

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC)

Impactos do Neoliberalismo na Educação Privada de São Paulo:
estudo de caso

MARCELA CASACA V. DA CUNHA

MARCELO FERRETTI

São Paulo – SP

2018

Sumário

1. Introdução do tema: o discurso neoliberal	1
2. Pressupostos teóricos	3
2.1. Formação de uma nova racionalidade	3
2.2. A cultura do risco	5
2.3. Lógica da concorrência e a empresa da vida	6
2.4. Autovalorização	7
2.5 Capital humano	8
3. Plano de pesquisa	9
4. FGV: estudo de campo	10
4.1. Nota global	11
4.2. O intercâmbio	12
4.3. Disciplinas obrigatórias	13
4.4. Entidades estudantis	13
5. Entrevistas	17
5.1 Análise das entrevistas	18
6. Considerações finais	25

7. Bibliografía.....	27
8. Anexos	29
8.1. Entrevistas	29

1. Introdução do tema: o discurso neoliberal

O termo “neoliberalismo” começou a ser usado nos anos de 1930 e designava uma série de teorias sobre políticas econômicas. (VANUGOPAL, 2015). Essas políticas econômicas defendiam a não-intervenção do Estado na economia, já que ela deveria ser regida livremente pelo mercado. Para os teóricos neoliberais, o papel do Estado seria de garantir esse livre mercado.

Entretanto, esses argumentos não tiveram muito sucesso, já que se vivia a época de grande crescimento econômico do bloco capitalista com forte presença do Estado, os famosos *Trente Glorieuses* (em português, Trinta Gloriosos). Durante esses 30 anos, de 1945 a 1975, o capitalismo viveu uma época de glória, com grande geração de emprego, altos salários e consumo, além de uma expansão de benefícios sociais. Ou seja, o Estado de bem-estar social parecia estar dando certo tanto nos Estados Unidos quanto na Europa Ocidental, o que enfraquecia os argumentos neoliberais de que a regulação do mercado por parte do Estado era prejudicial para as nações.

Já em meados dos anos 1970, não se tinha mais a prosperidade econômica das décadas anteriores e, assim, o mundo ocidental entrou em 1973 na grande crise do modelo econômico pós-guerra. Por consequência, teóricos como Keynes e Beveridge, que tiveram êxito nos Trinta Gloriosos com modelos econômicos de maior distribuição de renda, expansão dos direitos sociais e grande papel do Estado perdem legitimidade, abrindo caminho aos que criticavam tais modelos: os neoliberais.

Desse modo, a partir do início dos anos 1980 as políticas neoliberais pró-mercado ganharam espaço. As eleições do presidente Ronald Reagan nos Estados Unidos e da primeira-ministra do Reino Unido, Margareth Thatcher são grande marco da ascensão do sistema neoliberal (GEORGE, 1999).

Nesse momento, as ciências sociais passaram a estudar o assunto também, deixando de ser uma questão tratada apenas por economistas. É nesse contexto que entra essa pesquisa, visando a contribuir para o entendimento de alguns dos impactos do neoliberalismo na sociedade.

Existem diversas vertentes nas ciências sociais que buscam entender e definir o neoliberalismo. Essas são divididas de forma geral em duas grandes frentes: a da mercadorização e a da economização. Para os teóricos da mercadorização, o fenômeno central do neoliberalismo é a expansão do mercado capitalista. Já os teóricos da teoria da economização argumentam que a questão não é a expansão dos mercados, mas a expansão da lógica de mercado para todas as instâncias da vida dos indivíduos.

Para essa pesquisa foi usada como base teórica a vertente foucaultiana, que segue a linha da economização (BELLUZZO, 2013). Os principais autores foucaultianos usados são Pierre Dardot e Christian Laval. Esses definiram o neoliberalismo como um sistema normativo que expandiu sua influência ao mundo inteiro e inseriu a lógica do capital em todas as relações sociais e esferas da vida. (DARDOT e LAVAL, 2016, p.7). Os autores defendem que o neoliberalismo não é uma ideologia ou um sistema político-econômico, e sim uma racionalidade. Essa racionalidade neoliberal consiste em um conjunto de práticas, discursos e dispositivos que criaram uma nova forma de governar a sociedade segundo o princípio universal da concorrência (DARDOT e LAVAL, 2016). E para que o neoliberalismo consiga operar ele precisa formar uma nova norma subjetiva diferente daquela do sujeito produtivo do período pós-guerra (p. 321). Isso quer dizer que aquele indivíduo que vivia nos Trinta Gloriosos tinha uma subjetividade diferente do sujeito que vive sob um sistema neoliberal. Outros valores, discursos e práticas formam a sociedade, tecendo a figura desse novo sujeito, com funcionamentos psíquicos de um novo tipo (p. 322).

Surge uma nova racionalidade, que cria, portanto, um novo sujeito, que vai

ser chamado pelos autores de “homem-empresa” ou “sujeito empresarial”. Nos próximos itens buscou-se entender como se deu essa formação e suas principais características.

2. Pressupostos teóricos

Nessa seção, serão discutidos os aspectos teóricos principais para a formulação da pesquisa.

2.1. Formação de uma nova racionalidade

O primeiro conceito importante é termo foucaultiano *dispositivos de eficácia*. Vejamos a definição do conceito em uma entrevista dada por Foucault em 1996:

um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode estabelecer entre estes elementos... [e entre estes] existe um tipo de jogo, ou seja, mudanças de posição, modificações de funções, que também podem ser muito diferentes, [cuja finalidade] é responder a uma urgência. O dispositivo tem, portanto, uma função estratégica dominante (FOUCAULT, 1996, p.244-245).

Assim, para Foucault, o dispositivo refere-se ao modo como variados elementos se vinculam e se relacionam para atingir determinado fim (SILVA, 2014), esses elementos funcionam como processos de normatização e técnicas disciplinares que passam a gerir a mente dos indivíduos, organizando a sociedade de determinada maneira (DARDOT e LAVAL, 2016).

Na sociedade industrial do século XX, por exemplo, esses processos de normatização e técnicas disciplinares criaram o *sujeito produtivo*. Esse sujeito se tornou adepto ao sistema de produção e consumo em massa (DARDOT e LAVAL, 2016). Assim, em uma “estratégia sem estrategistas”, os indivíduos foram

adestrados para funcionar de forma a contribuir para a manutenção do sistema capitalista vigente e, segundo Dardot e Laval, esses indivíduos nunca teriam se convertido de forma voluntária e espontânea a esse sistema. Ou seja, foi esse *dispositivo de eficácia* que possibilitou uma normatização subjetiva da sociedade, e assim ela passou a funcionar em um modo específico.

Entretanto, os autores ressaltam que as instituições não eram totalmente uniformes ao enquadrar os indivíduos dentro a lógica produtiva:

[...] os discursos das instituições, a começar pelo político, estavam longe de ser unívocos. [...] surgiram considerações “sociais”, direitos “sociais” e políticas “sociais” nas relações econômicas que limitaram seriamente a lógica acumuladora do capital e contrariaram a concepção estritamente contratualista das trocas sociais [...]. Em resumo, a norma de eficácia econômica continuou a ser contida por discursos heterogêneos a ela, a nova racionalidade do homem econômico continuou mascarada e embaralhada pela confusão de teorias. (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 326).

Mas com a crise dos anos 1970 e 1980 e a ascensão do sistema neoliberal isso mudou. Ocorreu uma homogeneização do discurso em torno do princípio da concorrência, uma normatização subjetiva única que penetrou dentro de todas as instâncias da vida dos indivíduos.

Nessa era neoliberal não se trata mais de adestrar o homem para que ele se torne dócil ao trabalho e propenso ao consumo, é preciso que toda sua subjetividade esteja imersa dentro da atividade que se exija que ele cumpra. Cria-se uma nova forma de poder; o sujeito agora acredita que ele não é mais um objeto passivo na máquina empresarial, ele pode ter um papel ativo e, sendo assim, se engaja por completo em sua atividade profissional.

O objetivo da nova racionalidade é fazer com que o indivíduo trabalhe para empresa como se estivesse trabalhando para si mesmo (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 327). Isso acontece porque o neoliberalismo cria situações de concorrência o

tempo todo, então o indivíduo precisa estar constantemente investindo em si mesmo, aumentando seu “capital humano” para não ficar para trás - passando a trabalhar para desenvolver sua própria empresa individual. O mais incrível é que o sujeito tem a ideia de que ao fazer isso ele está seguindo seus desejos mais íntimos, que esse esforço está vindo de dentro, e não através da imposição de um poder externo a ele. O próprio indivíduo passa a governar e controlar a si mesmo a fim de atingir seus objetivos e não perder a competição contra todos os outros indivíduos, já que o neoliberalismo coloca todos em concorrência o tempo todo. “*A lógica neoliberal cria situações de concorrência nas quais os indivíduos podem se comportar de acordo com as normas mesmo sem aderir às normas*” Dardot afirma em um entrevista de 2016 no Brasil.

2.2. A cultura do risco

Tudo que o indivíduo vivencia e consome desde o momento em que entra em contato com a sociedade o leva acreditar que ele é o único responsável por seu sucesso ou fracasso. Ele se torna uma empresa em busca da maximização de seus lucros e em concorrência com todas as outras empresas, leia-se todos os outros indivíduos. A racionalidade neoliberal cria empresas formadas por apenas um indivíduo que tem que investir em si mesmo para atingir o sucesso e é o único responsável por qualquer tipo de fracasso.

Assim como uma empresa, o sujeito precisa arriscar-se cada vez mais para conseguir ganhos cada vez maiores, claro que a exposição maior ao risco torna chances de erros maiores também, mas o indivíduo sabe que a responsabilidade por eventuais falhas é dele também (DARDOT, LAVAL, 2016). Dessa forma, ocorre uma naturalização do risco, como se ele fosse intrínseco ao sucesso, necessário a homens e mulheres que desejam superar a si mesmos e ter algum tipo de realização pessoal. Essa normatização do risco se deve a constante degradação dos direitos dos trabalhadores, ou eufemisticamente falando, flexibilização:

A corrosão progressiva dos direitos ligados ao status do

trabalhador, a insegurança instilada pouco a pouco nos assalariados pelas “novas formas de emprego” precárias, provisórias e temporárias, as facilidades cada vez maiores para demitir e a diminuição do poder de compra até o empobrecimento das frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores com relação aos empregadores. Foi esse contexto de medo social que facilitou a naturalização do risco no discurso neoliberal e a exposição cada vez mais direta dos assalariados às flutuações do mercado, pela diminuição das proteções e das solidariedades coletivas, são apenas duas faces de uma mesma moeda. Transferindo os riscos para os assalariados, produzindo o aumento da sensação de risco, as empresas puderam exigir deles disponibilidade e comprometimento muito maiores. (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 329).

O discurso faz com as próprias falhas e incoerências do sistema neoliberal recaiam sobre o indivíduo, e não sobre o sistema em si. O sujeito não é despedido por um corte de gastos da empresa, mas porque ele não foi capaz o suficiente de ser melhor que os outros empregados para manter tal emprego, por exemplo. Dessa forma, cabe aos indivíduos se tornarem cada vez mais eficientes e produtivos para sobreviver e vencer seus concorrentes.

2.3. Lógica da concorrência e a empresa da vida

Já que cada indivíduo se torna uma empresa, a lógica da concorrência, intrínseca às empresas, também se torna parte da vida dos indivíduos – não apenas em sua vida profissional, mas em todos os âmbitos da vida em sociedade. Esses sujeitos empreendedores de si mesmos passam a reproduzir as relações de competição existentes na empresa em todas as instâncias de sua vivência. Para Dardot e Laval, a racionalidade neoliberal consegue ter tanta legitimidade justamente porque é capaz de se moldar a tudo que o indivíduo faz:

A racionalidade empresarial apresenta a vantagem incomparável de unir todas as relações de poder na trama de um mesmo discurso. Nesse sentido, o léxico da empresa contém um potencial de unificação dos diferentes “regimes de

existência” [...]. Em particular, permite articular os objetivos da política adotada a todos os componentes da vida social e individual. Dessa forma, a empresa torna-se não apenas um modelo geral que deve ser imitado, mas uma atitude que deve ser valorizada na criança e no adulto (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 336).

O sujeito se torna uma empresa desde o momento em que nasce, e cabe a ele (e, inicialmente, aos pais) investir em seu capital humano (esse termo será aprofundado na seção 2.6). Desde aulas de piano e escolas bilíngues a terapia, tudo é racionalizado como um cálculo econômico na busca de maximizar o capital. Ele busca se aprimorar para se tornar cada vez melhor que si mesmo e que os outros, como se o *eu* estivesse sempre em formação. Tudo deve ser conquistado e defendido a todo momento por esse sujeito (DARDOT e LAVAL, 2016, p.336).

2.4. Autovalorização

falar de empresa de si mesmo é traduzir a ideia de que cada indivíduo pode ter domínio sobre sua vida: conduzi-a, geri-la e controlá-la em função de seus desejos e necessidades, elaborando estratégias adequadas para isso (AUBREY, 2000, p.11).

Enquanto empresa de si mesmo, o indivíduo acredita que tem o controle de sua vida, que ela vai mudar de acordo com suas ações. Os indivíduos entram em um processo de aprimoramento constante.

Sendo bem-sucedido profissionalmente, tornamos da nossa vida um sucesso. O trabalho funciona como um termômetro para medir o sucesso na vida, pois só consegue ser bem-sucedido profissionalmente aqueles indivíduos que conseguem administrar suas vidas de forma a triunfarem em todas as facetas de sua existência. Dessa forma, a responsabilidade do indivíduo pela valorização de seu trabalho no mercado tornou-se um princípio absoluto. Afinal, já que as relações no mercado de trabalho deixam de ser uma relação salarial e sim uma relação contratual entre “empresas de si mesmo”, o caminho para atingir o sucesso no trabalho é

investimento em sua empresa individual, se autovalorizando. (DARDOT e LAVAL, 2016).

Os indivíduos têm que ser empreendedores o tempo todo em tudo que fazem. Ser competente, ambicioso e eficaz é a única forma de ganhar a concorrência contra os outros. E, quanto mais opções para investir em si mesmo mais atividades o indivíduo vai ter que fazer para não ficar com um “portfólio de investimento” menor que seus concorrentes.

2.5 Capital humano

No sistema neoliberal, surgem modos de produção e trabalho novos. Nesse contexto, a valorização do capital tem outro direcionamento do que costumava existir na modernidade, o âmago da questão, agora, trata-se do que se pode chamar de “capital imaterial”. Com o conceito de capital imaterial surge de forma consequente, e quase simultânea, a concepção de “capital humano”, também chamado “capital de conhecimento” ou “capital de inteligência”, como define Gorz (2005). Essa nova abordagem prevê um trabalho imensurável e complexo, as potencialidades humanas do indivíduo tornam-se mais abstratas, ou seja, vão além da ciência e do conhecimento técnico ou formal. O cerne da nova forma produtiva é o saber, termo que envolve inteligência e capacidade imaginativa. O capital humano possui variáveis relativas como conduta comportamental, motivacional e de auto-gestão. Em outras palavras, o tempo que o indivíduo despense no trabalho não é mais relevante, o que importa, portanto, são novos e subjetivos quesitos que englobam, especialmente, sua capacidade de cooperar e identificar e lidar com problemas, os resultados e o cumprimento das metas são importantes. Pode-se dizer que nesse cenário o capital imaterial é protagonista enquanto o “trabalho material” torna-se secundário, o que pode ser revelado, por exemplo, pelas terceirizações crescentes desse tipo de serviços nas empresas.

O discurso normatizado atualmente propõe que há o livre acesso ao conhecimento e informações através da popularização dos meios virtuais de

comunicação, fato que em tese coloca o indivíduo como o único responsável por escolher ou não adquirir novos aprendizados (GORZ, 2015), ou seja, o discurso fundamenta-se em um pressuposto meritocrático no qual o aspecto central é o esforço pessoal. Ocorre que na prática é possível verificar empiricamente que o acesso ao conhecimento não coincide necessariamente ao conhecimento.

A chamada autoprodução do indivíduo associa-se necessariamente a todos trabalhos imateriais (GORZ, 2005), até mesmo a capacidade afetiva é substrato para este. Não é possível, portanto, distinguir o “eu” do indivíduo e o indivíduo no trabalho. As pessoas tornam-se empresas de si mesmas, essas empresas demandam investimentos constantes para serem modernizadas e aprimoradas.

3. Plano da pesquisa

Inicialmente, a pesquisa visava a entender as relações entre a racionalidade neoliberal e as escolas de ensino médio de São Paulo. A hipótese era de que a lógica empresarial estava cada vez mais presente nas escolas, e queríamos entender como a subjetividade dos alunos era afetada por uma formação pautada nessa lógica.

A pesquisa foi dividida em duas principais frentes de estudo: a primeira delas teórica, com um mapeamento histórico do conceito e a definição dos principais aspectos que envolvem a formação do *sujeito neoliberal*. A metodologia adotada nessa parte da pesquisa foi a leitura de autores do tema *neoliberalismo* e a *formação do sujeito neoliberal*, principalmente o trabalho Pierre Dardot e Christian Laval (2016), como consta da seção 2. A respeito da segunda parte, foi feita uma pesquisa de campo para relacionar a racionalidade neoliberal e instituições de ensino.

A princípio, foram selecionadas algumas escolas privadas de São Paulo (Colégio Santa Cruz, Colégio Santo Américo, Colégio Vértice, Colégio Bandeirantes) e a pesquisa seria feita através de entrevistas com os atores envolvidos nessas escolas e uma coleta de dados por meio da observação de campo.

Entretanto, ao tentar contatar as escolas, não foi obtido o acesso a elas que estava planejado. As diretorias não liberaram uma pesquisa de campo dentro das escolas, então a pesquisa se reduziria a estudar o material disponível nos sites das instituições e entrevistas com ex-alunos.

Dessa forma, definimos um novo campo de estudo que possivelmente traria resultados mais enriquecedores dado a possibilidade de uma maior coleta de dados: as escolas de negócios. Já que a lógica de mercado é um dos pontos principais no discurso neoliberal e escolas de negócios estudam justamente o mercado, pensamos que dentro dessas instituições existiriam diversos meios de propagação do discurso. Portanto o campo de estudo mudou, de escolas de ensino médio para faculdades de administração de empresas.

Para isso, selecionamos a Fundação Getulio Vargas da São Paulo como estudo de caso, a razão da escolha de apenas uma instituição e não a seleção de outras como estava no projeto inicial das escolas deu-se por motivos metodológicos. Já que a pesquisadora estuda na instituição, o acesso aos alunos e atividades da FGV (Fundação Getulio Vargas) seria mais fácil do que em outras escolas de negócios de São Paulo. Deve-se ressaltar que pesquisa busca entender a presença do discurso em escolas de negócios em geral, sendo a FGV um estudo de caso.

4. FGV: estudo de campo

Nessa parte da pesquisa foi feita uma coleta de dados dentro da faculdade que procurou encontrar mecanismos que promovam a competição entre os alunos e demonstre busca deles pela autovalorização. Durante a pesquisa, foram escolhidos 4 aspectos para serem estudados: a nota global, o intercambio, as disciplinas obrigatórias e as entidades estudantis. Depois, selecionamos apenas um desses aspectos para fazer uma pesquisa mais detalhada por meio de entrevistas em profundidade com os alunos.

4.1. Nota global

Uma das principais preocupações do alunato durante sua vida acadêmica é em relação a sua “nota global”. Essa nota consiste em um média ponderada de toda as notas do aluno do semestre padronizada em relação as notas dos outros alunos. O resultado dessa conta é a chamada nota global. Dessa forma, o rendimento do aluno não é baseado apenas no desempenho dele, mas em um comparativo com os outros alunos da turma.

Essa nota é de extrema importância para os alunos, e o tema tem presença frequente em conversas informais dentro e fora dos ambientes da FGV. Existem três principais motivos para isso: (1) o quadro de honra, (2) preferência na escolha das disciplinas optativas (3) o intercâmbio. O último motivo será explorado no item 4.2.

O quadro de honra consiste em uma lista com o nome dos 10 alunos com a maior nota global de cada semestre – essa lista é divulgada no site da FGV no qual todos os alunos têm acesso e amplamente compartilhada em grupos de WhatsApp formado por alunos da mesma sala, o que torna a faculdade um ambiente de concorrência constante. Além disso, no boletim de notas os alunos conseguem ver em que posição a nota está em relação a turma em cada disciplina, e em que posição a sua média global está em relação a todos os alunos do mesmo semestre.

A respeito das disciplinas as disciplinas optativas, os alunos que têm as notas globais mais altas têm preferência na escolha, então muitos alunos não fazem as disciplinas optativas que desejam em determinado semestre já que os alunos com notas mais altas são selecionados primeiro e existe um limite de vagas por disciplina.

A nota global funciona como um dispositivo que promove a competição entre os alunos premiando aqueles que conseguirem as melhores notas e punindo aqueles com as piores notas. Um aspecto a ser ressaltado é que o ranqueamento faz com que sempre haja os piores alunos, mesmo que esses tenham obtido notas

boas. A lógica aqui é de que não basta o aluno ser bom, ele tem sempre que ser melhor que seus colegas.

Através de conversas informais, a pesquisadora questionou os alunos sobre a efetividade desse modo de avaliação. A conclusão dessas conversas foi de que os alunos não gostam desse ranqueamento, sentem que isso os torna mais ansiosos e nervosos. Entretanto, eles não enxergam outra forma de avaliação sem ser através da nota global e acreditam que essa seja a forma mais justa já que bonifica quem se dedicou mais.

Ademais, os alunos entendem que isso é uma forma de introdução à “vida adulta” que enfrentarão após a faculdade, então essa pressão funciona quase que como um treinamento para o mercado ou um investimento em seu capital humano. Para eles, nota global se tornou em uma experiência extenuante que é justificada por um engrandecimento do eu, além de ser a forma mais justa de avaliação já que ela valoriza o mérito.

Em suma, a nota global funciona como um mecanismo para a auto responsabilização do aluno em relação a sua vida acadêmica e a promoção ambiente extremamente competitivo. O fato do aluno entender que, apesar de danoso a sua saúde mental, é o método mais racional e efetivo, evidencia como a lógica neoliberal está introjetada no sujeito, ao passo que ele não vislumbra outra forma de organização de notas.

4.2. O intercâmbio

O intercâmbio, por sua vez, é um dos assuntos universitários mais frequentes entre os alunos. A FGV tem convênio com algumas faculdades e universidades no exterior e os alunos têm a possibilidade de fazer um intercâmbio de 6 meses para tais instituições a partir do quinto semestre.

Entretanto, não existem vagas para todos os alunos, então a seleção é feita

através da nota global. Os alunos escolhem 5 opções de faculdade dentre 30 (esse número varia dependendo do semestre) ordenando suas preferências dentro dessas 5 opções escolhidas. A FGV faz um ranqueamento dos alunos baseando-se em suas notas globais, e os melhores colocados vão para suas primeiras preferências e assim por diante. Alguns alunos por terem uma nota global mais baixa não são selecionados para nenhuma das 5 opções escolhidas e não podem fazer o intercâmbio pela FGV.

Além de funcionar como mais um dispositivo que promove a competição direta entre os alunos, o intercâmbio é visto como um investimento no capital humano dos alunos e dessa forma quase a maioria do alunato da FGV quer ou já fez intercâmbio durante a faculdade. O aluno percebe que a maioria dos alunos vão fazer o intercâmbio, então ele sente obrigado a fazer para não ficar para trás no seu “portfólio de investimentos” da empresa de si mesmo. A experiência não tem valor em si mesmo, mas, sim, o investimento no sujeito empresa.

4.3. Disciplinas obrigatórias

No que diz respeito às matérias obrigatórias para os alunos do curso de administração de empresas. Entre as 42 disciplinas obrigatórias, foram encontradas 7 com 20% a 30% da nota final avaliada a partir de uma competição entre os alunos, organizados em grupos. Isto é, mais de 16% do curso, sem considerar as disciplinas eletivas, tem concorrência direta entre os alunos como uma forma de avaliação. Logo ao entrar no curso, os alunos se deparam com 2 desses 7 trabalhos que terão que fazer ao longo de sua vida acadêmica. Além da competição entre os alunos por causa da nota global, eles ainda tem a competição pelos melhores trabalhos. Ou seja, mais um mecanismo de reprodução da lógica da concorrência.

4.4. Entidades estudantis

Logo no primeiro semestre da FGV, vários grupos de veteranos entram na sala de aula dos novos alunos, normalmente no início ou término da aula do(a)

professor(a), para divulgar o processo seletivo de suas respectivas entidades estudantis. Os calouros são incentivados a prestar esses processos para tentar entrar em uma dessas organizações, que são administradas pelos próprios alunos e que prestam algum tipo de serviço para o mercado ou para a própria faculdade. Existem 16 organizações estudantis dentro da faculdade.

Não é requerido pela faculdade que os alunos entrem em alguma entidade, no entanto a maioria dos alunos optam por participar dessas, ficando a critério do aluno decidir por quantos semestres será membro - geralmente o tempo de permanência é de 3 ou 4 semestres.

Para ingressar o aluno precisa prestar o processo seletivo que acontece todo início de semestre e leva geralmente 45 dias entre o momento da inscrição a divulgação dos aprovados. Os processos seletivos funcionam de maneira diferente em cada entidade, a maioria contém 3 fases: a primeira fase é online, a segunda normalmente é uma dinâmica em grupo e a última é uma entrevista. As fases funcionam como peneiras: a cada etapa alguns alunos são eliminados, sobrando entre 10 a 25 alunos que são selecionados para entrar na entidade. A divulgação dos aprovados acontece por meio de um *post* no grupo de Facebook dos alunos da FGV, que tem mais de 6.000 pessoas.

O dia de divulgação é um dia muito esperado pelos alunos, principalmente para aqueles do primeiro ao terceiro semestre, já que é no início da vida acadêmica que os estudantes tendem a participar desses processos. É um momento de grande exaltação para os alunos que passam. Eles são parabenizados por seus colegas e já dão início a agenda da entidade.

O processo seletivo é um momento de alta competição entre os alunos, logo ao entrar na faculdade eles já têm que competir entre si para uma vaga na entidade que escolheram. Nesse processo, os alunos não são testados por conhecimentos acadêmicos, e sim habilidades socioemocionais, motivação, capacidade de comunicação e se o perfil do aluno combina com da entidade. Apesar de a finalidade

dessas entidades ser prestar algum tipo de serviço, pouco se é analisado das habilidades do aluno para aquele específico fim. De acordo com Dardot e Laval

a gestão moderna tenta “aliciar as subjetividades” com a ajuda de controles e avaliações de personalidade, inclinações de caráter, maneiras de ser, falar e mover-se, quando não de motivações inconscientes. (2016, p. 338).

O que os autores querem dizer é que racionalidade neoliberal vai além da indistinção entre o sujeito em sua vida pessoal e sujeito contratado pela empresa. A subjetividade do indivíduo também é corrompida e moldada por essa lógica.

A hipótese levantada é de que as entidades tentam avaliar essas subjetividades nos processos seletivos. Perguntas sobre filmes que definem a pessoas, livros favoritos, e perguntas mais subjetivas são frequentes nas entrevistas.

A “empresa de si” de cada indivíduo é que é testada, sendo selecionadas aquelas que os avaliadores entendem como as melhores. É válido ressaltar que os avaliadores são apenas alunos membros da entidade, muitas vezes que só estão há 6 meses nela. Dessa forma, eles não têm critérios muito rígidos e apurados para a seleção, cabendo mais a intuição do avaliador a respeito de quem parece ser melhor ou, seguindo a ideia levanta aqui, quais subjetividades correspondem ao perfil demandado pela organização.

Os discursos dos alunos ao divulgar os processos seletivos têm sempre um ponto em comum: de que naquela específica entidade os membros se desenvolvem no âmbito pessoal e profissional e que se os alunos que conseguissem ser aprovados teriam a melhor experiência da vida deles até então. Os alunos não estão lá para ganhar qualquer tipo de capital econômico, mas sim aumentar seu capital humano com essa experiência, já que dedicam grande parte da vida universitária a essas entidades sem nenhum tipo de remuneração monetária. As entidades são uma das possibilidades fora do currículo do curso um crescimento pessoal, uma forma de aquisição e desenvolvimento de competências que valorize a empresa de

si mesmos.

O trabalho nessas entidades tem muito prestígio dentro da faculdade; os alunos entendem que ao trabalhar lá estão experimentando a mesma realidade de uma empresa real, sendo exigido o mesmo grau de dedicação e empenho. Aqueles que atingem cargos mais altos nessas entidades, como diretores e presidentes, ganham respeito e admiração na faculdade, porque são vistos como pessoas responsáveis, eficientes, dedicadas e engajadas. Os alunos que não fazem parte de nenhuma entidade são vistos por outros alunos como pessoas menos esforçadas e comprometidas, principalmente quando esse aluno não tem nenhuma ocupação além do currículo normal da faculdade. É como se o trabalho fosse o meio para a realização pessoal, o valor da existência do sujeito é provada por meio do trabalho e dessa forma aquele que não “trabalha” em nenhuma entidade é visto como alguém vadio, preguiçoso e desocupado.

Essa lógica neoliberal é reproduzida na faculdade, como se as empresas fossem o mercado de trabalho. Curioso que esse “mercado de trabalho” não remunera financeiramente os indivíduos então não existe nenhum tipo de divisão de classes entre aqueles que trabalham ou não em entidades, ou entre cargos mais altos e mais baixos, embora exista uma hierarquização dentre os alunos por meio desses dispositivos. Portanto, o enaltecimento daqueles que tiveram mais sucesso nas entidades é desprovido de valor econômico, o que evidencia como a valorização do indivíduo na sociedade neoliberal, ou pelo menos dentro da FGV, não é apenas daquele que conseguiu ganhar mais capital econômico, mas por outros capitais imateriais que aquele indivíduo adquiriu, fazendo com que ele seja merecedor de mais respeito e prestígio.

Alguns eventos observados pela pesquisadora durante a pesquisa evidenciaram isso. Como por exemplo quando um aluno que é presidente de entidade X (o nome da entidade não foi mencionado para preservação da identidade do aluno) foi apresentar um trabalho em sala de aula sobre determinada matéria, e

outros alunos que não prestavam atenção nos trabalhos que tinham sido apresentados anteriormente falaram que queria prestar atenção “no trabalho do presidente” já que devia estar muito bom. Outro exemplo é em relação ao relacionamentos amorosos entre alunos da faculdade. Em uma conversa informal, alunas no quarto semestre ficam entusiasmadas com a possibilidade de uma das meninas do grupo sair para um encontro com a presidente de uma entidade da FGV. Frases como “você sabe que ela é presidente da entidade Y, não é?” foram citadas várias vezes durante a conversa.

Dessa forma, percebe-se que o sucesso na entidade eleva o aluno a um patamar de valor e notoriedade maior que outros alunos. Ele não é visto apenas como inteligente, mas também como alguém capaz de se autogerir de forma efetiva em prol do objetivo almejado, capaz de administrar bem seu tempo, além de ter ambição, habilidades de comunicação e bom relacionamento com as pessoas.

5. Entrevistas

Como mencionado no plano de pesquisa, selecionamos um dos aspectos observados no estudo de campo para um aprofundamento através de entrevistas qualitativas. Escolhemos, assim, as entidades estudantis que atuam dentro da FGV para essa parte da pesquisa. A razão da escolha é de que ao entrar na faculdade, o aluno não tem a opção de não frequentar as aulas obrigatórias da matriz curricular, ou não ser rankeado através da nota global, mas a entrada ou não nas entidades é uma escolha do aluno – de forma voluntária, o aluno escolhe trabalhar para essas entidades sem nenhuma remuneração, e seu grau de envolvimento nelas é na maioria das vezes, maior do que em qualquer outra atividade da FGV.

A pesquisa se deu através de entrevistas semiestruturadas com alunos, sendo entrevistados membro dessas entidades e alunos que nunca fizeram parte dessas organizações.

O objetivo das entrevistas é entender a presença da racionalidade neoliberal

nas entidades e como a subjetividade dos alunos é afetada por ela. Durante o estudo de campo, observou-se um alto grau de adesão dos alunos as entidades, elas se tornam muito importante da vida dos alunos, que passam a dedicar grande parte do seu dia a cumprir tarefas para a organização. A hipótese da pesquisa é de que por causa da racionalidade neoliberal esse elevado nível de adesão é justificado.

A escolha de entrevistas semiestruturadas se baseou no trabalho de May (2004) e Manzini (2003). Nesse tipo de entrevista existe um roteiro pré-definido, mas o entrevistador pode ir além das respostas dos entrevistados, podendo acrescentar novas perguntas inerentes às respostas da pessoa entrevistada. Para Manzini (2003), esse tipo de entrevista pode fazer surgir informações de forma mais livre e faz com que o entrevistador consiga adaptar a entrevista ao entrevistado, fugindo de uma padronização que seria prejudicial e de certa forma forçada nessa pesquisa, já que os alunos entrevistados tiveram experiências diferentes com o assunto em questão.

Assim, a pesquisa teve perguntas básicas, necessárias para atingir o objetivo da pesquisa (MANZINI, 2003), mas também ao longo das entrevistas foram acrescentadas perguntas relevantes para o andamento da entrevista.

5.1 Análise das entrevistas

Para essa análise das entrevistas, foram selecionados alguns trechos específicos de algumas das entrevistas.

A primeira pergunta da entrevista visava a entender a correlação entre a vida do aluno durante a faculdade e as entidades estudantis. Buscava-se analisar se, sem a introdução do tema por parte da entrevistadora, o entrevistado falaria ou não das entidades estudantis. Após a pesquisa, verificamos que todos os entrevistados citaram as entidades estudantis ao serem perguntados sobre suas trajetórias na FGV, mesmo os alunos que não fazem ou fizeram nenhuma entidade falam sobre o

assunto. De modo geral, esse foi o principal tema abordado pelos entrevistados nessa parte da entrevista.

Esta aluna do sétimo semestre, Débora (21 anos), responde primeira à pergunta da seguinte forma:

“Para mim sempre foi muito suave, nunca fiz nenhuma entidade, só me interessei pelo conexão social mas não passei. Agora eu vejo muitas entidades aqui, o que é muito legal a ajudar os alunos a terem uma experiência fora da gv, aprender na prática, infelizmente eu não fiz.”

Sem ter noção do tema da pesquisa, a aluna, mesmo não tendo feito uma entidade, falou em resposta à sua trajetória na FGV apenas sobre o fato de não ter ingressado e como isso poderia ter sido importante. Ela considera seu tempo na faculdade “suave” (fácil) já que não tem esse encargo extra, e percebe que o trabalho nessas entidades como parte importante na formação para o mercado de trabalho. A mesma aluna quando perguntada sobre ter ficado triste de não passar, fala que se abalou e chorou muito. Ela conta que se arrependeu de não ter entrado em nenhuma. As entidades têm um papel muito importante na vivência do aluno da FGV. Quem não entrou gostaria de ter entrado e nenhum dos entrevistados que ingressou em alguma dessas organizações demonstrou arrependimento.

Com as entrevistas, é possível perceber quase que uma unanimidade em relação à necessidade de participar de alguma entidade estudantil. As entrevistas evidenciam dois motivos para considerarem tão importante participar: formação de laços e desenvolvimento pessoal. Sobre o último, os alunos percebem que desenvolvimento se dá principalmente em quesitos como capacidade de lidar com pessoas, liderança e eficiência para identificar e resolver diferentes tipos de problemas. Como podemos ver nos trechos da entrevista de Leonardo (vinte anos, sexto semestre) membro da Bateria Tatubola e Sofia (dezenove anos, quinto semestre) membro do Diretório Acadêmico, consecutivamente:

“Eu consegui crescer muito lá dentro, aprendi bastante a lidar com pessoas e me desenvolver como pessoa. Aprendi a ter humildade e abaixar a cabeça as vezes, aguentar o tranco. Aguntei muito trote de veterano, foi muito difícil, mas hoje estou em uma posição confortável lá.”

“Nas entidades você pode aplicar o que você aprende dentro de sala de aula, você cresce com os problemas. Você tem que lidar com problemas em uma situação real e não fictícia. E conhecer outras pessoas além da sua sala de aula. Apesar de ser muito estressante, eu estou aprendendo muito sobre como lidar com diferentes tipos de pessoas e eu acho que vai valer a pena e eu vou crescer muito. Além disso, se tem um problema e é minha responsabilidade, eu tenho que resolver e ponto, então estou aprendendo muito sobre como lidar com essas questões, o que vai acabar sendo importante mais para frente. Fora que se eu quero mudar as coisas eu tenho que ir atrás disso, sabe? Porque se eu não fizer quem vai fazer. Resumindo (risos), essa questão de conhecer gente nova e saber ir atrás das coisas, resolver os problemas são o principal motivo de eu acreditar que as pessoas deviam fazer entidades.”

Para os dois entrevistados, o desenvolvimento pessoal é um ponto central e esse desenvolvimento se dá principalmente no âmbito das habilidades socioemocionais. Eles acreditam que essas habilidades lhe serão úteis no futuro, sendo as entidades, então, são um espaço de aprimoramento dos requisitos de um “bom profissional”.

Outro ponto importante observado na primeira pergunta foi que os alunos ao descreverem suas trajetórias na faculdade falaram basicamente de suas etapas dentro de cada entidade. Muitos percebem-se mais comprometidos com o curso depois que entraram nelas, como Leonardo fala em resposta à primeira pergunta:

“Minha trajetória aqui está muito associada à bateria, não sei como dissociar isso. Nunca me interessei por nenhuma entidade tirando a liga de empreendedorismo, que eu prestei uma vez, mas não rolou. No primeiro semestre

eu não gostava da gv, era bem desorganizado. Mas depois que entrei na bateria as coisas melhoraram, acabei indo melhor nas matérias porque eu tinha que ser mais organizado já que tinha muitos ensaios sempre.”

A entrevistada Maíra (vinte anos, quinto semestre) também evidencia essa alta correlação entre a vida universitária e o percurso na entidade estudantil. Ela fala sobre seu maior desempenho no curso quando ingressou na Bateria Tatubola, já que isso deu a ela maiores habilidades de organização do tempo e de motivação:

“Eu entrei na turma de inglês, foi uma decisão meio difícil, não sabia o quanto a turma era boa, e não sabia se ia tornar minha vida acadêmica muito mais difícil. O primeiro semestre foi meio chato, não me envolvi com nada. Aí no segundo semestre eu entrei na bateria, eu era bem engajada e isso me ajudou com várias coisas na GV ter que organizar meus estudos para conseguir ir em todos os ensaios da bateria, e acabou sendo meu melhor semestre na GV que eu tive as melhores notas e fui mais feliz. O terceiro semestre foi um semestre muito chato, não tinha nenhuma matéria que me motivava a estudar, foi quando eu comecei a perder a motivação de vir para as aulas na GV. Eu vinha porque eu estava na bateria e como eu tinha muito ensaio, eu vinha pra GV para o ensaio e por consequência eu ia nas aulas, mas não era minha prioridade. Aí no quarto semestre eu continuei tendo muito ensaio da bateria, mas não tinha interesse nas aulas ainda. Não foi um semestre muito tranquilo porque as aulas eram mais difíceis. Nenhum semestre eu passei com DP, mas todos também tinha uma matéria que eu passava na risca. Agora eu estou no quinto semestre, estou extremamente desmotivada na GV, só venho por causa de chamada. E, agora, além de tudo, eu virei diretora da bateria, o que ocupa, a grande parte do meu tempo. A minha GV tá meio baseada nisso, apesar de ser muito “osso” o lado bom é que eu acho que estou aprendendo muito com essa diretoria, estou aprendendo mais que em qualquer aula na GV, eu só aprendo apenas o básico nas aulas. Estou aprendendo muito sobre gestão de pessoas por exemplo, mas tá bem “osso”, tá sendo meu semestre mais difícil da GV.”

Após alguns semestres, ela se mostra muito desmotivada com o curso e reconhece que não tem muita disponibilidade de tempo, já que se tornou diretora. Mesmo assim, apesar dessas dificuldades ela entende que seu trabalho lá tem um saldo positivo já que conseguiu adquirir conhecimentos que não aprenderia no currículo normal do curso. Ela justifica essa experiência exaustiva de conciliar o quinto semestre da faculdade com a diretoria da entidade pela aquisição e desenvolvimento de determinadas habilidades, como a “gestão de pessoas”.

Entretanto, não se pode desconsiderar o segundo fator provavelmente exógeno a uma racionalidade neoliberal que também justifica a importância da entidade para o aluno: a formação de laços. Eles entendem que a entidade é um espaço muitas vezes mais acolhedor que outros espaços da FGV. Os entrevistados falam que na lá experienciam um sentimento de pertencimento.

“Até hoje não gosto do curso. No primeiro semestre eu não entrei em entidade então foi bem chato, mas pelo menos não peguei DP. No segundo semestre entrei na AIESEC e as coisas melhoraram um pouco, fiz mais amigos, melhorei minhas relações na faculdade.” - Maya (vinte anos, sexto semestre).

“Acho que a entidade me dá um espaço de abrigo da GV, tipo um sentimento de família mesmo, porque como administração é muito ampla, é bom ter um espaço para encontrar pessoas que gostam das mesmas coisas que você.” - Ana (dezenove anos, segundo semestre).

As duas alunas, assim como outros entrevistados, mencionam os grupos de amigos que formaram na entidade como um dos fatores fundamentais para trabalharem lá. Uma das possíveis causas para essa maior facilidade na formação de laços afetivos está no fato de que dentro da entidade os alunos têm uma causa em comum, que é entregar determinado serviço. Além de não haver uma competição direta entre os membros tão explícita, é claro que existem mecanismos que promovem a competição entre os alunos dentro da entidade, como premiação do membro mais dedicado do semestre ou as eleições para cargos de diretores e

presidente, mas esses dispositivos parecem ser menos incisivos que o quadro de honra, vagas para o intercâmbio e nota padronizada. Dessa forma, a entidade se torna um lugar de acolhimento e fuga dessa alta competitividade. Outro fator que pode explicar a formação dos laços é simples fato de que os alunos passam mais tempo com os membros de sua entidade do que com colegas de sua sala de aula. Eles dedicam horas do seu dia a reuniões e realização de projetos, como também participam de viagens de integração promovidas pela entidade. Tudo isso facilita a formação de amizades.

Partindo para a segunda pergunta da pesquisa, que pede para os entrevistados falarem sobre sua vivência dentro das entidades, os alunos se mostraram extremamente dedicados a essas organizações, a maioria falou de como é um trabalho árduo que exige grande parte do dia deles, mas que foi a melhor decisão que poderiam ter tomado dentro da FGV. Os entrevistados falaram novamente que encontraram na entidade uma motivação para estar na faculdade, muitas vezes a única motivação. Como pode-se observar nesses dois trechos de entrevistas:

“O Conexão foi uma forma de eu pôr em prática o que eu estava aprendendo em uma coisa que eu realmente acredito, é o que me motivou por muito tempo a vir para GV e ter vontade de estar aqui, apesar de eu abdicar grande parte do meu tempo livre e até tempo de aula para tarefas do Conexão”. - Igor (vinte anos, quarto semestre)

“E o que tá sendo mais difícil na minha opinião é gerir uma área, e vc conseguir fazer as pessoas terem motivação para fazerem as coisas e cumprirem as tarefas. Tem muitas coisas que as pessoas de fora do DA não veem. A gente tem reunião toda semana e dura muitas horas a reunião, então é muita responsabilidade na nossa mão Fica bem complicado gerir tudo mas sei que não posso deixar de fazer minhas obrigações, para você ter ideia nem lembro a última vez que almocei

sem ser durante reuniões aqui (risos), fora as coisas que fico fazendo até de madrugada.” - Sofia (dezenove anos, quinto semestre).

Os entrevistados reconhecem que trabalham de forma exaustiva para a entidade, mas em nenhum momento duvidaram de que esse sacrifício estava sendo benéfico a eles. Tudo é justificado por um aumento no capital humano desses indivíduos. Os alunos sentem que precisam estar constantemente investindo em si mesmos durante a faculdade e as entidades são um dos caminhos para isso. O conhecimento adquirido em sala de aula é o mínimo: é fora da sala de aula que o aluno precisa ir em busca de se aprimorar e se desenvolver. Os entrevistados a todo momento da entrevista falam de como se tornaram melhores e de como aprenderam com as entidades.

Ademais, já que a maioria do alunato presta entidades, os estudantes que entram na FGV sentem que devem fazer o mesmo para não ficar para trás nos investimentos na empresa de si que são feitos durante a faculdade. A hipótese é de que a grande adesão é justificada também pela corrida (leia-se competição) em direção a um engrandecimento do eu.

Os alunos veem nas entidades estudantis uma forma de *trabalhar a si mesmo*. Como Dardot e Laval argumentam, o homem neoliberal busca transformar-se continuamente, aprimorar-se, tornar-se sempre mais eficaz. Seguindo essa linha, os alunos não enxergam o trabalho nas entidades como algo negativo já que ele é um meio para uma autovalorização a até um espaço realização pessoal. Vale ressaltar que os entrevistados poucas vezes mencionaram ganhos práticos que serão usados em suas vidas profissionais, percebe-se que para eles os ganhos para estão muito mais relacionados a capitais imateriais.

Esse aluno que ingressa na entidade se assemelha muito ao *sujeito empresarial* descrito por Dardot e Laval. Entretanto, ele trabalha sem remuneração salarial, o que chega a ser ainda mais curioso do que o homem empresarial que ainda precisa trabalhar para seu sustento. Os alunos que entram nas entidades

trabalham muitas vezes tanto quanto um sujeito empregado empresa do mercado real, mas sem nenhum tipo de remuneração salarial e não questionam que o trabalho das entidades é benéfico.

6. Considerações finais

Com as entrevistas, foi confirmado o alto grau de aderência e engajamento dos alunos com as entidades estudantis. O discurso de se doar completamente à atividade realizada da entidade é muito forte. Os alunos não veem aquilo como um trabalho, e sim como um projeto de vida, algo que os completa enquanto seres humanos. A imagem de que a entidade dá sentido à vida universitária dos jovens está muito presente na FGV. Entregar-se a empresa e motivar-se cada vez mais é uma ideia muito presente em toda a fala dos alunos durante as entrevistas. A entidade é vista como um lugar de realização pessoal, assim como a empresa é para o sujeito, mas de forma até mais intensa, já que o estudante não precisa necessariamente daquilo enquanto que os indivíduos no mercado de trabalho precisam de suas remunerações salariais para viver. O poder do discurso das entidades é tão forte que os estudantes trabalham para ela acreditando que aquilo está lhes provendo enormes ganhos.

Com isso, conclui-se que a hipótese de que a presença da racionalidade neoliberal justifica o alto grau de adesão dos alunos às entidades pode ser confirmada. Entretanto, outra hipótese foi levantada durante as entrevistas que também pode esclarecer o engajamento dos alunos nessas organizações: a formação de vínculos de amizade. A entidade é um espaço de formação de grupos, vários entrevistados citaram os amigos feitos na entidade como o principal motivo de estarem na organização. As entidades são uma tentativa de suprimir um deserto afetivo da FGV; uma hipótese levantada é de que por causa do ambiente tão competitivo que é a faculdade os alunos encontram na entidade um refúgio e um espaço mais seguro.

Antes das entrevistas, acreditava-se que as entidades eram um espaço de

competição constante entre os membros. Entretanto, após a pesquisa essa ideia mudou. Os alunos não percebem esse ambiente competitivo nas entidades estudantis, diferentemente de suas percepções sobre outros espaços da faculdade.

Assim, a racionalidade neoliberal nas entidades evidencia-se através da introjeção da autogestão, na percepção de que a entidade é uma forma de aumentar o capital humano do aluno e assim uma forma de engrandecimento do eu, na ideia de que o aluno prova seu valor através do trabalho e no enaltecimento daqueles que têm sucesso nas entidades. Contudo, a entidade não é percebida pelos membros como um dispositivo que promove a concorrência entre eles, e sim como um espaço de ajuda e cooperação muitas vezes.

Dessa forma, não podemos constatar se, assim como em uma empresa real, os membros estão em constante competição. A entidade é possivelmente um lugar que foge da lógica da competição direta e constante entre os alunos, o que pode promover um ambiente mais acolhedor para seus membros nesse sentido.

Portanto, a conclusão é de que a entidade funciona de forma dúplice. Por um lado, ela funciona como um investimento na empresa de si de cada indivíduo, o que faz com que o aluno precise trabalhar à exaustão e passar por diversas experiências extenuantes com a justificada de um engrandecimento do eu. Por outro, a entidade proporciona um ambiente para formação de laços afetivos que não se encontra em outros espaços da FGV, já que os alunos passam grande parte de seu dia nessas atividades e participa de viagens de integração entre os membros, além deles estarem envolvidos em projetos em comum.

7. Bibliografia

BELLUZO, Luiz. **Foucault e o neoliberalismo**. Carta Capital. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/revista/750/foucault-e-o-neoliberalismo-1420.html>>.

Acesso em: 22 mar. 2018.

CASES, Leonardo. Entrevista com Dardot e Laval. O Globo. Disponível em: <[https://oglobo.globo.com/cultura/livros/crise-de-2008-reforcou-neoliberalismo-](https://oglobo.globo.com/cultura/livros/crise-de-2008-reforcou-neoliberalismo-dizem-pensadores-franceses-19094283)

[dizem-pensadores-franceses-19094283](https://oglobo.globo.com/cultura/livros/crise-de-2008-reforcou-neoliberalismo-dizem-pensadores-franceses-19094283)>. Acesso em: 01 fev. 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: o ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DUARTE, Rosália. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n24/n24a11.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

EHRENBERG, Alain. O culto da performance. **Da aventura empreendedora à depressão nervosa**. São Paulo: Ideias e letras, 2010.

FERREIRA, Luciene. TORRECILHA, Nara. MACHADO, Samara. **A Técnica da Observação em Estudos de Administração.** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EPQ482.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2018.

GEORGE, Susan. **A Short History of Neoliberalism.** Disponível em: <<https://www.tni.org/en/article/short-history-neoliberalis>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

GORZ, André. O imaterial: conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo: Annablume, 2005.

MANZINI, Eduardo. **Entrevista semi-estruturada:** análise de objetivos e de roteiros, Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3145622/mod_resource/content/1/Entrevista%20semi%20estruturada%20estudo%20UNESP%20Mari%CC%81lia.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2018.

MAY, Tim. **Pesquisa Social:** Questões, métodos e processos. Porto Alegre: Artmed, 2003

FOUCAULT Michel. **Uma entrevista: sexo, poder e a política da identidade.** Tradução Wanderson Flor do Nascimento. Verve, São Paulo, nº 5, 2004, p. 260-277.

VANUGOPAL, Rajesh. **Neoliberalism as Concept.** London: Economy and Society, 2015.

8. Anexos

8.1. Entrevistas

Julia, vinte anos, quarto semestre

Você já prestou alguma entidade na GV?

Não.

Já prestou algum processo seletivo?

Não, aliás, só EJ no primeiro semestre.

E você não passou?

Não.

E porque você nunca mais prestou nenhum processo seletivo?

Porque eu entrei em outra faculdade no segundo semestre e eu passei, daí eu fiz um semestre junto com a GV, mas não deu certo e eu meiei.

E porque no primeiro semestre você prestou EJ?

Ah, porque “tava” todo mundo prestando.

Algum momento você se arrepende de não ter feito entidade na GV?

Acho que não.

Quais os prós e os contras de fazer alguma entidade?

Os prós é que você vai mais preparada pro mercado de trabalho, você pode aplicar o que aprendeu no seu trabalho. Os contras é que demanda muito tempo, não tem muito tempo para fazer coisas fora da GV, não que eu faça muita coisa fora da GV.

Igor, vinte anos, quarto semestre

Qual sua trajetória na GV?

Quando eu entrei na GV eu busquei encontrar coisas que me fizessem sentir mais perto de coisas que eu acreditava, por exemplo, eu vi que tinham entidades e eu fui procurar a que tinha mais minha cara. Eu descobri sobre o Conexão Social e foi a única entidade que eu prestei, porque era a coisa que eu via mais sentido.

Fale um pouco sobre o Conexão Social:

O trabalho social é uma coisa um pouco apagada aqui na GV. Acho que conciliar administração com uma causa que você acredita é ainda melhor do que só pôr o conteúdo em prática. O “Conex” foi uma forma de eu pôr em prática o que eu estava aprendendo em uma coisa que eu realmente acredito, é o que me motivou por muito tempo a vir para GV e ter vontade de estar aqui apesar de eu abdicar grande parte do meu tempo livre e até tempo de aula para tarefas do “Conex”.

Quanto tempo você ficou lá?

3 semestres.

E porque você saiu?

O Conexão tempo uma rotatividade muito grande, e ter alguém com uma visão de um “Conex” antigo não é bom.

O que você aprendeu no conexão?

Que a gente está numa bolha gigante, a quebrar preconceitos. Eu tinha na cabeça que o impacto tem que ser muito grande, mas tem coisas pequenas que já causam um impacto no mundo. Eu me tornei uma pessoa melhor, e isso tem total influência sobre o trabalho mais para frente.

Porque?

Porque no mundo profissional a gente tem que lidar com pessoas, o que envolve respeito e empatia.

E por que isso é importante?

Acho que respeito, é uma coisa obrigatória para todo lugar que você vai. A questão de não saber ouvir “não”. Como o Conexão é uma entidade horizontal, e todo mundo tem a mesma voz, a gente é muito construído para acreditar que a gente não pode ouvir não, que não podemos ser o segundo lugar, é um droga, só que na verdade não é isso. A gente tem que saber ouvir não e saber quando a gente tá errado. E em projeto social a gente erra muito, em qualquer coisa, a gente erra muito, a gente vai errar e ver que nossos erros podem ter consequências, ainda mais em projetos sociais que os nossos erros podem afetar outras pessoas, você tem que ter a empatia para entender o que o outro precisa, ter que respeitar a condição do outro. Então é um trabalho muito grande de respeito e empatia, e a gente tem que aprender isso porque estamos em uma sociedade com pessoas. A nossa vida permeia um milhão de empresas, e se essas empresas não souberem lidar com pessoas a gente tá trabalhando por nada, focando em dinheiro e coisas subjetivas

Maira, vinte e um anos, quinto semestre

Qual sua trajetória na GV?

Eu entrei na turma de inglês, foi uma decisão meio difícil, não sabia o quanto a turma era boa, e não sabia se ia tornar minha vida acadêmica muito mais difícil. O primeiro semestre foi meio chato, não me envolvi com nada. Ai no segundo semestre eu entrei na bateria, eu era bem engajada e isso me ajudou com várias coisas na GV, ter que organizar meus estudos para conseguir ir em todos os ensaios da bateria, e acabou sendo meu melhor semestre na GV que eu tive as melhores notas e fui mais feliz. O terceiro semestre foi um semestre muito chato, não tinha nenhuma matéria que me motivava a estudar, foi quando eu comecei a perder a motivação de vir para as aulas na gv, eu vinha porque eu estava na bateria e como eu tinha muito ensaio, eu vinha pra gv para o ensaio e por consequência eu ia nas aulas, mas não era minha prioridade. Ai no quarto semestre eu continuei tendo muito ensaio da bateria, mas não tinha interesse nas aulas ainda, não foi um semestre muito tranquilo porque as aulas eram mais difíceis, nenhum semestre eu passei com DP mas todos também tinha uma matéria que eu passava na risca. Agora eu estou no quinto semestre, estou extremamente desmotivada na GV, só venho por causa de chamada. E, agora, além de tudo, eu virei diretora da bateria, o que ocupa, a grande parte do meu tempo. A minha GV tá meio baseada nisso, apesar de ser muito osso o lado bom é que eu acho que estou aprendendo muito com essa diretoria, estou aprendendo mais que em qualquer aula na GV, eu só aprendo apenas o básico nas aulas. Estou aprendendo muito sobre gestão de pessoas por exemplo, mas tá bem osso, tá sendo meu semestre mais difícil da GV.

Você prestou outras entidades?

Sim, prestei outras mas não passei em nenhum processo seletivo.

Fale um pouco sobre a Bateria:

Eu entrei na bateria no segundo semestre, meu primeiro semestre foi meio que ok mas sei lá não tinha nada que me engajasse aqui, eu sentia que eu tinha muito tempo livre e como eu não tinha entrado em nenhuma entidade, eu queria algo pra fazer com meu tempo. Eu também sempre via a bateria nas festas sendo as pessoas mais animadas e eu achava muito legal toda a ideia de tocar um

instrumento. Eu adorei o ensaio e fiquei. No começo eu ia em dois ensaios por semana, que eram os ensaios de bichos; na próximo semestre eu ia em 5 ensaios por semana e no terceiro além de tudo eu quis começar a aprender um novo instrumento além de começar a ir aos ensaios para treinar para os torneios. Tinha dia que eu tinha 4 horas de ensaio por dia. Mas era muito legal, me engajava muito e gostava muito na ideia de tocar um instrumento, tanto que eu tocava um instrumento e comecei a aprender outro. Eu era muito motivada em relação à bateria, o que quebrou isso foi a seleção de quem ia tocar no tornei. Tinha vários cortes ao longo de semestre e eu fui cortada três semanas antes do torneio eu fiquei muito mal e muito chateada e eu realmente acreditava que eu ia conseguir, eu fiquei muito mal porque eu achei que eu tinha capacidade, isso me desmotivou da bateria. E no final do ano eu fui chamada para ser diretora, e foi uma decisão muito difícil porque eu passei em um intercâmbio em uma faculdade muito boa na França e tive que escolher entre os dois. Ou eu iria para o intercâmbio no mesmo semestre de todo mundo que entrou comigo na gv, todas as pessoas da minha sala vão para o intercâmbio no sexto semestre. Mas se eu fosse para o intercâmbio eu não poderia ser diretora, pois a diretoria leva um ano, então eu escolhi ser diretora ao invés do intercâmbio. Foi uma decisão muito difícil e tem sido muito osso lidar com essa decisão. Eu nunca tive tanto trabalho na vida, são 3 diretores para resolver tudo que tem na bateria, o que é muito frustrante, porque agora tudo na bateria virou uma obrigação, eu tenho que cuidar de tantas coisas que não tem como eu aproveitar. mas ao mesmo tempo sei que estou aprendendo muito.

Você falou que você nunca aprenderia tanto sobre gestão de pessoas quanto você tá aprendendo agora, mesmo com todo trabalho que isso envolve, vale a pena?

Então, eu acho que no final do ano eu vou ter ganho um aprendizado absurdo. Meus pais nunca levaram a sério a bateria, mas eu realmente acho que isso vai me acrescentar muito profissionalmente. Entretanto é um stress muito maior do que eu esperava, é eu sei que no final do ano eu vou ficar feliz por ter feito mas até lá eu não espero a hora de isso acabar. Porque olha o que eu consegui, eu realmente

estou fazendo umas coisas muito difíceis esse ano, isso ocupa 100% do meu tempo. Eu estou sempre resolvendo coisas da bateria, é muito trabalho, eu não estou mais feliz de estar fazendo isso.

Porque você não larga?

Eu vejo muito isso como minha responsabilidade, eu escolhi isso. Os ex diretores que escolhem quem vai ser os próximos diretores e me escolheram porque acharam que eu tinha capacidade, eu poderia não ter aceitado. Mas agora que eu aceitei eu não tenho possibilidade de deixar 50 pessoas na mão, e sinceramente eu confio muito em mim e muito pouco nos outros, e eu tenho medo de dar isso pra outra pessoa cuidar e ela não fazer direito. Eu prefiro ter todo o trabalho e toda dor de cabeça do que delegar para outras pessoas, então eu não conseguiria largar a diretoria e dar pra outra pessoa.

O que você vai levar disso da sua experiência na GV e na bateria?

Eu aprendi muito, não com o curso mas com o que a GV oferece, então eu acabo tendo contatos com várias coisas que não são naturais a mim, como vários coletivos por exemplo. Eu não acho que eu aprendi muita coisa profissionalmente em relação a matéria. Vejo que meus amigos que sabem muito de alguma matéria é ou por cursos fora da GV ou tiveram que aprender para a entidade, e como minha entidade é em relação a música eu não aprendi nada em relação a matéria. Eu aprendi coisas que vão ser muito importantes no meu trabalho mas eu não aprendi muita matéria, coisas de conteúdo. Cresci mais como pessoa, e tô crescendo muito com essa diretoria, porque estou tendo que lidar com muita gente e ter que lidar com as pessoas de uma maneira muito mais profissional, fora de qualquer coisa que eu tenha feito antes. Então eu cresci muito na GV como pessoa, com esse ambiente mais aberto que está sendo criado, com a diretoria da bateria e com a bateria em geral.

Maya, 20 anos, 6 semestre

Qual sua trajetória na GV?

Eu entrei na GV na segunda chamada, eu não queria fazer GV, só prestei porque minha mãe me obrigou. Foi um choque não gostava, meu primeiro semestre foi bem difícil. Até hoje não gosto do curso, no primeiro semestre eu não entrei em entidade então foi bem chato, mas pelo menos não peguei DP. No segundo semestre entrei na AIESEC e as coisas melhoraram um pouco, fiz mais amigos, melhorei minhas relações na faculdade. Depois disso foi preenchendo um tempo com a entidade (AIESEC), mas isso me desconcentra muito das aulas, peguei várias depois.

Você prestou outras entidades?

Eu prestei várias entidades, na real eu queria EJ, no primeiro semestre eu cheguei até a fase das entrevistas, mas no segundo semestre eu não passei das entrevistas. Não passei em nenhuma outra, a AIESEC era a última que eu queria e a única que eu passei. No começo eu não gostava da entidade, mas depois de fazer um intercâmbio voluntário (core business da entidade) eu me apaixonei.

Porque você prestou se era a última que você queria?

Por respeito a um amigo que era da entidade e me recomendou.

Fale um pouco sobre a Aiesec:

Eu entrei na área de venda e não gostei, não entendia o propósito. A cultura organizacional da entidade é bem forte e eu não gostava. Como membra do tipo eu performei, mas não foi a melhor performance dentre da entidade, mas mesmo assim eu fui a melhor das pessoas que tinham entrado, fui dos destaques. Depois me candidatei para gerente da área, queria subir de cargo. Só que só eu que ficou na área em relação a 2017 então tive que puxar várias coisas e trabalhar bastante, participei da elaboração do processo seletivo também e isso confundiu meu semestre todo de gv, deixei de fazer muita coisa pra faculdade por conta da AIESEC. No final do semestre eu saí da AIESEC porque eu peguei três DP's, e

como a maioria dos meus amigos já tinham saído não foi tão difícil e eu planejava voltar em 2018. Quando eu saí, acabei entrando no diretório acadêmico.

Porque você entrou?

Porque eu estava muito átona na vida, em crise porque eu não tinha o que fazer além da GV, eu odiava a GV.

Mas na GV você estuda administração e na AIESEC você trabalha com isso também, porque é mais suportável?

Porque eu tinha muito contato com o consumidor para vender os produtos, que são os intercâmbios, então eu fazia muito networking. Tipo um cara que eu conheci da Costa Rica e quando ele veio para o Brasil a gente se encontrou, acho isso muito legal. Então gosto muito de ter esse contato com o consumidor final e fazer as coisas de verdade o que não acontece na GV, os trabalhos não dão vontade de fazer, não tem muita coisa de campo, não me sinto a vontade nos trabalhos da GV. Na AIESEC a gente vê o trabalho acontecendo, a gente experiencia a vida do consumidor, desde que ele vai pro intercâmbio até quando ele volta.

O que você vai levar da AIESEC/GV?

Antes de entrar na AIESEC eu era uma pessoa muito típica e agora eu me porto muito bem conversando, apresentando coisas. Isso foi bem importante! Depois quando virei gerente aprendi muito a como gerir pessoas e agora esse ano que sou diretora, estou aprendendo muito de como fazer análises e várias coisas de vendas e de ADM, coisas que na GV a gente vê na teoria mas não tá vontade de fazer. Aprendi muito também a trabalhar com metas e sob pressão, tem dias que eu gostaria de me desligar da entidade mas não posso porque assumi essa responsabilidade. Se eu sou diretora e não fazer nada por isso quem vai fazer, já me peguei várias vezes estudando para AIESEC coisa que eu nunca faria pela GV.

Você busca estudar e se dedicar tanto pela entidade porquê?

É mais pela entidade e pelos meus membros, quero que eles enxerguem a diferença que a AIESEC pode fazer na vida deles.

Sofia, dezenove anos, quinto semestre

Qual sua trajetória na GV?

Eu entrei na GV achando que ia ser uma coisa e me surpreendi negativamente, não estava muito motivada. Mas acho que as oportunidades que a GV me dá são muito boas, no primeiro semestre eu entrei na atlética e no da, e DP's eu fiquei só no da, e eu aprendi muito. Faz um ano que virei vice presidente acadêmica, foi muito importante para mim, eu acho que eu aprendi muito.

Você prestou outras entidades?

Eu prestei outras entidades, eu estava bem perdida. No da eu resolvi entrar para ver como que era, já que não tinha ps. No segundo semestre eu prestei outras entidades de novo, mas percebi que não era o que eu queria. Acho que as entidades na gv são essenciais para as alunos.

Porque?

Nas entidades você pode aplicar o que você aprende dentro de sala de aula, você cresce com os problemas, você tem que lidar com problemas em uma situação real e não fictícia. E conhecer outras pessoas além da sua sala de aula. Apesar de ser muito estressante, eu estou aprendendo muito sobre como lidar com diferentes tipos de pessoas e eu acho que vai valer a pena e eu vou crescer muito. Além disso, se tem um problema e é minha responsabilidade, eu tenho que resolver e ponto, então estou aprendendo muito sobre como lidar com essas questões, o que vai acabar sendo importante mais para frente. Fora que se eu quero mudar as coisas eu tenho que ir atrás disso, sabe? Porque se eu não fizer quem vai fazer. Resumindo (risos), essa questão de conhecer gente nova e saber ir atrás das coisas, resolver os

problemas são o principal motivo de eu acreditar que as pessoas deviam fazer entidades.

Fale um pouco sobre o DAGV:

No processo de chapa, eu nem estava concorrendo a VP (Vice Presidente), porque o DA era muito importante para mim e eu queria ver isso indo para frente mesmo eu não concorrendo a nada. No final deu uns problemas com quem estava concorrendo e eu entrei como VP. Eu nunca tinha sido da parte acadêmica então foi muito chocante para mim, mas eu estava pensando mais em ser uma diretora do DA e não da minha área, então pensar no coletivo e nos valores do DA. E o que tá sendo mais difícil na minha opinião é gerir uma área, e você conseguir fazer as pessoas terem motivação para fazerem as coisas e cumprirem as tarefas. Tem muitas coisas que as pessoas de fora do DA não veem, a gente tem reunião toda semana e dura muitas horas a reunião, então é muita responsabilidade na nossa mão Fica bem complicado gerir tudo mas sei que não posso deixar de fazer minhas obrigações, para você ter ideia nem lembro a última vez que almocei sem ser durante reuniões aqui (risos), fora as coisas que fico fazendo até de madrugada. E no meu cargo, tem muita coisa que eu descobri sobre o curso, o que me deixa mais localizada na faculdade.

O que você aprendeu?

Me aprendi a me relacionar melhor com as pessoas, sem brigar achar um consenso. Aprendi a respeitar mais os outros e conheci muitas pessoas de fora do meu círculo de amigos, então me agregou muito. Não me sinto muito mais preparada para o mercado de trabalho, mas com certeza tem algumas coisas que eu vou poder usar. Outra coisa, foi aprender a gerir meu tempo.

Ana Luiza, dezenove anos, segundo semestre

Qual sua trajetória na GV?

Quando eu entrei na GV eu levei um susto, meio que caí de paraquedas. Algumas matérias me pegaram de jeito, tipo cálculo, mas o que foi legal é que logo de cara eu entrei numa entidade, o Conexão Social, eu também passei na RH mas decidi não entrar. Prefiro o conexão porque foi um lugar que eu me senti mais abrigada. Eu também fui representante de turma, o que me faz pensar se eu não peguei mais coisas para fazer do que eu aguento.

Estou gostando mais do segundo semestre, eu entrei na companhia de teatro, a Gaivota também continuei na entidade, mas de forma mais madura agora. Tive umas crises, mas quem não tem. Em resumo, minha trajetória foi uma relação de amor e ódio, de baques e descobertas sobre mim e sobre a faculdade.

Você prestou outras entidades?

Assim, quando eu entrei eu prestei JP, EJ, RH e Conexão. Elas são super diferentes, a EJ prestei por causa que eu já conhecia antes de entrar na GV. Mas fui eliminada na primeira fase, que é uma prova de lógica, o que eu acho muito ridículo, eu estava meio qual o propósito dessa prova? E a JP eu desisti no meio do processo.

Essas duas eu escolhi prestar porque todo mundo fala muito bem. todo fala que você ganhar muito nome e muita experiência trabalhando nelas, talvez sejam duas entidades que eu posso ver na prática coisas de administração.

Agora RH e conexão, são coisas que combinam muito mais comigo. RH porque eu gosto muito de lidar com pessoas, queria aprender a como agir em uma empresa diante de determinada situação, eu vejo muito que na empresa dos meus faltam muito essa parte de saber lidar com pessoas. Mas eu resolvi ficar no Conexão e porque a primeira pergunta na entrevista era como eu estava me sentindo, e eu amei isso queria que mais pessoas me perguntassem como eu estou me sentindo.

No Conexão que eu trabalhei muito quem eu sou e como fazer disso uma motivação para fazer um projeto. Nós não temos tantos recursos como uma EJ então, tem muitas coisas que dão errado e trabalhar essa parte do eu é muito importante nesse processo.

Essa entidade se importa com quem eu sou e eu acho que isso é muito importante em qualquer empresa.

Porque você quis entrar em uma?

É que eu vejo que a GV tem muita teoria, e o que na verdade o que a gente vai levar para o mercado é muito pouco de teoria, o que conta é a prática. E também acho que a entidade te dá um espaço de abrigo da GV, tipo um sentimento de família mesmo. Porque como administração é muito ampla, é bom ter um espaço para encontrar pessoas que gostam das mesmas coisas que você. E também porque eu parte eu queria viver algo que eu nunca tinha vivido e acho que uma entidade podia me proporcionar isso.

O que você vai levar da GV/CONEX?

Uma versão minha mais amadurecida que aprendeu que as pessoas tem que ir atrás das coisas, buscar a prática dentro da faculdade, como entidade e intercâmbio. Então acho que eu aprendi que você tem que ralar para conseguir as coisas, dar duro.

Beatriz, vinte anos, quinto semestre

Qual sua trajetória na GV?

Eu entrei na GV, no primeiro semestre eu não fiz nada. No segundo semestre eu entrei no Conexão Social. No terceiro semestre eu me candidatei, sou diretora de marketing da entidade. Ai caramba, só o conexão é importante na minha trajetória de GV.

E você prestou outras entidades?

No primeiro semestre eu só prestei o conexão, porque eu era meio perdida, tanto é que eu não passei. Ai no segundo semestre eu prestei todas as entidades que tinham um cunho social, no final passei na JP e Conexão.

Por que você se dedicou a diretora?

Porque eu gostava muito da entidade e eu queria tentar retribuir tudo que a entidade me deu, dando meio tempo e comprometimento. Fora isso, eu achava que eu tinha várias ideias para a minha área, para tentar levar a entidade para um rumo positivo.

No que a entidade te agregou?

Você ter uma responsabilidade assim na faculdade é muito importante, foi o primeiro momento na minha vida que eu tive uma responsabilidade, isso me fez crescer muito. Também aprendi a ter tato com as pessoas, fora isso também tive contato com várias instituições e pessoas que foram muito importante para mim, me fez ver as coisas com outros olhos.

O que você vai levar da GV/CONEX?

Eu aprendi muito a ir atrás das coisas que eu quero ou que acho que estão erradas, porque eu sei que tenho poder de ação. Aprendi muito sobre liderança no conexão também, a resolver problemas e lidar com pessoas.

Leonardo, vinte anos, sexto semestre

Qual sua trajetória na GV?

Minha trajetória aqui está muito associada a bateria, não sei como dissociar isso. Nunca me interessei por nenhuma entidade tirando a liga de empreendedorismo, que eu prestei uma vez mas não rolou. No primeiro semestre eu não gostava da gv, era bem desorganizado. Mas depois que entrei na bateria as coisas melhoraram,

acabei indo melhor nas matérias porque eu tinha que ser mais organizado já que tinha muito ensaios sempre.

E a bateria, porque você entrou?

Na feira de entidades, o cara da bateria me perguntou se eu curtia beber e me divertir e eu achei muito “daora” e coleí. No começo a bateria foi bem pesada, sofri vários trotes, mas agora eu consegui crescer muito lá dentro, aprendi bastante a lidar com pessoas e me desenvolver como pessoa. Foi muito lá pela galera, adoro meus amigos.

O que você aprendeu?

Aprendi a ter humildade e abaixar a cabeça as vezes, aguentar o tranco. Aguardei muito trote de veterano, foi muito difícil mas hoje estou em uma posição confortável lá.

E a liga?

Eu sei que eu tinha me distanciado do meu objetivo dentro da GV, que era empreendedorismo social, e foi por isso!

O que você vai levar da GV/Bateria?

Aprendi muita coisa técnica, coisas mais gerais nada específico. E na Tatubola eu me desenvolvi muito como pessoa, fora o networking que eu fiz lá.

Debora, vinte e um anos, sétimo semestre

Qual sua trajetória na GV?

Para mim sempre foi muito suave, nunca fiz nenhuma entidade, só me interessei pelo conexão social mas não passei. Agora eu vejo muitas entidades aqui, o que é

muito legal a ajudar os alunos a terem uma experiência fora da GV, aprender na prática, infelizmente eu não fiz.

Você só prestou conexão?

Sim, sempre gostei muito de trabalho social e nunca pesquisei sobre outras entidades. No primeiro semestre eu perdi a inscrição, daí no segundo e no terceiro eu prestei e não passei.

Você ficou mal de não ter passado?

Muito chorei para caramba, não fez sentido eu não passar porque eu acho que era muito minha cara e eu conhecia a turma de lá, então não sei porque eles não me aprovaram. Fiquei triste porque eu queria fazer parte das entidades para ficar ainda mais amiga daquelas pessoas que eu gostava e também me desenvolver dentro da gv.

O que você vai levar da GV?

Acho que as pessoas, acabei não fazendo parte das entidades e acabei me arrependendo agora, mas dá mais para entrar. Mas como um todo, acho que fiz amigos legais e é isso que vou levar da graduação.

Beatriz, dezenove anos, quarto semestre

Qual sua trajetória na GV?

Eu cheguei meio perdida no primeiro semestre, não sabia muito bem o que estudar e o que fazer e eu acabei indo mal e peguei várias DP's. Eu melhorei no segundo porque eu gostei das matérias, mas agora eu comecei a ir mal de novo, porque passei a não gostar da GV. Acho que a faculdade tem muitas exatas e eu gosto mais de humanas, não tenho tempo mais para nada. Percebi que tenho que dedicar muito

do meu dia para a GV, todo meu tempo fora de aula tenho que dedicar a faculdade, fazendo sempre alguma coisa. não tenho tempo pra nada

Eu faço RH, eu não prestei nenhuma entidade no 1, não achei que era o momento tinha acabado de entrar, nem sabia o que era uma entidade, estava perdida. No segundo não prestei por motivos de DP, porque eu estava com um horário muito pesado. No terceiro, era minha última chance de entrar, ou eu entrava naquele semestre ou não entrava mais. Mas também não quis sair prestando qualquer uma, só as que eu me identificava. Daí eu prestei conexão, porque eu gostava da causa e não queria algo tão sério quanto uma empresa júnior, queria algo não tão voltado ao mundo empresarial, queria fugir do escopo da GV. Prestei RH, porque todo mundo falava que eu tinha a cara do RH.

O que você vai levar da GV e do RH?

Eu aprendi muito a lidar com o tempo, minha agenda é muito cheia, não tenho tempo para nada, então tenho que me organizar para conseguir fazer tudo. Acho que evolui muito como pessoa lá o que vai ser muito bom para minha carreira. E, tipo, meus melhores amigos são da entidade, o que é muito bom para mim, porque não fiz tantos amigos na minha sala e ter um grupo aqui dentro da GV é bem importante, né?

