capacidade de suportar níveis altos de stress;
- conhecimentos de informática;
- responsabilidade profissional;
- técnicas e segurança em apresentações;
- relacionamento interpessoal com superiores e subordinados;
- gerenciamento competente de informações.

O grupo que possui experiência em empresa júnior admite que as habilidades por eles desenvolvidas nesta atividade também podem ser desenvolvidas em outras atividades. Esta idéia é confirmada nas entrevistas com alunos sem experiência em empresas juniores, que citam muitas habilidades, por exemplo o relacionamento interpessoal e o trabalho em grupo, desenvolvidas em outros tipos de experiências extracurriculares.

O grupo que não possui experiência em empresa júnior, por sua vez, admite que poderia ter desenvolvido habilidades diferentes e até mais voltadas ao futuro profissional se estivessem em uma empresa júnior. É o caso do amadurecimento profissional, que foi citado por 100% dos entrevistados que trabalharam em uma empresa júnior como uma habilidade desenvolvida, mas que citada pelo grupo que não participou de empresas juniores, ainda que fora a primeira habilidade vista como necessária ao futuro profissional.

O ponto principal que deve ser destacado é a valorização, por ambos os grupos de alunos, e também pelos profissionais entrevistados, da iniciativa do aluno de graduação de buscar atividades extracurriculares para complementar seu curso e enriquecer seu currículo ainda mais.

4.3 - Profissionais selecionados

Como foram utilizados roteiros diferentes para cada uma das entrevistadas pela sua diferença de atuação, as entrevistas serão discutidas separadamente.

Resultado da entrevista com a coordenadora do CECOP

1 - Quando questionada sobre a diferença entre os alunos que tem experiência em empresas juniores e os que não possuem esta experiência, a entrevistada afirmou que algumas empresas consideram que os estudantes que participaram de empresas juniores já desenvolveram uma série de atividades interessantes e, portanto, já tem desenvolvidas algumas habilidades requisitadas por estas empresas. Esta experiência não é fundamental para o candidato, mas pode ajudar bastante como fator incremental. Hoje muitas das empresas levam em consideração a experiência em empresas juniores, assim como de outras entidades universitárias que lhe permitam um real desenvolvimento.

2 - Na segunda questão feita, foi pedido para a entrevistada discutir a importância de outras atividades para a formação dos alunos e conseqüente colocação profissional dos mesmos. Ela declarou que todas as atividades extra-classe, sejam elas de monitoria, de intercâmbios ou empresas juniores tem sua importância reconhecida pelo mercado, pois este, como candidatos a primeira vaga de estágio, não têm nenhuma experiência profissional que possa destacar seu currículo, e portanto este deve ser feito com outras atividades. A entrevistada disse ainda que mesmo viagens de turismo podem ser consideradas experiências válidas em razão de colocarem o candidato exposto a novas culturas, fato importante para empresas multinacionais.

Além das viagens, para estudos e turismo, as monitorias e as empresas juniores, a entrevistada acrescentou os estágios no Laboratório de informática da universidade, LEPI, como uma atividade importante, destacando que algumas empresas requerem estes alunos por apresentarem alto nível técnico em computação, ainda que este número venha caindo em razão do desenvolvimento de outros cursos mais específicos da área, como a engenharia da computação.

3 - Questionada sobre a sua opinião pessoal em relação a diferença entre os alunos que tem e os que não possuem experiência em empresas juniores, a entrevistada disse que os alunos que já participaram destas atividades tendem a apresentar maior maturidade, desenvoltura, trabalho em grupo melhor desenvolvido, além de entrarem mais confiantes em um processo seletivo. Já os alunos que nunca tiveram estas

experiências são mais receosos e tímidos, até porque aqueles que estão em uma empresa júnior, ou por elas passaram, já tem, no mínimo, a experiência de ter passado por um processo seletivo anterior à seleção de estágio.

4 - Sobre como o estudante pode diferenciar seu currículo profissional durante o curso de graduação, a entrevistada mostrou que são importantes experiências diversas em diferentes áreas, como por exemplo, dois ou três estágios durante o curso regular de graduação. Tais experiências tendem também a ajudar os estudantes a definirem sua área de interesse.

A entrevistada citou ainda os intercâmbios via AIESEC (entidade internacional, associada a FGV, que promove estágios remunerados no exterior) ou os realizados pela própria EAESP-FGV como atividades valiosas e que, havendo possibilidades, devem ser desenvolvidas. Além disso, os trabalhos voluntários têm sido mais valorizados por algumas empresas por ser uma forma das empresas analisarem a responsabilidade social de seus candidatos.

É acrescentado também pela entrevistada que a maioria das empresas não buscam mais alunos unicamente com notas formidáveis e sim alunos "multiativos", que tenham desenvolvido atividades extras junto ao estudo teórico.

"As pessoas de multiatividades demonstram que, além de estudar, conseguem realizar outros interesses. Para a empresa, não interessa aquele aluno puramente nota 10, e sim aquele que consegue conciliar ser bom aluno, um estágio, um hobby, um esporte, entre outros."

5 - Questionada sobre a interferência negativa das atividades extracurriculares no estudo dos alunos, a entrevistada se diz incapaz de mensurar tais características pois cada estudante se apresenta um caso diferenciado, mas descreve que apenas em casos de envolvimento extremo com as atividades extras o desempenho acadêmico tem sido afetado.

A coordenadora do CECOP é favorável ao desenvolvimento de atividades extracurriculares desde que desenvolvidas com responsabilidade, priorizando, sobretudo, as atividades referentes ao curso de graduação.

Resultado da entrevista com a Headhunter

1 - Quando questionada em relação às habilidades importantes a um estudante de administração que busca uma vaga de estágios a entrevistada relacionou 2 características como as mais importantes a serem desenvolvidas:

- o trabalho em equipe;
- comunicação: o escutar e o falar, que devem torná-lo competente em relacionamento interpessoal, estruturação de idéias e expressão.

2 - Quanto as diferenças existentes entre os candidatos que possuem e os que não possuem experiências em empresas juniores, a entrevistada levanta que estes podem ter desenvolvido habilidades importantes para a sua colocação profissional, mas que isso não advém apenas das empresas juniores, inúmeras outras atividades podem trazer os mesmos benefícios, desde que sejam realizadas com motivação e vontade de crescer. Maturidade e maior desenvoltura são habilidades possíveis de serem desenvolvidas em experiências como em empresas juniores.

É motivo de destaque também que os alunos que participam de empresas juniores já passaram por um processo seletivo prévio e que portanto devem possuir um perfil empreendedor, vontade de se desenvolver profissionalmente, além de iniciativa diferenciada.

3 - Questionada sobre outras atividades extracurriculares, a entrevistada voltou a responder que todas as experiências extracurriculares podem acrescentar valor ao perfil profissional do administrador, desde que sejam realizadas com motivação. O intercâmbio especificamente tem sido considerado pela necessidade do domínio da língua estrangeira, porém como experiência completa o aluno tem que saber utilizar esta oportunidade e se desenvolver.

A headhunter explicita que nenhum candidato é atualmente selecionado unicamente por seu currículo e sim pelo que ele demonstra durante o processo seletivo, que pode incluir dinâmicas e entrevistas, ou seja, o candidato terá que demonstrar que as atividades expressas em seu currículo foram aproveitadas:

"Em suma, todas as atividades extracurriculares quando realizadas objetivando-se o desenvolvimento do aluno são válidas, até porque mostra uma iniciativa diferenciada, e distingue-se estas atividades nas dinâmicas

e entrevistas, já que o currículo apenas nos sinaliza, mas não aprofunda seu desenvolvimento."

4 - Quando perguntada sobre sua opinião pessoal sobre a diferença dos alunos em relação às suas experiências em empresa júnior, a entrevistada acredita que os que passaram pelas empresas juniores tiveram uma chance de se desenvolver que pode ou não ter sido aproveitada e diz que este aluno será cuidadosamente analisado no processo para a detecção das habilidades desenvolvidas.

É colocado ainda que para os estudantes que almejam sucesso profissional, complementar os estudos com atividades extras é importante e recomendável.

5 - Na última questão foi pedido a selecionadora para descrever atividades que poderiam diferenciar um aluno durante sua vida acadêmica, e ela destacou a iniciativa de realização, como o fator mais importante para o desenvolvimento do aluno.

A headhunter, assim como a coordenadora do CECOP, se mostrou favorável as atividades desenvolvidas em empresas juniores, mas enfatizou que estas atividades revelam a atitude de ter iniciativa durante o curso de administração.

Ambas as profissionais entrevistadas portanto se uniram no ponto de vista de o desenvolvimento de habilidades depende da motivação e empenho intrínsecos aos alunos.

5 - Resultados

De acordo com a bibliografia (Berndt, 1996; Lovison, 1992; Teixeira, 1993; Bhagat, 1999) e de acordo com as entrevistas com a coordenadora do CECOP e com a headhunter, que diz que trabalho em equipe e comunicação, que compreende tanto as relações interpessoais como a capacidade de persuadir, uso da fala e da escuta, podemos considerar que a experiência em empresas juniores pode contribuir com o desenvolvimento de tais habilidades.

Por outro lado, experiências como o intercâmbio, as monitorias e os trabalhos voluntários, são alternativas reconhecidas para o desenvolvimento de um administrador competente e complementos necessários ao curso de administração, já que possibilitam o desenvolvimento de habilidades consideradas necessárias tais como: iniciativa, amadurecimento pessoal e domínio de língua estrangeira. É recomendável, portanto, que estas atividades sejam encaradas com maior seriedade tanto pelos alunos que as desenvolvem como pelas instituições que as propiciam e incentivam, pois desta forma estará se incentivando a melhora do ensino da administração em geral.

Na discussão da bibliografia vimos também que o ensino da administração não se mostra voltado ao mercado interno e sim ao norte americano. Ressaltava-se a importância de desenvolver um modo de gerência brasileiro, que pode ser criado quando nossos futuros administradores forem incentivados a atuação no nosso mercado.

Sobre esta questão, podemos nos perguntar se as empresas juniores podem servir como laboratórios de ensino de gestão empresarial "abrasileirada", pois os graduandos estarão desde muito cedo em contato com o mercado real brasileiro, buscando soluções que fogem dos ensinamentos teóricos e desenvolvendo habilidades requeridas por este específico mercado.

Quanto à melhoria do desempenho dos alunos que fizeram empresa júnior nas seleções para vagas de estágio e trainee, pudemos perceber que esta experiência pode ser decisiva, caso os estudantes tenham feito de suas estadas nas empresas um estágio voltado ao desenvolvimento pessoal e profissional. Se o estudante teve iniciativa e motivação para o desenvolvimento de atividades dentro da empresa júnior, este certamente foi acrescentado de novas habilidades, as quais serão mostradas nos

processos seletivos e o diferenciá-ção, marcando assim como real a influência das empresas juniores na colocação profissional dos graduandos.

Em relação a contribuição das empresas juniores à formação do administrador acredito ter ficado claro que estas experiências certamente acrescentam habilidades e competências aos futuros executivos, porém ainda nos resta conseguir delimitar quais são estas habilidades e em qual intensidade cada indivíduo as desenvolve.

É necessário destacar também que a empresa júnior não é a única experiência que possibilita esta diferenciação no processo seletivo e que nem todos os alunos que possuem experiências em empresas juniores possuíram a motivação e iniciativa necessária para o seu destaque.

Anexo I

Roteiro de entrevista para alunos com experiência em empresas juniores

Dados pessoais:

Experiência em Empresa Júnior:

Trabalhos após a experiência em empresa Júnior:

Outras experiências profissionais:

Outras experiências que contribuíram para a sua formação:

A Empresa Júnior contribui para a formação do administrador?

Fale sobre a sua experiência na Empresa Júnior.

Quais atividades foram mais importantes para a sua formação?

Como é seu trabalho atual?

Em que a Júnior ajudou no seu trabalho atual?

Você acha que todo mundo que participa de uma Empresa Júnior se beneficia como você?

Quais foram e quanto as outras experiências profissionais contribuíram para sua formação?

Roteiro de Entrevista para os alunos sem experiência em empresas juniores.

Dados Pessoais:

Porque não teve a experiência de trabalhar em uma Empresa Júnior?

Você acha que esta experiência poderia ter agregado algo diferente?

Fez alguma outra atividade paralela, antes, durante, ou depois da faculdade que tenha agregado experiência? Quais as atividades e o que elas te agregaram? (Exemplo: morar fora, D.A., intercâmbio,...)

Quanto estas outras atividades te ajudaram no seu trabalho atual (estágio)?

Outras pessoas que você conhece se beneficiaram das mesmas atividades que você e/ou de experiência em Empresas Juniores?

Qual a competência que mais teve que desenvolver no estágio atual? Você acredita que teria sido possível desenvolver esta competência em outras atividades prévias a esta experiência?

Roteiro de Entrevista com Profissionais

CECOP

Dados Pessoais:

Qual a diferença entre o aluno Ter experiência em Empresa Júnior ou não, para estágio?

Qual a importância de outras atividades? Quais outras são mais importantes, reconhecidas como ponto positivo?

Você vê diferença entre alunos que fizeram Empresa Júnior e alunos que não fizeram?

Como alunos podem ou não se diferenciar fazendo Empresa Júnior ou outra atividade?

Headhunter

Trabalho atual:

Experiência na área:

Dados Pessoais:

Quais as habilidades mais importantes para o administrador?

Existe diferença entre o candidato a estágio que tem experiência em Empresa Júnior e o que não tem esta experiência? Quais os pontos de diferenciação são evidentes?

Qual a importância de outras atividades extracurriculares, como intercâmbio ou monitoria?

Você como vê diferença entre alunos que fizeram empresa júnior e os que não fizeram?

Como os alunos podem se diferenciar durante sua vida acadêmica? Quais atividades são reconhecidas positivamente e quais são negativas?

Anexo II

Entrevistas com alunos que possuem experiência em empresa Júnior

Entrevistado I

Idade: 21

Experiência na Júnior Pública: 2,5 anos

Experiências Profissionais: 6 meses na área de logística e projetos sociais

A experiência em Empresa Júnior contribui para a formação do administrador?

Eu acho que é essencial. Não conseguimos fazer um trabalho tão bom quanto pregamos que fazemos. Para alguns tipos de projetos, a Júnior está ainda muito despreparada e depende de um bom professor-orientador para fazermos um bom trabalho, Mas, se com o passar do tempo você assumir algum tipo de cargo de coordenadoria ou diretoria da empresa, você aprende muito de trabalho em grupo, em equipe. Você aprende a lidar com pessoas, e com uma organização, a lidar com os limites entre trabalho e vida pessoal. Então, Júnior acaba sendo uma incubadora de futuros administradores, na minha opinião.

Mesmo sendo do primeiro ao quarto semestre a maior incidência de alunos aqui?

Sim. Eu aprendi muito, principalmente trabalho em equipe, lidar com uma organização, fazer um planejamento estratégico.

Fale especificamente sobre a sua experiência. O que você fez? Como foi?

Entrei e logo me colocaram para trabalhar em um projeto para a FENEAD. Eu queria trabalhar em um projeto que envolvesse reciclagem e me colocaram para escrever um projeto para a FENEAD. Foi uma super experiência, pois falaram: "toma, escreva um projeto". Eu estava no primeiro semestre. Foi muito difícil, mas muito enriquecedor, pois tive que descobrir como era um projeto, o que tem que fazer, como tem que trabalhar, A experiência de consultoria é muito enriquecedora também, você entra em uma organização e vê como eles trabalham, quais são os problemas, o que você pode sugerir, a relação com o professor, onde ele fala do que você tem que correr atrás, o que você lê, te dá vários toques importantes. A coordenadoria (refere-se ao cargo de diretora que assumiu durante 1 ano) foi enriquecedora; ter que ficar pensando não só em um projeto, mas em uma área, ajudar os demais coordenadores a pensar no bom andamento da Júnior como um todo, saber meus limites e conseguir aceitar críticas, saber discernir o que é uma boa crítica. Tudo isso para mim foi essencial.

O que foi mais importante dessa experiência que você teve? O que mais se destaca?

Para mim foi a coordenadoria da área social. Esta foi a atividade que teve mais destaque, foi a mais difícil, foi a que tive mais dificuldade. Por ser responsável por um monte de coisas, ser cobrada por todas essas coisas e o tempo todo, durante um ano, 24 horas por dia, e tudo isso foi muito importante para mim, como pessoa e como profissional.

No seu trabalho atual, o que você trouxe da Júnior?

Trabalho em equipe, planejamento estratégico, porque tem algumas coisas que nós utilizávamos na Júnior para fazer nosso planejamento estratégico e que eu consegui trazer os conceitos para dentro da empresa em que estou agora. Então, tive um trabalho de construir uma árvore, utilizando uma ferramenta de planejamento

estratégico que eu já tinha um background da Júnior, o que me ajudou a fazer este trabalho, foi muito mais rápido. Tudo isso me deu um jogo de cintura que eu utilizo bastante no meu serviço hoje em dia.

Como é o seu trabalho hoje?

Eu sou responsável pela maior parte da logística de um dos maiores projetos da empresa. Então, desde ter que comprar uma fita colorida que vamos precisar, até ir a um seminário de apoio para acompanhar o treinamento, ou ter que escrever alguma carta de apoio de um evento, ou integrar a equipe que vai analisar o projeto estrategicamente, quais os pontos fracos, os fortes.

Qual o diferencial que a Empresa Júnior te deu? Comparando você com outro estudante que não a fez e estão disputando a mesma vaga.

Acho que me deu um amadurecimento. Você não entra tão crua nas coisas, porque você já passou por mais experiências com administração e as coisas não te assustam mais. Uma pessoa que encara o mercado logo de cara, assusta ainda, porque o mercado lá fora nunca é o que você pensa.

Todo mundo se beneficia? Todo mundo que tem experiência em Empresa Júnior tem este mesmo benefício?

Não sei. Acho que todos têm uma imagem positiva desta experiência e acreditam que se beneficiaram, mas é difícil falar. Hoje em dia está na moda contratar a pessoa porque fez Empresa Júnior, então, no mínimo, ajuda em seu currículo, porque de repente os empresários acreditam que a estratégia é contratar quem já fez Empresa Júnior.

Você acha que tem gente que sai sem crescer? Sem ter acrescentado nada?

Sempre tem. A pessoa que não entra de cabeça, não trabalha, não lê, não busca interação com o pessoal, e ainda sai depois de dois ou três meses, não vai crescer.

Você acha que existe alguma coisa que determine que as pessoas se envolvam mais ou menos com a Empresa Júnior?

Acho que Empresa Júnior é uma experiência muito pessoal. Toda empresa, mesmo fazendo-se de organizada, é uma zona; e a Júnior também, então, depende de cada pessoa, de sua iniciativa, de como ela se sente, do ambiente, de quanto aquilo faz sentido para ela, de quanto tempo ela tem para se dedicar a Júnior. É um trabalho voluntário. Existem pessoas que acham importante ganhar dinheiro e, então, não se encaixam; levam a Júnior como passatempo. Outras pessoas acreditam na missão da empresa e entram de cabeça, para fazer a diferença.

Em relação as atividades que uma Empresa Júnior faz, qual é a mais importante? Todos os alunos devem fazer todas as atividades? Uma pessoa que entra só para fazer consultoria, acrescenta muito ou pouco?

Acredito que sempre acrescenta, qualquer experiência de trabalho que você tenha. Como consultora você vai aprender a olhar as coisas e pensar de uma certa forma. Eu acho interessante passar por uma série de áreas e, de repente, crescer e assumir uma coordenadoria, porque você tem outros desafios a serem enfrentados, o que vai agregar mais; isso não significa que os outros não te agregaram, é que a cada desafio se agrega mais.

Quais outras experiências você já teve?

Morei 4 anos na Holanda, com minha família e 6 meses nos EUA, sozinha, para estudar. Particpei do Prêmio Gestão empresarial, da EJ-FGV; ministrei aulas de inglês para executivos durante 1 ano; viagem à Cuba, para estudos sobre políticas públicas e por último fui ao Fórum Mundial Social, em Janeiro 2001.

Comparando com a experiência na Empresa Júnior, qual dessas foi mais importante? E quanto elas te desenvolveram, comparativamente?

É muito difícil comparar. Por exemplo, os EUA me deram independência; a Holanda me fez aceitar a diferença entre as pessoas, culturas diferentes, opiniões diferentes, me fez abrir a cabeça; a Júnior me deu jogo de cintura, responsabilidade, me deu um pensamento administrativo. Então, são coisas muito diferentes. Todas me agregaram, pois a pessoa que sou hoje foi por causa de todas essas experiências, mas é complicado mensurar e especificar.

Entrevistado II

Idade:20

Experiência efetiva em EJ: 2 anos

Trabalho atual: Marketing a 9 meses

A Empresa Júnior contribui para a formação do administrador?

Com certeza, porque é uma vivência, principalmente para os alunos da GV que não podem pegar estágio logo no começo. Assim, eu acho que coloca na prática o que nós aprendemos, além de ser uma crescimento pessoal. O convívio em grupo, a área de recursos humanos, as experiências etc., contribui muito.

Fale sobre a sua experiência na Empresa Júnior.

Eu tentei uma vez e não passei, então, tentei pela segunda vez e entrei no meu segundo semestre. Acho que isso passa um pouco da característica das pessoas que estão aqui dentro, de perguntar, de chegar, de querer algo. Na época que eu entrei, a empresa era muito pequena ainda, foram 6 pessoas que entraram, ficaram 5, e não havia programa de trainee. Fomos diretamente alocados em projetos, e eu comecei a trabalhar na área de treinamentos, na área de RH, e foi um acaso, porque eu estava no segundo semestre e ninguém no segundo semestre sabe o que quer, e me alocaram lá, porque acharam que eu tinha perfil, mas mesmo as pessoas que acharam que eu tinha perfil eram pessoas novas que não conheciam as áreas direito. Assim, acho que é outra característica de Empresa Júnior, o que vale é a experiência, tudo é válido, pois para quem não sabe nada ainda, para quem não teve nada, tudo é boa experiência, então não tenho do que reclamar do que aconteceu.

Depois que entrei na célula treinamento, a coordenadora que formava a célula comigo teve que sair, então virei coordenadora desta. Depois de 6 meses me tomei coordenadora geral da Empresa Júnior, por meio de eleição.

A coordenadoria foi uma grande experiência. Minha passagem pela Empresa Júnior não teria sido completa se eu não tivesse sido coordenadora, talvez porque eu já estivesse esperando isso bem antes, ou talvez porque o contato com coordenadoria enriqueça bem mais o trabalho, mas foi muito bom porque me trouxe sensação de responsabilidade, de lidar com pessoas, com as expectativas das pessoas, as necessidades, foi muito importante. A coordenadoria te dá uma sensação de que se você não fizer ninguém vai fazer por você, e isso foi muito importante para mim, porque principalmente na Gv, muitas pessoas tiveram as coisas fáceis, são privilegiados, e eu senti muita responsabilidade nas minhas costas, eu aprendi a trabalhar com este tipo de situação.

E após a coordenadoria, me desliguei da Empresa Júnior, mas continuo terminando um projeto, e com um relacionamento afetivo muito grande com as pessoas daqui.

Realizei o processo seletivo, o que foi importante, porque foi um grande diferencial, as dinâmicas, saber como funciona o processo, é um super diferencial.

Qual a atividade mais importante?

Coordenadoria

Qual característica pessoal você desenvolveu mais?

Lidar com situações imprevistas, ter jogo de cintura, principalmente para o cargo de coordenadoria geral, eu tinha que estar lidando com cerca de trinta pessoas, ou mais, e cada um tinha sua própria vontade, seu ponto de vista. Às vezes, apareciam imprevistos que era preciso saber resolver.

Como é o seu trabalho hoje?

Meu estágio é em uma área que eu nunca trabalhei na Júnior. Embora a Empresa Júnior seja uma empresa pequena, acabamos participando de todas as áreas. Então, não que eu nunca tenha visto isso, mas nunca efetivamente trabalhei na área de marketing. Mas acho que tem muito a ver com o que aprendi na Júnior, porque é uma área muito dinâmica, é uma área onde tudo é para ontem, as pessoas são muito agitadas e, com certeza, se eu não tivesse passado pela Júnior, eu não teria esta competência de improvisar e conseguir mudar o caminho das coisas, se uma coisa não está dando certo, tentar por outro caminho. Acho que eu trouxe isso da Júnior.

Isto é amadurecimento?

É amadurecimento profissional. Mas pessoalmente eu também amadureci muito na Empresa Júnior. Com certeza, isto não é só por causa da Júnior, não sei te dizer qual o percentual da Júnior, mas foi grande.

Comparando você com uma pessoa que não fez Empresa Júnior. Se estão disputando uma mesma vaga de estágio, por exemplo, qual o seu diferencial?

Acho que o maior diferencial é saber como funciona o processo seletivo, já ter estado do outro lado em uma dinâmica, por mais que não tivesse participado do processo como equipe selecionadora. A Empresa Júnior te dá a possibilidade de assistir e discutir dinâmicas, o que faz uma grande diferença.

Você acha que todo mundo que passou por Empresa Júnior se beneficia?

Não. Depende do que consideramos passar por Empresa Júnior. Há pessoas que ficam apenas um mês. A pessoa tem que querer se desenvolver, tem que entrar de cabeça, a Empresa Júnior é uma coisa estática, a pessoa tem que entrar neste ambiente e se envolver com ele.

O que faz a pessoa se envolver neste ambiente?

Acho que é uma motivação intrínseca. Acho que a pessoa tem que estar aberta a isso, mas acho que o estímulo para que esta motivação surja pode ser externo. Então, acho que uma boa recepção por parte das pessoas que já estão envolvidas passa segurança, porque as pessoas que chegam estão com medo, não sabem onde estão pisando, e muitas pessoas gostam do que é certo. Acho que esta recepção é importante. E também outras coisas, como a área de atuação da Empresa Júnior. São estímulos que podem desenvolver esta motivação que é interna, como interesse no trabalho, boa receptividade, entre outras.

Você tem outras experiências profissionais?

Nunca morei fora, mas vou fazer intercâmbio no segundo semestre. Já viajei muito, pois meus pais sempre estimularam muito esta parte de conhecer outras culturas. Eu nunca tive uma casa na praia, mas sempre viajei nas férias para locais longe. Particpei de um grupo administrado por Domenico De Masi que tinha o objetivo de estudar a sua própria teoria e, no final, acabamos discutindo o país e a situação social do Brasil, eu sempre fui "quero mudar o mundo".

Entrevistado III

Idade: 21

Sexo: masculino

Experiência na Empresa Júnior: 2,5 anos

Antes da Júnior: estudo no interior, até segundo grau.

Durante a experiência na Júnior: Monitoria, aulas particulares, PIBIC, 3 meses de estágio na área de captação e telemarketing

Atualmente: a 8 meses em empresa ponto com

Empresa Júnior contribui para a formação do Administrador?

Contribui, com certeza. O principal fator é a parte de responsabilidade, desde que você entra na faculdade você tem uma, por mais que seja pequena, ou por mais que leve como brincadeira, ou como se fosse um laboratório, mas já é alguma coisa. Acho que tem esquema de empresa, de começar a ver o que o pessoal está fazendo e, principalmente, sentar com o cliente e negociar. É a parte mais legal, e isso contribui com certeza. Você pode errar, isso é verdade, pode ser um laboratório, você pode cometer alguns erros, mas é muito diferente de ficar só na sala de aula, aprendendo.

Como foi a sua experiência em Empresa Júnior?

Começou meio maluca, porque era uma coisa para ocupar meu horário, para ocupar minha janela mesmo, porque eu moro fora, e não dá para assistir aula até o meio dia e depois ir embora. Então, tenho um pouco disso, é meu perfil, tenho que me ocupar e fazer coisas o dia inteiro. Mas em termos profissionais, me ajudou muito, desde contatos que você faz, com clientes legais e principalmente dentro da GV, conhecer professores, ter contato com diretoria, com o pessoal das assessorias, a Célia (referindo-se à Célia Cruz, ex-coordenadora da ASD), desde essas coisas assim até você aprender a fazer, como o que eu fiz muito tempo para a presidência, contatos, ir em eventos, chegar em um congresso com um monte de gente que você nunca viu na vida e conversar, que é um lado que eu queria desenvolver muito, pois sou uma pessoa muito fechada, tímida de mais, e isso é uma coisa que desenvolvi muito, e hoje uso isso "prá caramba", principalmente porque estou trabalhando em área comercial, que é uma área que tem que negociar, tem que saber vender, e consultoria te desenvolve muito isso, você tem que vender, e é uma coisa que está me despertando agora, que por fim você tem que saber vender, todo mundo é um vendedor.

E você acha que foi a Júnior que te deu esta base?

Com certeza, principalmente devido ao meu perfil, um oriental típico, sem dinheiro, fechado, e a Júnior me abriu muito. Relacionamento interpessoal é importante, sempre foi importante, todo mundo falava; você lê em livros e revistas, mas agora, mais do que nunca, em qualquer área de trabalho você tem que prezar pelas relações internas, não necessariamente com clientes, mas com companheiros de trabalho, saber ouvir desde os famosos chão de fábrica, até saber se portar quando vai falar com o presidente, mesmo que for só para dizer bom dia.

Você acha que sem a Júnior teria conseguido tudo isso? Você teria estas características hoje?

Conseguiria, não dá para falar que não, mas seria um caminho mais difícil. Acho que existem pessoas que possuem esse tipo de competência específica, já nascem com ela, mas no meu caso seria bastante difícil, eu iria "quebrar muito a cara" e, na Júnior, me desenvolvi.

Você acha que a Júnior foi o caminho mais fácil?

Foi, com certeza. Talvez, sem a Júnior eu iria procurar um emprego que não exigisse ficar o dia inteiro mexendo em uma planilha de computador, com números e tal, e não tendo contato com o cliente. É o que muita gente faz. Não é isso que é legal. É pegar um trabalho que está adaptado à você, não que não seja legal, eu até quero um dia trabalhar em mesa de operações de banco, deve ser interessante, mas tenho que ver gente, que me relacionar.

Quais atividades foram mais importantes para você dentro da Júnior? Qual foi a mais importante de todas elas?

A mais importante (...), foi coordenar, não só como presidente, mas coordenar o ADERE, por exemplo, foi complicado, porque por mais que o projeto seja da equipe, a responsabilidade final é sua, é você quem está assinando a proposta e o projeto, então queira ou não isso te traz um responsabilidade muito grande. É lógico, aquele velho esquema de motivar, porque o projeto já tinha quatro meses, e você não pode dizer que está de "saco cheio", você tem que puxar a equipe. Foi o que eu mais aprendi.

Quais as atividades importantes?

Secundário, e importante também, é fazer uma proposta, embora eu acreditasse que só em uma consultoria fosse fazê-la. Agora, estou na área comercial e preciso fazer propostas para vender meu produto e também para investidores interessados em injetar dinheiro na empresa, que é uma empresa de Internet. Assim, saber escrever, formatar e dar boa aparência aos documentos é importante, e isso eu aprendi na Júnior.

Você está agora em uma empresa "ponto com", que é considerada como uma das atividades mais novas no ramo da administração. O que você adquiriu na Empresa Júnior que te ajuda neste trabalho?

Eu acho que tem muito a ver com o perfil. As Empresa Juniores, em geral, são empresas pequenas que possuem relacionamento bastante horizontal e não são hierarquizadas. Por exemplo, a empresa em que trabalho possui 13 pessoas e, no dia a dia, você conversa com os sócios-diretores e até com os investidores da empresa. Então, pelo fato de ter uma estrutura organizacional parecida com a Júnior, foi bem proveitoso.

É possível especificar algo que você possa afirmar: com certeza, isto eu aprendi na Empresa Júnior e uso muito em meu trabalho hoje?

Sim. É importante para uma empresa que você já tenha trabalhado. No meu caso, nunca tinha trabalhado antes da Empresa Júnior, nem em loja de shopping, nem com meu pai. A Júnior foi realmente o primeiro trabalho. É uma experiência que te ensinará a lidar com as pessoas. Não é só fazer negócio, é manter contato, networking puro. É uma coisa que eu trouxe estritamente da Júnior Pública e tenho utilizado muito no meu trabalho atual.

Você acredita que as relações interpessoais são o diferencial que a Empresa Júnior te deu?

No meu caso, com certeza, é o diferencial. Depende muito do perfil da pessoa. Pessoas que já têm este lado mais desenvolvido podem ter outras competências, como aprender consultoria, aprender como resolver problemas etc. Porém, o relacionamento foi a característica que eu mais desenvolvi.

Você se beneficiou bastante com a Empresa Júnior. Você acha que todas as pessoas que passam por uma Empresa Júnior têm este mesmo aproveitamento?

É claro que não. Há casos extremos de pessoas que não se adaptaram à Empresa Júnior. Mas, mesmo aquelas pessoas que participaram legal e tiveram um bom ritmo

de trabalho, podem não Ter se beneficiado. Eu posso dizer que fui um outlier. Não dá para generalizar, mas em muitos casos o resultado aparece um tempo depois.

Quais são as pessoas que não se beneficiaram? Por quê?

Primeiramente, há sempre aquela pessoa que não quer se envolver, que prefere não ter responsabilidade, e entram na Júnior por pura empolgação inicial. Na GV, as pessoas têm uma imagem muito errada das entidades em geral; confundem muito o tipo de trabalho e a forma como este é feito. Talvez, possa ser este um dos motivos: a pessoa não conseguiu enxergar o que a empresa faz e a empresa não viu o que a pessoa queria.

Você acha que existe uma relação lógica entre o tempo que a pessoa fica na Júnior e a quantidade de benefícios que ela obtém?

Indiretamente. Mas, com certeza, conforme o tempo aumenta esta pessoa estará pegando a coordenação de uma equipe, de um projeto e, daí, vai adquirir uma das competências essenciais que eu falei. Depois de um tempo, ela acaba pegando um papel de diretoria, de coordenação da empresa. Partindo deste pressuposto, quanto maior o tempo, mais experiência se adquire.

Compare as outras experiências que teve (monitoria, pesquisa científica, aulas particulares) com a Empresa Júnior, do ponto de vista de sua formação.

A Júnior, em termos de importância e de aprendizado, vem em primeiro lugar, porque o tempo é maior e a dedicação é maior. Eu também fazia monitoria uma vez por semana. Com a monitoria e as aulas particulares, principalmente na parte da didática, aprendi muito, mas é algo que eu gosto de fazer, tenho um pouco este lado de querer ser professor. Quando tenho que dar um treinamento ou uma consultoria me utilizo das experiências obtidas com a monitoria. A pesquisa científica possui um lado acadêmico. Eu diria que não a utilizo muito, mas aprendi a escrever de uma maneira mais formal, sem erros de português, com redação mais clara.

Entrevistado IV

Idade: 19

Tempo de Experiência em EJ: 2 anos

Tempo em estágio na empresa atual: 5 meses

Área de estágio: Marketing e comercial

A Empresa Júnior contribui para a formação do administrador?

Eu acho que sim. Acho que não dá para limitar Empresa Júnior, mas acho que tem uma série de coisas ligadas ao empreendedorismo que se pode fazer durante os seus dois primeiros anos da faculdade, que é quando geralmente se trabalha nas Empresas Juniores, o que ajuda muito na formação do administrador. Acho que se você se restringir ao mundo acadêmico, a ler e estudar teorias, estas atividades não vão te fazer falta depois pois você pode supri-las de alguma maneira, mas vão te preparar mais, você estará saindo com um pezinho na frente, do que se você não se ligar em coisas que te desenvolvam o empreendedorismo, a capacidade de realizar.

Você acha que são estes os fatores que a Empresa Júnior te dá?

Acho que ela te dá muito empreendedorismo, capacidade de acreditar em idéias novas e te dá uma cara de mundo empresarial que você só encontraria no seu primeiro estágio formal.

Fale sobre a sua experiência em Empresa Júnior?

Acho que a minha experiência foi muito mal aproveitada. Tive várias oportunidades de fazer coisas diferentes e aprendi muito com isso, mas talvez eu tenha me envolvido muito com questões de tempo e não consegui traduzir tanto em resultados como eu gostaria. Passei por um período muito perdido em relação a trabalho durante a Empresa Júnior, não consegui delimitar um foco e nem objetivos para chegar lá, então também não aproveitei tanto quanto poderia.

É possível delimitar porque isso aconteceu?

Acho que ser empreendedor, fazer acontecer tudo isso, é uma coisa que, geralmente, aos 17 anos não se sabe ainda, e esta foi a idade que eu entreina Empresa Júnior. Então, você precisa conviver com pessoas que te dão isso, ou Ter o apoio de professores que te passem isso e, na Empresa Júnior, acredito que não teve ninguém que passasse isso para a minha geração, passasse quais eram exatamente os caminhos.

Quais foram as suas atividades na Empresa Júnior e quais as mais importantes?

Logo que entrei na Júnior passei pelo programa de trainee, conhecendo todas as áreas e, depois, logo entrei na célula de marketing da Empresa Júnior, sendo coordenador após 6 meses, onde tentamos dar uma cara para a empresa, ensiná-la a se vender e se posicionar no mercado. Se hoje eu estivesse lá saberia muito mais, teria muito mais idéias, talvez por meu estágio ser relacionado com isso, e este ter sido nosso grande desafio, mas acho que foi interessante pois ajudamos a empresa a moldar sua imagem. Além disso, fiz 2 processos seletivos, um como membro e outro como coordenador, que me deu uma experiência fantástica de contato com pessoas. Nós nos dedicamos a um trabalho durante um mês, e cada vez encontrando pessoas diferentes, muito contato, além de observar pessoas, comportamentos, imaginar como esta pessoa será no trabalho, é uma experiência inestimável. Mas, mais do que isso, é discutir estratégia da empresa, maneiras de produzir internamente, isto era 100% do tempo, talvez por morar com mais 3 companheiros de trabalho, era todo o dia pensando nisso. E acho que isso acontece em todas as Empresa Juniores, por ter baixa hierarquia e mais uma série de fatores, parece ser uma cultura.

Como é o teu trabalho hoje?

Trabalho em um site onde estamos basicamente começando a gerar dinheiro, pois este modelo de banner já não é eficiente, então, estamos desenvolvendo projetos para vincular a marca de empresas ao site, que é uma rede que se estende por toda a América Latina, e que é, por todos os números, o maior portal jovem da América Latina. Então, queremos torná-lo uma obrigatoriedade, se quer se relacionar com jovens venha com a gente. Lá dentro tenho que criar propostas para empresas físicas que as convençam de estar ligadas a Internet e ao nosso portal. Tenho que pegar clientes, gerar soluções de Internet para eles, vender e fazer acontecer.

O que você aprendeu neste estágio?

Foi muito legal. Primeiramente, pelo mercado de propaganda. Eu não conhecia qual o papel das agências, e foi impressionante saber que ninguém é competente sem relacionamentos, foram coisas da área de propaganda. Também aprendi muito sobre posicionamento de marca, alguns lances, para mim, eram muito jogados, e aprendi a utilizá-los muito bem, além de relacionamento dentro do trabalho com muitas pessoas super diferentes e muito competentes, que se vê em qualquer lugar, além de muita estratégia, posicionamento da empresa, como gerar dinheiro.

O que a Júnior te ajudou no trabalho de hoje?

Isto é muito difícil de responder, porque não consigo me imaginar hoje sem meus 2 anos de Empresa Júnior, não sei do que seria capaz ou não. Mas hoje sou uma pessoa extremamente auto-confiante. Acho que a vivência na Júnior ajudou muito. Em relação a lidar com coisa séria e ter uma visão de mercado, não são coisas que você terá em uma aula. Acho que a Empresa Júnior te dá este contato, te ensina a lidar com administração, quantas experiências nós não tentamos fazer aqui dentro e deram errado. Me ajudou também a lidar com desmotivação e situações negativas, acho que hoje tenho isso muito forte, saber transformar problema em oportunidade, porque na Empresa Júnior faz-se isso o tempo todo. Uma visão ética muito forte e, especificamente na Júnior Pública, uma visão de terceiro setor, saber que isto existe e como funciona, que talvez eu não teria em outra experiência. Contato com pessoas muito especiais que, provavelmente, serão o meu principal braço de networking e que serão importantes contatos, principalmente com o laço de amizade que a Empresa Júnior cria.

Qual o diferencial que você adquiriu na Empresa Júnior?

Acho que a Empresa Júnior, quando faz a seleção de membros, já seleciona as pessoas mais a fim, que já sabem um pouco mais o que querem da vida, então, em geral, as pessoas de Empresa Júnior já tem um perfil mais de empreendedor, de querer alguma coisa, do que as pessoas que não estão lá, se a pessoa se envolve com Diretório Acadêmico (DA), ou com projetos pessoais, tudo bem, todos estes já tem um handicap em relação aos que não se envolveram com nada. E depois tem a diferença de uma consultoria, mesmo que pequena, aprende-se um monte de termos relacionados, conversamos com professores de diversas áreas, tudo tentando resolver os problemas do cliente, então acho que se começa a pensar de uma maneira empresarial mais simples, do que quem não participou de Empresa Júnior.

Todo mundo que faz Empresa Júnior se beneficia?

Acho que todo mundo se beneficia um pouco. Lógico que se acontece algo diferente, pode ser a oportunidade que abre a sua vida, mas como toda oportunidade vai de cada um saber aproveitar ou não, saber se dedicar, se envolver. Então, é questão de aproveitar a oportunidade, mas que sempre se beneficia, acho que sempre.

O que faz as pessoas se envolverem mais ou menos?

Acho que é geral, não é particular de Empresas Juniores. Você veste a camisa, talvez porque você sente que realmente vai fazer a diferença, você sente que é importante, ou porque você encontra espaço para fazer coisas novas. Esses podem ser motivos para a pessoa se envolver, além do ambiente corporativo, se você se diverte lá dentro, se você se sente bem ali, você vai acabar vestindo a camisa. Acho que as Empresa Juniores não se diferenciam em nada das outras empresas. Tem um aspecto pessoal, mas acho que também depende das características da organização, as políticas de RH ministradas etc.

Quais outras experiências você teve?

Tive experiências com projetos e negócios próprios, business plans ou coisas assim. Nunca fiz intercâmbio, mas é uma coisa que quero muito e que talvez seja uma das coisas que as Empresas Juniores poderiam viabilizar. Me interessa muito também por pesquisa e certamente ainda farei. Alguns trabalhos da faculdade assumi como pesquisas ou como projetos para clientes externos e me dediquei mais que a grande maioria dos demais alunos, algumas coisas que escolhi e que certamente me agregaram muito conhecimento.

Quanto essas experiências, mesmo os projetos próprios, te agregaram?

Eu acho que bastante. Quando você compara uma coisas destas, que é grande, que você leva a sério, com uma Empresa Júnior, se os intervalos de tempo forem os mesmos, talvez o aprendizado seja o mesmo. Eu não acho que Empresa Júnior é uma coisa maravilhosa, linda, fenomenal. O que acho que é lindo e fenomenal é ter uma oportunidade diferente do que você vai viver no seu dia a dia, porque se você faz um projeto de pesquisa, você vai ter um ganho diferente de uma Empresa Júnior, mas serão ganhos mais particulares e que talvez podem ser dimensionados do mesmo tamanho que os ganhos que uma Empresa Júnior proporciona. O legal de uma Empresa Júnior é que você tem o gosto do contato, de descobrir pessoas, de se fazer o networking com pessoas da sua idade, que estarão esperando pelo mesmo tipo de mercado que você, ou coisas assim, e como são aprendizados diferentes vale muito a pena fazer outras coisas também e não só se prender a Empresa Júnior.

Entrevistado V

Idade: 21 anos

sexo: masculino

Experiência em Empresa Júnior: 1 ano trabalhando na Júnior Pública FGV

Outras experiências:

Policial Civil (1° e 3° DP São Vicente-SP) por 1,5 anos; 6 meses na CVM (comissão de valores mobiliários); PIBIC – CNPq (1999/2000); Solving International (consultoria); Oracle (consultoria) – onde está a 7 meses

1 – A Empresa Júnior contribui para a formação do administrador?

Resposta: Sim, contribui.

2 – Por quê?

R: Porque você aprende a fazer apresentação, com outras pessoas, a montar apresentações, aprende como lidar com cliente, aprende a fazer um trabalho bem feito, porque a imagem da sua empresa, da Empresa Júnior, está nas suas mãos na hora em que você vai negociar com o cliente, aprende como encontrar novas fontes de pesquisa caso você não tenha, aprende a trabalhar em equipe com pessoas que você não conhece, acho que é isso, basicamente.

3 – Fale sobre a sua experiência na Empresa Júnior.

R: Bom, na Júnior (referindo-se a Júnior Pública – FGV) eu entrei em 1998, na área financeira, na célula financeira da Júnior, fiz 3 ou 4 negociações, fiz a estruturação da célula financeira na parte de fluxo de caixa e um pouco na parte de demonstrativos financeiros, fiz a palestra de Novo Horizonte (cidade do interior paulista), organizei 2 integrações - evento para integrar os membros novos.

4 – Quais destas atividades foi a mais importante para a sua formação?

R: Talvez a mais importante tenha sido a Palestra de Novo Horizonte, porque tivemos que montar toda uma apresentação para tentar ajudar a prefeitura de lá, e nós, estudantes da GV, tivemos que fazer apresentações para o prefeito, para uma platéia formada pela cúpula, digamos, mais intelectual da cidade, e isso foi um desafio muito grande. Ainda mais quanto à apresentar, tentar convencê-los de que o que nós estávamos falando não era nenhuma besteira, tudo tinha fundamento e base.

5 – Onde você está trabalhando agora?

R: Agora estou na consultoria Óracle.

6 – Em que a Júnior ajudou no seu trabalho atual?

R: Eu, em comparação com os outros estagiários que estão lá, sou o único que faço apresentação para cliente, sou o único a ter contato direto com clientes, e acho que a Júnior foi fundamental nisto. Não é fácil você sair de uma sala de aula e ter que fazer apresentação da sua empresa, do seu produto para um cliente e tentar vender algum produto para ele, sem parecer que, em razão da sua idade, você é menos capaz do que ele imagina. Eu acho que a Júnior me preparou para isso, principalmente na parte de apresentação, lidar com cliente e conduzir reuniões. Isto me ajudou muito e eu sou grato até hoje à Júnior.

7 – Você acha que esta independência maior, este despojamento para lidar com as pessoas, é o diferencial que a Empresa Júnior te deu?

R: Sim, porque não é fácil você ter que negociar com um diretor ou gerente de empresa, que é muito mais experiente que você, que pode te fazer perguntas muito difíceis. Mas, o que importa é você ter tranquilidade nesta hora e a Júnior me deu esta

tranquilidade, pois a primeira vez que eu fiz isto, não foi na empresa, foi na Júnior, e aqui eu enfrentei várias situações, principalmente em negociações, você tem que tirar um coelho da cartola, tem que arrumar uma solução criativa na hora para o problema, mesmo que você não saiba. E pode ter certeza que isto me ajuda até hoje, carrego este método comigo.

8 – Você acha que todo mundo que participa de uma Empresa Júnior se beneficia como você?

R: Eu acho que não. Aposto que muita gente não participou tanto, eu mesmo considero que não participei tanto, poderia ter feito muito mais, aprendido muito mais que eu aprendi, mas eu acho que tem que ir atrás, muita gente que eu conheço não foi atrás e por isso teve uma passagem quase nula pela empresa.

9 – Você consegue explicar por que elas não foram atrás?

R: Eu acho que deve ser por falta de motivação, por elas estarem fazendo algum trabalho lá dentro, ou porque elas não se identificaram com o trabalho. Se você está interessado no trabalho, você conseqüentemente vai atrás, para progredir, mas também tem que ver a prioridade da pessoa, se ela considerava a empresa só um hobby ou uma coisa séria, e acho que isso é o que limitava a participação dela de ir atrás das coisas e aprender cada vez mais na Empresa Júnior.

10 – As outras experiências contribuíram mais ou menos que a Júnior?

R: Quanto a conhecimento específico, as demais experiências contribuíram mais, eu aprendi mais lá do que na Júnior. Mas, quanto à praticidade, a Júnior, antes da Óracle, foi a que mais se destacou, prática que, digo novamente, é de conduzir reunião, como lidar com clientes. Na parte prática, foi muito mais a Júnior que contribuiu do que estas outras experiências.

Entrevistas com alunos sem experiência em empresas juniores

Entrevistado I

Idade: 22 anos

Semestre: 5°

Sexo: masculino

Tempo de estágio: um semestre

Trabalho atual: multinacional do ramo automotivo, área de marketing.

1) Por que não teve a experiência de trabalhar em uma Empresa Júnior? Você acha que ela poderia ter agregado algo diferente?

Achei melhor ficar somente estudando e aproveitar o tempo da faculdade só para me dedicar aos estudos. Ao menos até o terceiro ano, quando comecei a estagiar. Não me arrependo de não ter feito Empresa Júnior, pois acho que estou aprendendo muito no meu estágio agora. Quanto ao que eu acho que ela poderia me agregar, eu acredito que eu teria tido contato com muitas empresas diferentes, poderia ter tido a oportunidade de aprender a trabalhar em equipe e a ter mais iniciativa, mas acho que acabei aprendendo estas coisas neste meu estágio. Talvez, tendo trabalhado na Empresa Júnior, eu tivesse antecipado as coisas que estou aprendendo agora.

2) Fez alguma outra atividade paralela antes, durante ou depois da faculdade que tenha agregado experiência? Quais as atividades e o que elas te agregaram? (Exemplo: morar fora, D.A., intercâmbio,...).

Antes de entrar na GV, estudei em outra faculdade, na qual fiz um curso de Comércio Exterior. Frequentei esta faculdade por 6 meses antes de entrar na GV. Lá, costumávamos nos reunir para discutirmos os trabalhos e os assuntos abordados em aula. É justamente isto que acho que mais me agregou valor. Estas discussões com meus grupos.

Outra coisa que acho que nos agregou valor, foi nossa visita a uma empresa para fazermos um trabalho para a faculdade, já de administração na GV. Acho que esta proximidade do mundo real, esta quebra do medo inicial, e a necessidade de se portar como "executivo" em reuniões para conseguir boas informações, é uma coisa que muitos alunos que fazem Empresa Júnior têm mais oportunidade de fazer se comparado comigo, ou pelo menos com mais constância, pois devem eles ter clientes e projetos a serem apresentados ou vendidos.

3) Quanto estas outras atividades te ajudaram no seu trabalho atual (estágio)?

Ter conhecido esta outra empresa e principalmente estas discussões em grupos de estudo foram as coisas que mais me agregaram. Acho que fiquei mais aberta a discussões e não tanto na defensiva como fazia antes. Aprendi a ouvir a opinião alheia.

Acho que estes trabalhos de campo me incentivaram também a ter mais iniciativa, o que está me ajudando bastante, principalmente no começo, quando entrei na empresa em que estagio agora.

4) Outras pessoas que você conhece se beneficiaram das mesmas atividades que você e/ou de experiência em Empresas Juniores?

Acho que sim, mas com mais antecedência. É claro que isto teria me agregado algumas coisas, mas não acho que seja algo insubstituível. Talvez o "trabalhar em

equipe" seja algo que não tenho muito bem desenvolvido, muito treinado, e na empresa em que estou, principalmente na minha área, que é marketing, é importante manter um relacionamento estável e saudável com todos os seus pares.

5) Qual a competência que mais teve que desenvolver no estágio atual? Você acredita que teria sido possível desenvolver esta competência em outras atividades prévias a esta experiência?

Acho que a iniciativa. Se não tivesse aprendido a ter iniciativa, não teria conhecido tão bem os departamentos pelos quais eu passei e não teria aprendido atividades tão diversas. Como eu já disse, acho que se estivesse feito Empresa Júnior, teria desenvolvido mais minha iniciativa antes mesmo de fazer estágio, e poderia até ter me decidido antes sobre qual ramo da administração seguir.

Entrevistado II

Idade: 20

Semestre: 5º

Sexo: Masculino

Tempo de Estágio: 8 meses

Trabalho atual: Banco de varejo, Supcia de Telemarketing

1 - Porque não teve a experiência de trabalhar em uma Empresa Júnior? Você acha que ela poderia ter agregado algo diferente?

R: Estudo na GV, quando entrei, no primeiro semestre, tentei uma vaga na Júnior Pública e na Empresa Júnior. No processo seletivo da JP fiquei na primeira fase, no na EJ fui até a última fase, eram várias, mas acabei não passando e eles falaram que eu era um bom candidato mas que não queriam meu perfil, a mesma desculpa de sempre. Depois não tentei mais, morava meio longe, não iria ter tempo e não queria comprometer os estudos, então resolvi ser monitor de algumas disciplinas. Acho, tenho quase certeza que se tivesse participado de algum tipo de empresa júnior ela iria agregar algo diferente ao meu perfil. Tenho alguns amigos que tiveram essa experiência.. E você notou que eles agregaram alguma coisa? Sim, notei e noto que eles adquiriram algo a mais, desenvolve você, realmente agrega, o problema é que nem todos podem participar, tem os tais processos

2 - Fez alguma outra atividade paralela, antes, durante, ou depois da faculdade que tenha agregado experiência? Quais as atividades e o que elas te agregaram? (Exemplo: morar fora, D.A., intercâmbio,...)

R: Atividade paralela foram as monitorias que eu dei, e não agregou nada, simplesmente nada.

3 - Quanto estas outras atividades te ajudaram no seu trabalho atual (estágio)?

R: Em relação ao meu estágio até que ajudaram pelo fato de ter no curriculum, o diretor que me escolheu falou que era um diferencial, um plus... Então vc pode dizer que agregou algo, não? É, por esse ponto de vista posso dizer que sim.

4 - Outras pessoas que você conhece se beneficiaram das mesmas atividades que você e/ou de experiência em Empresas Juniores?

R: Como já falei, tenho amigos que participam ou participaram de empresas juniores. Eles ainda não estão estagiando, mas acho que quando forem estagiar eles terão um diferencial, já terão uma experiência, não em um ambiente profissional, mas em algo que se aproxime, e para eu isso conta.

5 - Qual a competência que mais teve que desenvolver no estágio atual? Você acredita que teria sido possível desenvolver esta competência em outras atividades prévias a esta experiência?

No estágio atual tenho que desenvolver a capacidade de trabalhar sob pressão, pois é um ambiente muito rápido, que necessita de informações rapidamente sem erros. Como é uma das principais áreas do banco (conquista de clientes, sem clientes não tem banco) e está envolvida no principal projeto do banco (ter escala e aumentar a base de clientes) vc tem que saber gerenciar as informações o mais rápido possível pois todo o trabalho da área é baseado nas informações que nós geramos, além de que vc tem que se relacionar com várias partes para obter essas informações (país inteiro). Portanto, essa competência poderia ter sido desenvolvida anteriormente, não a de trabalhar sob pressão, mas a de gerenciar as informações e delas obter o mais rapidamente os dados que vc necessita.

Entrevistado III

Idade: 21 anos

Semestre: 6°

Sexo: feminino

Tempo de estágio: 6 meses

Trabalho atual: empresa de consultoria administrativa

1) Por que não teve a experiência de trabalhar em uma Empresa Júnior? Você acha que ela poderia ter agregado algo diferente?

Inicialmente até participei do processo seletivo, porém não fui selecionada. Na época, acredito que eu teria um contato com o mercado de trabalho, meu principal objetivo ao querer entrar em uma Empresa Júnior mais cedo; não apenas quando eu começasse a estagiar. E quando me refiro ao "mercado de trabalho", quero dizer: lidar com cliente, com superiores, na hierarquia empresarial, entrega de projetos, prazos, planejamento etc.; coisas que fui ter contato no 6° semestre, quando comecei a estagiar.

2) Fez alguma outra atividade paralela antes, durante ou depois da faculdade que tenha agregado experiência? Quais as atividades e o que elas te agregaram? (Exemplo: morar fora, D.A., intercâmbio,...).

Trabalhei 1 ano no Diretório Acadêmico da faculdade, mais especificamente no departamento cultural. Foi uma experiência muito válida. O fato de trabalhar em um ambiente do tipo "bagunça organizada" me acrescentou bastante, pois sinto que depois de trabalhar no DA posso trabalhar em qualquer lugar. A sensação de "fazer acontecer", mesmo com tantos empecilhos, como a desorganização, pouca infraestrutura, dificuldade em conseguir recursos financeiros, falta de comunicação, é recompensadora. Além disso, é preciso saber lidar com os "conflitos de interesses", pois qualquer Diretório Acadêmico é, antes de tudo, político. Ou seja, falando em linhas gerais, para que seu projeto "passe" pela diretoria é preciso "convencer" a pessoa certa. O que leva à outra coisa: a rede de relacionamentos que você cria lá dentro. Na maioria das vezes, infelizmente ou felizmente, é assim que funciona. Infelizmente, porque acontece o cinismo, tanto seu, quanto das outras pessoas. E, felizmente, porque sem dúvidas foi o que mais me acrescentou, principalmente para o ambiente "lá fora" que se assemelha muito com o ambiente do D.A.

3) Quanto estas outras atividades te ajudaram no seu trabalho atual (estágio)?

Como já falei, o jogo de cintura que desenvolvi, trabalhando no D.A., foi o que mais me ajudou em meu trabalho atual. Esse jogo de cintura também me deu bastante confiança, principalmente quando estou lidando com meus superiores.

4) Outras pessoas que você conhece se beneficiaram das mesmas atividades que você e/ou de experiência em Empresas Juniores?

Tenho amigos que tiveram experiências muito boas trabalhando em Empresas Juniores. A diferença entre estas pessoas de Empresas Juniores e pessoas de Diretório Acadêmico, acredito que é a postura profissional que o pessoal de Empresa Júnior adquire muito mais cedo e rápido. Não quero dizer que o pessoal de D.A. não é profissional. Não, não é isso. Mas acho que o ambiente de uma Empresa Júnior facilita essa postura muito mais do que o ambiente de um D.A., onde as coisas são mais informais, não tão estruturadas assim etc. Quando comparo as duas coisas, Empresa Júnior e D.A., é válido falar que todo o meu conhecimento sobre Empresa Júnior é o que meus amigos me falam e o que eu ouço falar pela faculdade.

5) Qual a competência que mais teve que desenvolver no estágio atual? Você acredita que teria sido possível desenvolver esta competência em outras atividades prévias a esta experiência?

Apresentação de um projeto final para meu cliente. Nunca tinha feito isso antes. Foi um verdadeiro desafio para mim, porque uma coisa é você apresentar "trabalhinho" de faculdade para a sua sala, outra é você apresentar o resultado esperado pelo seu cliente e pelo seu chefe.

Dependendo do tipo do projeto, a pressão sobre o seu trabalho é muito grande. Isso é o tipo de coisa que sei que eu teria desenvolvido se tivesse uma experiência em uma Empresa Júnior. Sem dúvidas.

Entrevistado IV

Idade: 20 anos

Semestre: 6°

Sexo: feminino

Tempo de estágio: 10 meses

Trabalho atual: Banco de investimento

1) Por que não teve a experiência de trabalhar em uma Empresa Júnior? Você acha que ela poderia ter agregado algo diferente?

Logo no primeiro semestre da faculdade, tive a oportunidade de participar do processo seletivo de uma Empresa Júnior. Infelizmente, devido a minha inexperiência e insegurança não fui aprovada no processo. No meu feed-back, dado pelos responsáveis pelo processo seletivo, que acredito que eram da própria empresa, foi alegado que eu mostrei muita insegurança devido à minha recente mudança de vida, de uma cidade do interior, onde morava com meus pais, para São Paulo, morando sozinha.

No segundo semestre participei do processo seletivo, mas também não fui aprovada. Foi por este motivo que resolvi mais tarde que, no 3° semestre, não iria mais prestar, havia me desgastado demais, além de acreditar que é um estágio muito avançado da faculdade e a minha entrada em uma Empresa Júnior já não agregaria tanto à minha formação.

A verdade é que, hoje, sinto-me muito frustrada por não ter trabalhado em uma Empresa Júnior, pois somente agora, após estar estagiando, percebi que muitas fases iniciais pelas quais eu passei neste primeiro "quase ano" de estágio poderiam ter sido vivenciadas durante aos primeiros anos da faculdade em uma destas empresas

Todas as dificuldades de relacionamento pessoal, as habilidades políticas que desenvolvemos num ambiente de trabalho, o senso administrativo e outras experiências vividas na "primeira vez" poderiam já ter sido ao menos amenizadas.

2) Fez alguma outra atividade paralela antes, durante ou depois da faculdade que tenha agregado experiência? Quais as atividades e o que elas te agregaram? (Exemplo: morar fora, D.A., intercâmbio,...).

Eu participei do D.A., mas nunca fui muito ativa. Ajudei na realização de dois eventos, e estes sim me ajudaram bastante, principalmente a aprender organizar-se para poder realizar as coisas em harmonia. Mas poucos assuntos importantes foram vivenciados, por exemplo, sempre tive pouco contato com outras pessoas em trabalhos, não sabia que era tão complicado assim trabalhar com pessoas que não são seus amigos íntimos, que você tem que ouvir e saber falar para poder convencer.

3) Quanto estas outras atividades te ajudaram no seu trabalho atual (estágio)?

Hoje, no meu estágio, consigo aplicar e perceber com mais evidência as teorias apresentadas em aulas. Fora isso, as dificuldades de relacionamento e as "politicagens" dentro da empresa foram um "teste" para o que havia passado na D. A., claro, guardadas as devidas proporções.

4) Outras pessoas que você conhece se beneficiaram das mesmas atividades que você elou de experiência em Empresas Juniores?

Conheço diversas pessoas que trabalham em Empresas Juniores. Todas elas falam da oportunidade de aplicar a teoria na prática. Esta vantagem de aprender e a aplicar ao mesmo tempo, foi uma das coisas que eu não tive trabalhando no D.A.. Quando trabalhei lá, conheci diversas pessoas e, entre elas, algumas que posteriormente

assumiram cargos de liderança no próprio Diretório. Estas pessoas falam da vantagem de se aprender a coordenar pessoas e planejar as coisas, acompanhar o desenvolvimento de projetos, entre outras preocupações exigidas de um coordenador de área do D.A. Eu acho que esta experiência é muito boa, pois poucas vezes tem-se a oportunidade antes de se formar de trabalhar em um cargo de mais alta hierarquia.

5) Qual a competência que mais teve que desenvolver no estágio atual? Você acredita que teria sido possível desenvolver esta competência em outras atividades prévias a esta experiência?

No meu estágio, tive que desenvolver habilidades interpessoais, principalmente no que se refere a superiores e companheiros de trabalho que enxergavam-me como uma "concorrente", o que dificultava nosso relacionamento.

Erros praticados na aplicação de conhecimentos adquiridos na faculdade, poderiam ter sido cometidos em uma Empresa Júnior. Estes pequenos deslizes poderiam ter sido corrigidos anteriormente evitando erros num ambiente profissional e competitivo, o que poderia comprometer-me profissionalmente.

Entrevistado V

Idade: 20 anos

Semestre: 5º. semestre

Sexo: Masculino

Tempo de Estágio: 4 meses

Trabalho atual: Instituto do terceiro setor

1 – Por que não teve a experiência de trabalhar em uma Empresa Júnior? Você acha que ela poderia ter agregado algo diferente?

R: Quando entrei na faculdade, achava que trabalhar na Empresa Júnior iria ser muito útil na minha vida, principalmente a Empresa Júnior da GV, a qual eu conhecia já antes de entrar. Na verdade, eu nem pensava muito o que iria aprender lá e nem que tipo de pessoas ou valores eu teria que conviver, mas sim que, no futuro, iria achar um estágio muito mais facilmente. Bom, como todo “bicho” era fascinado por tudo que envolvia a “grande” GV. Prestei o processo seletivo para quase todas as entidades da GV, mas é claro, com foco na Empresa Júnior e Júnior Pública. Felizmente, não passei, e hoje eu percebo o porquê. Talvez, entrar na Júnior Pública fosse me trazer experiência em termos de trabalho em grupo, responsabilidade ou sociabilidade, o que é muito importante em qualquer atividade profissional, mas hoje vejo que não me faria uma pessoa melhor ou feliz, e vou explicar o porquê. A verdade é que não me identifico com os valores e com ambiente da Júnior e isso digo especialmente em relação à Empresa Júnior da GV. Não é para criticar ou acusar ninguém, apenas acho que não me sentiria bem inserido naquele ambiente, e isso eu digo não porque eu ouço diversas coisas que não concordo a respeito da entidade, nos corredores da faculdade, mas sim porque a minha convivência com algumas destas pessoas me provaram isto. É verdade que eu irei encontrar este mesmo tipo de pessoa no mercado a fora? Sim, é verdade. É verdade que uma Empresa Júnior retrate a do mercado a fora? Sim, é verdade. Então você pode me perguntar: O que raios você está fazendo aqui? Eu respondo que estou correndo atrás de um sonho e sei sim que aí fora eu vou ter que engolir vários “sapos” e vou ter que aturar todo tipo de gente desagradável e que inclusive, no início da carreira, não terei a mordomia de escolher o local onde trabalhar, muito menos escolher uma empresa o qual os valores se adequem exatamente aos meus. A vida, talvez, seja um eterna negociação no qual podemos comparar a um cabo de guerra, mas a única diferença é que, para ganhar, temos que às vezes afrouxar o cabo para posteriormente puxar e ganhar. A verdade é que na Empresa Júnior eu não seria feliz e na GV eu tenho outras formas de trabalhar naquilo que eu acredito e que faria uma tarefa com o coração e não com o “bolso” e sei, ainda, que faria uma tarefa sabendo que ela resultaria em construir um pedacinho de um futuro no qual acredito.

2 - Fez alguma outra atividade paralela antes, durante ou depois da faculdade que tenha agregado experiência? Quais as atividades e o que elas te agregaram? (Exemplo: morar fora, D.A., intercâmbio,...).

R: Sim. Os alunos da GV, em especial, devido à localidade (do lado da GV), têm a oportunidade de trabalhar em uma ONG, a qual ela apóia. Como eu já disse anteriormente, para mim, é essencial trabalhar em um local no qual a gente se identifique, seja pelos valores ou pelos objetivos em comum, o que no final das contas, são intimamente relacionados. E tem outra coisa, acho muito importante durante a vida acadêmica não ficarmos presos às classes de aula, ao fundamento teórico, e é

por isso que eu procurei alguma coisa, tarefa ou responsabilidade no qual eu poderia me envolver e acreditar.

Como se tratava uma atividade de fins sociais, ela teve um caráter importante na vida. Isso porque aliava a experiência administrativa com a social. Ao mesmo tempo, eu percebi o quanto aquilo que os professores me diziam em sala de aula me eram úteis e o quanto é importante para qualquer ser humano ajudar aquele que precisa, e ajudar não significa dar, muito pelo contrário, ajudar significa mostrar o caminho para que a pessoa possa andar com suas próprias pernas e se desenvolver sozinha.

Outra coisa que desenvolvi muito foi trabalhar em equipe, principalmente no que se trata de saber ouvir para depois falar, respeitar e ter a percepção das opiniões e sentimentos dos outros, incentivar, discutir, argumentar, criticar, motivar etc.

Na verdade, vejo que ganhei muita desenvoltura no que se refere ao trato com as pessoas, o que me fez perceber muitas coisas como ter tato, o que faz agir com muito mais facilidade, sempre procurando uma via que satisfaça todas as partes.

3 - Quanto estas outras atividades te ajudaram no seu trabalho atual (estágio)?

R: Tudo aquilo que eu aprendi e realizei é útil hoje em dia. Penso que qualquer experiência, no final das contas, é válida, mesmo que minimamente. O que temos que fazer é captar a essência e expandi-la, considerando-a como ponto de partida.

Vejo que ter tido uma experiência anterior foi de extrema importância porque me fez não chegar seco e inocente no trabalho. Acho que me fez pegar a "manha" mais rápido. Posso comparar isso à nova geração informatizada com a velha geração. As crianças de hoje possuem muito mais facilidade em lidar com aparelhos eletrônicos, tanto que às vezes nem precisam de manuais. Elas se utilizam de pré-conceitos e analogias para conseguir fazer o seu PC funcionar. O mesmo acontece quando já se tem uma pré-experiência profissional e isso quer dizer, ter experiência em trabalhar em equipe ou até mesmo saber apresentar um seminário de 30 minutos na frente de sua classe. Acho que faz a gente tropeçar menos e nos faz utilizar de aprendizados de erros anteriores que não precisamos cometer mais.

4 - Outras pessoas que você conhece se beneficiaram das mesmas atividades que você e/ou de experiência em Empresas Júniores?

R: Sim. Como eu já disse anteriormente, qualquer atividade profissional é geradora de benefícios. Por mais que eu diga que eu não trabalharia na Empresa Júnior da GV, penso que sempre há algo para agregar e uma lição de vida para tirar. O que eu quero dizer é que, trabalhando em entidades como a Empresa Júnior, você aprende a lidar com situações que não se vêem na sala de aula como por exemplo: aprende-se a trabalhar com pessoas dos mais diversos valores e crenças; aprende-se a lidar com a pressão dos prazos e dos superiores; aprende-se a coordenar equipes e projetos; aprende-se a aprender e a ter uma visão crítica das coisas; aprende-se a discutir e argumentar; aprende-se a lidar com o medo do risco de suas ações; aprende-se a aceitar as críticas; aprende-se a ser mais organizado e a planejar melhor as tarefas etc.

Por fim, não se trata da Júnior. A verdade é que qualquer que seja a atividade profissional, seja remunerada ou não, aprende-se algo que pode ser útil no futuro.

5 - Qual a competência que você mais teve que desenvolver no estágio atual? Você acredita que teria sido possível desenvolver esta competência em outras atividades prévias à esta experiência?

R: Acho que o que mais aprendi e desenvolvi, o que faz parte da minha personalidade, é lidar com pessoas diferentes e não ter medo de expor minhas opiniões e críticas à elas.

Penso que a partir do momento em que você trabalha com pessoas e que tem prazos e responsabilidades a cumprir, você deve se esforçar para administrar suas deficiências para que ela não atrapalhe seu sucesso. E foi isso que aconteceu, temos que sempre estar provando que podemos ultrapassar barreiras cada vez maiores da vida.

Esse tipo de competência poderia ser desenvolvida antes, desde que houvesse uma atividade rotineira na qual envolvesse tal prática. Na verdade, penso que, neste caso em particular, estamos sempre direta ou indiretamente praticando. Às vezes, fala-se que nossa família é a primeira equipe na qual trabalhamos e, mesmo assim, com tamanha intimidade e costume, sentimos medo de expor nossas opiniões e críticas. Portanto, esse de tipo de competência pode ser desenvolvida em várias situações.

Entrevistado VI

Idade: 20 anos

Semestre: 6°

Sexo: feminino

Tempo de estágio: 8 meses

Trabalho atual: Empresa nacional de produtos para cabelos, setor comercial.

1) Por que não teve a experiência de trabalhar em uma Empresa Júnior? Você acha que ela poderia ter agregado algo diferente?

Tentei entrar na Empresa Júnior quando estava no primeiro semestre, mas não passei no processo seletivo. Não era uma coisa que queria muito, mais por experiência, para ter alguma coisa nova. Qualquer atividade extracurricular agrega algum tipo de valor, depende mais de você querer, da sua força de vontade mas acho que teria valido a pena.

2) Fez alguma outra atividade paralela antes, durante ou depois da faculdade que tenha agregado experiência? Quais as atividades e o que elas te agregaram? (Exemplo: morar fora, D.A., intercâmbio,...).

Faço trabalho voluntário numa entidade chamada Instituto Informática na comunidade a mais ou menos 1 ano. Ela se propõe a dar aulas gratuitas de informática para pessoas de baixa renda e que não podem pagar um curso, embora o objetivo principal seja disseminar a cidadania e a responsabilidade social. Trabalhei na área pedagógica como professora, monitora e coordenadora de unidade, que fica no bairro do Ipiranga, próxima a favela do Heliópolis. Por falta de voluntários temos que cada membro do instituto se torna 2, pois acaba trabalhando em dobro. Apesar de tudo, tem valido muito a pena. É uma experiência de vida, lição de vida. Você entra como professora e aprende mais do que os próprios alunos. Tudo isso tem me ensinado a lidar com as pessoas, lidar com as especificidades humanas, fragilidades de cada um de nós. Poder dar esperança a uma pessoa é muito gratificante.

Este tipo de trabalho recompensa cada esforço dedicado, cada barreira, cada suor. Com certeza essa foi a atividade que mais agregou valor.

3) Quanto estas outras atividades te ajudaram no seu trabalho atual (estágio)?

Como já disse anteriormente, o trabalho de voluntário te ajuda a entender melhor as relações pessoais dentro e fora do trabalho. Além do mais, qualquer empresa valoriza muito o profissional que se presta a este tipo de trabalho. É difícil diferenciar o momento em que o trabalho voluntário começou a beneficiar a minha vida, tanto profissional como pessoal. Acho que é um processo contínuo que ainda não acabou.

4) Outras pessoas que você conhece se beneficiaram das mesmas atividades que você e/ou de experiência em Empresas Juniores?

Conheci poucas pessoas que fizeram Empresa Júnior, mas tenho uma amiga que, embora tenha ficado pouco tempo por lá, adorou. Você acaba aprendendo a ter mais liderança, conhecer empresas, trabalhar em equipe, conhecer pessoas novas. Esta mesma amiga também participa comigo do trabalho comunitário e com certeza ela se beneficiou das duas experiências, talvez em aspectos diferentes que não saberia elencar aqui, mas certamente as duas fases da sua vida foram positivas.

Acho que tirar ou não proveito depende muito da pessoa, tem gente que não quer se dispor a crescer, a aprender, e quando é assim nem estágio faz a pessoa refletir, em compensação, tem algumas pessoas que querem adquirir o maior conhecimento possível e a todo instante, quando é assim, qualquer destas atividades pode ser muito útil. As Empresas Juniores ajudam os calouros a se integrarem na faculdade e a

desde cedo olharem para clientes como rotina, isso acho que pode ser bastante importante.

5) Qual a competência que mais teve que desenvolver no estágio atual? Você acredita que teria sido possível desenvolver esta competência em outras atividades prévias a esta experiência?

Atualmente, lidar com pessoas, trabalhar sob situações de pressão, saber dizer não e impor limites, são algumas competências que tive de desenvolver. Além do conhecimento em informática, contabilidade e outros.

Acho que seria possível desenvolver estas competências em outras atividades. Lógico que cada uma tem sua especificidade, e é única. Talvez não encontrasse as mesmas pessoas com quem trabalho, os mesmos problemas, mas acredito que se tivesse participado de alguma experiência que tivesse configurações de realidade pudesse suprir vários deste probleminhas, mas também acredito que quanto mais se prepara, mais as dificuldades aparecem para serem quebradas.

Entrevistas com Profissionais

Entrevista com Headhunter

Entrevista Empresa de Recrutamento e Seleção

Trabalho atual: selecionadora de estagiários e trainees, "caça talentos"

Experiência na área: 18 anos

1. Quais as habilidades mais importantes para o administrador?

Hoje existe a tendência das empresas, em geral, buscarem alunos com um conhecimento específico na área, mas nós aqui não estamos para testar tal conhecimento, e essencialmente ele tem que ter habilidade para trabalhar em equipe, o como ela se comunica é importante, e isso engloba além de a relação interpessoal, o como ela estrutura suas idéias. Acho que temos aí 3 grandes campos, o trabalho em equipe, ou seja, como ela se relaciona, o como ela se comunica, e essa comunicação agente pode abrir, que é a forma de relacionamento, o como eu escuto e como eu falo, este último em termos de como eu estruturo minhas idéias, o como eu faço efetivamente passa sobre o que eu aprendi. Eu acho que a diferença das pessoas mora aí, na relação entre pessoas e na forma em que esta acontece.

2. Existe diferença entre o candidato a estágio que tem experiência em Empresa Júnior e o que não tem esta experiência? Quais os pontos de diferenciação são evidentes?

Cada candidato é diferente e tem suas habilidades expostas diferenciadamente, os alunos ex-juniões se apresentam geralmente com boa desenvoltura e maturidade. Há casos de alunos que nunca fizeram empresa júnior e também possuem tais habilidades desenvolvidas. Acredito que durante toda a sua vida, tanto acadêmica quanto pessoal, as pessoas tem oportunidades de se desenvolver, o que significa trabalhar habilidades que farão parte da composição do seu perfil, o que acontece é que nas empresas juniores, como em outras atividades, o desenvolvimento de algumas habilidades para uma carreira de sucesso são certamente, e por necessidade, desenvolvidas. Isto acontece com o amadurecimento e a melhora considerável da comunicação dos alunos. Deve-se levar em conta também que os alunos que fazem empresa júnior já passaram por uma seleção, e se estão lá, teoricamente, tem perfil empreendedor a ser desenvolvido, vontade de crescer e aprender, além de esta experiência do processo seletivo também ser muito válida, pois quando este aluno estiver em situação de disputar uma vaga de estágio, ele já terá realizado e testado dinâmicas e entrevistas.

3. Qual a importância de outras atividades extracurriculares, como intercâmbio ou monitoria?

Acredito que toda atividade feita com vontade de crescer é válida. O intercâmbio tem se tornado importante em razão do domínio da língua estrangeira, a qual é necessária a quem almeja um estágio, porém não selecionamos os candidatos unicamente pelo seu currículo, ele tem que nos mostrar que aproveitou esta oportunidade para adquirir experiências e completar a formação de seu perfil. Nada adianta um intercâmbio onde o estudante não se desenvolve, e ao mesmo tempo pode ser muito válida uma viagem à turismo onde o candidato esteja aberto às experiências que lhe farão diferença. Já a monitoria também é uma boa experiência caso saiba aproveitá-la, pois esta pode ser tão válida quanto um estágio.

Em suma, todas as atividades extracurriculares quando realizadas objetivando-se o desenvolvimento do aluno são válidas, até porque mostra uma iniciativa diferenciada, e distingue-se estas atividades nas dinâmicas e entrevistas, já que o currículo apenas nos sinaliza, mas não aprofunda seu desenvolvimento.

4. Você como vê diferença entre alunos que fizeram empresa júnior e os que não fizeram?

Acho que, como disse antes, os candidatos que participarem de empresa júnior tiveram a chance de desenvolver habilidades importantes para a sua vida profissional e pessoal, então iremos observar este aluno com cuidado e detectar se esta experiência o aprimorou ou não se mostrou diferente.

Acredito que as empresas juniores são grandes oportunidades dos estudantes complementarem seu curso enquanto não podem fazer estágio no mercado, porém vai de cada pessoa querer aproveitar esta oportunidade e em que intensidade.

Hoje em dia o estudante que deseja sucesso deve procurar destaque, e uma das formas é complementando seu curso de graduação com atividades como as empresas juniores. É importante que ele tenha iniciativa para correr atrás destas atividades e maturidade para aproveitá-las.

5. Como os alunos podem se diferenciar durante sua vida acadêmica? Quais atividades são reconhecidas positivamente e quais são negativas?

Qualquer iniciativa quando originada do próprio aluno, intrinsecamente, é um diferenciador de currículo, porém é mais válido hoje o que o candidato nos mostra durante o processo de seleção. Suas atitudes, seu gênio, ou seja seu perfil como um todo. São atividades que podem ajudar os alunos de graduação o intercâmbio, trabalho voluntário, atividades internas à escola, como a empresa júnior, entre outras.

Entrevista com coordenadora do CECOP

46 anos

Supervisora da Coordenadoria de Estágio e Colocação Profissional/FGV

Qual a diferença entre o aluno que tem experiência em Empresa Júnior e o aluno que não a tem?

Eu acho que algumas empresas, quando vão recrutar, colocam isto nos requisitos; não que seja fundamental, mas é uma coisa que ajuda bastante, seria um "plus". As empresas imaginam que um estudante que já participou de uma Empresa Júnior desenvolveu uma série de trabalhos e adquiriu uma série de habilidades interessantes para um grupo de empresas. Já outras empresas, que estão começando, que estão recrutando pela primeira vez, ainda não conhecem as Empresas Juniores e, só então, passarão a ter contato com os alunos e, conseqüentemente, passarão a conhecê-las.

Atualmente, são muitas as empresas que levam em consideração o fato de os alunos terem participado de uma Empresa Júnior, ou não?

Eu não saberia te dizer o número de empresas que levam em consideração este fato, mas existem muitas. Algumas mencionam que gostariam de pessoas que já fizeram Empresa Júnior, que fizeram AIESEC, mas nós não quantificamos estes dados.

Qual a importância de outras atividades, como monitoria, viagem ao exterior, intercâmbio internacional etc.?

Eu acredito que atividades desta espécie enriquecem muito o currículo, principalmente porque, se você está no quarto ou no quinto semestre, e você ainda não teve um estágio, você está se candidatando ao primeiro. Então, basicamente, seu currículo não tem nenhuma experiência profissional. Porém, se você já conseguiu agregar alguma experiência, ou até mesmo trabalho em uma Empresa Júnior, ou uma viagem, mesmo sendo a turismo, ou melhor, para fazer um curso ou algo assim, acho que isso demonstra características especiais. Por exemplo, viagens significam que você já foi exposto a outras culturas, o que é importante para multinacionais e, se for um trabalho em uma Empresa Júnior, demonstra que logo que você entrou na faculdade já está querendo desenvolver algum tipo de atividade profissional.

Existem outras atividades que não foram citadas e que contam como ponto positivo?

Algumas empresas, raras, preferem alunos que tenham estagiado no LEPI, principalmente empresas de informática e de telecomunicações, pois sabem que é uma pessoa que vai ter uma base forte em informática, vai saber lidar com o usuário, que seria o próprio aluno ou professor, isto é, lida com o público. Entretanto, isto está se tornando cada vez mais raro, porque hoje pega-se estagiários de outros cursos, como engenharia da computação etc. O campo de trabalho abriu bastante. Este tipo de aluno está bem menos procurado e menos valorizado quando comparado com um aluno de Empresa Júnior.

Você vê diferença entre os alunos que participaram e os que não participaram de uma Empresa Júnior?

Acho que os alunos que já passaram por uma Empresa Júnior têm uma maturidade maior, eles já sabem, por exemplo, conversar melhor, são mais articulados, sabem lidar com pessoas, tanto com alunos como com professores e profissionais de mercado. Uma pessoa que nunca teve experiência nesta área se toma um pouco mais tímida, mais receosa; entra em um processo seletivo com receios; enquanto que aquela pessoa que já fez algum estágio, participou de Empresa Júnior ou AIESEC, possui um desembaraço enorme, uma autoconfiança, porque você está sempre lidando com pessoas de fora da escola, e isso ajuda bastante.

Você está falando do fato de já ter tido alguma experiência, de já ter “quebrado a cara” uma vez?

Exatamente. De qualquer forma, vocês já passaram por um processo seletivo antes, fizeram uma dinâmica, uma entrevista, e tenho a impressão que são processos até difíceis, bastante concorridos, e isso é válido.

Como os alunos podem se diferenciar? O que eles podem fazer para construir um currículo acima da média?

Seria interessante, durante o curso, o aluno experimentar diferentes estágios. Eu acho que seria bom ele fazer de 2 a 3 estágios, pois algumas vezes até se encontra um aluno que sabe qual área quer, mas é muito cedo para esta decisão. Assim, acho que é super importante o aluno ter, primeiro, experiências diferentes, porque isso vai facilitar muito a decisão dele; quando estiver perto de se graduar, ele vai poder identificar sua área de preferência. Em segundo lugar, acho que se o aluno tiver a oportunidade de fazer um intercâmbio, será muito importante. O intercâmbio pode ser via Aiesec ou via GV, pois hoje em dia se valoriza muito esta experiência internacional. Por último, algumas empresas começam a se interessar por aqueles que têm uma preocupação com o lado social, ou seja, alguém que tenha feito qualquer atividade voluntária. Esta questão está em voga ultimamente.

Além dos estágios, quais atividades são positivas para o aluno?

Acho que todas as atividades são positivas. Um trabalho no Diretório Acadêmico (D. A.), uma monitoria, pesquisa científica etc. As pessoas de multiatividades demonstram que, além de estudar, conseguem realizar outros interesses. Para a empresa, não interessa aquele aluno puramente nota 10, e sim aquele que consegue conciliar ser bom aluno, um estágio, um hobby, um esporte, entre outros.

Quanto estas atividades atrapalham no desempenho acadêmico dos alunos? E quanto este desempenho é importante para as empresas?

Não sei dizer, pois cada caso é diferente, não dá para generalizar. Só em casos extremos, quando a pessoa se dedique de corpo e alma a um estágio, é que acaba atrapalhando o desempenho acadêmico. Geralmente, os alunos têm a consciência de que independente de onde estão, a prioridade é a escola, e eles geralmente sabem dosar. Claro que, eventualmente, eles podem ficar horas a mais no estágio, ou varar uma madrugada, mas estes se tornam exceções.

Hoje, as empresas estão olhando menos para o fator de desempenho de notas?

Depende. Existem empresas que olham para as notas do aluno, e muito. As empresas do tipo bancos de investimento e consultoria são mais seletivas, mais rigorosas, e chegam a estabelecer uma nota de corte (nota 7.0) como média geral para começar o processo seletivo. Então, para quem almeja determinadas empresas, é importante conservar sua média em torno de sete.

A quanto tempo você está no ramo de seleção e análise de currículos?

Quase 6 anos. Antes, trabalhei com marketing e pesquisas salariais em uma multinacional. Nesta área, especificamente, trabalho há 6 anos.

Bibliografia

- _ AMORIM, Tânia Nobre; FREITAS, Tiziana Severini; CORDEIRO Jr., José Nelson; Wanderley, Lúcia de Fátima - "Estágios em administração: operação tapa buracos" - Anais do 19º Enanpad : 47 - 61 (1995)
- _ BAETA, Adelaide Maria Coelho - "O estágio supervisionado nos cursos de nível superior: repensando o estágio no curso de administração" - Anais do 15º Enanpad : 11 - 20 (1991)
- _ BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (jan. 1997) "A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração" - RaUSP, 32 (3) : 28-39, jul./set. 1997
- _ BERNDT, Alexander - "Qual é o sentido do currículo mínimo?" - Anais do 20º ENANPAD : 57-66 (1996)
- _ BHAGAT, Rabi S. - "Career Barriers: How People Experience, Overcome and Avoid Failure" - The Academy of Management Review, 24 (1) : 153 - 154 (1999)
- _ CASTRO, Claudio M. "A profissionalização do administrador e o amadorismo dos cursos" - RAE - Rio de Janeiro, 14 (2) : 59-66, mar./abr. 1974
- _ CELESTINO, Martha L. - "Executive education: Business education follows bussiness aroud the word" - World Trade Magazine, v.12, n.7 : 84-85 (jul 1999)
- _ COVRE, Maria de Lourdes M. (1981) " A formação e a Ideologia do Administrador de Empresa" – Petrópoles, RJ - Vozes
- _ FISCHER, Tânia (jun. 1993) "A formação do administrador brasileiro na década de 90: Crise, Oportunidade e Inovações nas propostas de ensino." - RAP, 27 (4) : 11-20, out./dez. 1993
- _ FREITAS, Tiziana; AMORIM, Tânia; WANDERLEY, Lúcia - "Estágio universitário: Ilusões e realidades" - Anais do 18º ENANPAD, formação e treinamento de administradores : 102-114 (1994)
- _ GUERREIRO, Bruno; Malferrari, Carlos; Machline, Claude; Figueiredo, Orlando - "Formação profissional do administrador" - RAP, 1 (2) : 297-305, (1967)

- _ LOVISON, Aida M. - "Preparando Administradores para o século XXI - Um desafio original" - Anais do 16° ENANPAD : 19-33 (1992)
- _ MALVEZZI, Sigmar (1991) "Habilidades e avaliação de Executivos" - RAE, 31 (3) : 83 - 91, Jul./Set. 1991
- _ MARTINELLI, Dante Pinheiro - "Um grupo universitário sistêmico-evolutivo de consultoria para a prática da formação e treinamento de administradores." - Anais do 19° ENANPAD : 157-175, (1995)
- _ MENEZES, Berenice - "Consultores júniores destacam-se na seleção" - Gazeta Mercantil - SP, 17/07/2001, C-2
- _ MOTTA, Fernando Claudio Prestes "A questão da formação do administrador" - RAE, Rio de Janeiro, 23 (4) : 53-55, out./dez. 1983
- _ OFFERMANN, L.; GOWING, M. - "Organizations of the future" - American Psychologist - fev : 95-107(1990)
- _ PEREIRA, Heitor José - "Programas de Formação de empreendedores e as escolas de administração" - Anais do 14° Enanpad : 67-76 (1990)
- _ ROESCH, Sylvia Maria Azevedo - "Reflexões e expectativas sobre o projeto de estágio e o seu papel na formação profissional do administrador" - Anais do 16° Enanpad : 203 - 260 (1992)
- _ SAUAIA, Antonio Carlos Aidar - "Jogos de empresa: aprendizagem com satisfação" - RAUsp, 32 (3) : 13 - 27 (1997)
- _ TEIXEIRA, Hélio de Avellar (1993) "Reflexões sobre a formação dos novos administradores: o caso da empresa júnior do curso de administração da PUC-MG" - Anais do XVII Encontro Anual da ANPAD (set-1993), tema: Formação e treinamento de administradores, v.7 : 100 - 114 (1993)
- _ ZARIFIAN, P (1998) em "Eventos, autonomia e "enjeux" na organização profissional", in: LEITE, Marcia P. e NEVES, Magda A. (1998), "Trabalho, qualificação e formação profissional" – São Paulo, Rio de Janeiro, ALAST