

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

ANA JULIA ANSELMO DE OLIVEIRA

**“TRABALHADORES DO FUTURO”: DISCURSOS E
PRÁTICAS EMPREENDEDORAS EM UMA EMPRESA
JÚNIOR DE SÃO CARLOS - SP**

SÃO CARLOS - SP
2024

ANA JULIA ANSELMO DE OLIVEIRA

**“TRABALHADORES DO FUTURO”: DISCURSOS E PRÁTICAS EMPREENDEDORAS
EM UMA EMPRESA JÚNIOR DE SÃO CARLOS - SP**

Monografia apresentada ao
Departamento de Sociologia da
Universidade Federal de São Carlos,
para obtenção do título de bacharel em
Ciências Sociais.

Orientadora: Aline Suelen Pires

São Carlos - SP

2024

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer à minha família, meu alicerce. À minha mãe, Roberta, obrigada por ser exemplo de força e por me lembrar de não ter medo de explorar novos caminhos. Ao meu pai, Valdir, agradeço por sempre me instruir e me apoiar em minhas decisões. À minha irmã, Amanda, obrigada por me incentivar, acreditar e torcer por mim.

Agradeço também ao meu avô, Geoffrey, por estimular minha leitura desde criança e ao meu tio Eduardo pelo imenso suporte durante todos esses anos.

Ao meu companheiro, Marcelo, muito obrigada pelo apoio emocional, por me ouvir e me acolher e por tantas conversas e trocas que me ajudaram a começar e a concluir este trabalho.

Aos meus amigos, Augusto, Letícia, Reginaldo, Luíza, Milena, Thiago, Anna e tantos outros que fizeram meus dias mais felizes em São Carlos, agradeço pelas conversas enriquecedoras, pelas risadas compartilhadas e pelo apoio intelectual e emocional.

Agradeço à minha orientadora, Aline, pela excelente orientação, pelos conselhos valiosos, disponibilidade e por todo conhecimento compartilhado.

Agradeço à Deus por iluminar meu caminho e me abençoar com lindas oportunidades e por colocar pessoas maravilhosas em minha vida. A todos que de alguma forma contribuíram para este capítulo importante da minha história, obrigada.

E, por fim, expresso minha imensa gratidão por ter tido a oportunidade de fazer parte de uma instituição de ensino superior de excelência, que tanto me marcou. Do fundo do meu coração, obrigada UFSCar, por tudo que me proporcionou. A universidade pública é transformadora.

RESUMO

A reestruturação produtiva desencadeou novas configurações no mundo do trabalho. Com essa mudança, surge um novo perfil de trabalhador, alinhado às premissas difundidas pelo neoliberalismo a partir da década de 1970. Este novo perfil de trabalhador é caracterizado por sua flexibilidade, competitividade e por ser um empreendedor de si, preocupado em garantir sua empregabilidade. Disposto a arriscar-se e a intensificar suas horas de trabalho, este trabalhador busca não mais uma garantia de estabilidade, mas sim um trabalho em que sinta estar "fazendo a diferença no mundo". Com isso, o presente trabalho propôs compreender como o discurso empreendedor é incorporado e mobilizado pelos estudantes participantes de uma empresa júnior do campus de São Carlos da Universidade de São Paulo (USP), verificando como discursos e práticas empreendedoras se configuram em um projeto que simula a experiência no mercado de trabalho e de que maneira influenciam nas percepções dos estudantes em relação às novas configurações do trabalho - flexível, com reduzidos direitos trabalhistas e marcado por uma lógica neoliberal que incentiva o "empreendedorismo de si". A pesquisa foi realizada a partir de um estudo de caso, utilizando-se das técnicas de observação, coleta de materiais nas redes sociais e entrevistas com dez integrantes da EESC Jr., com um roteiro semiestruturado para análise do discurso empregado. O trabalho teve início em 2021 e após uma pausa em 2022, foi retomado e concluído em 2023. Constatou-se a prevalência dos discursos alinhados à lógica empreendedora na EESC Jr. e no Movimento Empresa Júnior (MEJ), através de uma cultura empresarial fortemente disseminada e que incita a competitividade, a flexibilidade, o trabalho intenso e a capacitação como maneira de garantir empregabilidade, tudo isso em prol de um trabalho que seja capaz de transformar vidas, tendo em vista a realização pessoal como fator de importância para futuras trajetórias profissionais.

Palavras-chave: trabalho; empreendedorismo; empresa júnior; neoliberalismo.

ABSTRACT

The productive restructuring has triggered new configurations in the world of work. With this change, a new profile of worker emerges, aligned with the premises disseminated by neoliberalism from the 1970s onwards. This new worker is characterized by flexibility, competitiveness, and being an entrepreneur of oneself, concerned with ensuring employability. Willing to take risks and intensify their working hours, this worker seeks not just a guarantee of stability but a job where they feel they are making a difference in the world. Thus, this study aimed to understand how the entrepreneurial discourse is incorporated and mobilized by students participating in a junior company at the São Carlos campus of the University of São Paulo (USP). It examines how entrepreneurial discourses and practices take shape in a project that simulates the experience in the labor market and how they influence students' perceptions of the new configurations of work - flexible, with reduced labor rights, and marked by a neoliberal logic that encourages "self-entrepreneurship." The research was conducted through a case study, utilizing observation techniques, semi-structured interviews, and collecting materials from the company's social media for discourse analysis. It is concluded that these discourses prevail in EESC Jr. and in Brazilian Junior Enterprise Movement (MEJ), through a strongly disseminated corporate culture that encourages competitiveness, flexibility, intense work, and training as a way to ensure employability, all in the pursuit of work that is capable of transforming lives. Personal achievement is considered an important factor for future professional trajectories.

Keywords: work; entrepreneurship; junior enterprise; neoliberalism.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|--|----|
| Figura 1 - Estrutura Organizacional do MEJ | 21 |
| Figura 2 - Organização das áreas da EESC Jr. | 26 |
| Figura 3 - Cenário Cerimônia de Abertura EPEJ 2023 | 40 |

GLOSSÁRIO

EPEJ: Encontro Paulista de Empresas Juniores

ENEJ: Encontro Nacional de Empresas Juniores

EJ: Empresa Júnior

NUSC: Núcleo São Carlos

FEJESC: Federação de Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina

FEJESP: Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo

MEJ: Movimento Empresa Júnior

BJ: Brasil Júnior

PE da rede: Planejamento Estratégico da rede

IAU: Instituto de Arquitetura e Urbanismo

EESC: Escola de Engenharia de São Carlos

CAASO: Centro Acadêmico Armando de Salles Oliveira

GEM: *Global Entrepreneurship Monitor*

BNCC: Base Nacional Comum Curricular

CDI: Comitê de Diversidade e Inclusão

JADE: Confederação Europeia de Empresas Juniores

JEWC: *Junior Enterprise World Conference*

RUE: Ranking de Universidades Empreendedoras

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO: APRESENTANDO A PESQUISA..... | 8 |
| 1 REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA, NEOLIBERALISMO E A EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA | 14 |
| 1.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA..... | 14 |
| 1.2 FLEXIBILIDADE E EMPREENDEDORISMO | 15 |
| 1.3 BRASIL E O NEOLIBERALISMO..... | 20 |
| 1.4 A EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA | 21 |
| 1.5 EMPRESAS JUNIORES E O TECNOLIBERALISMO | 23 |
| 2 DO PASSADO AO PRESENTE: FORMALIZAÇÃO LEGAL, ASPECTOS HISTÓRICOS E A FORMAÇÃO CULTURAL DA EESC JR. NO CONTEXTO DO MEJ EM SÃO CARLOS | 26 |
| 2.1 A FORMALIZAÇÃO LEGAL | 26 |
| 2.2 PARA ALÉM DA LEI | 28 |
| 2.3 HISTÓRIA DAS EMPRESAS JUNIORES | 32 |
| 2.4 O CONTEXTO DE SÃO CARLOS | 33 |
| 2.5 A EESC Jr..... | 35 |
| 2.6 “NÃO ADIANTA TER ESTRATÉGIA SE NÃO TEM CULTURA”: A CULTURA EESCOCESA | 40 |
| 3 QUANTO PESA UM FLOCO DE NEVE? – A IMPORTÂNCIA DA “TRANSFORMAÇÃO”, DO IMPACTO E DA COMPETITIVIDADE PARA OS EMPRESÁRIOS JUNIORES | 46 |
| 3.1 A IMPORTÂNCIA DAS NOÇÕES DE “TRANSFORMAÇÃO” E “IMPACTO” | 47 |
| 3.2 QUEM É A EESC Jr.? UMA APRESENTAÇÃO DO PERFIL DOS MEMBROS DA EMPRESA JÚNIOR | 49 |
| 3.3 “TODOS SÃO LIDERANÇAS, FOGOS QUE ACENDEM OUTROS FOGOS” – EPEJ | 51 |
| 3.4 “É UM BANDO DE LOUCO, ACHO QUE NENHUM LUGAR MAIS É ASSIM, TEM ESSA ENERGIA”: A IMPORTÂNCIA DOS EVENTOS NA GERAÇÃO DE IMPACTO E NA PRESERVAÇÃO DO SENTIMENTO DE ORGULHO NOS EMPRESÁRIOS JUNIORES | 58 |
| 3.5 A INFLUÊNCIA DA COMPETITIVIDADE E O LUGAR DA EJ NA GRADUAÇÃO | 60 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 64 |
| REFERÊNCIAS | 68 |
| APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA AOS MEMBROS DA EESC Jr. | 74 |

INTRODUÇÃO: APRESENTANDO A PESQUISA

A partir da década de 1970, o mundo do trabalho passou a experimentar profundas transformações em termos de gestão do trabalho e organização da produção. Isso possibilitou a substituição de muitas tarefas repetitivas por um aumento na demanda por habilidades cognitivas, subjetivas e tecnológicas. Nesse contexto, expandem-se também formas de trabalho mais precarizadas, desafiando as estruturas tradicionais de proteção do trabalhador e promovendo um novo perfil deste, caracterizado pela flexibilidade, criatividade, competitividade, disposição ao risco e subjetivamente entrelaçado com o trabalho.

Como resultado dessa transformação, evidencia-se uma tendência de que os trabalhadores atuem cada vez mais em equipes, concentrando-se em projetos e caracterizando-se por uma autogestão, autonomia e identificação genuína com os objetivos da empresa, muitas vezes expressa através do "vestir a camisa". No entanto, para que essa mentalidade seja internalizada, é crucial estabelecer uma cultura empresarial sólida, capaz de fomentar um verdadeiro envolvimento e comprometimento dos trabalhadores, de forma que eles desejem contribuir ao máximo para o desenvolvimento e o sucesso contínuo da empresa. Dessa maneira, é fundamental que o trabalhador encontre satisfação em seu trabalho e sinta-se motivado a "dar o seu melhor".

A presença de uma cultura compartilhada e valores alinhados, juntamente com metas bem definidas, torna o trabalho mais atraente, uma vez que este não é realizado apenas em favor do empregador, mas como forma de satisfação pessoal (Boltanski e Chiapello, 2009).

A interiorização da cultura empresarial pressupõe o envolvimento pessoal, motivação, o vestir a camisa, marcado pela participação. [...]. As mudanças semânticas nos cargos e hierarquias inculcam uma cultura empresarial que, para ser eficaz, pressupõe adesão, sua transformação numa cultura de trabalho na qual esses valores normatizem o comportamento (Lima, 2010, p. 170).

Desse modo, o profundo comprometimento do trabalhador com os objetivos e valores da empresa vai além de responsabilidades formais do trabalho, torna-se uma maneira de fazer dos sonhos e projetos da empresa os seus próprios, entregando-se completamente ao trabalho. Há, portanto, uma forte identificação, que faz o

trabalhador acreditar – a partir do que a empresa sempre o diz – que ele está ‘transformando vidas’, “mudando o mundo” ou “vendendo sonhos”.

Diante desse contexto de uma nova cultura do trabalho, que passa a exigir um perfil específico de trabalhador, a proposta desta pesquisa é analisar como o discurso empreendedor é reproduzido e incorporado por membros de uma Empresa Júnior (EJ), tomando como recorte empírico a Escola de Engenharia de São Carlos Júnior (EESC Jr.), empresa júnior do campus da Universidade de São Paulo (USP) de São Carlos, cidade que além de contar com campus de duas grandes universidades públicas – USP e Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) – que acolhem um grande número de empresas juniores, também abriga um parque tecnológico desde os anos 1980 e conta com diversas startups. Há inclusive um esforço nos últimos anos, por reconhecê-la como "o Vale do Silício brasileiro".¹

Dessa forma, procurou-se entender em que medida a empresa júnior reproduz o discurso empreendedor e se participar dessa experiência influencia na busca por empregos mais flexíveis e no desenvolvimento de condutas empreendedoras que contribuem para o fortalecimento de valores como autonomia, flexibilidade e propensão a correr riscos.

Além disso, buscamos entender de que maneira os discursos presentes na empresa júnior se assemelham aos utilizados pelos empreendedores de startups – muitas vezes influenciados pelo ethos do Vale do Silício –, que frequentemente abrangem ideias em relação à cultura do risco e a aspiração de "mudar o mundo", propósito recorrente observado nos relatos de profissionais que atuam em startups, conforme dissertado por Pires (2020).

Num primeiro período, durante o ano de 2021, houve todo um levantamento bibliográfico para o entendimento das novas questões do mundo do trabalho, juntamente com o apoio e as discussões do TRAMPO (Grupo de pesquisa sobre Trabalho e Juventude), para o início do estudo de caso.

Em seguida, foram feitas visitas à “salinha” – uma sala da USP onde se localiza a EESC Jr., ou seja, onde trabalham os membros da EJ – tanto para estabelecer contatos quanto para a realização de algumas entrevistas, o que me possibilitou o conhecimento do espaço físico e conversas informais que me trouxeram informações

¹ <https://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandes-negocios/noticia/2018/04/sao-carlos-e-o-vale-do-silicio-brasileiro.html>. Acesso em: 30/10/2023.

sobre o funcionamento e a organização da empresa. Ademais, tive a oportunidade de participar de eventos (presenciais e remotos) sobre empreendedorismo, promovidos por outras atividades extracurriculares da USP e da UFSCar, que igualmente me possibilitaram maior inserção nesse ambiente.

Também foram realizadas entrevistas baseadas em um roteiro semiestruturado com os integrantes da empresa, bem como o acompanhamento de reuniões semanais e quinzenais, nas quais pude observar a dinâmica da empresa. A primeira entrevista ocorreu com um membro com o qual eu já tinha contato, por conta da minha inserção no campo, e as demais foram feitas através do sistema “bola de neve”, no qual um indivíduo vai indicando os outros, aumentando o grupo de interlocutores até que se chegue no ponto de saturação (Gondim; Lima, 2006). O roteiro semiestruturado utilizado para as entrevistas pode ser conferido no Apêndice A, ao final deste trabalho.

Durante as entrevistas e interações, tracei o perfil dos membros da Empresa Júnior e pude compreender suas percepções e perspectivas em relação ao futuro no mercado de trabalho. Além disso, explorei os motivos que os levaram a participar da EJ e como essa experiência influenciou suas ações e valores. Em reuniões e eventos, pude observar de que maneira o discurso empreendedor se manifestava e era interpretado e incorporado pelos participantes.

Nesse contexto, a pesquisa demonstra sua relevância ao revelar como as empresas juniores têm desempenhado um papel fundamental na preparação dos seus membros para as novas dinâmicas do mercado de trabalho, ou seja, moldando sujeitos através do discurso empreendedor de cunho neoliberal, cada vez mais inserido na universidade pública. Com isso, os integrantes são fortemente marcados por esses discursos e práticas empreendedoras pautadas na racionalidade neoliberal que cria sujeitos para serem empreendedores de si, flexíveis, inovadores, competitivos e agentes “causadores de transformação”, como mostra o objetivo do Movimento Empresa Júnior (MEJ): “Nossa missão é formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor” (Brasil Júnior, 2023, p. 1).

O MEJ delinea um Brasil empreendedor como um país que tenha mais competitividade para gerar inovação; mais educador, promovendo o desenvolvimento de habilidades que gerem pessoas capazes de fazer a mudança; mais ético e íntegro,

formando jovens conscientes e comprometidos com a verdade para mudar uma realidade de desigualdade, exclusão e violência, aumentada pelos altos níveis de corrupção no país; mais colaborativo, gerando conhecimento compartilhado e desenvolvendo o coletivo, e mais diverso, que respeita e inclui a todos, gerando iguais oportunidades.

O interesse para estudar esse tema surgiu da curiosidade de compreender o discurso promovido e divulgado pelo MEJ e pelas várias empresas juniores que eu já tinha conhecimento. O que me chamou a atenção foi a maneira como essas organizações articulam suas mensagens e objetivos para divulgarem aos alunos em busca de mais membros. Assim, a intenção era compreender não apenas as palavras utilizadas, mas também os valores e propósitos subjacentes que moldam suas narrativas.

Dito isso, a escolha da “EESC jr.” se deu pelo tamanho da empresa, sendo a maior do Núcleo de São Carlos (NUSC) e uma das maiores do estado de São Paulo, ou seja, possuindo grande prestígio dentro do MEJ. Além disso, a empresa abrange todos os cursos da Escola de Engenharia de São Carlos (EESC) e mais o curso de Arquitetura, contemplando projetos de consultoria em diversas áreas.

Para aprofundar minha compreensão sobre o assunto, e vendo "de fora" os discursos empregados nas empresas juniores, após o levantamento bibliográfico, iniciei minha pesquisa exploratória em busca de informações adicionais nas redes sociais. Durante esse processo, deparei-me com diversos eventos divulgados, relacionados ao empreendedorismo, que eram promovidos tanto pela UFSCar quanto pela USP. A maioria desses eventos era divulgada através dos e-mails institucionais de ambas as instituições.

Muitos desses eventos contaram com a participação de empresas juniores de ambas as universidades. Durante um deles, tive a chance de obter o contato do então diretor de gestão da empresa, embora, inicialmente, eu não tenha iniciado uma conversa com ele. Vale ressaltar que, devido ao cenário da pandemia que persistia em 2021, a maioria desses encontros eram realizados de forma remota, impossibilitando eventos presenciais.

Em 2022, já com o início da normalização do cenário pandêmico, a empresa começou a promover seu processo seletivo no começo do ano, por meio das redes sociais. Foi através dessas divulgações que descobri sobre uma conversa entre os

membros da EESC Jr. e possíveis interessados em ingressar na EJ, que seria realizada pelo *Discord*, um aplicativo com chat de voz, texto e vídeo. Participei da conversa e obtive informações de que os membros estavam fazendo divulgações no restaurante universitário, mais conhecido como "bandejão". Decidi então visitar o local pessoalmente, o que me proporcionou uma oportunidade de interagir com um membro com cargo de liderança², que me levou a uma primeira visita à "salinha", onde a EESC Jr. opera. Entretanto, devido a compromissos de trabalho, não consegui dar continuidade à pesquisa em 2022.

No entanto, em abril de 2023, retomei a pesquisa, em um cenário mais desafiador, uma vez que os contatos estabelecidos anteriormente já não estavam mais envolvidos na EJ. Por sorte, o processo seletivo estava novamente em andamento e, através das redes sociais, tomei conhecimento de uma outra palestra voltada para os interessados em conhecer melhor a empresa. Participei da palestra e tive a oportunidade de conhecer a nova equipe de gestão.

A partir disso, iniciei um novo contato com o membro com cargo de liderança citado acima, que gentilmente me forneceu o contato de um atual membro com cargo de liderança, que passou a ser meu novo informante-chave. A partir desse ponto, estabeleci comunicação com o presidente e obtive permissão para participar das reuniões de alguns times da empresa.

Ao longo de todo o processo de pesquisa, enfrentei desafios ao tentar me integrar com os membros da empresa. Acredito que isso tenha ocorrido, em parte, devido ao fato de que poucos membros me conheciam, já que a empresa conta com mais de 60 integrantes. Como resultado, apenas aqueles com quem eu interagia diretamente tinham conhecimento do meu propósito na empresa. Apesar de minha presença constante nas reuniões gerais, essa falta de conhecimento mútuo dificultou a aproximação e interação com os demais integrantes da empresa.

O Encontro Paulista de Empresas Juniores (EPEJ) foi um ponto crucial em minha pesquisa, representando um divisor de águas. Esse evento, que ocorre anualmente, reúne empresas juniores de todo o estado de São Paulo, e em agosto de 2023, tive a oportunidade de adentrar mais profundamente no Movimento Empresa

² Durante o trabalho optamos por preservar a identidade dos participantes, categorizando-os em duas distinções: "Membro da EESC Jr." para os membros que não possuem cargos de liderança e "Membro com cargo de liderança na EESC Jr." para aqueles que desempenham funções de liderança. A abordagem visa a preservação da identidade dos membros por motivos éticos.

Júnior. Durante o evento, consegui estabelecer contato com um maior número de integrantes da empresa, o que reforçou uma percepção que já havia começado a se formar em mim por conta das reuniões: o intenso sentimento de pertencimento compartilhado por todos aqueles que fazem parte do movimento. Esse sentimento de pertencimento cria uma forte conexão entre os membros da empresa. Contudo, é importante ressaltar que essa empolgação e relação de amizade com todos é primariamente direcionada àqueles que efetivamente integram o movimento, o que me deixou com uma sensação de deslocamento durante todo o evento. Contarei mais sobre o sentimento de pertencimento durante os próximos capítulos.

Logo após o evento comecei a realizar as entrevistas com membros da EJ, até chegar a um ponto de repetição – isso se aplica também às reuniões, já que em determinado momento poucas informações eram novas. Assim, durante os meses de setembro e outubro, foram realizadas 10 entrevistas no total, contando com o presidente, dois diretores, dois coordenadores de núcleos, dois líderes de pessoas e performance, duas líderes de projeto e um consultor.³ Essas entrevistas foram realizadas, em grande parte, de forma remota, tal qual as reuniões, de forma que minha frequência na “salinha” era pontual. As etapas seguintes consistiram na transcrição e análise dos dados, procurando padrões nos discursos e relacionando-os com a bibliografia.

O texto está organizado em três capítulos principais. No primeiro capítulo, apresento uma revisão bibliográfica que contextualiza o estudo, retomando as transformações recentes do mundo do trabalho. Essas mudanças produzem um novo perfil de trabalhador, guiado por valores como individualidade, competitividade, empreendedorismo e meritocracia, os quais estão vinculados ao neoliberalismo, entendido aqui como uma razão de mundo. No segundo capítulo, está definido o conceito de empresa júnior junto à explicação sobre o MEJ, que orienta as empresas juniores, para compreender o funcionamento da organização e seus principais elementos, ao mesmo tempo que também contextualizamos o ambiente em que a EESC Jr. está inserida. No terceiro capítulo, exploro o discurso disseminado pelo MEJ e pela empresa estudada, identificando semelhanças com discursos presentes em startups e empresas orientadas para a tecnologia. Está detalhado também o perfil dos

³ A estrutura de cargos da empresa júnior será apresentada adiante.

membros da EJ e como o discurso empreendedor tem impactado suas escolhas em relação ao futuro no mercado de trabalho. Por fim, nas conclusões, destaco os principais elementos encontrados ao longo do trabalho.

1 REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA, NEOLIBERALISMO E A EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA

Neste capítulo serão abordadas as transformações do mundo trabalho, contextualizando a pesquisa em um cenário marcado por uma reestruturação capitalista. Essa reconfiguração está entrelaçada com uma nova ideologia econômica e racional, que se estende por todas as esferas da vida, inclusive para a área educacional. Desde o ensino secundário até a o ensino superior, observamos a presença crescente de premissas neoliberais e empreendedoras, que se entrelaçam com o sistema educacional. Esta questão tem moldado indivíduos para serem “empreendedores de si”, priorizando a preocupação em garantir sua empregabilidade para o futuro no mercado de trabalho.

1.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Na década de 1970, uma série de fatores impactou profundamente a economia global e redefiniu o equilíbrio do poder econômico. A queda na produtividade e na lucratividade dos Estados Unidos, juntamente com o fim do Acordo de *Bretton Woods*, debilitou a posição dominante do país no mercado internacional. Esse cenário foi marcado pelo crescimento da concorrência internacional entre países, com destaque para o Japão e países da Europa Ocidental, após a recuperação no pós-guerra. Esses, por sua vez, adotaram estratégias inovadoras e modernizaram seus sistemas produtivos, efetivamente reduzindo custos e aumentando a produtividade. Isso foi facilitado pelas inovações tecnológicas que permitiram a automação, a melhoria da qualidade e a eficiência da produção. Em especial, o governo japonês aproveitou para promover a exportação de seus produtos, impulsionando o compartilhamento tecnológico e a abertura de mercados nacionais. Esse processo deu espaço para a flexibilização dos contratos de trabalho e a precarização dos mesmos, desarranjando

a lógica organizacional anterior e promovendo um novo movimento de financeirização do capital.

Essa transição, contraposta à rigidez do modelo fordista, é chamada de acumulação flexível (Harvey, 1992), que trouxe consigo uma marcante mudança de paradigma no ambiente de trabalho nas últimas décadas. Essa transformação, marcada pela reestruturação produtiva, demandou novas habilidades e capacitações dos trabalhadores, exigindo versatilidade, fácil adaptação às mudanças e o domínio de novas tecnologias. “O mundo está girando mais rápido, se você não produzir mais e inovar, vai ficar ‘pra’ trás” (Membro da EESC Jr. 1, 2023).⁴

Concomitantemente, a repetição, característica marcante no período fordista, foi dando espaço à criatividade, ao pensamento crítico para a resolução de problemas, à comunicação eficaz e a habilidades interpessoais, mais conhecidas atualmente no mundo corporativo como *soft skills*. Assim, essas mudanças enfatizaram um ambiente de trabalho que demandava dos profissionais mais do que habilidades técnicas tradicionais: também é esperado do trabalhador que seja colaborativo, flexível, criativo e disposto ao aprendizado contínuo, pronto para resolver diversos tipos de problemas e muito capaz de trabalhar em equipe.

1.2 FLEXIBILIDADE E EMPREENDEDORISMO

A crise econômica da década de 1970 também expôs as limitações do keynesianismo em enfrentar as complexas contradições do sistema capitalista, especialmente a estagflação. As políticas tradicionais baseadas na intervenção estatal foram consideradas insuficientes para lidar com a nova realidade econômica. Consequentemente, uma nova lógica - neoliberal - começou a ganhar terreno gradualmente. Essa abordagem enfatizava a primazia do livre mercado, a redução da intervenção estatal na economia e a desregulamentação. Esses princípios contribuíram ainda mais para a preservação da ordem capitalista, que não se limitava apenas ao âmbito econômico, mas também impactou profundamente a organização social, redefinindo as relações entre Estado, mercado e sociedade. Como bem pontuam Boltanski e Chiapello (2009, p. 83):

⁴ Fala de um membro da EESC Jr. durante uma reunião geral.

Na qualidade de ideologia dominante, o espírito do capitalismo tem, em princípio, a capacidade de permear as representações mentais próprias de determinada época, de infiltrar-se nos discursos políticos e sindicais, de fornecer representações legítimas e esquemas de pensamento a jornalistas e pesquisadores, de tal modo que sua presença é ao mesmo tempo difusa e geral.

Foi também nos anos 1970 que se observou a passagem de uma economia fundamentalmente atrelada à indústria para o predomínio dos serviços, contribuindo para significativas mudanças nos processos de trabalho. Em termos organizacionais, há uma diminuição das hierarquias e os funcionários passam a trabalhar em equipes com foco na satisfação do cliente (Boltanski e Chiapello, 2009). Cada vez mais, os trabalhadores precisam se adaptar à exigência de habilidades como independência, autonomia e competitividade, ou seja, nesse novo capitalismo é preciso que os trabalhadores, além da técnica, desenvolvam também seu capital humano (Gorz, 2005). Para desenvolver esse tipo de conduta, é necessária a gestão do eu, o investimento em si mesmo, de forma que o indivíduo se torna um empreendedor de si, ou seja, toda a sua essência é entregue ao trabalho:

No lugar daquele que depende do salário, deve estar o empresário da força de trabalho, que providencia sua própria formação, aperfeiçoamento, plano de saúde, etc. 'A pessoa é uma empresa'. No lugar da exploração entram a auto-exploração e a autocomercialização do 'Eu S/A', que rendem lucros às grandes empresas, que são os clientes do auto-empresário. (Gorz, 2005, p.10)

Aqui, portanto, entendemos o neoliberalismo não apenas como uma doutrina econômica ou como uma ideologia, mas como uma razão de mundo (Dardot e Laval, 2016) que molda subjetividades e tem como objetivo formar indivíduos competitivos e pautados em uma lógica de mercado. A expansão dessa lógica acaba abrangendo todos os aspectos da vida, generalizando uma forma de organização empresarial.

Trata-se do indivíduo competente e competitivo, que procura maximizar seu capital humano em todos os campos, que não procura apenas projetar-se no futuro e calcular ganhos e custos como o velho homem econômico, mas que procura sobretudo trabalhar a si mesmo com o intuito de transformar-se continuamente, aprimorar-se, tornar-se sempre mais eficaz (Dardot e Laval, 2016, p. 333).

Esta expansão implica na racionalização de todas as esferas da existência, de modo que a mentalidade de mercado passa a influenciar e moldar cada vez mais a maneira como as pessoas pensam e agem em suas vidas cotidianas. "É essa 'racionalização da existência' que, afinal, como dizia Margaret Thatcher, pode 'mudar a alma e o coração'" (Dardot e Laval, 2016, p. 27).

Consequentemente, tudo o que está relacionado às intervenções estatais é progressivamente reduzido, afastando o Estado de seu papel tradicional como provedor de direitos, o que resulta na crescente responsabilização do indivíduo.

O capitalismo reconfigurou o indivíduo, transformando-o de um mero sujeito passivo em um agente ativo e engajado em seu próprio trabalho. Agora, o trabalhador não apenas desempenha suas funções, mas também se identifica com seu trabalho, podendo expressar suas aspirações e autenticidade no ambiente profissional. Esse discurso do engajamento total com o trabalho incita que muitos deixem de lado os direitos anteriormente assegurados pelo Estado, movidos pela inspiração de libertar-se das amarras que limitam sua liberdade em prol da busca por atividades que tenham o potencial de impactar positivamente a vida de outros, e quiçá, do mundo.

Esse novo trabalhador entende que a motivação é o seu principal motor. Na pesquisa, essa motivação é encontrada em discursos vindos tanto de pós-juniores – ex-membros das EJs constantemente chamados para divulgarem eventos, serem mestres de cerimônias ou palestrarem – quanto de grandes empresários bem vistos pela mídia – Steve Jobs, Bill Gates, Elon Musk, entre outros – que promovem o imaginário de que uma iniciativa empresarial ou pessoal tem grande potencial para funcionar, basta o esforço. Através da análise das redes sociais da empresa e de reuniões em que participei, esses nomes não deixaram de ser citados. Em uma das publicações na página do *Instagram* da EESC Jr., encontra-se uma frase, de Steve Jobs⁵:

Tente uma, duas, três vezes e se possível tente a quarta, a quinta e quantas vezes for necessário. Só não desista nas primeiras tentativas, a persistência é amiga da conquista. Se você quer chegar aonde a maioria não chega, faça o que a maioria não faz.

A postagem em questão é acompanhada da seguinte legenda escrita pela EJ:

Pare de desistir na primeira tentativa!! Grandes empreendedores lutaram para chegar onde estão e você também pode chegar lá, se persistir e se tentar ir além do que os outros oferecem! Precisa de ajuda para melhorar ou abrir seu empreendimento? Fale com a gente, podemos solucionar seus problemas!

Os pós-juniores têm um discurso ainda mais apelativo, incentivando os atuais empresários juniores a continuarem, e espalhando o quanto o movimento pode mudar

⁵ [Pare de desistir na primeira tentativa!! Grandes empreendedores lutaram para chegar onde estão e você também pode chegar lá, se persistir... | Instagram](#). Acesso em: 26/04/2023.

a vida de cada um ali, assim como mudou a deles. Os atuais participantes costumam se espelhar e ficam empolgados quando presenciam nomes antigos do movimento. O próprio fundador da primeira EJ no Brasil, Rogério Chér, palestrou recentemente no ENEJ (Encontro Nacional de Empresas Juniores). Outro nome que ajudou a divulgar o mesmo evento na página⁶ do Instagram Brasil Júnior, pertencente à Confederação Brasileira de Empresas Juniores foi Diego Calegari, um dos ex-presidentes da Federação de Empresas Juniores de Santa Catarina (FEJESC) e da Brasil Júnior⁷, além de ser o idealizador do Planejamento Estratégico da Rede, explicado a fundo no próximo capítulo.

Assim, como Maia (2018, p. 13) relata sobre como os empreendedores de startups enxergam o discurso vindo de grandes empresários, os juniores tendem a seguir o mesmo raciocínio, não apenas com grandes nomes, como Steve Jobs, Elon Musk e Bill Gates, mas também com os pós-juniores mais reconhecidos no movimento:

[...] percebe-se que esse futuro é anunciado e difundido por grandes profetas, notáveis portadores dos já mencionados discursos de origem. Trata-se, em regra, de ex-empreendedores que se tornaram grandes investidores, como Peter Thiel (PayPal) e Mark Zuckerberg (Facebook) –, cuja eloquência sobre negócios e inovações é recepcionada como mensagem divina pelos empreendedores leigos.

A alienação do trabalho, sempre presente no capitalismo, atualmente se esconde em um discurso em que o sujeito não está trabalhando para o lucro da empresa, mas para transformar a vida de alguém. É isso que o motiva. Ao ver eventuais casos bem-sucedidos de empresários que conseguiram sucesso se utilizando de um discurso motivador de que qualquer um pode, esse indivíduo entende que, com força de vontade, ele conseguirá lograr sucesso também.

Portanto, ele vai se sujeitando a diversas situações, como altas cargas de trabalho e baixa remuneração. Ele deixa de ser mais um empregado, torna-se colaborador. Ele faz aquilo porque ama, não porque é obrigado. Aqui reforço um post feito na página do Instagram da EESC Jr., com uma frase do empresário Steve Jobs que dizia que para fazer um bom trabalho era preciso amar o que se fazia⁸. Esse perfil

⁶ <https://www.instagram.com/reel/CvGGELDgQst/?igshid=MTc4MmM1Yml2Ng%3D%3D>. Acesso em: 24/07/2023.

⁷ Nos aprofundaremos na estrutura do Movimento Empresa Júnior (MEJ) no próximo capítulo.

⁸ Nada melhor do que ser movido pelo amor que se tem pelo próprio negócio, esse sentimento transparece pela marca e faz com que sua empresa... | Instagram. Acesso em: 26/04/2023.

de trabalhador – e em nosso caso, futuro trabalhador – é movido pela paixão e pelo desejo genuíno de fazer a diferença. Assim:

o indivíduo, trabalhador de modelos flexíveis de trabalho, não se considera desconectado daquilo que produz, mas pelo contrário, identifica-se tão completamente com seu trabalho que acaba por desconhecer ou até mesmo admitir as condições de trabalho a que está submetido, nas quais jornadas diárias, descansos semanais e vida pessoal ficam subordinadas às necessidades da realização de projetos, num cotidiano marcado por instabilidades, fragilidades e precariedades (Zanon, 2019, p. 24).

Nesse contexto, o indivíduo é encarregado de seu próprio sucesso e bem-estar social, removendo a dependência do Estado. Isso é conduzido através de uma lógica meritocrática, cujo êxito é percebido como resultante do esforço pessoal e da autossuficiência, recompensando-os com base no quanto se dedicaram. Essa abordagem pressupõe que a competição é um elemento determinante para premiar os mais diligentes e trabalhadores, sem, contudo, levar em consideração as desigualdades e as barreiras estruturais e sociais que frequentemente impedem o acesso igualitário a oportunidades educacionais e econômicas. Essa perspectiva faz com que o indivíduo se culpe e possivelmente adoça mentalmente por não conseguir alcançar o sucesso apesar de todo o seu esforço.

Na busca por autonomia e liberdade, esses trabalhadores, verdadeiros empreendedores de si mesmos, se veem constantemente imersos em ambientes de negócios em constante mutação. Nessa conjuntura, é bem visto que cultivem qualidades essenciais, como adaptabilidade e disposição ao risco, a fim de conquistar tanto recompensas financeiras quanto pessoais. Basta dar uma olhada nas ofertas de emprego disponíveis nas plataformas de busca para perceber um padrão recorrente: as empresas buscam profissionais criativos, inovadores, flexíveis, dispostos a assumir riscos – “[...] A EESC Jr. me mostrou que não existe aprendizado e nem evolução na zona de conforto, ainda que essa escolha seja desconfortável”⁹, – e com sentimento de dono (mesmo que nem sempre recebam a devida recompensa financeira). Como me disse um ex-membro com cargo de liderança na EESC Jr. em uma conversa informal, eles gostam de se enxergar como sócios.

Essa nova concepção de empreendedorismo, no entanto, difere das abordagens mais tradicionais, como a teoria desenvolvida por Schumpeter (1997),

⁹ https://www.instagram.com/p/CN8R7vkA6_a/?igsh=MTIyamE5dzExY29qYw%3D%3D . Acesso em: 26/04/2023.

um dos principais pensadores a explorar seu significado. Para Schumpeter, o empreendedor era um indivíduo excepcional e inovador, digno do título somente quem fosse capaz de introduzir efetivamente inovações em seu ambiente, estabelecendo novos padrões e superando desafios institucionais – quase como um "super-herói" (Martes, 2010). Com a redefinição e atualização do conceito, espera-se que todos os trabalhadores, independentemente de sua ocupação, demonstrem uma mentalidade empreendedora. A noção de excepcionalidade cede lugar a um cenário no qual todos devem ser agentes inovadores e responsáveis por seu próprio destino.

1.3 BRASIL E O NEOLIBERALISMO

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva e o neoliberalismo chegam com mais força a partir dos anos 1990, com os governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso. Eles adotaram as medidas econômicas recomendadas pelo Consenso de Washington, que incluíam privatizações de estatais, reformas estruturais, abertura para a livre concorrência do mercado e menor intervenção do Estado, alinhando-se com a ideologia neoliberal. Durante esse período, o país passou por flexibilizações das leis trabalhistas, facilitando a expansão do trabalho temporário e terceirizado. Isso permitiu maior flexibilidade às empresas brasileiras que buscavam recuperar a competitividade no mercado internacional.

Entretanto, essas medidas resultaram em maior vulnerabilidade dos trabalhadores, que passaram a enfrentar condições de trabalho instáveis e falta de segurança financeira, já que recebiam salários menores e com menos direitos trabalhistas. Ainda que a informalidade e a flexibilidade sempre tenham sido marcas fundamentais das relações de trabalho no Brasil, esses processos se intensificaram nas últimas décadas.

Desde então, entramos na chamada “era do empreendedorismo” (Dornelas, 2008). Com a abertura do mercado brasileiro ao capital estrangeiro, as empresas brasileiras se viram compelidas a elevar sua competitividade para permanecerem relevantes em um cenário globalizado. Esse cenário impulsionou a criação de novos empreendimentos, com muitas pessoas optando por iniciar seus próprios negócios como resposta a essa demanda crescente por inovação e flexibilidade. Esse processo teve consideráveis impactos em termos sociais e, com o aumento do desemprego na

década de 1990, se expande o chamado "empreendedorismo por necessidade" (Dornelas, 2008; Colbari, 2007). Desde então, progressivamente, foram sendo implementadas políticas públicas voltadas para estimular o empreendedorismo, utilizando-o como estratégia para combater o desemprego e fomentar o crescimento econômico.

Os dados da *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*, de 2020, revelam que a taxa de empreendedorismo por necessidade no Brasil subiu entre 2019 e 2020¹⁰. A pandemia agravou a situação, já que muitos ficaram desempregados ou não podiam trabalhar, encontrando uma saída de trabalho na abertura do próprio negócio¹¹. O empreendedorismo por necessidade é caracterizado por atividades pouco qualificadas e com baixos rendimentos, com altas probabilidades de insucesso.

No entanto, dados mais recentes da edição de 2022¹² indicam que o fenômeno do empreendedorismo por necessidade registrou uma queda pelo segundo ano consecutivo. Porém, é importante observar que o principal motivo que leva os brasileiros a iniciarem seus próprios negócios continua sendo a falta de oportunidades de emprego, uma preocupação que abrange 88% dos entrevistados.¹³ Em segundo lugar, encontramos a motivação de empreender para fazer a diferença no mundo, com 75% dos entrevistados expressando esse desejo. Esse cenário posiciona o Brasil em segundo lugar em um ranking mundial de interesse em iniciar um empreendimento.

1.4 A EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA

A educação empreendedora começa a ganhar ainda mais destaque agora, através da reformulação do ensino brasileiro, o chamado "novo ensino médio". O incentivo ao empreendedorismo tem sido cada vez mais observado nos projetos escolares do ensino básico, que passaram a incorporar fortemente o discurso empreendedor, com currículos mais flexíveis, que propõem que os estudantes

¹⁰ <https://www.jornalcontabil.com.br/empreendedorismo-por-necessidade-pode-ser-uma-grande-oportunidade/>. Acesso em: 26/03/2022.

¹¹ <https://economia.uol.com.br/empreendedorismo/noticias/redacao/2021/06/29/pandemia-leva-desempregados-empreender-por-necessidade.htm>. Acesso em: 26/03/2022.

¹² <https://datasebrae.com.br/pesquisa-gem/>. Acesso em: 19/10/2023.

¹³ <https://pi.agenciasebrae.com.br/dados/gem-revela-que-mais-de-93-milhoes-de-brasileiros-estao-envolvidos-com-o-empreendedorismo/>. Acesso em: 19/10/2023.

aprendam a trabalhar em equipe, a desenvolver a capacidade de liderança, a fazer a gestão individual de seu tempo, a desenvolver sua capacidade de comunicação e, assim, se tornarem “impulsionadores de uma transformação” (Fundação Telefônica Vivo, 2020).

Em 2018, a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) já argumentava que a formação escolar deveria ser ajustada para se “adequar” à modernidade. A reorganização da educação no ensino médio foi considerada urgente e a justificativa foi a existência de um currículo com um grande número de disciplinas e abordagens pedagógicas que estavam afastadas das realidades culturais dos jovens, do mundo do trabalho e das questões sociais contemporâneas. Além do desejo de modernizar o sistema educacional, as alterações na BNCC foram motivadas por influências políticas e econômicas que desempenharam um papel significativo na decisão de reformar o ensino médio (Maia, 2022).

As reformas educacionais no Brasil foram baseadas no mercado, com objetivo de melhorar a atividade produtiva da economia a partir de ações de padronização, controle de conteúdo, controle dos processos educativos, mudanças no modo de gerir as escolas e de pensar a formação dos docentes. Todas essas reformas educacionais têm buscado produtividade (Maia, 2022, p. 61).

As universidades tampouco foram poupadas. Em 2019, o governo de Jair Bolsonaro propôs o programa Future-se, liderado pelo então ministro da educação, Abraham Weintraub. O programa tinha como objetivo aumentar a autonomia administrativa das universidades, encorajando-as a captarem recursos próprios, através de parcerias público-privadas e de doações de empresas ou ex-alunos, por exemplo (G1)¹⁴. No entanto, críticos argumentaram que o programa abria espaço para a privatização do ensino superior e ameaçava a autonomia universitária, levantando preocupações sobre a transformação da educação em mercadoria (Júnior e Fargoni, 2020).

Dessa forma, a universidade seria convidada a entrar nos moldes mercadológicos, priorizando áreas de pesquisa e atividades consideradas lucrativas, em detrimento de pesquisas na área de humanas, por exemplo. Nas palavras de Arnaldo Lima, ex-secretário de Educação: “Queremos criar uma cultura

¹⁴ <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/06/03/camara-recebe-texto-do-future-se-do-mec-e-projeto-de-lei-que-pretende-mudar-financiamento-das-universidades-comeca-a-tramitar.ghtml>. Acesso em: 26/03/2022.

empreendedora e uma visão sistêmica para todas as regiões do país e exportá-los” (MEC).¹⁵

Assim, com as mudanças nas relações de trabalho, caracterizadas por jornadas mais intensas, pela flexibilização das leis trabalhistas, contratos temporários, pela prática da “pejotização” (onde trabalhadores se tornam “pessoas jurídicas”, de forma que as empresas evitem vínculos trabalhistas formais), remuneração baseada na produtividade, subcontratação e a constante demanda por maior qualificação, a educação passou a ser ajustada para preparar trabalhadores polivalentes para o mercado de trabalho.

Essa adaptação da educação, influenciada pela lógica neoliberal, enfatiza a competitividade e a maximização dos lucros, moldando os indivíduos de acordo com esses princípios. Em consequência, a educação deixa de cumprir seu papel libertador, que é o de estimular o pensamento crítico e capacitar os indivíduos a desafiar as estruturas de poder estabelecidas.

1.5 EMPRESAS JUNIORES E O TECNOLIBERALISMO

Apesar de o empreendedorismo por necessidade ser dominante no Brasil, é sobre o discurso empreendedor tecnológico, encontrado no Vale do Silício e nas grandes empresas de tecnologia, que o Movimento Empresa Júnior e, conseqüentemente, as empresas juniores, se debruçam. Embora a ideia de abrir a própria empresa não seja descartada pelos empresários juniores, como veremos em breve.

O capital privado cada vez mais tem adentrado as universidades. Isso remonta ao início do Vale do Silício, que teve uma dinâmica triádica – governo-indústria-universidade – para incentivar o desenvolvimento de empresas de tecnologia (Etzkowitz e Zhou, 2017). Seu auge se deu durante e após a Segunda Guerra Mundial, tendo a universidade um papel fundamental, notadamente a Universidade de Stanford. Essa parceria de produção científica e tecnológica configurou a “Hélice-

15

<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/fundo-soberano-do-conhecimento#:~:text=%E2%80%9CQueremos%20criar%20uma%20cultura%20empreendedora,Superior%20do%20MEC%2C%20Arnaldo%20Lima.&text=O%20Future%2Dse%20permitir%C3%A1%20que.ensino%20superior%E2%80%9D%2C%20explica%20Lima>. Acesso em: 26/03/2022.

Tríplice”, que tem por objetivo fazer com que a universidade assuma “um papel primordial equivalente ao da indústria e do governo, como geradora de novas indústrias e empresas” (Etzkowitz e Zhou, 2017, p. 23).

O empreendedorismo do Vale do Silício é caracterizado pela junção do empreendedorismo com as tecnologias informacionais e definido por Eric Sadin como “tecnoliberalismo”

cujo propósito é não deixar nenhum espaço da existência vazio, isto é, trata-se de se lançar à conquista integral da vida. Com sensores colocados ao longo de toda a superfície da vida chega-se a rentabilizar, a monetarizar todo o conhecimento comportamental. Isso implica, de fato, a mercantilização integral da vida (Sadin, 2017, n.p).

Em *A Siliconização do Mundo*, Sadin (2016) explica como o movimento de contracultura que queria transformar a sociedade pacificamente nos anos 1960 - reconhecido pelo rock n’ roll e pelos hippies no estado da Califórnia -, foi ressignificado por uma contracultura tecnocientífica, localizada na zona que ficaria conhecida como Vale do Silício. É após o desbunde dos anos 1960 que se propaga a ideia de liberdade individual.

As novas tecnologias desempenharam um papel fundamental nesse processo, ampliando ainda mais a noção de liberdade e individualidade. Um exemplo notável desse fenômeno é a disseminação dos computadores pessoais (PCs), que permitiram às pessoas exercerem maior autonomia em suas vidas.

Os fundadores das grandes empresas que se constituíram no Vale do Silício passaram a ser reconhecidos como gênios visionários e empreendedores tecnológicos. Criativos, introduziram a contracultura tecnocientífica, com o lema do “Think Different”, ou seja, pensar diferente, inovar, correr riscos e criar valores que se somam à “cultura do risco”. Emerge, nesse contexto, o “empreendedor libertário”, motivado por uma vontade de mudança - mentalidade que vai se espalhando pelos ambientes tecnológicos ao redor do mundo. As startups acabaram adotando essa visão, uma vez que, em geral, são empresas emergentes de base tecnológica. Através delas conseguimos enxergar esse discurso inovador conectado com a cultura do risco (Pires, 2020; Zanon, 2019).

Assim como as startups, as empresas juniores também tendem a se basear nesse discurso de disposição ao risco. Vemos, portanto, que esse perfil de trabalhador começa a ser moldado já na universidade, não somente através de

empresas juniores, mas de outras atividades de extensão que se juntam ao ecossistema são-carlense de tecnologia.¹⁶ Guilherme Plonski já apontava em *“Cooperação universidade-empresa: um desafio gerencial complexo”* (1999) para a "universidade empreendedora como modelo do século XXI". A proposta é de que fossem instaladas novas estruturas nas universidades, como incubadoras de empresas e parques tecnológicos, contribuindo para um modelo pautado em universidades corporativas que capitalizam seus conhecimentos.

No entanto, segundo o Ranking de Universidades Empreendedoras (RUE) de 2021, elaborado pela Brasil Júnior, 57% dos estudantes ainda desconhecem ambientes de inovação na universidade, ou seja, lugares como incubadoras, hubs ou coworkings. Apesar disso, a maioria concorda que a grade curricular e os respectivos cursos desenvolvem uma postura empreendedora. Inclusive, 64% dos estudantes acreditam ter uma postura empreendedora, ou seja, “proatividade para resolver problemas, assumindo riscos e aproveitando oportunidades” (Insights, 2021). Os resultados também apontam que os estudantes brasileiros entendem o empreendedorismo como uma forma de melhorar o ambiente em que estão inseridos, seguido da noção de abrir uma empresa, ideia muito presente entre eles, o que foi percebido também nas entrevistas.

A Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) foi a universidade que ficou posicionada em primeiro lugar no RUE, seguida da USP, que, por sua vez, ocupou a primeira posição em todas as edições anteriores (2019, 2017, 2016). Assim, podemos ver que a Universidade de São Paulo aparece como instituição que tem incentivado fortemente o empreendedorismo entre as instituições brasileiras de ensino superior. Analisando apenas o recorte que será trabalhado aqui (USP São Carlos), o Centro Acadêmico Armando de Salles Oliveira (CAASO) – como é conhecido o campus da USP em São Carlos – tem oferecido disciplinas de empreendedorismo como optativas para grande parte de seus cursos. Além disso, o campus também conta com imersões e eventos – promovidos por projetos de extensão ou pela própria agência de inovação da universidade – que incentivam e ligam a universidade a Startups e Deep Techs, promovendo o tema do empreendedorismo e da inovação. Esses projetos são

¹⁶ Falaremos dessas outras atividades de extensão no capítulo 2.

realizados e cultivados pelos próprios alunos, alguns unindo estudantes da USP e da UFSCar.

Através desses projetos de extensão e da Agência USP de Inovação (AUSPIN), a USP consegue cada vez mais lançar programas nesse sentido. Além disso, a universidade também consegue promover o empreendedorismo e a chamada “postura empreendedora” através de outras atividades extracurriculares, como as empresas juniores, com a qual trabalharemos aqui.

Em alguns eventos e imersões, há também parcerias com o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), por exemplo, uma organização privada que promove a competitividade e impulsiona o crescimento de micro e pequenas empresas. Uma das formas de promover o empreendedorismo, segundo a instituição, é incentivando uma educação empreendedora, ou seja, com o objetivo de desenvolver pessoas protagonistas, que causem transformação, criativas, inovadoras, colaborativas e com predisposição para agir (SEBRAE, 2023) – discurso muito semelhante ao reproduzido dentro do MEJ e da EESC jr..

2 DO PASSADO AO PRESENTE: FORMALIZAÇÃO LEGAL, ASPECTOS HISTÓRICOS E A FORMAÇÃO CULTURAL DA EESC JR. NO CONTEXTO DO MEJ EM SÃO CARLOS

Neste segundo capítulo, exploramos mais detalhadamente o conceito de empresas juniores, abordando sua origem e um pouco de sua história, assim como entendemos o seu processo de formalização perante a legislação. Também nos dedicamos a fazer uma análise mais específica da EESC Jr., explicando sua estrutura organizacional, o contexto em que se insere e como a cultura organizacional é constituída, incluindo valores e missão. Destacamos a importância dela para o funcionamento da empresa, ressaltando seu papel em engajar os membros e motivá-los a contribuir com os objetivos da empresa.

2.1 A FORMALIZAÇÃO LEGAL

Por muito tempo, as atividades das empresas juniores não estavam claramente definidas e regulamentadas, fazendo com que a transparência sobre os serviços

prestados variasse muito. Ou seja, a forma como essas organizações operavam e se relacionavam com clientes, instituições de ensino e aspectos fiscais poderia ser diferente de uma empresa júnior para outra. Portanto, em 2016, foi sancionada uma lei que regulamentava as empresas juniores, padronizando muitos aspectos e definindo regras. Isso contribuiu para aumentar a transparência e a responsabilidade nas atividades das empresas juniores, promovendo práticas mais éticas e profissionais e deixando-as com um estatuto de institucionalidade.

A Lei 13.267¹⁷ definiu as empresas juniores como entidades organizadas sob a forma de associação civil, geridas por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho. Além disso, elas têm por intuito propiciar experiência prática, estimular o empreendedorismo e promover a integração entre a instituição de ensino, estudantes e mercado de trabalho. As EJs também visam a celebração de convênios e parcerias para obtenção de recursos – geralmente são feitas com grandes empresas do mercado sênior – e a realização conjunta de projetos alinhados com seus princípios educacionais e não lucrativos. Também como resultado dessa regulamentação, a distribuição de lucros entre os empresários juniores passou a ser proibida por lei.

Segundo a lei, os estudantes envolvidos exercem trabalho voluntário através de atividades orientadas e supervisionadas por professores. No entanto, a empresa júnior possui gestão autônoma em relação à direção da faculdade e outras entidades acadêmicas, desde que devidamente reconhecida nos termos da legislação. Destaco ainda que como não recebem salário e são estudantes, as empresas juniores conseguem oferecer serviços a um custo mais baixo do que as empresas sêniores presentes no mercado.

Com a implementação dessas regulamentações, as empresas juniores passaram a ter Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), a obrigação de registrar-se na Receita Federal e cumprir suas responsabilidades fiscais¹⁸ – o Selo EJ, por exemplo, é um documento que garante a credibilidade da EJs e também

¹⁷ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm. Acesso em: 08/11/2023.

¹⁸ As empresas juniores, pertencentes ao terceiro setor, usufruem de custos operacionais reduzidos, com menor tributação ou isenção de impostos. Essa condição permite a oferta de serviços com preços mais acessíveis no mercado.

proporciona segurança jurídica. Essas responsabilidades trouxeram maior clareza e transparência ao funcionamento dessas entidades, fortalecendo sua integração no cenário empresarial.

Após a lei, a tendência foi que surgissem mais empresas juniores, e os cursos mais incentivados a criarem suas empresas juniores foram as engenharias, já que se espera delas a formação de "engenheiros do futuro":

Os valores da EJ refletem de forma personalizada algumas das soft skills buscadas pelos empregadores atualmente: proatividade, liderança, foco, excelência e empatia. Dessa forma, a empresa consegue preparar o graduando para se tornar o que é esperado de um engenheiro do futuro, com as devidas competências técnicas e emocionais (Martins; Monteiro; Ferreira, 2020, n.p.).

Durante um evento do MEJ paulista de que participei no decorrer desta pesquisa, em determinado momento, os oradores pediram para que quem fosse de alguma engenharia levantasse a mão. A maioria do auditório levantou, mostrando como a área de engenharia é forte dentro do MEJ. O movimento acaba se destacando nesse sentido por promover habilidades e competências que os engenheiros do futuro precisam, “como gerenciamento de pessoas, gestão de riscos, negociação e planejamento de projetos, dentre outras” (Martins, Monteiro, Ferreira, 2020, n.p.).

Os alunos participantes das EJs tendem a dar mais importância para a formação prática e empresarial e a acreditarem que o que estão fazendo poderá mudar o país para melhor (Martinelli; Palassi; Paula, 2020).

2.2 PARA ALÉM DA LEI

As EJs visam colocar em prática os ensinamentos de determinada área de atuação, envolvendo os alunos em uma experiência real no mercado de trabalho. Em geral, costumam “elaborar projetos de consultoria na área de formação dos alunos” (SEBRAE, 2017, n.p.). Desse modo, os estudantes adquirem experiência sem serem remunerados por seu trabalho, uma vez que todo o recurso obtido é reinvestido na própria EJ, através de cursos de capacitação, acesso à psicoterapia, viagens para os eventos do MEJ – considerados momentos de aprendizado e capacitação –, auxílios financeiros para membros em situação de vulnerabilidade econômica e bonificações, que serão melhor apresentadas no capítulo 3. Assim, as empresas contratantes se beneficiam com projetos de qualidade e com valores abaixo do mercado, em tese supervisionados por um professor orientador.

Apesar de constar que as atividades são supervisionadas, o professor orientador acaba sendo apenas, na prática, um representante da EJ perante a instituição de ensino. Ou seja, quando há questões burocráticas com a universidade, é o professor responsável que deve resolver. Contudo, profissionais formados são contratados pelas empresas juniores para revisar e aprovarem seus projetos. Além disso, há fácil acesso aos professores da instituição para sanar possíveis dúvidas, o que garante aos contratantes a qualidade do serviço prestado.

As empresas juniores fazem parte de um ecossistema muito maior, constituindo a base de todo um movimento, o Movimento Empresa Júnior (MEJ). A organização tem como representante do país a Brasil Júnior (BJ), instituição que além de regulamentar o movimento, organiza metas e propõe o Planejamento Estratégico (PE) da rede, que tem por objetivo definir a missão e a visão do movimento, estabelecer metas de longo prazo, como aumentar o número de EJs associadas, fortalecer a rede de contatos e expandir o impacto social.

O PE da rede também define metas e planos de ação para alcançar esses objetivos. Isso pode incluir ações como desenvolver programas de capacitação, melhorar a comunicação e a representatividade e buscar parcerias. Sendo assim, o PE é atualizado de 3 em 3 anos, com o intuito de revisar os objetivos, de forma a torná-los mais ambiciosos, visando resultados mais expressivos. A definição de prazos, cronogramas e planos de ação são importantes para garantir que as estratégias sejam implementadas de forma eficaz e que os objetivos sejam alcançados dentro do tempo planejado. Assim, o processo de planejamento estratégico é essencial para guiar o crescimento e o desenvolvimento da Brasil Júnior.

O primeiro PE da rede surgiu em 2009, já com o entendimento de que o MEJ era um movimento grande e dinâmico. Com o passar dos anos, foram criados os propósitos e a missão do MEJ, o CNEJ (Conceito Nacional de Empresa Júnior), a

Vivência Empresarial¹⁹, o Sistema de Cluster²⁰, os prêmios de Alto Crescimento²¹ e Alto Impacto²², os núcleos e a visão, que atualmente é “ser uma rede de lideranças plurais, empreendendo mais soluções colaborativas e inovadoras” (Planejamento Estratégico da BJ, 2022 - 2024, p. 11).

Além disso, o último PE da rede para o período de 2022-2024 estabeleceu como uma de suas metas a construção de uma rede mais plural. Essa iniciativa visa atrair membros de grupos minorizados, abrangendo gênero, renda, raça/etnia, Pessoas com Deficiência (PCDs), membros da comunidade LGBTQIAP+ e outros. A intenção é promover a inclusão e diversidade no movimento.

Durante o acompanhamento do Encontro de Empresas Juniores (EPEJ), pude observar uma significativa ênfase nessa temática. Palestras, vídeos explicativos e discursos de mestres de cerimônia, membros do Movimento Empresa Júnior (MEJ) e palestrantes abordaram a importância do tema da diversidade e inclusão. Nesse contexto, as Empresas Juniores (EJs) têm como objetivo incluir membros de grupos minorizados em seus processos seletivos. Destaco aqui o esforço da EESC Jr. em promover o tema. Além de estabelecer cotas para grupos minorizados nos processos seletivos, a empresa confeccionou camisetas com as cores da simbólica bandeira arco-íris e também criou o Comitê de Diversidade e Inclusão (CDI) em uma busca ativa por aprendizados sobre o tema, em prol da promoção de uma cultura organizacional mais diversificada e inclusiva, como pede o MEJ em um de seus objetivos.

¹⁹ “O desdobramento da ‘Vivência Empresarial’, se dá em três frentes principais: na realização de projetos e serviços de qualidade; na experiência e o aprendizado através do desenvolvimento da gestão das empresas e na promoção da cultura empreendedora ao universitário.” (Planejamento Estratégico da BJ, 2013-2015, p. 5.).

²⁰ Refere-se a agrupamentos de Empresas Juniores com características ou desafios semelhantes. Esse sistema permite ao MEJ direcionar estímulos para atender às necessidades de cada grupo, promovendo um desenvolvimento eficiente para EJs com problemas e questões semelhantes. Os clusters são classificados de 1 a 5, de modo que 1 significa que a EJ está em nível inicial e precisa resolver problemas como: recrutamento de membros, pesquisa de mercado e organização geral das atividades, enquanto o cluster 5 é o nível máximo, significando que a empresa consegue oferecer boas soluções no mercado e se preocupa com o bem-estar e a formação do seu time, promovendo um ambiente propício ao desenvolvimento.

²¹ Cada cluster tem uma meta anual de crescimento esperada de projetos, faturamento e porcentagem de membros que executam projetos, caso essas metas sejam alcançadas a EJ é qualificada com o Alto Crescimento.

²² Premiação para as EJs que se destacaram com resultados expressivos em projetos, inovação, envolvimento com a comunidade acadêmica e empresarial através de eventos, negócios sustentáveis e impacto social.

Como esta ainda é uma discussão recente dentro do movimento, o MEJ, em seus eventos, dialoga e promove diversas palestras sobre grupos minorizados, com pessoas que têm propriedade no assunto, para conscientizar seus membros. Aqui, vale uma breve análise de que a diversidade é entendida como um gerador de ambientes mais criativos, inovadores e flexíveis.

O enfoque subjetivo, mais uma vez, é trazido para o centro do ambiente de trabalho, mas agora com um discurso mais ciente da realidade. Em uma entrevista com uma integrante autodeclarada preta, ela compartilhou que o MEJ proporcionou oportunidades que talvez não encontrasse em outros ambientes. Ainda assim, é essencial destacar a análise crítica de que a promoção da diversidade, embora benéfica para a criatividade e inovação, muitas vezes é cooptada pelo neoliberalismo. A busca por um ambiente mais diversificado reflete um comportamento encontrado no mercado, sendo este guiado por uma lógica capitalista que enxerga a diversidade como uma ferramenta para impulsionar a produção e a eficiência, alinhando-se com os interesses econômicos, em vez de ser uma genuína busca por equidade e inclusão. Assim, como o MEJ se baseia nos moldes empresariais, acaba indiretamente reproduzindo essa questão.

O PE 2022-2024 traz a diversidade como um agente que promove transformação na sociedade, além de diversos benefícios para as corporações, como mais criatividade, mais inovação, mais engajamento, experiência e felicidade. Apesar de ser um processo importante e crescente no movimento, não trabalharemos a fundo essa questão aqui por não ser este o foco da pesquisa.

Além da BJ, que tem como missão “[...] formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor” (Brasil Júnior, [s.d.], n.p.)²³, temos uma subdivisão: as Federações. Elas são responsáveis pelas EJs de sua respectiva região, geralmente marcadas por Estados do Brasil. As Federações têm por objetivo promover a interação e colaboração em nível regional entre as EJs, a fim de fortalecer o movimento.

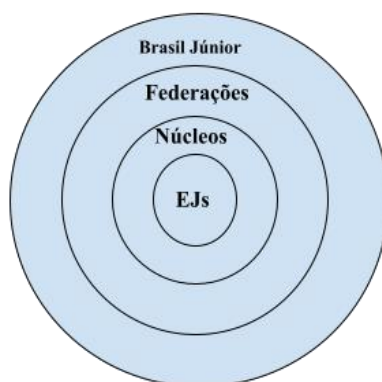
Como subdivisões das Federações, temos os núcleos, representantes das EJs de sua região dentro da Federação. Os núcleos têm a missão de estimular a vivência empresarial dentro do seu ecossistema, ou seja, todo o ambiente organizacional em

²³ <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>. Acesso em: 07/11/2023.

que as empresas juniores operam, envolvendo instituições de ensino, clientes, parceiros, capacitações, treinamentos, eventos, desafios e oportunidades. Os núcleos, assim como as outras instituições, organizam eventos, workshops, treinamentos, incentivam o empreendedorismo e prestam suporte para as EJs.

Visando uma melhor visualização sobre o que foi explicado, foi elaborada a figura a seguir:

Figura 1 - Estrutura organizacional do MEJ no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

2.3 HISTÓRIA DAS EMPRESAS JUNIORES

A primeira EJ se constituiu na França, em 1967, chamada Junior ESSEC *Conseil*, em Paris. Com o incentivo dessa experiência pioneira, surge, ainda na França, em 1969, o Movimento das Empresas Juniores. Em 1992, alguns países europeus se juntaram para a criação da Confederação Europeia de Empresas Juniores (JADE) que pretendia divulgar o movimento pelo mundo, tendo França e Portugal como os dois maiores expoentes do movimento na Europa. A JADE é constituída por 17 países, tendo sede em Bruxelas, na Bélgica. Alguns deles são: França, Portugal, Bélgica, Itália, Suíça, Holanda, Alemanha, entre outros. A instituição

ainda promove eventos que têm a intenção de fortalecer a colaboração entre as empresas juniores de todo o mundo, como o *Junior Enterprise World Conference* (JEWEC), que desenvolve temas sobre empreendedorismo, liderança e juventude (Mandl, [s.d]).

A partir da França o movimento foi se espalhando pelo restante do mundo, chegando ao Brasil em 1987, através de uma iniciativa da Câmara de Comércio entre Brasil e França. Assim, em 1988 foi criada a primeira empresa júnior brasileira, a Empresa Júnior Fundação Getulio Vargas (EJFGV), na Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV), experiência que incentivou a proliferação de outras empresas juniores no país (Martinelli; Palassi; Paula, 2020).

O Brasil é hoje o país que mais possui EJs no mundo (ICMC Júnior, 2021, n.p.), com o que muito contribuiu a criação da Brasil Júnior, em 2003. O movimento é tão expressivo no país que se tornou maior que a JADE Europa – as duas maiores organizações do movimento no mundo. Em 1990 o movimento brasileiro começa a se fortalecer com a criação da FEJESP, a Federação Paulista de Empresas Juniores, a primeira do continente americano. A federação conta com o octa “Alto Impacto”, ou seja, alcançou o status de "Alto Impacto" no MEJ oito vezes²⁴.

A Empresa Júnior com a qual trabalhamos aqui faz parte do Núcleo São Carlos (NUSC), o maior núcleo da FEJESP e o segundo maior do Brasil em relação ao número de EJs. Ele compõe uma rede de empresas juniores formada por 15 cidades. A EESC jr, por sua vez, é a maior EJ do núcleo, sendo uma inspiração para as outras EJs da rede.

2.4 O CONTEXTO DE SÃO CARLOS

A cidade de São Carlos é reconhecida pelo seu potencial inovador e tecnológico. Isso porque, além de contar com campi de duas grandes universidades públicas – Universidade de São Paulo (USP) e Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) –, a cidade também possui um campus do Instituto Federal de São Paulo (IFSP), duas unidades da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA),

²⁴ Uma Federação de Alto Impacto é reconhecida por liderar o crescimento e a excelência das empresas juniores em sua região. Isso envolve o estabelecimento de programas de treinamento, consultoria e networking para as empresas juniores, promovendo o desenvolvimento do movimento e incentivando a vivência empresarial. As Federações de Alto Impacto são referências e fonte de inspiração para o MEJ como um todo.

uma instituição de ensino superior privada, o Centro Universitário Central Paulista (UNICEP) e o Centro de Inovação e Tecnologia em Saúde, unidade São Carlos (CITESC).

Além dos diversos centros de pesquisa e ensino, o município teve ainda, em 1984, a criação da Fundação Parque de Alta Tecnologia de São Carlos, o ParqTec, um polo tecnológico. Segundo Torkomian (1996, p. 37):

[...] no Brasil, Pólos Tecnológicos designam regiões de potencial tecnológico intenso, decorrentes da existência de universidades, institutos de pesquisa e empresas de tecnologia de ponta, geradas a partir desse potencial. Geralmente há também o envolvimento do governo e de um órgão criado para gerar condições para o surgimento e consolidação de empresas de alta tecnologia [...]

O ParqTec, instituição privada e sem fins lucrativos, foi gestado por uma união entre o CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico), CIESP (Centro de Indústrias do Estado de São Paulo) e pela Prefeitura de São Carlos (Torkomian, 1996), com a finalidade de “promover o desenvolvimento regional, otimizando os custos de inovação tecnológica e valorizando o empreendedorismo, agindo, por fim, como gestora desse arranjo organizacional” (Andrade e Filho, 2015, p. 304). Ademais, o parque tecnológico de São Carlos realiza o trabalho de incubadora, promovendo também o treinamento de empresas (Pires, 2020).

Recentemente, tem ocorrido uma articulação entre pesquisadores e empreendedores para a criação de um ecossistema que incentivasse a criação de conexões para o estímulo ao empreendedorismo tecnológico na cidade. Essa interação foi chamada de *SancaHub* (Pires, 2020). A iniciativa visa “conectar pessoas, discutir ideias e prospectar investimentos com o ideal de projetar São Carlos como o Vale do Silício brasileiro²⁵” (Pires, 2020, p. 4). A ideia seria criar um ecossistema de empreendedorismo tecnológico, em que todos possam contribuir com o desenvolvimento de possíveis empreendedores, unindo assim startups, universidades e aceleradoras. Em 2023 a cidade conseguiu atingir o título de “Startup City”, com um ecossistema cooperativo já estabelecido.²⁶

Sendo assim, diversos são os eventos e parcerias em torno desse ecossistema do SancaHub, promovidos por atividades extracurriculares da USP e UFSCar, como

²⁵<https://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandes-negocios/noticia/2018/04/sao-carlos-e-o-vale-do-silicio-brasileiro.html>. Acesso em: 30/10/2023.

²⁶<https://www.acidadeon.com/saocarlos/economia/com-235-empresas-tecnologicas-sao-carlos-tambem-e-a-startup-city/>. Acesso em: 13/12/2023.

o Núcleo de Empreendedorismo da USP (NEU)²⁷ e a Liga de Empreendedorismo de São Carlos (LESC)²⁸, pelas universidades em si e por instituições de incentivo ao empreendedorismo – como o SEBRAE – juntamente com os outros ambientes de inovação da cidade, ou seja, os espaços de *coworking*, como o ParqTec (a primeira incubadora da América Latina)²⁹, o ONOVOLAB, *Wikilab* e o Instituto Inova, localizado no Parque Ecotec Damha, o primeiro Parque Tecnológico privado do país.³⁰

2.5 A EESC Jr.

Com o advento da primeira Empresa Júnior no Brasil, uma série de iniciativas semelhantes começaram a florescer, marcando o início de um movimento que se expandiria com o tempo. A motivação por trás desse surgimento estava enraizada na percepção de que a formação acadêmica dos estudantes era excessivamente teórica, carecendo de uma conexão mais direta com a dinâmica do mercado de trabalho. O cerne dessa proposta era a crença de que a academia poderia se beneficiar significativamente da integração de experiências práticas, promovendo uma ponte mais estreita entre o ambiente acadêmico e as demandas do mercado. Portanto, é nesse contexto que surge a EESC Jr. em 1992, a primeira Empresa Júnior criada na USP São Carlos e a pioneira em seu segmento.³¹

A EESC Jr. se apresenta como uma atividade extracurricular que oferece uma ampla gama de serviços nas áreas de engenharia (ambiental, civil, materiais, mecatrônica, elétrica, produção e computação) e arquitetura, desde a prestação de consultoria até a criação de alguma máquina – por exemplo uma máquina de fazer tapioca pedida por uma cliente -- proporcionando aos membros experiência prática na execução de projetos, abordando tanto aspectos técnicos quanto habilidades interpessoais. Além do desenvolvimento técnico, a EESC Jr. foca no aprimoramento de *soft skills*, como comunicação eficaz, trabalho colaborativo, resolução de problemas, planejamento estratégico e autogestão.

²⁷ Organização sem fins lucrativos composta por alunos, pesquisadores e professores da USP com o propósito de fomentar a cultura empreendedora de Startups na USP.

²⁸ Grupo que impulsiona o empreendedorismo e a inovação no ecossistema de São Carlos.

²⁹ <https://parqtec.com.br/>. Acesso em: 16/11/2023.

³⁰ <http://turismo.saocarlos.sp.gov.br/?p=213>. Acesso em: 16/11/2023.

³¹ <https://eescjr.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 17/11/2023.

Os membros têm a oportunidade de expandir suas competências, incluindo liderança, habilidades comerciais através de atividades de marketing e vendas, bem como gestão de pessoas, projetos e recursos jurídicos e financeiros. Assim como outras empresas juniores, a EESC Jr. adota uma abordagem inclusiva, não exigindo experiência prévia dos membros em áreas específicas. Isso permite que os participantes se desenvolvam e adquiram conhecimento ao longo do tempo, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo e capacitação.

A EESC jr. foi escolhida para a pesquisa pelo fato de ser a maior empresa júnior do NUSC³², o que nos permitiu ter uma visão mais ampla sobre o MEJ. Outro fator levado em consideração foi a questão da empresa abranger diversas áreas da Engenharia – todas as oferecidas pela Escola de Engenharia de São Carlos (EESC)³³ e mais Arquitetura – curso oferecido pelo Instituto de Arquitetura e Urbanismo (IAU), ambos na USP São Carlos –, possibilitando ter um entendimento mais amplo sobre a influência do discurso empreendedor entre estudantes de diferentes cursos.

Ademais, a empresa é a maior EJ do NUSC, já tendo recebido o prêmio de empresa júnior de alto impacto algumas vezes e detendo de um papel essencial para o MEJ, sendo exemplo para outras empresas juniores do país.

A organização da empresa é composta por alguns setores, tendo a presidência no topo da estruturação. O presidente exerce um papel abrangente, contribuindo com as áreas de inovação, comercial e diretoria de gestão e comercial. As diretorias de gestão e comercial, por sua vez, gerenciam as respectivas áreas, oferecendo suporte à presidência.

Na área comercial, a estrutura é composta pelos cargos de diretor comercial, coordenador de vendas e vendedores. Além do comercial, especificamente a diretora, assume a responsabilidade pela coordenação da área de marketing (será melhor explicado a seguir). Em colaboração com o coordenador, ela se encarrega da gestão da área de vendas, em acompanhamento dos vendedores.

³² 1) EESC jr. - 622k; 2) Produção Jr. - 310k; 3) Qualimentos Júnior - 220k; 4) Júnior FEA-RP - 205k; 5) Engrenar Jr. - 150k. Os números indicam o faturamento de 2023 de cada empresa, segundo membro do NUSC (Anônimo 1, 2023, n.p.).

³³ Engenharia Aeronáutica; Engenharia Ambiental; Engenharia Civil; Engenharia de Computação; Engenharia de Materiais e Manufatura; Engenharia de Produção; Engenharia Elétrica - Eletrônica; Engenharia Elétrica - Sistemas de Energia e Automação; Engenharia Mecânica; Engenharia Mecatrônica.

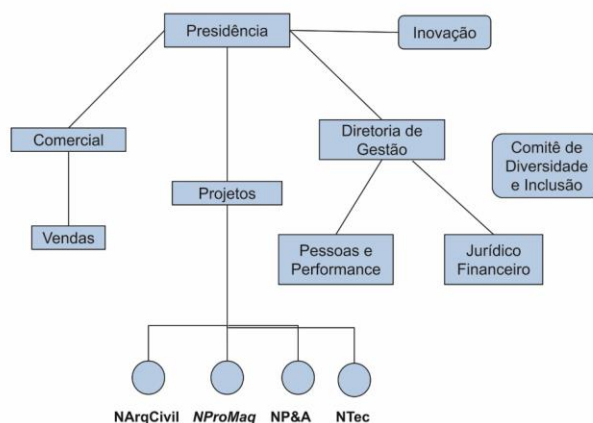
Já a diretoria de gestão, liderada pelo diretor de gestão, se encarrega pela área jurídica e financeira da empresa, bem como da gestão da área de pessoas e performances. A área de Pessoas e Performance é composta também pelos líderes de pessoas e performance, que asseguram o desempenho ideal dos núcleos sob sua liderança. Eles atuam como referência central para resolver problemas relacionados à gestão e relações interpessoais, sendo também os responsáveis por fortalecer a cultura da empresa.

Os núcleos são as áreas que realizam os projetos e contam com a orientação da diretoria de projetos. Cada núcleo se dedica à execução de projetos específicos nas áreas de engenharia (e arquitetura) em que a empresa júnior atua, como o Núcleo de Arquitetura e Engenharia Civil (NArquiCivil), Núcleo de Produtos e Máquinas (NProMq), NP&A (Núcleo de Produção e Ambiental) e Núcleo de Tecnologia (NTec). A responsabilidade de cada núcleo é oferecer soluções em seu campo de engenharia, envolvendo consultores (responsáveis pela execução dos projetos), líderes de projetos (gestor do projeto, auxiliando os consultores) e coordenador de núcleo (encarregado de coordenar todos os projetos do núcleo, apoiando os líderes de projeto). Cada núcleo possui sua própria equipe composta por coordenador do núcleo, líderes de projeto e consultores, cada um desempenhando um papel específico na concretização dos projetos.

A empresa também conta com um comitê de diversidade e inclusão, no qual podem participar membros de qualquer área da empresa, em prol do desenvolvimento das questões de diversidade e inclusão, levando também alguns tópicos para o campus em geral através de ações para divulgação da temática.

A figura a seguir retrata visualmente como seria a organização da empresa a partir do que foi explicado:

Figura 2 - Organização das áreas da EESC Jr.



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Na área comercial, anteriormente existia a subdivisão de marketing, com a função de analista. Contudo, essa posição foi descontinuada devido à terceirização dos serviços de marketing, os quais foram assumidos por uma empresa sênior, responsável pelo direcionamento de anúncios e cuidado com as estratégias de marketing da EESC Jr.. Além disso, outra empresa júnior é encarregada de gerir o site da EESC Jr.. A diretoria comercial tem a função de direcionar as empresas para que alcancem os objetivos da EESC Jr., garantindo que atinjam os clientes e o público desejado.

Tive a oportunidade de participar da reunião em que essa decisão foi comunicada aos membros que integravam a equipe de marketing. Durante o encontro, dois membros com cargo de liderança na EESC Jr. anunciaram que os membros, participantes do então time de marketing, seriam realocados para outras áreas. Um deles optou por não aceitar a mudança, resultando em sua saída da EJ.

Ao receberem a notícia de forma repentina, expressaram sua surpresa às lideranças. Diante disso, essas questionaram se os membros do marketing compreendiam o ocorrido. Os membros, sendo novos na empresa, afirmaram que

sim, pois reconheciam suas limitações em realizar um trabalho tão especializado quanto o de empresas mais experientes e do segmento. Além disso, mencionaram que já tinham conhecimento de que outras EJs também estavam adotando práticas de terceirização. Muitas EJs atualmente não contam mais com uma equipe de marketing, limitando-se a uma única pessoa coordenando ou terceirizando essa área.

Durante esse diálogo, destaco a ênfase dada pelas lideranças ao fato de que a saída do membro foi uma escolha pessoal dele, uma vez que a oportunidade de mudança de área foi oferecida. Ao mesmo tempo, foi perceptível o cuidado delas ao questionar regularmente a visão dos membros, se compreendiam a situação e se concordavam ou não com as decisões tomadas.

A cena ilustra a alegada liberdade que os trabalhadores possuem em meio a um dos processos de precarização do trabalho, a terceirização. Ou seja, aqui o membro tem uma suposta autonomia para decidir ir para outra área, caso contrário, a sua outra “escolha”, seria sair da empresa. Esse caso é interessante pois reproduz com muita semelhança o que acontece em empresas seniores no mercado de trabalho. As empresas juniores se espelham nelas.

Essa dinâmica, vinculada à flexibilização do trabalho, apresenta a terceirização como uma eficiente forma de organização do trabalho. Contudo, essa perspectiva cria uma falsa sensação aos membros, que acreditam ter controle e autonomia sobre suas escolhas.

A abordagem empreendedora implica que os trabalhadores passam a ser responsáveis pela sua própria “empregabilidade” (Tavares, 2007). Assim, a ideia de liberdade e controle se revela, muitas vezes, como um reflexo das novas dinâmicas do mercado de trabalho, em que a responsabilidade individual é enfatizada sob o rótulo do empreendedorismo.

[...] o par “empregabilidade/ empreendedorismo” adquire um sentido oposto, de mecanismo de convencimento ideológico (ou, se se preferir, um termo mais agressivo, de “domesticação”) que se encaminha no sentido de reconstruir uma cultura do trabalho adaptada ao desemprego, ao risco e à insegurança, que pareciam em vias de eliminação durante “os trinta anos gloriosos” (Silva, 2002, p. 101).

2.6 "NÃO ADIANTA TER ESTRATÉGIA SE NÃO TEM CULTURA": A CULTURA EESCOCESA

A frase que inicia esta seção foi pronunciada por um membro da EESC Jr. durante o EPEJ. A *estratégia* tem por objetivo delinear o plano de ação para alcançar as metas, enquanto a *cultura* engloba os valores e as crenças compartilhadas pelos membros. A cultura, portanto, é de extrema importância para o engajamento dos funcionários, que são também influenciados por ela para as tomadas de decisão.³⁴ Nesse sentido, a EESC Jr. se destaca por sua cultura organizacional³⁵, caracterizada pelos integrantes durante as entrevistas. Essa cultura é descrita como uma cultura de *união entre os membros*, onde a coesão é valorizada; de *impacto*, evidenciando a união das pessoas em busca de causar impacto positivo na vida de outras através de seus projetos, proporcionando mão de obra qualificada para o mercado de trabalho; de *comprometimento com resultados*, enfatizando a importância de alcançar metas predefinidas; de *entrega* tanto para a empresa quanto para os clientes, evidenciando um compromisso com a excelência no trabalho prestado e uma cultura que *impulsiona* os membros e que *"abraça" desafios*.

Ao entrevistar os integrantes também pedi para que eles dissessem palavras-chave que definissem a cultura da empresa. Como unanimidade, todos responderam que acham a cultura da EESC Jr. "forte" – pelo fato de se manter há muitos anos. Outra palavra bem citada foi o *kilt*, que representava a cultura "eescocesa" – outra definição que apareceu bastante.

Os integrantes da EESC jr. se definem como "eescoceses" – junção da palavra EESC com a palavra escoceses –, sendo essa a base de construção da imagem do grupo. Toda a sua cultura é baseada em trocadilhos com o nome da EJ, remetendo aos escoceses (enquanto grupo étnico) e à cultura da Escócia. Isso se dá por conta do trocadilho que conseguiram criar com as palavras EESC e escocês, apenas por começarem com as mesmas letras, assim, basearam os signos da EJ na cultura desse grupo étnico da Escócia.

³⁴ A cultura da empresa é também associada aos valores, que serão explicitados mais adiante.

³⁵ Trabalharemos cultura organizacional aqui como "um sistema de valores compartilhados pelos membros que diferencia uma organização das demais. Esse sistema é, em última análise, um conjunto de características-chave que a organização valoriza." (Robbins, 2009, p. 375)

Portanto, um símbolo muito forte entre eles é vestir o *kilt* (uma saia xadrez comumente usada na altura do joelho, sendo um traje tradicionalmente usado por homens gaélicos na Escócia). O *kilt*, por sua vez, é marcado pelas cores azul e branca, já que a logo da EESC Jr. é composta por três listras azuis em um fundo branco – cores usadas também na logo da EESC. O azul é definido pelo “Manual da Cultura EESC Jr.” – documento elaborado para explicar sobre a cultura da empresa para novos membros – como uma cor que representa a criatividade, a alegria e a juventude, e as três listas como uma simbologia às vivências ao longo da história da empresa. Assim, os eescoceses, na maioria das vezes, costumam usar camisetas polo azuis, com a logo da EESC Jr. (a camiseta polo também é uma simbologia importante para um eescoces).

Além do *kilt*, outro símbolo que representa o orgulho de serem eescoceses, são os “EESCquilos”³⁶, as duas mascotes (esquilos) da EESC Jr. que os acompanham nos eventos e ficam alocados na “salinha”, onde se localiza a empresa júnior. O local possui paredes azuis e equipamentos para os membros trabalharem. Em uma das paredes podemos encontrar foguetes desenhados e a seguinte frase: “O sucesso não vem quando tentamos ser perfeitos, mas quando tentamos ser melhores”. Ali encontramos também os prêmios de reconhecimento da EJ e uma placa que apresenta os valores da empresa, dos quais falaremos em breve. Esses elementos destacam o porquê e para que estão ali, influenciando-os inconscientemente: conseguir alcançar melhores resultados, se desenvolverem profissional e socialmente e terem a chamada vivência empresarial.

A missão da empresa é “transformar vidas por meio de engenharia e arquitetura”. Isso é algo tão incentivado entre os membros que, em uma palestra de apresentação da empresa, a apresentadora lançou para o público: “Levantamos da cama e nos juntamos em equipe para mudar o mundo através de soluções em engenharia e arquitetura”. A missão e o propósito, segundo as empresas juniores, são chaves essenciais para superar crises, pois as pessoas se sentem mais alinhadas e conectadas, fazendo com que queiram se engajar para resolver os problemas, como pontua uma fala de uma empresária júnior em um evento: “Se as pessoas não sabem o porquê estão ali, elas vão fazer qualquer coisa”.

³⁶ Esquilos de pelúcia baseados nos personagens “Simon” e “Jeanette” da franquia de filmes “Alvin e os esquilos”.

É importante destacar que enxergam essa “transformação de vidas” não só como uma transformação para os clientes que recebem os projetos, mas as próprias vidas dos participantes, uma vez que o MEJ proporciona uma vivência pessoal, além de apenas a prática, um acúmulo de experiência que, entendem, não poderiam ser vividas sem a experiência do movimento, como fica elucidado em uma entrevista com um membro da EESC Jr.:

[...] tem a parte de ajudar as pessoas a realizarem o sonho delas. Eu já vi muitos relatos de pessoas que fizeram projetos com a gente e depois disso foi essencial pra empresa que a pessoa estava abrindo ou que ela já tinha consolidado, assim. Então já ajudou muito. E fora as oportunidades que a gente tem. Eu que vim de uma condição financeira não tão boa assim, sempre estudei em escola pública, essas coisas. Eu tive muitas oportunidades assim que eu cheguei dentro da EESC Jr. [...] e que normalmente não são oferecidas para pessoas como eu em outros lugares, sabe? A minha primeira viagem de avião, por exemplo, foi com a EJ. Não sei quando seria a perspectiva de quando eu ia viajar de avião na vida se eu não estivesse lá.

Essa vivência fica clara nos eventos do movimento, que abordarei no próximo capítulo, mas apenas antecipando, os eventos ressaltam em discursos e palestras como os juniores precisam sair diferentes dali, pensando diferente, mais conscientes em relação ao tema de diversidade e inclusão, mais engajados e dispostos a levar mudança e inovação para dentro da EJ.

Segundo os membros, a EJ também proporciona uma transformação pessoal. Não só a EJ, mas o movimento em si cria subjetividades, pensamentos e opiniões que antes não existiam ali, configuram um “eu” antes e um “eu” depois. Frases como: “É sua escolha sair diferente daqui desse evento” eram recorrentemente usadas.

Dito isso, para alcançar seus objetivos e “transformar vidas”, os eescoceses seguem os valores – que, junto com a missão, são gravadas em placas que ficam na salinha, para que todos sempre vejam e se lembrem –, ou seja, aquilo que a empresa acredita e trata como inegociável, sendo de extrema importância para o alcance de resultados e que os funcionários se identifiquem. Os valores são:

- “Sonhe grande e arrisque vencendo o medo”;
- “Seja protagonista da nossa empresa”;
- “Impulsione quem está ao seu lado”;
- “Para o nosso cliente a transformação”;
- “Persiga resultados de alto impacto”;
- “Promova a diversidade e proporcione um ambiente inclusivo ativamente”;

- “Lidere com comprometimento e transparência”.

Para que um membro consiga entrar e permanecer na EESC Jr., é preciso que compartilhe desses valores, que se conecte com a missão e com a cultura e que tenha um sentimento de pertencimento em relação ao grupo. Esses valores são amplamente compartilhados com os membros, estampados pela salinha e em camisetas da empresa, de modo que eles se tornem intrínsecos aos discursos e ações dos empresários juniores.

O papel de construir uma cultura forte é vista como uma responsabilidade dos líderes, uma chave muito incentivada dentro da EESC Jr. e do MEJ em si. O líder é aquele que precisa assumir a responsabilidade e passar para os novos membros a tradição, a cultura e os valores da empresa, sendo uma responsabilidade mais focada no presidente da empresa. “Líder, esteja comprado com o seu propósito antes de vendê-lo para o seu time e para o seu cliente”. Essa era uma frase estampada em um vídeo apresentado para os membros para mostrar como tinha sido o EDL (Encontro de Líderes do MEJ), evento do MEJ. Apesar de o trabalho em equipe ser um ponto de destaque dentro do movimento – “todos precisam estar alinhados, senão a empresa não caminha”, como ouvi algumas vezes –, acreditam também que é preciso que haja alguém na liderança para levar o time aos melhores resultados.

Um dos valores da EESC Jr. é que as lideranças sejam “transparentes” e “comprometidas”, algo que me foi confirmado durante as entrevistas, de forma que muitos dos entrevistados enxergam muita transparência na empresa. Em contraste, pude acompanhar, como mencionado, lideranças optando pela desestruturação do time de marketing e comunicando os membros do time apenas depois que da decisão tomada. Apesar dos entrevistados apontarem a boa transparência da empresa, a falha na comunicação também foi mencionada nos seguintes trechos:

Eu acho que, atualmente na EESC jr, acho que alguns pontos de comunicação em tomada de decisão [é um problema na empresa], tipo, antes da tomada de decisão. Só para tipo, a galera, por exemplo, quando teve o cargo de LP, a “direx” [diretoria] decidiu que ia ter o cargo, que hoje eu vejo que foi muito bom. Foi uma decisão muito sábia. Mas ela decidiu que ia ter o cargo e aí foi no Checkpoint [reunião geral] contar: “olha, vai ter esse cargo. Quais dúvidas vocês têm, etc”. Mas tipo, nenhum momento trouxe [...] perguntas sobre o que achava do cargo de liderança, o que achava disso. Mas [...] eu não lembro de nenhuma coleta. Não que eu lembre, que trazia literalmente assim: ‘olha, o que você acha de um cargo que seria assim, assim, assim, funcionaria assim, assim, assim’. Ou trazer numa reunião, antes de implementar decisões mais concentradas. E meio que a gente acaba só aceitando. Tipo, foi uma toada muito boa, mas assim, se todo

mundo conversasse, talvez poderia ter articulado mais ideias até (Membro com cargo de liderança na EESC Jr.).

E outra parte também é a comunicação. Acho que a gente tem um *gap* muito grande na... talvez de repasse, de... talvez a comunicação não se quebrar até sair tipo, de mim com outra pessoa e outra pessoa chegar na outra, eu acho que esse é um problema também (Membro com cargo de liderança na EESC Jr.).

[...] eles acabam pecando muito por ter uma uma hierarquia muito vertical, então às vezes na tomada de decisão da empresa, às vezes as decisões são tomadas muito pelo “top” e não pela base, sabe?! E eu considero um dos problemas mais graves da empresa júnior. Por ter decisões que afetam todos, mas são tomadas só pela direção, sabe?! Tomado só pelos coordenadores, só pela direção e não ter um uma comunicação direta com os membros, assim. Porque querendo ou não, quem executa de verdade são os membros. Então são os consultores que acabam fazendo a empresa rodar, então essa verticalidade de hierarquia é uma coisa muito ultrapassada. Nessa década que a gente tá, com o qual a evolução da gestão, cada vez mais evoluindo, essa verticalidade às vezes não é muito funcional (Membro da EESC Jr.).

Além de liderar dentro do movimento, os empresários juniores são desafiados a atuarem como líderes de si mesmos, cultivando a autoconsciência e investindo no autodesenvolvimento. Essa abordagem vai além do âmbito interno da organização, estendendo-se à liderança na sociedade em geral, com a expectativa de que os empresários juniores sejam agentes de mudança. Assim, a liderança não é entendida apenas como uma função dentro da empresa, mas como uma habilidade que se estende para além dos limites organizacionais, com a intenção de contribuir para a transformação interna e externa da empresa.

É incentivado que os membros sejam “protagonistas” da mudança, segundo os valores da EESC Jr.. No entanto, há uma tendência de deslocamento do foco inicial: deixam de trabalhar em prol da motivação que os fizeram entrar na EJ – seu desenvolvimento pessoal, segundo as entrevistas – e direcionam seu engajamento para os objetivos corporativos, canalizando esforços, não apenas para seu desenvolvimento pessoal, mas para o crescimento da empresa, visando alcançar metas e reconhecimento no final do ano. Como ouvi várias vezes dos empresários juniores: “O que faz você entrar não é o que faz ficar”, o objetivo, portanto, deixa de ser evoluir individualmente e se torna uma busca mais abrangente, pela melhoria da EJ, em busca de legado – o discurso de deixar um legado na EJ é muito incentivado dentro do MEJ. Durante o EPEJ, os mestres de cerimônia sempre batiam nesta tecla: “Quando a EJ contar a história dela no final do ano, você acha que ela vai contar de você? Da sua gestão? O que ela vai falar da gestão de 2023? Isso é legado!”

Essa mudança de ênfase mascara a alta demanda de trabalho, muitas vezes disfarçada sob a narrativa de "mudança" ou "transformação", em especial da vida do cliente, como pontua um dos valores: "Para o nosso cliente, a transformação". Ou seja, trabalhar não se torna algo exaustivo para eles, já que estão trabalhando em prol da "transformação" do cliente e de si próprios através do ganho de experiência.

Além disso, é importante destacar que, dentro da EJ, há a compreensão de que o alinhamento com os valores e missão é essencial. Se as pessoas perceberem que não compartilham mais esses princípios ou não conseguem se identificar com a missão da EJ, é comum que elas avaliem sua permanência. Elucido aqui em trechos de entrevistas:

Eu falei pra você que a gente entra muito pensando na gente, né? 'Ai, quero muito desenvolvimento pessoal'. E tipo, não tem nada de errado nisso, tá certo. Mas será que hoje as pessoas elas também entendem esse outro lado? Tipo, porque a nossa cultura, eu digo isso tipo, de você realmente se entregar para fazer as coisas para EJ, de fazer as coisas para os clientes, tipo, isso é uma parte de uma linha muito cultural, ao meu ver, sabe? E um grande problema, às vezes, que eu penso é essa parte da cultura. Tipo, *a gente tem pessoas que estão compradas com as coisas da EJ hoje?* Tipo, realmente estão aqui para fazer o que querem fazer? O que tem que fazer? (Membro com cargo de liderança na EESC Jr.).

Tem muitas coisas assim nesse sentido de tentar criar um propósito para tudo, sabe assim, que a gente tá fazendo. E isso é muito forte lá, muito forte mesmo. E a galera tem que comprar essa briga, viu? Porque se não compra você percebe que *a pessoa fica meio desconexa* assim, sabe? Tipo, só colocando esse parênteses, colocar uma cultura para alguém não é fácil, você não vai querer que a pessoa chegue já tendo a sua cultura. Eu cheguei na EESC Jr., eu não entendia, não concordava em muitos pontos com a cultura da EESC Jr. e tem vários pontos ainda que eu debato, converso, porque eu quero melhorar, tudo mais. [...]. Só que a gente não pode querer que um trainee, que acabou de entrar, respire sangue azul, entendeu? É um processo, ela tem que ver se isso faz sentido para ela ao longo do tempo, é uma descoberta. E você forçando falando: "você não tá comprado com a ideia, você não tá comprado com a cultura, não sei o quê...". Às vezes é pior, entendeu? Você tem que ir mostrando os caminhos. E se realmente a pessoa ver que ela não tá comprada com a cultura, com valores, com respeito, tudo bem! Mas tipo, *ai não precisa ficar*, não é para ficar. Mas tipo, é uma descoberta de ver como tudo isso faz sentido, de se *sentir pertencente àquilo*, sabe? (Membro com cargo de liderança na EESC Jr.).

Adiante, conheceremos quem são esses empresários juniores e quais suas perspectivas em relação ao futuro e de que maneira o discurso empregado pelo MEJ e pela EJ impactam suas subjetividades, de forma a incentivar o empreendedorismo, a vivência empresarial, a liderança e a propensão ao risco.

3 QUANTO PESA UM FOCO DE NEVE? - A IMPORTÂNCIA DA “TRANSFORMAÇÃO”, DO IMPACTO E DA COMPETITIVIDADE PARA OS EMPRESÁRIOS JUNIORES

Num dia nevado, um esquilo encontrou um tronco de árvore coberto por flocos de neve.
O frio era intenso, e os flocos caíam suavemente.
O esquilo decidiu contar os flocos de neve que se acumulavam sobre o tronco.
Ele somou até chegar aos 10 mil flocos.
O tronco, por sua vez, se mantinha firme.
Ao cair o último floco de neve, o tronco se quebrou.

O esquilo, tocado pela cena,
refletiu poeticamente sobre o momento: Às vezes, basta um elemento a mais para causar transformação.
Assim como um floco de neve fez toda a diferença para este tronco, talvez falte você para fazer a diferença.
(Membro com cargo de liderança na EESC Jr. 2, 2023)
[adaptado pela autora]³⁷

³⁷Membro com cargo de liderança na EESC Jr 2.. [Correspondência]. Destinatário: Ana Julia Anselmo de Oliveira. 13 set. 2023. História contada via Mensagem Verbal por membro com cargo de liderança na EESC Jr..

Neste último capítulo nos aprofundamos em explicar o perfil dos membros da empresa, destacando a importância das noções de “transformação” e “impacto”, que os impulsionam na busca de realização pessoal. Ao longo do capítulo comparamos esse perfil de empresário júnior com o dos trabalhadores de startups evidenciando suas semelhanças.

Para detalharmos esse perfil marcado pela competitividade, disposição ao risco, engajamento e busca por “transformação” na vida de alguém ou na própria, compartilhamos a experiência da participação no EPEJ. Este evento ilustra como todo o movimento é alinhado com esse pensamento, reforçando ainda mais essa mentalidade para os empresários juniores. Destacamos a importância desses eventos para manter o engajamento dos membros, ao incitar um sentimento de orgulho e pertencimento ao movimento.

Por fim, mostramos como a competitividade tem um valor crucial para que esses membros continuem engajados em gerar melhores resultados para a empresa sem ganhar por isso. Essa dedicação é tão característica que influencia até mesmo as prioridades dos membros da EESC Jr. em relação à graduação e à participação na empresa júnior.

3.1 A IMPORTÂNCIA DAS NOÇÕES DE “TRANSFORMAÇÃO” E “IMPACTO”

Durante o processo seletivo da EESC Jr. em 2022, a empresa lançou um convite para a palestra de apresentação, utilizando a pergunta: "Quanto pesa um floco de neve?". Esta abordagem tinha a intenção de despertar a curiosidade dos potenciais futuros membros com a intenção de mostrar que a EESC Jr. não era apenas uma empresa, mas um espaço para aqueles sedentos por transformação, indivíduos capazes de fazer a diferença. A mensagem, profundamente enraizada na filosofia do MEJ, ecoava a ideia de que cada membro poderia ser peça central para impulsionar mudanças significativas.

Na empresa, as palavras "transformação" e "impacto" são reproduzidas constantemente, refletindo o elevado engajamento dos membros em realizar projetos que verdadeiramente transformem a vida de seus clientes, independentemente de quem seja. Esses conceitos são tão intrínsecos à cultura da empresa que até mesmo aqueles que não fazem parte da equipe compartilham dessa perspectiva. Durante essa mesma palestra de apresentação no início do ano, um membro fez uma

pergunta: "Qual é a primeira palavra que vem à mente quando você pensa na EESC Jr.?" As respostas dos que assistiam revelaram um consenso: realização de sonhos, empreendedorismo (mencionado mais de uma vez), melhorias, oportunidade e transformação, destacando a essência da organização em tirar sonhos do papel. Esse discurso, portanto, fica evidenciado em trechos das entrevistas:

E eu acho que [o MEJ] forma pessoas muito bem *conscientes do impacto que elas têm na vida de uma certa pessoa, sabe?* Uma frase que a gente sempre escuta é: "*cara, olha o impacto que esse projeto está causando na vida desse cliente, sabe?*". (Membro com cargo de liderança na EESC Jr.).

Então as pessoas que estão aqui não recebem salários. Então elas estão puramente pra aprender ou para *trazer o impacto na sociedade, né?* Então quando você faz um projeto de uma empresa júnior, eu vejo bastante isso, que as pessoas são muito apaixonadas pelo cliente e que *querem fazer a diferença na vida do cliente* e não é mais um número só, sabe? (Membro com cargo de liderança na EESC Jr.).

[...] então, tentar assim, da forma que você pode, conseguir *gerar impacto*, seja na outra pessoa, seja no cliente, seja na estrutura da empresa. Então eu acho que isso também acaba mostrando como *a gente pode fazer diferença*, mesmo sem saber muito, sem ter muito, *a gente já consegue fazer diferença assim na vida das pessoas*. (Membro com cargo de liderança na EESC Jr.).

[...] *a gente transforma muitas, muitas vidas mesmo, assim*. E até tipo, não só de pessoas, sabe? A gente tem projeto de animais, então é para fazer um centro de reabilitação de aves, a gente tem projetos de tipo, de reciclagem, *projetos que fazem a diferença no mundo*, ou que *realiza um sonho das pessoas*. (Membro com cargo de liderança na EESC Jr.).

Enfatizo a relevância e a importância atribuída pelos empresários juniores às noções de "transformação" e "impacto". Esses conceitos não se limitam apenas ao desenvolvimento profissional e pessoal dos membros, mas visam "transformar" e "mudar" a vida daqueles que contratam seus serviços. Destaco que os empresários juniores enxergam a "transformação" em suas próprias vidas, pois encaram a realização de projetos como uma conquista pessoal, dado a visão de terem gerado um impacto positivo na vida do cliente. Essa ideia permeia o discurso empreendedor empregado na EJ, que se reflete nas falas dos membros, como apresentado acima.

Ao decorrer do capítulo, apresentaremos o perfil dos membros da EESC Jr. e entenderemos como esse discurso empreendedor, que se apoia num ideal de "transformação" como realização pessoal, é mobilizado dentro do movimento empresa júnior e incorporado pelos integrantes. Veremos também como algumas práticas contribuem para conservar um comportamento típico do perfil de trabalhador atualmente exigido: competitivo, disposto ao risco e idealizador de "mudanças"

através do seu trabalho. Para isso, relataremos o acompanhamento de um evento do MEJ, realizado no ano de 2023 e mencionaremos os discursos e práticas que acompanham o dia a dia da EJ, como as reuniões, por exemplo.

3.2 QUEM É A EESC Jr.? UMA APRESENTAÇÃO DO PERFIL DOS MEMBROS DA EMPRESA JÚNIOR

Atualmente, a EESC Jr. conta com pouco mais de 60 membros, com uma média de idade de 21 anos. A maioria é composta por homens cisgênero, brancos, heterossexuais e com renda familiar mensal entre 4 e 6 salários mínimos.³⁸ Essa parcela da EESC Jr. reflete também como o movimento é como um todo. Por exemplo, a BJ divulgou a porcentagem de pessoas que se identificam com cada letra da sigla LGBTQIA+ em uma das suas redes sociais, tendo baixa porcentagem em praticamente todas.³⁹

Essa realidade reverbera discussões dentro do CAASO (Centro Acadêmico Armando de Sales Oliveira), campus da USP em São Carlos, em relação às perspectivas daqueles que não fazem parte da EESC Jr. Ao dialogar com estudantes não pertencentes à empresa, pude observar comentários que indicavam a EESC Jr. como uma atividade extracurricular de caráter mais elitizado e que pouco dialoga com o restante do campus. Essas observações ainda incluem a menção de que os membros da EESC Jr. dedicam um tempo de trabalho superior ao comumente esperado para atividades extracurriculares. Os próprios membros me relataram que sabem da existência desses comentários, enfatizando, contudo, sua discordância em relação a essas percepções.

Sobre a questão de elitização, durante uma entrevista, constatei que tais comentários são mais prevalentes no Instituto de Arquitetura e Urbanismo (IAU), inclusive entre professores que manifestam desaprovação em relação à participação em uma empresa júnior. Ao dialogar com alunos de arquitetura externos à empresa júnior, fui informada de que aqueles que desaconselham a entrada na empresa argumentam que existe uma aparente contradição em ter uma empresa dentro de uma universidade pública, com um discurso neoliberal – visto como um "discurso de

³⁸Dados do censo produzido pela EESC no segundo semestre de 2023, disponibilizados por membro com cargo de liderança 1 na EESC Jr..

³⁹ [Você já se perguntou o que significa cada letra da sigla e o quanto da rede hoje faz parte da comunidade LGBTQIAP+? 🏳️‍🌈 Trouxemos esses d... | Instagram](#). Acesso em: 22/06/2023.

coach” – e que prioriza projetos mais individuais e voltados à uma lógica capitalista do que social.

No que diz respeito à extensa carga horária, os entrevistados relataram trabalhar, em média, de 25 a 35 horas por semana, incluindo finais de semana e férias, conforme mencionado durante as entrevistas. Apesar de essa questão não ser unânime, a maioria disse que acaba deixando algumas atividades para o final de semana por terem mais tempo livre, mas ressaltaram que dedicam menos tempo do que durante a semana, já que resolvem apenas coisas pontuais. Destaco que os eventos do MEJ e algumas imersões para alinhamento de questões da EJ pelas lideranças também são realizados aos finais de semana.

Essa carga horária se assemelha a de um estágio, uma vez que, de acordo com a legislação de estágios, a carga horária máxima permitida é de 30 horas semanais. É importante notar que os membros frequentemente informam aos novos integrantes que a carga horária é de 20 horas semanais, embora tenham ciência de que, na prática, é comum que essa carga ultrapasse esse limite.

É importante ressaltar que apesar de o discurso destacar as inúmeras oportunidades proporcionadas pela EJ para todos os envolvidos, a intensiva carga horária pode resultar em um processo seletivo indireto. Embora a intenção seja oferecer oportunidades para todos, a realidade é que a demanda por um comprometimento extenso pode excluir aqueles que enfrentam restrições de tempo, especialmente aqueles que necessitam de uma remuneração para sustentar-se financeiramente.

Apesar do que é disseminado externamente em relação à elitização e à alta carga horária, o discurso interno na EESC Jr. apresenta uma perspectiva distinta. A empresa tem priorizado cada vez mais a diversidade e demonstrado uma intenção inclusiva – isso inclui pessoas de baixa renda – em conformidade com o PE da rede, o que é considerado um tema de importância significativa por alguns membros, inclusive pelo presidente. Além disso, as horas dedicadas ao trabalho não parecem ser encaradas como um obstáculo para eles. Conscientes de que estão investindo um considerável esforço, os integrantes não percebem isso como algo excessivo, uma vez que enxergam essas atividades como "oportunidades". Mais ainda, apreciam a experiência, pois estão, não apenas adquirindo conhecimento, mas também concretizando sonhos e fazendo amizades. Como acabam passando muito tempo juntos executando projetos, até mesmo nas férias da faculdade – as férias da EJ têm

um período mais curto do que as férias da faculdade – acabam criando uma relação de amizade com seus colegas, que se tornam amigos. “[...] virou rotina, sabe? Eu sempre passo aqui na EJ, sempre. Tipo, é algo muito mais que trabalho, é tipo, realmente uma convivência mesmo” (Membro da EESC Jr.).

As empresas juniores tendem a se espelhar na forma como o mercado de trabalho funciona, reproduzindo discursos e práticas, na intenção de introduzir seus futuros trabalhadores na forma da lógica do trabalho, ou seja, no atual perfil de trabalhador: flexível, disposto ao risco e completamente engajado com o trabalho, disposto a trabalhar bastante em prol de um bem maior. Nesse caso, a “realização de sonhos”.

Nos chama a atenção a forma como esse perfil de empresário júnior se conecta ao dos trabalhadores da área de tecnologia, principalmente aqueles ligados a startups, como bem retrata Pires (2020, p. 10):

Trata-se do tipo ideal de trabalhador requerido pelo capitalismo atual: aquele que está sempre disposto a arriscar-se, que é profundamente flexível, que não faz planos de longo prazo e, principalmente, cuja subjetividade está muito comprometida com o trabalho, já que não há distinção entre sucesso profissional e realização pessoal. Se ele acredita que pode mudar o mundo, qualquer sacrifício se justifica automaticamente.

Além do discurso cotidiano, os eventos do MEJ se assemelham muito aos eventos produzidos pelas startups. A intenção dos eventos para o MEJ é gerar *networking*⁴⁰, *benchmarking*⁴¹, aumentar o engajamento dos membros, criar mais conexão entre o time e promover imersões e reflexões, melhorando o ânimo dos membros das EJs.

Em agosto de 2023 pude acompanhar o EPEJ. O evento reúne empresas juniores de todo o estado de São Paulo e leva diversos nomes que já fizeram parte do movimento, empresas e influenciadores para ministrarem palestras de capacitação e motivação para os empresários juniores. Mencionarei momentos presenciados e compararei alguns com os observados por Maia (2018) para compreendermos como o discurso e as práticas empreendedoras que permeiam o movimento são incorporados pelos empresários juniores, construindo subjetividades e moldando

⁴⁰ Criação de uma rede de contatos para troca de informações. Prática muito utilizada por empresas.

⁴¹ Técnica utilizada para troca de informações entre empresas, ou seja, comparando técnicas de produção e gestão, resultados, entre outros, buscando métodos de outras empresas para melhoria da eficiência na própria empresa.

percepções sobre o mundo do trabalho. Além disso, perceberemos como se assemelham com os discursos reproduzidos pelos empreendedores de startups.

3.3 “TODOS SÃO LIDERANÇAS, FOGOS QUE ACENDEM OUTROS FOGOS” – EPEJ

Durante três dias, pude acompanhar o evento do MEJ Paulista. Foram longas horas, em dias que permaneci das 9h até às 21h no evento. Para ajudar a manter o foco durante todo o período de palestras, capacitações e momentos de premiação, os empresários juniores, além do engajamento e muita paixão pelo movimento, precisam de estímulos contínuos para continuarem atentos a tudo. Com isso, músicas mais animadas e de gêneros mais joviais, como funk e pop, costumam ser colocadas durante intervalos de palestras e capacitações. Além da música, entendida aqui como um estímulo, os empresários juniores também receberam durante um dia de evento uma lata de *Red Bull*, bebida energética, e uma das patrocinadoras do evento.

As startups costumam aplicar o mesmo *modus operandi* em seus eventos, como aponta Maia (2019, p. 6) em sua observação:

Mais adiante, duas garotas uniformizadas carregam mochilas de formato cilíndrico gravadas com a marca da bebida energética Red Bull, em uma ação publicitária que parece mirar um público cujo discurso é fortemente marcado pelo elogio ao trabalho em intensidade desmedida.

Assim, durante o dia todo, concentraram-se em absorver o máximo do evento. Não obstante, durante a noite, ainda eram convidados para festas noturnas, que adentravam a madrugada, entendidas como momentos de descontração e interação entre os empresários juniores.

A animação dos membros durante o evento é constante. Desde o momento em que entrei na fila para fazer o credenciamento, já via o entusiasmo das EJs chegando uma a uma. Todos devidamente vestidos com a camiseta de sua respectiva EJ, mascotes, apetrechos que remetiam à EJ, bandeiras (não somente das EJ, mas dos núcleos e da FEJESP), rostos pintados com as cores de sua empresa e tudo o que pudesse ser de fácil identificação para as outras pessoas.

Ao lado da fila, o fotógrafo do evento fazia questão de gravar e fotografar essa empolgação, pedindo para que os integrantes do movimento pulassem e balançassem a bandeira formando ondas. Junto a tudo isso, muitas EJs ouviam música em suas próprias caixas de som.

Após termos passado pelo credenciamento e termos tido um momento para a realização de *benchmarking*, o evento se iniciou com a entrada dos empresários juniores no auditório ao som de músicas de *funk* e *pop*. Ao aguardarem tempo, os apresentadores iniciaram a exibição de um vídeo exaltando o MEJ e a FEJESP. O vídeo lembrava aos ali presentes sobre o orgulho que deveriam sentir em fazer parte daquele momento, em fazer parte daquela federação e do movimento em si. Neste instante de reflexão dos empresários juniores, ficou evidente não só o orgulho que os permeava, mas uma conexão, um sentimento de *pertencer* ressaltado. O MEJ articula o discurso de que o que fazem ali é algo muito grande e que tem potencial de “transformar o Brasil”, tendo essa ideia comprada por empresários juniores e grandes empresas que patrocinam o movimento.

Aqui destaco novamente a semelhança com os eventos de startups, em que os empreendedores trabalham com a perspectiva de que seu negócio é uma grande empreitada: “A estratégia discursiva dos empreendedores apoia-se em uma profusa citação de dados quantitativos, que pretende demonstrar que o mercado a ser explorado pela start-up é, em uma palavra, ‘grande’” (Maia, 2019, p. 6).

A narrativa enfatizava a importância de sentir-se parte de algo maior, sublinhando como esse sentimento não apenas unia os participantes, mas também inspirava um forte senso de responsabilidade em outras federações. Todos ali eram um exemplo para as outras federações, já que a FEJESP é octa Alto Impacto, ou seja, recebeu o reconhecimento de Alto Impacto por oito vezes.

O vídeo destacava que fazer parte de uma EJ não era apenas uma oportunidade para realizar projetos transformadores, mas também uma chance de contribuir para mudanças mais amplas na sociedade. Para esses empresários juniores, fazer a diferença no Brasil vai além dos resultados de projetos; incorpora valores fundamentais, como inclusão, diversidade, ética e educação. Após o vídeo, os mestres de cerimônia – pós-juniores – assumiram o palco para reforçarem a importância de acreditar no movimento como uma possibilidade de mudança, de transformação pessoal, convidando os participantes a refletirem sobre como poderiam ser agentes dessa mudança e influenciadores, através do legado que pudessem deixar para as futuras lideranças de suas EJs. O destaque estava na necessidade de se tornarem líderes capazes de elevar suas EJs a um novo patamar, colocando como meta “subir no palco” – serem reconhecidos.

O cenário colaborava para a geração de impacto emocional: com os mestres de cerimônia banhados por uma luz de palco, o restante do anfiteatro permanecia na penumbra, contribuindo com a criação de um ambiente envolvente e acolhedor. Essa dinâmica de iluminação não apenas enfatizou a importância das palavras transmitidas, mas destacou a relevância do comprometimento pessoal e coletivo com o movimento e os ideais das EJs. Além disso, se emocionaram contando suas histórias e experiências vividas dentro do movimento, de modo que iam criando conexões com os empresários juniores, que se identificavam com eles. Desse modo, a performance se torna essencial para cativar e deslumbrar os empresários juniores ali presentes. Abaixo, a Figura 3 apresenta os mestres de cerimônia no palco do EPEJ ministrando o início do evento:

Figura 3 - Cenário da Cerimônia de Abertura EPEJ 2023



Fonte: Daniel Souza, 2023⁴²

Além da performance, há por trás desse grupo a chamada “língua franca dos empreendedores”, que operam como signos de pertencimento desse espaço social (Maia, 2019). Podemos encontrar práticas muito parecidas tanto nos empreendedores de startups quanto nos empresários juniores. Além da maneira de falar, sempre na intenção de cativar, surpreender e emocionar o ouvinte, ambos também costumam

⁴² Daniel Souza. Cerimônia de Abertura EPEJ 2023. **[Correspondência]**. Destinatário: Ana Julia Anselmo de Oliveira. Serra Negra/SP, 05 ago. 2023. Fotografia.

se utilizar de termos em inglês, recorrentes no mundo corporativo: *benchmarking*, *onboarding*⁴³, *brainstorming*⁴⁴, *networking*, *storytelling*, etc. “É uma linguagem que lhes permite passarem a compartilhar o mesmo espaço semântico em vigor [...]. Isso ocorre porque convém a eles emitir, desde cedo, sinais de adesão à lógica daqueles espaços sociais” (Maia, 2019, p. 10).

Além desses elementos mencionados, há uma série de sinais e palavras que permeiam constantemente esse ambiente. A expressão "boa", por exemplo, não apenas sinaliza aprovação em relação ao que foi dito, mas também serve como um início comum de frases, como um incentivo. Essa expressão é tão habitual que até mesmo palestrantes pós-juniões a utilizam com frequência. Portanto, qualquer pergunta ou afirmação geralmente recebe como resposta um simples "boa" antes da resposta propriamente dita ser iniciada.

Outro gesto notável que observei tanto em eventos quanto em reuniões da EJ é o sinal de levantar o braço para solicitar silêncio. Quando alguém deseja falar, ergue o braço, e os demais presentes seguem o exemplo, gradualmente acalmando-se para permitir que a pessoa seja ouvida. Inicialmente, quando me deparei com essa prática, não compreendi completamente o que estava acontecendo, então busquei esclarecimentos com um membro. Ele me explicou que dentro do MEJ esse gesto é comumente usado como uma maneira de solicitar silêncio e atenção durante as interações.

Aqui me debruço sobre uma outra expressão muito utilizada no meio empresarial que me chama atenção: “dor”. Sentimos dor quando estamos passando por situações angustiantes, causadas por estímulos externos intensos, sejam eles físicos ou emocionais. A dor é uma característica carregada de humanidade, assim como outros sentimentos, desse modo, é impossível que objetos, situações ou coisas a sintam também. No entanto, há uma utilização dessa palavra para os problemas do mercado. A “dor” é aqui utilizada para denominar os desafios encontrados no meio empresarial, a necessidade de encontrar a solução para o pedido de um cliente, por exemplo. Ao atribuir uma característica humana a um fenômeno mercadológico, simplifica-se e obscurece a complexidade de uma realidade humana. Enquanto há uma “coisificação” das pessoas, que passam a ser tratadas como mercadoria no

⁴³ Maneira de integrar um novo funcionário, introduzindo-o à cultura e à organização da empresa para que ele se adapte melhor.

⁴⁴ Atividade que gera sugestões, ideias e inovações para solucionar um problema.

capitalismo, as relações de mercado, ao contrário, passam a adquirir uma visão mais humanizada, como já apontava Marx (2013). Esses são apenas alguns dos elementos que compõem a linguagem peculiar desse meio, contribuindo para a construção de uma cultura e dinâmica específicas dentro do contexto empresarial júnior.

Outra característica inerente ao movimento é a cultura resultadista, baseada fortemente no conceito de bater metas. Esse assunto foi discutido em uma reunião geral da empresa. Alguns líderes perceberam que a ideia de bater metas não fazia sentido para algumas pessoas, que percebiam que essa abordagem as impulsionava a alcançar resultados de maneira artificial, simplesmente porque alguém havia indicado a necessidade disso.

Muitos acreditavam que bater meta era simplesmente o alcance de uma métrica, portanto, não se engajavam para atingi-la. No entanto, durante a reunião, as lideranças da empresa reforçaram para os membros que bater a meta ia além de apenas números desprovidos de conexão com um propósito. Esse pensamento contribuía para a falta de engajamento da equipe, portanto, tentavam explicar que bater a meta ajudaria a “realizar sonhos”: “Faturamento está ligado a motivação, se não vender não tem projeto, se não tem projeto não tem pessoas”, como disse um integrante.

Com essa “falta de compreensão” dos membros, as lideranças decidiram reformular a visão da empresa, já que esta precisa consistir em um objetivo mais perene. Assim, a visão da EESC Jr. se reorganizou como: “ser uma empresa que concretiza sonhos por meio de equipes diversas para alcançar resultados de alto impacto”. Segundo eles, os “sonhos” realizados pela empresa não se limitam apenas aos clientes, mas se estendem aos próprios integrantes da equipe. Essa realização ocorre através da execução de projetos e do reinvestimento dos ganhos nos membros, proporcionando oportunidades de capacitações, cursos e apoio psicológico. Dessa forma, atingir a métrica é gerar recursos financeiros para o reinvestimento nos membros.

A realização de sonhos, então, é entendida por eles como a possibilidade de realizar projetos e oportunidade de capacitação. Pode-se citar como exemplo um diálogo que presenciei em uma reunião de um núcleo da empresa, no qual discorriam sobre como mostrariam para os recém chegados na EJ o que é fazer parte do MEJ e como isso iria além da questão da meta. Exemplificando com algumas das falas: “Deveríamos mostrar vídeos dos eventos, do pessoal batendo meta. ‘Por que tem que

bater meta?' E aí mostrar essas coisas." "[...]. Explicar o que o MEJ... às vezes o pessoal só quer bater meta, meta, meta e não lembra do que é o movimento em si. [...] Quando você vai no evento está ali na sua frente, c***** mano, o movimento é muito grande, eu faço parte de um todo!"

A ideia de utilizar trechos do evento como forma de incentivo ao cumprimento de metas demonstra o caráter persuasivo dos discursos dos palestrantes. Num determinado momento do evento, por exemplo, um dos mestres de cerimônia promoveu a seguinte atividade: primeiramente, orientou a todos que fechassem os olhos, estabelecessem uma conexão consigo mesmos e relaxassem. Em seguida, lançou perguntas provocativas: "Como você chegou até aqui hoje? Qual é o seu estado de espírito? Como a sua trajetória se entrelaça com a dos outros? Quais sacrifícios você fez para estar presente neste momento? Quem você se tornou ao longo desse caminho? Quem foram as pessoas que te apoiaram até aqui? Você já expressou sua gratidão a elas? Se não, agora é o momento de agradecer. Envie uma mensagem para quem você pensou, ou se essa pessoa estiver presente, dê um abraço e expresse sua gratidão."

A emoção tomou conta de muitos participantes, alguns choraram e aplaudiram. Após esse momento reflexivo, o cerimonialista então convidou todos a se levantarem, deixarem seus assentos e procurarem novos lugares no auditório. É claro, com um auditório lotado, logo tudo virou uma aglomeração barulhenta. O palestrante então pediu silêncio e todos ergueram os braços, em sinal de silêncio. A agitação logo se aquietou e um exercício prático foi proposto: cada pessoa deveria escolher duas outras pessoas no ambiente e se dirigir até elas. A movimentação começou, e as pessoas se deslocaram em direções diversas, se cruzando. O mestre de cerimônias interveio, pedindo para que todos parassem e, em seguida, soltou a seguinte frase: "Isso é o que acontece quando alguém do movimento dá um passo. Todo o ecossistema, toda a rede se movem junto."

A intenção era mostrar que as ações individuais realizadas pelos empresários juniores dentro do movimento tinham um impacto coletivo. Ou seja, se uma EJ consegue uma premiação, ela desenvolve o seu ecossistema, servindo como inspiração para outras EJs crescerem. O título desse subcapítulo é uma frase pronunciada justamente por esse mestre de cerimônia nesse contexto.

Portanto, a vivência empresarial é percebida como um privilégio pelos integrantes dela, não apenas por acreditarem no potencial de impacto por meio de

projetos, mas, fundamentalmente, pela oportunidade de se tornarem cidadãos melhores, que podem "fazer a diferença" – e por "fazer a diferença" eles entendem realizar sonhos, seja para pessoas, animais, etc. Ou sendo cidadãos mais éticos. O orgulho de ser parte desse movimento vai além do âmbito profissional, refletindo-se em um comprometimento com valores que podem moldar não apenas carreiras, mas também contribuir para a construção de uma sociedade mais ética e inclusiva. Este entendimento coletivo reforça a convicção de que, mesmo que individualmente possam não mudar o Brasil inteiro, coletivamente, como cidadãos melhores e realizando projetos, têm o poder de causar impactos positivos duradouros.

Essa ênfase no trabalho coletivo tem a intenção de reforçar como ele impulsiona a cultura organizacional da empresa e, conseqüentemente, aumenta a motivação e o engajamento dos membros. Essa cultura reforça aos membros como eles podem fazer a diferença no mundo.

Este ethos, enraizado desde a universidade, molda a mentalidade desses futuros trabalhadores, influenciando suas escolhas de carreira. Espera-se que esses indivíduos tendam a buscar oportunidades que priorizem a realização pessoal através de impacto social positivo. Mesmo que essas oportunidades impliquem em poucos direitos trabalhistas, esses profissionais se dispõem a assumir empregos mal remunerados, motivados pela convicção de estarem contribuindo com uma causa significativa, podendo até mesmo renunciar a um emprego com benefícios e estabilidade em favor de trabalhos que oferecem poucos benefícios, apenas para sentir que estão contribuindo com uma causa.

3.4 "É UM BANDO DE LOUCO, ACHO QUE NENHUM LUGAR MAIS É ASSIM, TEM ESSA ENERGIA": A IMPORTÂNCIA DOS EVENTOS NA GERAÇÃO DE IMPACTO E NA PRESERVAÇÃO DO SENTIMENTO DE ORGULHO NOS EMPRESÁRIOS JUNIORES

O sentimento de orgulho dos empresários juniores é destacado ainda mais em um ritual conhecido como "subir no palco". Nos eventos do MEJ, as EJs que alcançaram suas metas sobem no palco marcando um momento de reconhecimento pelo feito. Este gesto não é premiado monetariamente, consiste apenas na ascensão ao palco com a bandeira de sua EJ, acompanhada de celebrações efusivas ao som

de músicas. Em um curto espaço de tempo, as EJs comemoram, tiram fotos e deixam o palco para que a próxima EJ possa também ser reconhecida.

Neste momento, os empresários juniores conseguem demonstrar o que fizeram e como puderam “impactar” a sua rede, portanto é uma ocasião que suscita profundo orgulho por fazer parte não apenas de uma EJ, mas também de um núcleo, de uma federação e de um movimento que tem como intenção formar líderes e transformar o Brasil em um país mais educador – uma educação empreendedora, voltada para um perfil de aluno privilegiado (por mais que estejam tentando alterar essa questão) –, mais forte, mais competitivo e mais empreendedor.

Ao questionar os membros da EESC Jr. nas entrevistas sobre o que eles entendem como ser empreendedor, as respostas foram em consonância com o discurso do MEJ. A maioria acredita que ser um empreendedor é inovar, gerando mudança para a sociedade e solucionando problemas. Outros responderam que ser um empreendedor é ser responsável e comprometido com o que você faz, se dedicando e, de certa forma, se arriscando para cumprir um propósito. Apesar disso, tendem a querer trabalhar em uma grande empresa, com um cargo estável. Apenas uma parcela almeja abrir o próprio negócio em um futuro distante, após uma experiência consolidada em uma empresa.

Ainda dentro do evento, antes de abrirem o auditório para que começasse o “palco”, os “juninhos”⁴⁵ ficam ao lado de fora, começando toda uma preparação. Animados, começam a se pintar e distribuir balões com as cores de sua EJ e respectivo núcleo e, como de praxe, utilizam acessórios que configuram a marca registrada da EJ. No caso, a EESC Jr. vestia seu *kilt*.

Reunidos em rodas, se motivavam, entoavam gritos de guerra e cantavam o hino de seu núcleo pertencente. O ambiente era marcado por uma animada algazarra e uma espécie de competição sonora, quase como uma disputa para determinar quem conseguia entoar as canções com mais entusiasmo. Contudo, todas as vozes se harmonizavam quando se tratava de entoar o hino da FEJESP: “Pepeô, minha paixão, é rubro negro, é FEJESP, é furacão!”. A atmosfera assemelhava-se à vivenciada em contextos de torcidas de futebol, embora destituída dos conflitos inerentes a essas situações, visto que as empresas juniores, em sua prática, se

⁴⁵ Como costumam se autodenominar, a partir do uso da palavra “juniores” (de empresários juniores) no diminutivo, para demonstrar afetuosidade.

apoiam em uma colaboração mútua, primordialmente através do intercâmbio de informações.

Assim, apesar de serem “concorrentes”, as EJs encaram esse processo como uma competição saudável. Não se vêem como inimigas, mas como elos que crescem em conjunto, colaborando entre si e se incentivando reciprocamente, já que a intenção é que todas consigam atingir suas metas. A EJ vencedora, por sua vez, torna-se uma referência para as demais. Desse modo, a competição é vista como um estímulo que incentiva e impulsiona os empresários juniores a trabalharem mais arduamente e alcançarem resultados cada vez melhores. A mentalidade é de que, ao competirem de maneira saudável, todos contribuem para elevar o padrão de excelência e sucesso no cenário das empresas juniores.

Não é por acaso que a palavra “impacto” surge com frequência nesse ambiente, onde tudo é feito de uma maneira muito impactante. Foi exatamente isso que eu senti ao testemunhar a empolgação de todos para o início do “palco”. Ao observar, parecia-me um verdadeiro frenesi. Foi quando um membro da EESC Jr. me disse a frase título desta seção: “É um bando de louco, acho que nenhum lugar mais é assim, tem essa energia”. Com isso, me lembrei de uma entrevista que havia realizado, na qual uma liderança da EESC Jr. me disse: “[...] a gente, assim, fez muita coisa de diferente, a gente ficou maluco, porque você ser da EESC jr, você tem que ser doido, né? [...] A gente tem que ficar fazendo a galera ser doida.” Ao questioná-lo sobre o que seria essa “loucura”, ele me respondeu: “Ah, aceitar desafio que é muito difícil. Ter, por exemplo, resultado ambicioso, ser doido nesse sentido, sabe? É você ver aquela pessoa e falar: ‘Nossa! Mas... não! Não faz isso!’. Aí a gente vai lá e: ‘Faz!’. É isso.”

Em outro momento, o tema da “loucura” ressurgiu durante uma conversa com um membro com cargo de liderança na EESC Jr.. Ao tentar me incentivar a ingressar em uma empresa júnior e, diante de minha recusa, ele brincou dizendo: “Ah, então você não é louca o suficiente.” Essa abordagem ressalta a percepção comum de que a participação ativa em empresas juniores muitas vezes requer uma dose de ousadia, tomada de risco, competitividade e ambição, em consonância com os valores da própria EESC Jr. como: “Sonhe grande e arrisque vencendo o medo”; “Impulsione quem está ao seu lado”. Os juniores consomem frases nesse sentido o tempo todo e são “impulsionados” fortemente por seus colegas de equipe a se “arriscarem”.

3.5 A INFLUÊNCIA DA COMPETITIVIDADE E O LUGAR DA EJ NA GRADUAÇÃO

Para que se envolvam completamente e se arrisquem em novos projetos, os empresários juniores precisam de incentivos, já que não recebem salário.⁴⁶ Dessa forma, a competitividade desempenha um papel fundamental para isso. O estímulo à competitividade é feito de diversas formas no dia a dia da empresa. Algumas delas fazem “*games*” que intensificam a competição, o que é mais propriamente conhecido como “*gameificação*”. O processo consiste em diversos jogos nos quais quem fizer mais pontos ganha bonificações ou reconhecimento da empresa. Por exemplo, na PoliJr, maior empresa júnior do país, da qual pude conversar com alguns membros, se a equipe conseguisse atingir um NPS 10⁴⁷ ou fechar um determinado número de projetos, era criado um grupo no *Whatsapp* celebrando com figurinhas e trocando brincadeiras entre si.

Essa mesma empresa ainda se autoidentifica como muito competitiva e com uma cultura muito resultadista. A própria presidente disse que os membros costumam se cobrar bastante e se preocupam muito em bater as metas. Então, quando uma meta é batida, uma nova meta é apresentada, de modo que a intenção é sempre gerar mais resultados.

Dito isso, acrescento uma frase que agrega para pensarmos em como a competitividade é utilizada e enraizada no inconsciente dos futuros trabalhadores:

A exigência de ‘competitividade’ tornou-se um princípio político geral que comanda as reformas em todos os domínios, mesmo os mais distantes dos enfrentamentos comerciais no mercado mundial. Ela é a expressão mais clara de que estamos lidando não com uma ‘mercantilização sorrateira’, mas com uma expansão da racionalidade de mercado a toda a existência por meio da generalização da forma-empresa (Dardot e Laval, 2016, p. 27).

Para estimular ainda mais a produção e a competitividade, as EJs passaram a reconhecer esforços dos membros introduzindo bonificações. Por exemplo, quem conseguisse fechar projetos era recompensado com um valor creditado em um cartão multibenefícios, oferecendo flexibilidade para ser usado em cultura, cursos ou compras em sites parceiros. Um exemplo citado foi a possibilidade de adquirir livros em uma das lojas parceiras. Algumas outras premiações são: *ecobags*, cadernos,

⁴⁶ Com exceção da França, nenhum empresário júnior recebe salário pelo seu trabalho. Embora os franceses não adotem esse padrão, remuneram os empresários juniores apenas com uma pequena quantia diária.

⁴⁷ Net Promoter Score – mede a satisfação do cliente, o grau de fidelidade e o quanto ele recomendaria a empresa para outra pessoa.

rodízios, cupom de aplicativo de delivery, entre outros. Em relação aos rodízios de comida em restaurantes, há até uma EJ que criou um dia para bater meta em rodízio: "como a gente é viciado em bater meta, a gente vai bater meta no rodízio".

Outro tipo de "gameificação", mas realizada pela EESC Jr., para promover o engajamento e a conexão com outras EJs em eventos é disputar quem faz mais "bench"⁴⁸ com EJs fora do NUSC e fora da FEJESP, para trazer mais informações que podem ser utilizadas dentro da própria EJ. Essa estratégia não só melhora o desempenho, mas também promove uma cultura de reconhecimento e incentivo dentro da organização, beneficiando a empresa, que, com funcionários engajados e focados em conseguir bonificação e reconhecimento, fatura mais. Se um time está ganhando, os outros logo trabalham mais para ultrapassar a outra equipe.

Os jogos e o incentivo à competitividade contribuem para causar um senso de pertencimento que faça com que os membros gostem de estar ali, se conectem com a empresa e, dessa forma, se engajem e trabalhem arduamente "perseguido resultados de alto impacto" – como pontua um dos valores da EESC Jr.. Como disse um membro durante uma reunião: "Quando tem muita gente engajada, conseguimos ter mais produtividade." Há, portanto, essa preocupação por parte das EJ em saber se os membros estão se sentindo pertencentes a um núcleo e à EJ.

Apesar de reconhecerem que trabalham bastante, acreditam que não há excessos, já que gostam de estar ali. Em uma palestra de apresentação da EJ, um ex-membro da empresa comentou com os interessados em participarem: "exige bastante, mas aprende constantemente [...] nem parece que você está trabalhando". Já nas entrevistas e conversas informais, alguns membros me disseram que, durante as aulas, costumam abrir o computador e ficar trabalhando, já que apreciam muito mais as atividades da EJ do que as disciplinas da universidade.

Há claramente uma priorização da EJ em relação à graduação, o que me foi confirmado nas entrevistas. Com isso, de modo geral, os membros me disseram que acabam "se enrolando" com a graduação, mas que, com muita organização, conseguem se adaptar. Sem organização, me disseram que acabam virando noites de estudo para conseguirem passar nas disciplinas. Para que isso não aconteça, alguns se inscrevem em menos créditos ou não abrem mão de seus horários de estudo para que consigam se adaptar à correria da rotina de ambas as atividades.

⁴⁸ Abreviação de benchmarking.

Dessa forma, a autogestão torna-se essencial para esses futuros profissionais, que devem organizar seu tempo e suas tarefas da EJ e da faculdade.

Nessas situações, a autonomia pressupõe autocontrole do trabalhador da empresa reestruturada e “espírito empreendedor” na autogestão possível; torna-se, pois, condição da própria existência - a sobrevivência do negócio é a sobrevivência do trabalhador (Lima, 2010, p. 180).

Dito isso, se os empresários juniores não conseguem se autogerir para a realização das tarefas na EJ, a empresa não entrega projetos e não conquista seus objetivos. Portanto, a gestão de tempo é altamente valorizada pelos membros, e isso não ocorre por acaso. Durante algumas reuniões de um núcleo da EESC Jr., os participantes se dedicaram à leitura do livro "Tempo, talento e energia", de Michael Mankins e Eric Garton, muito recomendado pelo MEJ. O livro aborda estratégias para uma administração mais eficaz do tempo – demonstrando alinhamento com a lógica empresarial capitalista, vide a máxima de que "tempo é dinheiro".

Seguindo essa perspectiva, recomendada pelo movimento, a empresa júnior adota a mesma premissa, enfatizando a importância da organização: "Se não organizar bem, não será produtivo" (Membro da EESC Jr. 2, 2023, n.p.)⁴⁹. Diante disso, os membros debateram maneiras de aprimorar a gestão de tempo na EJ, propondo a realização de reuniões mais curtas, pautas claras e concisas, redução do número de participantes em reuniões, entre outras medidas. Tudo isso visando uma economia de energia que pudesse resultar em maior produtividade para os membros da empresa júnior.

De acordo com os integrantes da equipe, o senso de organização é apenas uma das habilidades trabalhadas dentro da EJ que não compõem o escopo da graduação. Muitos acreditam que os cursos não os preparam adequadamente para o ingresso no mercado de trabalho. De maneira unânime, os entrevistados compartilharam a percepção de que os cursos são predominantemente teóricos e carecem de aplicação prática, deixando de abordar os desafios reais que enfrentarão no ambiente profissional. Essa lacuna na formação motivou a priorização da EJ como uma alternativa. Para eles, a EJ proporciona habilidades como comunicação eficaz, liderança, oratória, capacidade de fornecer e receber *feedback*, organização, resolução de problemas e, principalmente, o trabalho em equipe, competências pouco enfatizadas durante a graduação.

⁴⁹ Membro da EESC Jr. 2. 17 mai. 2023. Fala de um membro da EESC Jr. durante uma reunião de um núcleo da EESC Jr..

Todos reforçaram a convicção de que habilidades interpessoais são fundamentais para o sucesso profissional, destacando a importância de serem profissionais que saibam lidar com pessoas, sejam da equipe ou clientes. Durante estas entrevistas me confirmaram que conseguiram adquirir esse tipo de competências por meio das experiências proporcionadas pela EJ, levantando dúvidas sobre a possibilidade de obtê-las somente na graduação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a reestruturação do mundo trabalho e o advento do neoliberalismo, observamos novas configurações da produção e da oferta de serviços, que passaram a buscar um novo perfil de trabalhador, adaptado às novas tecnologias e às novas exigências como: disposição ao risco, comunicação, inovação, competitividade e facilidade em resolver problemas de forma rápida e eficaz.

A EESC Jr., que investigamos neste estudo, é uma empresa júnior que trabalha com as áreas de Engenharia e Arquitetura – cursos oferecidos pela USP - São Carlos – localizada em São Carlos, cidade do interior paulista conhecida como a "Startup City" e parte integrante do Movimento Empresa Júnior (MEJ) brasileiro, o maior do mundo.

O objetivo da pesquisa foi analisar como os discursos e práticas empreendedoras são incorporados pelos membros da empresa júnior e como esses elementos influenciam suas subjetividades, moldando suas percepções sobre o mundo do trabalho. Com o intuito de obter uma compreensão aprofundada do cotidiano da empresa, adotamos a metodologia da observação como meio de captar informações. Essa abordagem envolveu nossa participação em reuniões, eventos e conversas informais com os membros. Além disso, coletamos publicações compartilhadas nas redes sociais da empresa para a análise do discurso empregado no MEJ. Adicionalmente, conduzimos entrevistas com roteiro semiestruturado com os mesmos. A coleta de dados foi complementada por uma análise das publicações nas páginas de *Instagram* da empresa, da BJ e da FEJESP.

Em relação ao futuro, observamos que a maioria dos entrevistados ainda não definiu claramente suas aspirações, considerando isso como uma preocupação a ser elaborada posteriormente. Entretanto, há uma inclinação geral para visualizarem suas trajetórias profissionais em cargos em empresas privadas. Além disso, uma parcela dos entrevistados vê essa fase como um possível caminho para a abertura de seu próprio empreendimento. É interessante notar que apenas dois dos dez entrevistados mencionaram considerar a área acadêmica como uma opção para o seu futuro profissional. Destaco ainda que ter uma mentalidade empreendedora não é apenas desejar abrir o próprio negócio, mas também ser responsável pela própria empregabilidade, o que computa no acúmulo de conhecimentos, habilidades e comportamentos, que acarretam numa responsabilização do trabalhador para se

desenvolver constantemente – o que nem sempre é viável para a maioria das pessoas. Essa abordagem implica que as empresas estão sendo cada vez menos responsáveis pelo desenvolvimento dos trabalhadores (Lima, 2010).

Notou-se durante a pesquisa, principalmente nas entrevistas, que os empresários juniores não têm um planejamento definido sobre seu futuro no mercado de trabalho, demonstrando atração por diversas áreas de atuação, desde o ingresso em uma empresa privada até a abertura do próprio negócio. Evidenciou-se a importância que os empresários juniores e a instituição dão para a capacitação, ou seja, estão ali para aprender e se preparar para o mercado de trabalho, apesar de não terem delimitado em qual segmento deste mercado atuarão. Assim, notoriamente acabam seguindo a lógica neoliberal de se capacitar cada vez mais para um futuro de incertezas, preocupados em dotar-se desta empregabilidade para garantir sua continuidade num incerto mercado de trabalho.

Percebe-se na EESC Jr. a presença constante do discurso empreendedor, evidente não apenas nas conversas cotidianas, mas também na ambientação física permeada por símbolos associados à cultura "eescocesa". Esses elementos buscam incitar os membros a sair de suas zonas de conforto, encarar desafios e assumir um papel mais ativo na empresa – sentir-se dono –, enfatizando a importância de serem protagonistas e promoverem transformações tanto em suas trajetórias pessoais quanto nos projetos desenvolvidos para os clientes.

Esse discurso não surge de repente, mas é o tempo todo reverberado dentro do movimento e, principalmente, nos eventos promovidos pelo MEJ, vistos como momentos de capacitação, aprendizagem e, acima de tudo, fonte de engajamento e motivação para os empresários juniores. Neste contexto, o sentimento de pertencimento gerado dentro desses ambientes é muito importante.

É preciso sentir-se parte daquilo para poder entregar o seu melhor. Aos "juninhos" é passada a importância que cada um ali tem para todo um "ecossistema" e, por isso, há uma ênfase na necessidade de atingir metas, gerar impacto significativo, exercer liderança e cultivar ambição para resolver as "dores", sejam dos clientes ou da própria empresa. Desse modo, como não há salário, é preciso que a motivação e o engajamento sejam constantemente reforçados para que os membros busquem soluções em seus projetos e assumam responsabilidades em suas atividades.

A cultura da empresa tem a função de causar esse sentimento de pertencimento. É ela que une os empresários juniores e forma um time disposto a dar o máximo de si para a melhoria da empresa. No entanto, se não há uma cultura forte e bem estruturada, há outra maneira de gerar esse engajamento e alcançar resultados: a competitividade. Os empresários juniores são colocados em competição o tempo todo, seja em seu dia a dia, seja nos eventos promovidos pelo MEJ, refletindo a premissa neoliberal que exige um perfil de trabalhador competitivo.

Nossa pesquisa também analisou a semelhança entre os eventos, discursos e práticas encontradas nas startups e no MEJ a partir do artigo de Maia (2019). Identificamos que muitos elementos permeiam ambos os ambientes e os discursos mobilizados para produzir engajamento são muito semelhantes, incluindo a competitividade entre empresários de startups para se venderem às “aceleradoras”⁵⁰. Assim, pudemos perceber que um mesmo tipo de cultura empreendedora perpassa os ambientes empresariais contemporâneos. Apesar disso, ainda que grande parte dos empresários juniores pensem em abrir a própria empresa, alguns também tendem a prezar por um trabalho que seja alinhado com seus valores e propósitos de realização profissional, intrinsecamente ligados à realização pessoal. Durante a pesquisa, pudemos entender a importância de haver um propósito para manter o engajamento dos membros e para que eles trabalhassem em prol da “transformação”, não apenas de clientes, mas a sua própria através dos projetos realizados.

De forma breve refletimos como a diversidade e a inclusão são questões importantes para o movimento, também sendo tratada motivação para levar a transformação para todas as pessoas. Ao trazer à tona essas experiências e reflexões, nosso estudo sugere que a inclusão e a valorização da diversidade não só são aspectos relevantes para a cultura organizacional, mas também precisam ser examinadas criticamente dentro do contexto neoliberal, onde essas práticas muitas vezes são instrumentalizadas para atender às demandas do capitalismo contemporâneo. No entanto, pesquisas futuras podem dar mais enfoque sobre essa situação dentro do movimento.

Diante das observações realizadas na pesquisa, tornou-se evidente a influência marcante do discurso empreendedor entre os membros da EESC Jr.,

⁵⁰ Instituições que identificam empresas com potencial de crescimento rápido e aceleram seu desenvolvimento.

imersos também no contexto do MEJ, marcando suas trajetórias e perspectivas. O constante estímulo à capacitação, disposição ao risco, busca por desafios e a adoção de uma conduta proativa destacam um perfil de trabalhador fortemente marcado pela lógica neoliberal que tem permeado as dinâmicas de trabalho. Assim, a partir de uma cultura empreendedora compartilhada e bem estabelecida dentro da empresa, nos eventos, discursos e práticas, forma-se a identidade dos empresários juniores, que incorporam um perfil empreendedor.

Aqueles que não se integram à abordagem empreendedora proposta pela empresa e apresentam alguma resistência em adotar os valores e cultura da EESC Jr., acabam optando pela saída da empresa júnior. Essa escolha acaba sendo facilitada pela atividade não ser remunerada. Há uma preocupação por parte das lideranças para que os membros estejam alinhados com os valores e com a cultura da EJ, se entreguem à EJ e aos clientes, sejam boas lideranças e trabalhem em equipe em prol da “transformação” dos projetos em sonhos realizados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Thales Andrade Novaes de; SILVA FILHO, Maurilio de Jesus. (2015), “Elites locais de ciência e tecnologia no Brasil: o caso do ParqTec de São Carlos (SP)”. **Lua Nova**, 94: 295-328.

ANÔNIMO 1. **[Correspondência]**. Destinatário: Ana Julia Anselmo de Oliveira. São Carlos, 21 dez. 2023. Mensagem verbal.

BICALHO, Renata de Almeida; PAULA, Ana Paula Paes de. Empresa Júnior e a reprodução da ideologia da Administração. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 894-910, 10 dez. 2012.

BJNOINSTA. **Nosso valor de Orgulho de ser MEJ versa sobre sermos apaixonados pelo nosso propósito e trabalharmos por um Movimento em que acreditamos, porque o nosso orgulho de ser júnior é o que nos faz gigantes pela própria natureza.** □□. 24 jul. 2023. Instagram: @bjnoinsta. Disponível em: <https://www.instagram.com/reel/CvGGELDgQst/?igshid=MTc4MmM1Yml2Ng%3D%3D>. Acesso em: 09 jan. 2024.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016. Dispõe sobre a criação do Ministério da Segurança Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 abr. 2016. Seção 1, p. 1.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra, 1999.

COLBARI, Antônia de Lourdes. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. **Revista Sinais**, Vitória, v. 1, n. 01, p. 75-111, abril, 2007.

Com 235 empresas tecnológicas, São Carlos também é a “startup city”. **A cidade on**. 24 mai. 2023. Disponível em: <https://www.acidadeon.com/saocarlos/economia/com-235-empresas-tecnologicas-sao-carlos-tambem-e-a-startup-city/>. Acesso em: 09 jan. 2024.

Conheça o MEJ. **brasil júnior**. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>. Acesso em: 30 out. 2023.

COSTA, Márcia da Silva. O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, [s. l.], v. 20, n. 59, p. 112-170, outubro, 2005.

Daniel Souza. Cerimônia de Abertura EPEJ 2023. **[Correspondência]**. Destinatário: Ana Julia Anselmo de Oliveira. Serra Negra/SP, 05 ago. 2023. Fotografia.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAU, Gabriel. Empreendedorismo por necessidade pode ser uma grande oportunidade. **Rede Jornal Contábil**. 17 ago. 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/empreendedorismo-por-necessidade-pode-ser-uma-grande-oportunidade/>. Acesso em: 09 jan. 2024.

DORNELAS, José Carlos Assis. **EMPREENDEADORISMO**: Transformando ideias em negócios. 3ª. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2008.

EESC JR. Disponível em: <https://eescjr.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 09 jan. 2024.

EESC Jr. **Nada melhor do que ser movido pelo amor que se tem pelo próprio negócio, esse sentimento transparece pela marca e faz com que sua empresa ganhe destaque pelo público**. 3 nov. 2021. Instagram: @eescjr. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CV0xZMiL5RC/?igshid=MDJmNzVkMjY%3D>. Acesso em: 09 jan. 2024.

EESC Jr. **Nossa empresa conta com alunos extremamente empenhados em proporcionar aos nossos clientes, as melhores soluções**. 21 abr. 2021. Instagram: @eescjr. Disponível em: https://www.instagram.com/p/CN8R7vkA6_a/?igsh=MTIyamE5dzExY29qYw%3D%3D. Acesso em: 09 jan. 2024.

EESC Jr. **Pare de desistir na primeira tentativa !!**. 6 Abr. 2021. Instagram: @eescjr. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CNVcf01g6wM/?igshid=MDJmNzVkMjY%3D>. Acesso em: 09 jan. 2024.

EESC Jr. Você já se perguntou o que significa cada letra da sigla e o quanto da rede hoje faz parte da comunidade LGBTQIA+ ?. 22 jun. 2023. Instagram: @eescjr. Disponível em: https://www.instagram.com/p/Ctzxqa1O5e5/?igshid=MTc4MmM1Yml2Ng%3D%3D&img_index=1. Acesso em: 10 jan. 2024.

EMPRESA Júnior – o que é? E como funciona?. **SEBRAE**, 06 out. 2017. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/empresa-junior-o-que-e-e-como-funciona,e3a048ae422fe510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 5 out. 2021.

ENSINO Médio: O impacto do empreendedorismo no novo currículo escolar. **Fundação Telefônica VIVO**. 6 jul. 2020. Disponível em: <https://www.fundacaotelefonicavivo.org.br/noticias/ensino-medio-o-impacto-do-empreendedorismo-no-novo-curriculo-escolar/>. Acesso em: 24 out. 2023.

ETZKOWITZ, Henry; ZHOU, Chunyan. (2017), “Hélice-Tríplice: inovação e empreendedorismo universidade-indústria-governo”. **Estudos Avançados**, 31, 90: 23-80.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **DataSebrae**. Disponível em:

<https://datasebrae.com.br/pesquisa-gem/> . Acesso em: 09 jan. 2024.

GONDIM, L. M. P.; LIMA, J. C. **A pesquisa como artesanato intelectual: considerações sobre método e bom senso.** São Carlos, EdUFSCar, 2006.

GORZ, André. **O Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital.** 1ª. ed. São Paulo: Annablume Editora, 2005.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural.** São Paulo: Edições Loyola, 1992.

INSIGHTS 2021. **Universidades Empreendedoras.** Disponível em: <https://universidadesempreendedoras.org/insights-2021/>. Acesso em: 26 out. 2023.

JÚNIOR, João dos Reis Silva; FARGONI, Everton Henrique Eleutério. Future-se: O ultimato na universidade estatal brasileira. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 41, p. 1-17, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.239000>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/LMDCRm4wrJPrZBbWCNrM3pj/?lang=pt#>. Acesso em: 10 mar. 2022.

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, n. 25, p. 158-198, set/dez. 2010.

LUDKE, Hermengarda. Discussão do trabalho de Robert E. Stake, Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional. **Educação e Seleção**, [s. l.], ed. 07, p. 15-18, 11 nov. 2013.

MAIA, Amanda Campos. **O NOVO ENSINO MÉDIO: A TRANSIÇÃO DA COMPREENSÃO DE EMPREGABILIDADE PARA O EMPREENDEDORISMO.** Orientador: Karine Nunes de Moraes. 2022. Dissertação (Mestre em Educação) - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS, Goiânia, 2022.

MAIA, Marcel Maggion. COMO AS START-UPS CRESCEM? Performances e discursos de empreendedores à procura de capital. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 34, 2019.

MANDL, Christopher. O Movimento Júnior do outro lado do Atlântico. **FGV Junior**, [s.d]. Disponível em: <https://fgvjr.com/empresa-junior/o-movimento-junior>. Acesso em: 29 dez. 2023.

MARTES, Ana Cristina Braga. Weber e Schumpeter: A ação econômica do empreendedor. **Revista de Economia Política**, [s. l.], v. 30, n. 2, p. 254-270, abril-junho 2010.

MARTINELLI, Raiane Gonçalves de Oliveira; PALASSI, Márcia Prezotti; PAULA, Ana Paula Paes de. Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 1-12, Jan./Mar. 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/72642/77313>.

Acesso em: 12 jul. 2021.

MARTINS, Thalys Gean Maciel; MONTEIRO, Nathália Pires; FERREIRA, Geraldo de Souza. A formação do engenheiro do futuro: as contribuições do movimento empresa júnior. *In*: XLVIII CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA E III SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA ABENGE, 2020, evento online. **COBENGE 2020**. Disponível em: <file:///C:/Users/aliss/Downloads/a%20forma%C3%A7%C3%A3o%20do%20engenheiro%20do%20futuro%20contribui%C3%A7%C3%B5es%20do%20movmento%20em%20presa%20junior.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2024.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da Economia Política, Livro I – O Processo de Produção do Capital. São Paulo: Boitempo, 2013

MENEZES, Dyelle. Saiba como vão funcionar os fundos criados para gestão do Future-se. Ministério da Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/fundo-soberano-do-conhecimento#:~:text=%E2%80%9CQueremos%20criar%20uma%20cultura%20em%20preenedora,Superior%20do%20MEC%2C%20Arnaldo%20Lima.&text=O%20Futur%20e%20Dse%20permitir%C3%A1%20que,ensino%20superior%E2%80%9D%2C%20ex%20plica%20Lima> . Acesso em: 09 jan. 2024.

MEMBRO COM CARGO DE LIDERANÇA NA EESC JR 1.. **[Correspondência]**. Destinatário: Ana Julia Anselmo de Oliveira. Dados do censo produzido pela EESC no segundo semestre de 2023, disponibilizados pela diretora da EESC Jr.

MEMBRO COM CARGO DE LIDERANÇA NA EESC JR 2.. **[Correspondência]**. Destinatário: Ana Julia Anselmo de Oliveira. 13 set. 2023. História contada via Mensagem Verbal por membro com cargo de liderança na EESC Jr..

MEMBRO DA EESC JR 1.. *In*: Reunião Geral, São Carlos, 25 set. 2023. Informação verbal.

MEMBRO DA EESC JR. 2. 17 mai. 2023. Fala de um membro da EESC Jr. durante uma reunião de um núcleo da EESC Jr..

MUNARO, Juliana. São Carlos é o Vale do Silício Brasileiro. **G1**, São Carlos- SP, 01 abr. 2018. Pequenas Empresas & Grandes Negócios. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandes-negocios/noticia/2018/04/sao-carlos-e-o-vale-do-silicio-brasileiro.html> . Acesso em: 09 jan. 2024.

O movimento Empresa Júnior e nosso impacto como rede. **ICMC júnior**. 18 out. 2021. Disponível em: <https://icmcjunior.com.br/o-movimento-empresa-junior-e-nosso-impacto-como-rede/>. Acesso em: 19 out. 2021.

“O tecnoliberalismo lança-se à conquista integral da vida”: Entrevista com Éric Sadin. [S. l.], 26 jun. 2017. Disponível em:

<https://www.ihu.unisinos.br/publicacoes/568991-o-tecnoliberalismo-lanca-se-a-conquista-integral-da-vida-entrevista-com-eric-sadin>. Acesso em: 6 dez. 2021.

OLIVEIRA, Elida. 'Future-se': Câmara recebe texto, e projeto de lei que pretende mudar financiamento das universidades começa a tramitar. G1. 03 jun. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/06/03/camara-recebe-texto-do-future-se-do-mec-e-projeto-de-lei-que-pretende-mudar-financiamento-das-universidades-comeca-a-tramitar.ghtml> . Acesso em: 09 jan. 2024.

de OLIVEIRA, Isaac; BUSINARI, Maurício. Pandemia leva desempregados a abrir negócio por necessidade, não vocação. UOL. 29 de jun. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empreendedorismo/noticias/redacao/2021/06/29/pandemia-leva-desempregados-empreender-por-necessidade.htm> . Acesso em: 09 jan. 2024.

PARQTEC. Parque Tecnológico de São José dos Campos. Disponível em: <https://parqtec.com.br/>. Acesso em: 09 jan. 2024.

PESSOA, Antônia. **GEM revela que mais de 93 milhões de brasileiros estão envolvidos com o empreendedorismo. 12 de Mai. 2023.** Disponível em: <https://pi.agenciasebrae.com.br/dados/gem-revela-que-mais-de-93-milhoes-de-brasileiros-estao-envolvidos-com-o-empreendedorismo/> . Acesso em: 09 jan. 2024.

PIRES, Aline Suelen. As Novas Configurações Espaciais do Empreendedorismo Tecnológico e as Experiências de Trabalho no Polo de Tecnologia de São Carlos - SP. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, [s. l.], v. 36, n. 106, p. 2-19, 20 set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/kVyBjrCVQcvbmwvpPTbdrTg/>. Acesso em: 16 set. 2021.

Planejamento Estratégico da BJ 2013-2015. 2013. Disponível em: https://uploads.brasiljunior.org.br/uploads/cms/institucional/file/file/10/Planejamento_Estrategico_da_BJ_2013-2015.pdf

Planejamento Estratégico da BJ 2022-2024. 2022. Disponível em: [Brasil Júnior \(brasiljunior.org.br\)](https://brasiljunior.org.br). Acesso em: 27/10/2023.

PLONSKI, Guilherme Ary. Cooperação universidade-empresa: um desafio gerencial complexo. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 5-12, outubro/dezembro 1999.

RANKING 2019: Universidades Empreendedoras, 2019. Disponível em: <https://universidadesempreendedoras.org/ranking/>. Acesso em: 23 fev. 2022

RANKING 2021: Universidades Empreendedoras, 2021. Disponível em: <https://universidadesempreendedoras.org/ranking-2021/>. Acesso em: 23 fev. 2022.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2009.

SADIN, Eric. **La Siliconización del Mundo**: La irresistible expansión del liberalismo digital. Buenos Aires: CAJA NEGRA EDITORA, 2016.

SÃO CARLOS. **Turismo em São Carlos - Notícias**. Disponível em: <http://turismo.saocarlos.sp.gov.br/?p=213>. Acesso em: 09 jan. 2024.

SCHUMPETER, Joseph. **Os Economistas**: Schumpeter - Uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SEBRAE. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/educacaoempreendedora> . Acesso em: 26 out. 2023.

SILVA, Luiz Antonio Machado da. Da Informalidade à Empregabilidade: (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). **CADERNO CRH**, Salvador, n. 37, p. 81-109, jul./dez. 2002.

TAVARES, Maria Augusta. O empreendedorismo e a corrosão das leis trabalhistas. **III Jornada Internacional de Políticas Públicas**, v. 3, São Luís - MA, 2007, p. 1-7.

TORKOMIAN, Ana Lúcia Vitale. **Estrutura de Pólos Tecnológicos**. São Carlos: EDUFSCar, 1996.

ZANON, Breilla Valentina Barbosa. (2019), **Não era amor, era cilada**: startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho. Tese de doutorado. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos.

APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA AOS MEMBROS DA EESC Jr.

Censo

1. Qual sexo você se identifica? (a partir das categorias do IBGE)
2. Qual cor ou raça você se identifica? (a partir das categorias do IBGE)
3. Tem alguma deficiência?
4. Qual sua sexualidade?
5. Qual sua renda familiar mensal em salários mínimos?
6. Qual seu curso e ano de ingresso?
7. Qual sua idade?

Sobre a empresa (Perguntas exclusivas para o presidente)

1. Com qual finalidade surgiu a empresa? Me conte sobre o ano de fundação e como você acha que a empresa foi evoluindo, ou seja, que direção ela tomou?
2. Em quantos são na empresa?
3. Como é feita a divulgação/recrutamento de interessados? Como são avaliados?

Trajétória na Empresa (Para todos os integrantes)

1. Porque entrou na EESCjr?
2. Há quanto tempo está na EESCjr?
3. Por que escolheu a EESCjr dentre as outras extracurriculares?
4. Qual seu cargo/função?
5. Por que quis entrar numa atividade extracurricular?
6. Já participou de alguma outra extracurricular antes da EESCjr? Pretende participar de outra quando sair?
7. Que atividades você realiza? Conte como é um dia de trabalho na EESCjr.
8. Atualmente, o que você mais quer desenvolver dentro da EJ? Acha que tem conseguido atingir seu objetivo?
9. Você costuma trabalhar bastante em equipe ou mais sozinho? -
10. Você gosta do trabalho que faz? Quais os problemas do seu trabalho? Indique as principais problemas da EJ (Tanto em relação à função que executa na EJ quanto em relação à EJ em si)

11. Como é a relação entre os membros da empresa? (Puramente formal, são amigos? Costumam se ajudar ou sente que o trabalho em equipe não acontece de verdade)
12. Quantas horas do dia/semana costuma dedicar a EJ? Esse tempo por dia costuma variar?
13. Costuma se dedicar a EJ em horários “não comerciais”, como tarde da noite, finais de semana e feriados?
14. Costuma atender telefonemas, responder mensagens ou e-mails para clientes ou colegas da EJ em momentos de descanso? Férias, por exemplo
15. Consegue conciliar com a faculdade ou às vezes acaba se enrolando com ambos? -
16. Para descontrair, costuma ter atividades de lazer? Tem tempo de se dedicar a elas?

Perspectivas (Para todos os integrantes)

1. Quanto tempo você pretende ficar na EJ?
2. Você acredita que terá mais oportunidades de trabalho ou ganhará pontos com uma empresa por ter se dedicado à EJ? (esperar resposta) Como a EJ contribui para a sua formação profissional?
3. Quais são seus planos futuros em termos de trabalho/carreira? Tem perspectiva de abrir empresa própria ou trabalhar como autônomo? Ou gostaria de um cargo estável em uma empresa ou no serviço público? Ou não sabe...Por quê?
4. Considera a EJ cansativa/estressante?
5. Como a EESCjr e o MEJ podem contribuir para a sociedade brasileira? -
6. Como você explicaria o MEJ? Você acha que é apenas um movimento que tem como objetivo ensinar a prática ou é mais um movimento que forma cidadãos conscientes que farão a diferença no mercado de trabalho? -
7. O que significa bater a meta? É só o alcance de um número para a EJ crescer?
8. Como você descreveria a cultura da empresa? Defina algumas palavras-chave e explique o porquê. Por que você acha que é importante a empresa ter essa cultura?
9. Sente algum tipo de discriminação na empresa? (racial, sexual, social, gênero, outras)? Se sim, de que maneira?

10. Para você, quais são as crenças e valores que motivam a empresa? (a missão da empresa).
11. O que significa ser da EJ para você?
12. Para você, o que significa ser um empreendedor?
13. Que tipo de conduta - o perfil de pessoa - se espera dos interessados em participar? e dos membros da empresa?
14. Você acha que seu curso de graduação prepara adequadamente para a entrada no mercado de trabalho? Por quê? (Habilidades que são ou não desenvolvidas).
15. Quais são, na sua opinião, as principais características/habilidades que uma pessoa recém-formada deve ter para alcançar sucesso profissional?
16. Quais habilidades a EJ ajuda a desenvolver? O que você aprendeu/incorporou participando?

Envolvimento Sócio-Político (Para todos os integrantes)

1. Tem vontade de se candidatar para as próximas eleições de cargos da EJ?
2. Você participa ou já participou de algum movimento/coletivo/grupo/partido?
3. Tem vontade de se envolver na vida política?

Questão final

Gostaria de acrescentar algo? Comentar sobre algum tema que não foi mencionado?