

TUDO

O QUE

VOCÊ

precisa

saber

sobre

A

LEI

DAS

empresas juniores

ADV
JUNIOR

Apresentação

A ADV Junior Consultoria Jurídica, Empresa Júnior de Direito da Universidade Federal da Bahia, foi fundada em 2007, a partir do anseio dos estudantes para aplicar, de maneira prática, os conhecimentos obtidos em sala de aula, de modo a atender à necessidade de desenvolver o espírito empreendedor em seus membros.

A empresa, em seus nove anos de existência, sempre esteve atenta à sua responsabilidade jurídica e social, buscando promover o empreendedorismo na área do Direito e aproximar o Movimento Empresa Júnior do mundo jurídico. Prova disso foi a criação da LEJUD - Liga das Empresas Juniores de Direito - no ano de 2011, capitaneada pela ADV Junior.

Além disso, a empresa atuou em diversas iniciativas, como, por exemplo: a elaboração e publicação do Livro *“Empresa Júnior, Aspectos Jurídicos, Políticos e Sociais”*, no ano de 2012, e a produção da minuta do Plano de Inovação e Extensão das Empresas Juniores - PIEEJ, de grande impacto no reconhecimento das Empresas Juniores como projetos de extensão na UFBA. Dessa forma, é evidente a preocupação da ADV Junior em proporcionar retorno à sociedade, sobretudo ao movimento no qual se insere.

Um dos grandes marcos da história da ADV foi a participação no processo de formulação e acompanhamento da Lei nº 13.267/16, que regulariza as Empresas Juniores no Brasil. A partir da promulgação da referida lei, a nossa existência tornou-se ainda mais consolidada no cenário nacional. Desse modo, observar o que ela determina é uma obrigação de todas as Empresas Juniores do país, a fim de que a vivência empresarial esteja sempre de acordo com as prerrogativas e limitações estabelecidas por texto de lei.

Diante de seu protagonismo neste processo e, ciente de sua responsabilidade jurídica perante o Movimento Empresa Júnior e o desenvolvimento da Rede, a ADV Junior elaborou esta cartilha, a fim de aproximar os empresários juniores da Lei nº 13.267/16, de modo a garantir que as nossas EJ's estejam de acordo com as condições legais de sua criação e existência.

Boa leitura!

Art. 1º Esta Lei disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior.

A Lei 13.267 foi sancionada no dia 06 de abril de 2016 pela presidente Dilma Roussef. Este diploma legal concedeu ao Movimento Empresa Júnior maior credibilidade e visibilidade perante o cenário nacional, além de representar um ato normativo que protege as empresas juniores.

O texto da Lei foi baseado em elementos fundamentais do CNEJ – Conceito Nacional de Empresa Júnior – escrito pela Brasil Júnior, a Confederação Brasileira de Empresas Juniores. O CNEJ visa a estabelecer um modelo básico que confira a credibilidade necessária aos serviços prestados pelas empresas juniores, além de alinhá-las à sua função social e ao compromisso do MEJ com o desenvolvimento. Dessa forma, o modelo básico que o CNEJ busca definir, na atualidade, é estabelecido legalmente, de modo que assume uma importância e alcance ainda maior.

Art. 2º Considera-se empresa júnior a entidade organizada nos termos desta Lei, sob a forma de associação civil gerida 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.

§ 1º A empresa júnior será inscrita como associação civil no Registro Civil das Pessoas Jurídicas e no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

Uma Empresa Júnior é considerada, legalmente, como uma associação civil. Associação civil é, de acordo com o Código Civil Brasileiro, a união de pessoas que se organizam com uma finalidade não econômica. Todavia, nada impede que a associação gere lucro, desde que este não seja o seu fim. No caso de uma EJ, sua finalidade deve ser desenvolver academicamente e profissionalmente os seus associados, através dos três pilares da Vivência Empresarial: projetos, gestão e cultura empreendedora.

Nesse contexto, a constituição de uma associação civil depende, primordialmente, da elaboração do estatuto - devendo este estar de acordo com o que está disposto no Art. 54 do Código Civil Brasileiro - e de seu registro no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas. Posteriormente, é possível conseguir a inscrição no Registro Civil das Pessoas Jurídicas e no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica junto à Receita Federal. Recorrer a Consultoria Jurídica para o processo de elaboração ou revisão do estatuto e para o acompanhamento personalizado durante a abertura da Empresa Júnior é essencial para que sejam observadas as condições legais da pessoa jurídica, de modo que o processo siga de maneira mais ágil e correta, evitando

§ 2º A empresa júnior vincular-se-á a instituição de ensino superior e desenvolverá atividades relacionadas ao campo de abrangência de pelo menos um curso de graduação, indicado no estatuto da empresa júnior, nos termos do estatuto ou do regimento interno da instituição de ensino superior, vedada qualquer forma de ligação partidária.

O estatuto é o ato constitutivo-normativo da associação, ou seja, o documento que permite que determinado grupo de pessoas com finalidade não econômica possa se tornar, efetivamente, uma associação. No caso das empresas juniores, este documento deve estar de acordo com o estatuto ou regimento interno da instituição de ensino superior à qual a empresa se vincula. Sendo assim, por exemplo, o estatuto da ADV Junior - Empresa Júnior de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA) - deverá respeitar o que está disposto no estatuto da UFBA para que seja reconhecida a sua validade.

A Empresa Júnior deve pautar sua atuação no que está determinado em seu estatuto, que deve indicar, no mínimo, um curso de graduação vinculado ao desenvolvimento das suas atividades, a fim de que o documento possa produzir efeitos. A associação pode prestar apenas serviços relacionados ao(s) curso(s) ao(s) qual(is) está vinculada estatutariamente.

Para que possa ser registrado, o estatuto deve obedecer a determinadas formalidades. Deve ser aprovado pela Assembleia Geral da Empresa Júnior, maior órgão deliberativo, registrado em ata corrida e assinado por todos os membros. O estatuto deve, obrigatoriamente, tratar de assuntos como, por exemplo, eleições, organização administrativa, e, opcionalmente, outros temas, como procedimentos internos.

Art. 3º Poderão integrar a empresa júnior estudantes regularmente matriculados na instituição de ensino superior e no curso de graduação a que a entidade seja vinculada, desde que manifestem interesse, observados os procedimentos estabelecidos no estatuto.

A empresa apenas pode admitir entre seus associados aqueles alunos regularmente matriculados nos cursos aos quais a EJ se vincula. Tal norma decorre do claro objetivo das empresas juniores de proporcionar a seus membros a vivência profissional relacionada ao seu curso de graduação. Não seria coerente uma empresa de Direito, por exemplo, admitir um aluno de Administração, uma vez que os serviços da empresa, em regra, não são inerentes àqueles pertencentes à vivência profissional de um administrador. Assim, a manifestação de interesse ocorre, geralmente, por meio de inscrição no processo seletivo devidamente elaborado pelos membros efetivos, sempre respeitando o estatuto, principal documento da empresa.

Há, neste caso, uma questão um pouco controversa. Algumas universidades, no Brasil e no mundo, oferecem os cursos de Bacharelado Interdisciplinar, que consiste em uma modalidade de graduação plena, compreendendo uma ampla articulação de conhecimentos e saberes. O chamado BI é um curso de formação universitária interdisciplinar, que habilita o estudante para atuar no setor público, no segmento empresarial e no campo não-governamental associativo, podendo também servir como requisito para a formação profissional de graduação (em outros cursos da própria Universidade), além da formação científica, humanística ou artística de pós-graduação.

No caso específico das empresas juniores, existe o entrave apresentado pelo fato de que tais alunos, ainda que estejam já na área de concentração de estudos envolvendo a área de atuação da EJ, não estão matriculados formalmente no curso de graduação a que ela está vinculada, mas no Bacharelado Interdisciplinar. Contudo, não significa necessariamente que a referida norma represente uma proibição à admissão de tais alunos nas EJs, ainda que seja preciso realizar algumas adequações a essa realidade ímpar.

É recomendável o diálogo entre a instituição de ensino e a EJ, no intuito de estudar a viabilidade de vinculação da empresa também ao Bacharelado Interdisciplinar. Para garantir a entrada dos alunos do BI na empresa, é necessário que a previsão de seu ingresso esteja no estatuto da EJ, a fim de evitar o desrespeito ao que determina um documento tão importante e para que eventuais interpretações diferentes da norma mencionada não gerem problemas posteriores às empresas que decidirem admitir tais alunos em seu quadro de associados.

§ 1º (VETADO).

A lei teve apenas um de seus dispositivos vetados, o §1º do artigo 3º. O veto é uma prerrogativa concedida ao Presidente da República para barrar, total ou parcialmente, um projeto de lei. Ao exercer tal direito, o Chefe do Executivo deve fundamentar sua decisão e encaminhá-la ao Presidente do Senado Federal, para apreciação das razões de veto pelo Congresso Nacional. Este pode, por maioria absoluta de seus membros, derrubar a decisão de veto, o que não ocorreu neste caso. O dispositivo vetado pela então Presidente da República dispunha o seguinte:

“§1º É facultada à empresa júnior a admissão de pessoa física ou de pessoa jurídica que deseje colaborar com a entidade, mediante deliberação de sua assembleia geral.”

O entendimento apresentado nas razões de veto foi o de que a permissão expressa à admissão de pessoas jurídicas em associação que deve ser constituída apenas por estudantes poderia desvirtuar o objetivo educacional da Empresa Júnior. Além disso, entendeu-se que tal permissão poderia ensejar fraudes na prestação de serviços pelas pessoas jurídicas mencionadas, uma vez que as mesmas poderiam mascarar como mera “colaboração” uma prestação de serviço regular, o que facilitaria ilegalidades como o desrespeito a direitos trabalhistas e obrigações tributárias.

A norma vetada, contudo, faz também referência à admissão de pessoas físicas como colaboradoras. É importante ressaltar que, aqui, não temos uma proibição expressa à participação de pessoas físicas como membros colaboradores da EJ, uma vez que, inclusive, a presença de profissionais da área de atuação da empresa é fundamental para a realização de projetos de excelência.

§ 2º Os estudantes matriculados em curso de graduação e associados à respectiva empresa júnior exercem trabalho voluntário, nos termos da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.

A lei 9.608 de 18 de fevereiro de 1998 dispõe sobre o trabalho voluntário e como ele se configura. A referida lei determina que trabalho voluntário se caracteriza por toda atividade exercida sem qualquer remuneração, por pessoa física, perante quaisquer entidades públicas ou privadas. No caso de serviços prestados a instituições privadas, as mesmas não podem ter fins lucrativos, além de precisarem possuir objetivos culturais, educacionais, cívicos, recreativos ou de assistência à pessoa, como é o caso das empresas juniores.

É muito importante atentar para o fato de que serviço voluntário não gera vínculo empregatício sob nenhuma hipótese, o que inviabiliza a existência de qualquer obrigação trabalhista ou previdenciária. Além disso, todo trabalho voluntário se inicia por meio da assinatura de termo de adesão entre a entidade e aquele que realiza o serviço, documento no qual devem constar o objeto e as condições do exercício da atividade.

Ainda que a realização de trabalho voluntário não permita qualquer tipo de remuneração, é facultado à entidade providenciar o ressarcimento do voluntário que comprove eventuais gastos decorrentes do exercício de seu trabalho. Contudo, para que tal ressarcimento ocorra, é necessário que a entidade autorize previamente a realização do gasto, de modo a evitar abusos.

Art. 4º A empresa júnior somente poderá desenvolver atividades que atendam a pelo menos uma das seguintes condições:

I - relacionem-se aos conteúdos programáticos do curso de graduação ou dos cursos de graduação a que se vinculem;

Os serviços prestados pela EJ devem se relacionar às matérias do curso(s) ao(s) qual(is) ela se vincula. Por exemplo, uma Empresa Júnior de Engenharia Civil não pode prestar Consultoria em Marketing, uma vez que o conteúdo programático deste curso não envolve atividades desse ramo.

II - constituam atribuição da categoria profissional correspondente à formação superior dos estudantes associados à entidade.

Muitas vezes, certas matérias não são oferecidas em nossa Instituição de Ensino Superior, mas se relacionam com as atividades exercidas pelos profissionais da área. De modo que a Vivência Empresarial seja a mais próxima possível do mercado, a EJ poderá incluir, também, em seu portfólio de serviços, atividades não relacionadas ao conteúdo programático, mas que sejam atribuições da categoria profissional à qual a EJ se vincula.

§ 1º As atividades desenvolvidas pela empresa júnior deverão ser orientadas e supervisionadas por professores e profissionais especializados, e a empresa, desde que devidamente reconhecida nos termos do art. 9º, terá gestão autônoma em relação à direção da faculdade, ao centro acadêmico e a qualquer outra entidade acadêmica.

A empresa júnior, para que possa realizar suas atividades, deverá contar com a experiência de um professor orientador e de profissionais do mercado. Serão eles que poderão orientar as atividades desenvolvidas pela EJ, revisar entregas de projetos e emitir opiniões acerca da proposta de serviço, ou seja, são as pessoas com experiência e conhecimentos suficientes para orientar a empresa quando surgir qualquer dúvida ou insegurança.

Há sempre na instituição de ensino aqueles professores mais abertos a novidades e interessados pelas iniciativas dos alunos, por isso, fazer um levantamento de professores que tenham o perfil mais próximo ao da empresa pode auxiliar a realizar o convite ao docente mais motivado a se dedicar ao projeto. Quanto aos profissionais especializados, é interessante que a Empresa Júnior conte com membros colaboradores, que são ex-membros, dentre os quais muitos já atuam no mercado. Desta forma, é possível manter uma relação próxima com pessoas que, além de atuarem no mercado, entendem a instituição, pois um dia já fizeram parte dela.

§ 2º A empresa júnior poderá cobrar pela elaboração de produtos e pela prestação de serviços independentemente de autorização do conselho profissional regulamentador de sua área de atuação profissional, ainda que esse seja regido por legislação específica, desde que essas atividades sejam acompanhadas por professores orientadores da instituição de ensino superior ou supervisionadas por profissionais habilitados.

Muitas áreas contam com conselhos de classe profissional, ou seja, entidades administrativa e financeiramente autônomas, cujo papel principal é representar os interesses da profissão, que pode ser orientada por legislação específica, disciplinando-a e fiscalizando-a.

Existem algumas áreas de atuação que contam com este tipo de legislação, como Administração, Arquitetura e Urbanismo, Biblioteconomia, Biologia, Biomedicina, Engenharia e Agronomia, Medicina, Veterinária, Química, Direito, dentre alguns outros. A empresa júnior, ainda que não conte com a autorização formal do conselho profissional de sua área poderá exercer e cobrar pelos seus serviços, desde que possua o acompanhamento de um professor orientador ou de profissionais qualificados que possuam registro no competente conselho de classe e habilitação exigida por lei.

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

I - proporcionar a seus membros as condições necessárias para a aplicação prática dos conhecimentos teóricos referentes à respectiva área de formação profissional, dando-lhes oportunidade de vivenciar o mercado de trabalho em caráter de formação para o exercício da futura profissão e aguçando-lhes o espírito crítico, analítico e empreendedor;

Uma das finalidades da empresa júnior é proporcionar a seus membros o desenvolvimento para além do que ocorre ordinariamente na graduação, o que ocorre através dos três pilares da Vivência Empresarial: participação ativa na Rede, capacitação por meio de gestão e capacitação por meio de projetos. Nesse sentido, uma empresa júnior que possua mais de um curso e que, portanto, abarque alunos de diferentes áreas, deve oferecer serviços relacionados aos cursos mencionados no estatuto, para que, dessa forma, todos os empresários juniores tenham acesso à experiência de mercado de sua respectiva área.

II - aperfeiçoar o processo de formação dos profissionais em nível superior;

A vivência prática proporcionada pela empresa júnior é, indubitavelmente, um incremento para aqueles que pretendem empreender ao fim da graduação, visto que antecipa muitas das experiências da atuação profissional para a vida universitária.

III - estimular o espírito empreendedor e promover o desenvolvimento técnico, acadêmico, pessoal e profissional de seus membros associados por meio de contato direto com a realidade do mercado de trabalho, desenvolvendo atividades de consultoria e de assessoria a empresários e empreendedores, com a orientação de professores e profissionais especializados;

Como supracitado, a empresa júnior possibilita a Vivência Empresarial, atuando no mercado como uma associação civil, sendo liderada por universitários. O caminho para uma educação mais empreendedora e as condições necessárias para aliar os conhecimentos teóricos à aplicação prática do que é aprendido nas instituições de ensino superior estão assegurados. Vale frisar, mais uma vez, que as empresas juniores que abarcam mais de um curso devem oferecer serviços relacionados a todos, de modo a proporcionar concretamente o contato com a realidade da profissão. Por fim, o dispositivo traz novamente a presença do professor orientador e de profissionais da área no acompanhamento da EJ como inerente ao seu funcionamento.

IV - melhorar as condições de aprendizado em nível superior, mediante a aplicação da teoria dada em sala de aula na prática do mercado de trabalho no âmbito dessa atividade de extensão;

A empresa júnior tem como objetivo proporcionar uma experiência ao membro que não é disponibilizada na graduação convencional. A educação empreendedora possibilita, sem dúvida, um incremento ao aprendizado em nível superior, impactando, desta forma, a IES. Destarte, o discente que passa por essa experiência ganha uma visão de mercado única que, dificilmente, a graduação convencional proporciona.

V - proporcionar aos estudantes a preparação e a valorização profissional por meio da adequada assistência de professores e especialistas;

O contato com a realidade de mercado ainda na Universidade proporciona aos membros das empresas juniores uma preparação mais verossímil ao cenário que eles encontrarão após a formatura. Essa vivência é um incremento ao processo educacional do estudante, que adquire além de um aprimoramento técnico, visão crítica sobre a sua profissão e, por conseguinte, maior capacidade de transformação da mesma e geração de impacto na sociedade.

VI - intensificar o relacionamento entre as instituições de ensino superior e o meio empresarial;

As empresas juniores são estratégicas para a formação de um elo entre o ensino superior e o meio empresarial e fundamentais para inserção da agenda do empreendedorismo dentro da realidade das Universidades. Através da prestação de serviços e parcerias com instituições do ecossistema empreendedor, as EJs levam a linguagem, os ideais e a experiência de mercado para o dia-a-dia dos estudantes.

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

Apesar de não possuir fins lucrativos, por se tratar de uma associação civil, a empresa júnior movimenta a economia, visto que participa ativamente da mesma, prestando serviços reais, a clientes reais e cobrando valores reais. Vivenciar a realidade de mercado ainda na Universidade significa a criação de uma geração empreendedora, disposta a investir no país e com o espírito de mudança necessário para impulsionar os resultados do Brasil.

Art. 6º Para atingir seus objetivos, caberá à empresa júnior:

I - promover o recrutamento, a seleção e o aperfeiçoamento de seu pessoal com base em critérios técnicos;

A primeira atividade lembrada pela Lei é a promoção de recrutamento, seleção e aperfeiçoamento do pessoal. Deste modo, a norma afirma que, para atingir os seus objetivos, a empresa júnior deverá possuir um processo seletivo que engloba o recrutamento e seleção, baseado em critérios técnicos. Entendem-se como critérios técnicos os parâmetros de avaliação pré-definidos, que servem para aferir competências e habilidades dos candidatos que almejam entrar na empresa. Nesse sentido, a equipe responsável pelo pessoal, geralmente denominada de Diretoria de Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos, deve realizar um processo seletivo pautado em uma metodologia baseada em critérios técnicos objetivos. O aperfeiçoamento dos membros que já fazem parte da empresa, por sua vez, deve ocorrer na mesma maneira, ou seja, a otimização dos membros deve ser organizada a partir de parâmetros ou avaliações específicas.

II - realizar estudos e elaborar diagnósticos e relatórios sobre assuntos específicos inseridos em sua área de atuação;

Conforme preleciona o artigo 4º da Lei em questão, as empresas juniores estão permitidas a realizar somente as atividades que se enquadrem em pelo menos uma das duas hipóteses previstas nos seus incisos. Ou seja, o art. 4º exige que as tarefas realizadas ou se relacionem com os conteúdos dos cursos de graduação ou constituam atribuição da categoria profissional correspondente. O dispositivo em questão, inciso II do art. 6º, reitera a necessidade de uma conexão entre as atividades realizadas pela empresa e a sua área de atuação. Por exemplo, para esta norma, a elaboração de um parecer jurídico para um cliente só pode ser realizada por uma empresa júnior de Direito, mas jamais poderia ser realizada por uma empresa júnior de Arquitetura, isto porque a atividade de elaborar essa espécie de parecer não está relacionada com a área de atuação do curso de

III - assessorar a implantação das soluções indicadas para os problemas diagnosticados;

As empresas juniores devem assessorar, isto é, orientar a fixação de saídas para os problemas identificados. Por exemplo, quando um cliente chega com um problema para uma empresa júnior de Engenharia Mecânica, esta empresa deve ouvir o seu caso e buscar, entre os seus serviços, a solução que mais se adequa a sua demanda.

IV - promover o treinamento, a capacitação e o aprimoramento de graduandos em suas áreas de atuação;

Um dos pilares da Formação Empreendedora, contida no Planejamento Estratégico da Rede 2016-2018, é o de capacitação. Portanto, para atingir os seus objetivos, além das atividades supracitadas, as empresas juniores devem promover o treinamento, a capacitação e o aprimoramento dos estudantes, na área de atuação a qual a empresa está vinculada. Isso significa que, através das tarefas, os estudantes devem ser treinados e capacitados de acordo com as habilidades e competências exigidas para o seu espaço de exercício profissional.

V - buscar a capacitação contínua nas atividades de gerenciamento e desenvolvimento de projetos;

Independentemente do curso ao qual a empresa júnior esteja vinculada, todas deverão capacitar seus membros constantemente na área de gerenciamento e desenvolvimento de projetos. Neste ponto, primeiramente, é necessário definir o que é um projeto, para em seguida esclarecer o que seria o seu gerenciamento e desenvolvimento. O conceito de projeto segundo o PMI (Project Management Institute) é “um conjunto de atividades temporárias realizadas em grupo, destinadas a produzir um produto, serviço ou resultados únicos”. Neste sentido, as principais características de um projeto seriam sua transitoriedade e unicidade. Quanto ao gerenciamento, o PMI (Project Management Institute) diz ser “a aplicação de conhecimentos, habilidade e técnicas para a execução de projetos de forma efetiva e eficaz”. Isso demonstra, portanto, uma estratégia para a organização das etapas, tarefas e gerenciamento dos recursos, visando aumentar os resultados, aprimorar a qualidade dos projetos e minimizar os riscos, tornando a empresa cada dia mais competitiva. Já o desenvolvimento dos projetos diz respeito à execução propriamente dita, a construção do serviço para efetuar a entrega ao cliente.

VI - desenvolver projetos, pesquisas e estudos, em nível de consultoria, assessoramento, planejamento e desenvolvimento, elevando o grau de qualificação dos futuros profissionais e colaborando, assim, para aproximar o ensino superior da realidade do mercado de trabalho;

Os projetos, pesquisas e estudos das empresas juniores podem se desenvolver de diferentes maneiras através da assessoria, consultoria, planejamento e desenvolvimento. A consultoria e a assessoria são as formas de orientação que mais se aproximam, sendo a assessoria o ato de aconselhar e auxiliar, o que está ligado diretamente à consultoria. Deste modo, podem-se definir ambos como o fornecimento de informações por meio de prestação de serviço por alguém qualificado e conhecedor do tema, mediante uma contraprestação. De outro modo, as tarefas supracitadas podem se dar a nível de planejamento, ou seja, podem ser criados planos para aperfeiçoar o alcance de determinado objetivo ou, ainda, através do desenvolvimento determinado produto que venha a gerar soluções para as demandas do cliente.

Por fim, os estudos, projetos e pesquisas podem ocorrer de maneira gradual, por meio de etapas. É importante ressaltar que todas as atividades, em todas as modalidades supracitadas, devem elevar o grau de qualificação dos membros e, conseqüentemente, prepará-los para as atividades exercidas pelos profissionais da área de estudo, gerando uma aproximação da graduação com o mercado de trabalho.

VII - fomentar, na instituição a que seja vinculada, cultura voltada para o estímulo ao surgimento de empreendedores, com base em política de desenvolvimento econômico sustentável;

Para além de possibilitar experiências de empreendedorismo para os seus membros, as Empresas Juniores devem proporcionar um ambiente empreendedor nas instituições a que estão vinculadas, a exemplo das Universidades. Desta maneira, é possível inferir que as empresas juniores têm o dever de oferecer um retorno para a comunidade através de um empreendedorismo consciente.

VIII - promover e difundir o conhecimento por meio de intercâmbio com outras associações, no Brasil e no exterior.

Por fim, as empresas juniores devem impulsionar e divulgar o conhecimento, através do contato e de trocas de experiências com outras associações, no Brasil e exterior. O que significa que, a fim de atingir seu propósito, as empresas não devem somente fazer uso de conhecimentos já estabelecidos, mas, também, difundi-los por meio de intercâmbio com outras associações nacionais e internacionais.

Art. 7º É vedado à empresa júnior:

I - captar recursos financeiros para seus integrantes por intermédio da realização de seus projetos ou de qualquer outra atividade;

Como foi possível verificar anteriormente, as empresas juniores são pessoas jurídicas do Direito Privado que atuam sob a forma de associações civis. No caso das empresas juniores, a associação visa capacitar os seus membros através de projetos e de atividades de gestão empresarial. Por isso, o objetivo é que – tanto pela natureza jurídica das empresas juniores, quanto pela sua essência ser a de promover uma experiência educacional mais completa dentro da universidade – os seus associados não captem recursos financeiros.

II - propagar qualquer forma de ideologia ou pensamento político-partidário.

Não é permitido que as empresas juniores sejam propagadoras de ideologia ou pensamento político-partidário, haja vista que as EJs têm o objetivo específico de proporcionar uma vivência empresarial para alunos de graduação.

§ 1º A renda obtida com os projetos e serviços prestados pela empresa júnior deverá ser revertida exclusivamente para o incremento das atividades-fim da empresa.

A empresa júnior possui natureza de associação civil e, por isso, seus membros exercem trabalho voluntário nos termos da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que já foi citada anteriormente.

É importante ressaltar, contudo, que a empresa júnior deve e está legalmente apta para obter lucro. O lucro trata-se de um fato contábil normal, quando as receitas superam as despesas no ano fiscal. Porém, diferentemente de uma verdadeira empresa (no seu sentido técnico), esse lucro não pode ser revertido para os membros (que não são “sócios”, mas meros associados e voluntários). Assim, o lucro deve ser revertido na própria empresa júnior, seja para a manutenção da sede, seja para capacitar – ainda mais – os seus membros.

§ 2º É permitida a contratação de empresa júnior por partidos políticos para a prestação de serviços de consultoria e de publicidade.

Apesar de não ser permitida a propagação de ideologia ou pensamento político-partidário por parte das empresas juniores, e apesar de ser “vedada qualquer forma de ligação partidária” (art. 2º, §2º), é permitido que as empresas sejam contratadas por partidos políticos para prestar serviços de consultoria ou publicidade. Tais serviços são comumente prestados por empresas juniores integrantes de cursos de ciência política, por exemplo.

Art. 8º A empresa júnior deverá comprometer-se a:

I - exercer suas atividades em regime de livre e leal concorrência;

A livre concorrência é princípio constitucional inserido no art. 170 CF/88, o qual também é princípio geral da atividade econômica. Trata-se da exploração desta atividade de forma limitada, sempre pautada na observância à dignidade da pessoa humana, buscando promover a justiça social.

Concorrência significa o ato ou efeito de concorrer, isto é, competitividade na área econômica e disputa por maior e melhor lugar no mercado. No lado oposto à livre concorrência estão os oligopólios e monopólios e, por isso, a livre concorrência pressupõe que as empresas concorram entre si de modo que não haja entre elas determinada supremacia mediante certas vantagens, sejam elas por meio de privilégios jurídicos, força econômica ou posse exclusiva de determinado recurso.

Quando se fala da leal concorrência fica mais fácil entender a partir da explicação de seu oposto, a concorrência desleal, a qual se dá a partir de práticas ilícitas para inserção, permanência ou expansão no mercado, prejudicando seus concorrentes.

Tanto na concorrência leal como na desleal, há intuito de tirar do concorrente total ou parcial fatia do mercado que havia conquistado. “A intencionalidade de causar dano a outro empresário é elemento presente tanto na concorrência lícita como na ilícita. Nos efeitos produzidos, a alteração nas opções dos consumidores, também identifica a concorrência leal e a desleal. São os meios empregados para a realização dessa finalidade que as distinguem. Há meios idôneos e inidôneos de ganhar consumidores, em detrimento dos concorrentes. Será, assim, pela análise dos recursos utilizados pelo empresário, que se poderá identificar a deslealdade competitiva”. (ULHÔA, 2006, p. 191)” Assim, será considerada concorrência desleal quando utilizados meios e práticas ilegais ou pautados na má fé, desonestidade ou em práticas fraudulentas.

A livre e leal concorrência, portanto, é a liberdade que é dada às empresas, competindo com as demais. Para tanto, é necessário que a empresa júnior observe estritamente os limites impostos pelo Estado, sejam eles a própria legalidade dos meios utilizados, bem como a boa fé, mantendo a lealdade empresarial.

II - exercer suas atividades segundo a legislação específica aplicável a sua área de atuação e segundo os acordos e as convenções da categoria profissional correspondente;

Para cada área de atuação profissional há respectivas profissões determinadas. As profissões regulamentadas e fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) possuem normas regulamentadoras e, de acordo com o inciso supracitado, essas normas podem se dar por meio de leis, decretos, portarias, resoluções, etc e precisam ser observadas durante o exercício das atividades.

Os acordos e convenções regulamentam também algumas profissões. As Convenções nada mais são, conforme o art. 611 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), do que um acordo de caráter normativo firmado entre dois ou mais sindicatos representativos da categoria profissional, estipulando as condições de trabalho e as relações individuais de trabalho no âmbito das respectivas representações. Os Acordos, por outro lado, são firmados entre o sindicato, empregados e a empresa e também estipulam as condições e relações de trabalho no âmbito das empresas acordantes.

Assim, as empresa juniores devem exercer as suas atividades sempre de acordo com as legislações, acordos e convenções coletivas que regulam a sua área profissional de atuação.

III - promover, com outras empresas juniores, o intercâmbio de informações de natureza comercial, profissional e técnica sobre estrutura e projetos;

Os empresários juniores deverão fomentar a cultura de compartilhar conhecimento, também conhecido como “*benchmarking*”, prática já adotada e que deverá cada vez mais se propagar no Movimento Empresa Júnior. A partilha de informações é essencial, e, por isso, o inciso III não limita o intercâmbio entre empresários juniores ao compartilhamento de meras informações comerciais, profissionais e de estrutura, mas também expande para o empresário júnior a obrigação de promover o compartilhamento de informações sobre projetos, de modo que seja promovido o fortalecimento e o desenvolvimento da Rede.

IV - cuidar para que não se faça publicidade ou propaganda comparativa, por qualquer meio de divulgação, que deprecie, desabone ou desacredite a concorrência;

O inciso IV versa sobre determinada restrição de marketing que as empresas juniores deverão observar, o que inclui a propaganda comparativa, publicidade que menciona ou faz alusão ao concorrente na propaganda, comparando produtos.

A literalidade do texto indica que este tipo de marketing deve ser evitado, atentando-se para a aplicação da publicidade ou propaganda comparativa de forma negativa, que venha gerar depreciação da concorrência.

V - integrar os novos membros por meio de política previamente definida, com períodos destinados à qualificação e à avaliação;

É comum, nas empresas juniores, que o ingresso do novo membro se dê a partir de um Processo Seletivo. Após aprovados os candidatos, é necessário que seja destinado um período de qualificação destes novos membros, o qual deverá ter uma política previamente estabelecida. Normalmente, esse período é denominado de Programa Trainee, podendo variar em cada empresa júnior.

Assim, fica determinado neste inciso que deverá haver uma política já definida por um determinado período, visando à qualificação e avaliação dos novos membros.

VI - captar clientela com base na qualidade dos serviços e na competitividade dos preços, vedado o aliciamento ou o desvio desleal de clientes da concorrência, bem como o pagamento de comissões e outras benesses a quem os promova.

Fica expressamente vedada neste inciso a prática de aliciamento ou desvio desleal de clientes da concorrência, bem como o pagamento de comissões e demais benesses. Para compreender o que foi disposto, é imprescindível esclarecer o que se tratam as práticas listadas acima.

O aliciamento vedado no inciso VI circunda em torno do sentido negativo da palavra, como instigar o interesse de alguém a partir de um objeto ilícito, suborno ou atrair pessoas para fins inadequados, fraudulentos ou ilícitos, como por exemplo o aliciamento de menores para trabalho ilegal.

No que tange ao desvio desleal de clientes, esta prática nada mais é do que uma forma de concorrência desleal, que também fica implicitamente desaprovada no inciso I deste artigo. O desvio de clientela é o ato dirigido à finalidade de fazer com que a clientela de uma empresa ou de qualquer outro negócio abandone-o, deixando de ser consumidora deste negócio. O desvio de clientes pode se consumir de várias formas, e a mais comum está prevista no art. 195, inciso III da Lei de Propriedade Intelectual (Lei 9.279/96) que tipifica como crime de concorrência desleal o desvio de clientes. No âmbito da Propriedade Intelectual, o desvio de clientes pode se dar a partir do registro malicioso e indevido de marca ou nome comercial alheio já existente, com claro objetivo de confundir o consumidor e obter vantagens pecuniárias a partir das respectivas marcas e nomes comerciais.

O pagamento de comissões e demais benesses, também vedado neste inciso, nada mais é do que uma recompensa a qual não poderá ser dada aos membros que promoverem a captação de clientes. Ou melhor, é vedada a concessão de comissões, benefícios ou ganhos a quem promover a captação de clientes.

Art. 9º O reconhecimento de empresa júnior por instituição de ensino superior dar-se-á conforme as normas internas dessa instituição e nos termos deste artigo.

§ 1º Competirá ao órgão colegiado da unidade de ensino da instituição de ensino superior a aprovação do plano acadêmico da empresa júnior, cuja elaboração deverá contar com a participação do professor orientador e dos estudantes envolvidos na iniciativa júnior.

O plano acadêmico é o documento pelo qual a EJ busca vincular-se à Instituição de Ensino Superior (IES) como projeto de extensão, obtendo aprovação e reconhecimento da Faculdade/Universidade a qual está inserida. O plano acadêmico apresenta, em um panorama geral, a EJ e suas peculiaridades. Alguns aspectos abordados são: histórico, área temática, objetivos, metas, metodologia de trabalho, resultados esperados, linha de atuação, cronograma de trabalho, entre outros.

O plano acadêmico deve se adequar às especificidades da EJ e às exigências impostas pela IES. Algumas instituições possuem Resoluções que estabelecem normas para o reconhecimento e funcionamento das EJs. Outras EJs, por sua vez, não apresentam essas Resoluções. Para que o plano acadêmico seja feito da melhor forma possível, é necessário que a EJ procure saber se a sua IES possui ou não normas internas que regulam as empresas juniores.

Aconselha-se que a elaboração do plano acadêmico aconteça após reunião entre representantes da EJ e a Pró-Reitoria de Extensão da IES (ou outro órgão responsável pela vinculação de atividades de extensão). De tal maneira, nessa reunião, serão estabelecidos os pontos que devem ser abordados no documento em questão de acordo com as peculiaridades da empresa júnior e da instituição de ensino.

Em geral, a vinculação da EJ à IES como projeto de extensão pode ser feito com o suporte do respectivo Núcleo ou Federação, haja vista que essas instâncias possuem os insumos e os direcionamentos adequados para executar tal processo da melhor maneira possível.

§ 2º O plano acadêmico indicará, entre outros, os seguintes aspectos educacionais e estruturais da empresa júnior e da instituição de ensino superior:

I - reconhecimento da carga horária dedicada pelo professor orientador;

Para que a empresa júnior seja reconhecida e regularizada perante a Instituição de Ensino Superior, é essencial a existência de um professor responsável pela orientação, supervisão e acompanhamento das atividades realizadas na EJ. Diante disso, a atuação do professor orientador deve respeitar a autonomia da EJ.

Esse docente deve ser indicado pela própria empresa, sendo necessária posterior liberação do docente pelo respectivo Departamento ou órgão semelhante. Ele deve, em regra, pertencer ao quadro de docentes da Instituição.

É importante que a vinculação do professor orientador esteja prevista no Estatuto da EJ. Além disso, a atuação desse profissional pode ser regulada no Regimento Interno da instituição. Caso o mandato do docente seja renovável, a vigência deve ser estabelecida no Estatuto ou no Regimento Interno.

As especificidades referentes ao professor orientador variam de acordo com a realidade de cada IES. Não há uma carga horária padrão para fins de integralização curricular do docente – esse número de horas é variável de acordo com a IES em questão. Ademais, algumas instituições de ensino permitem a orientação de mais de um professor ou permitem, além do professor orientador, outros profissionais que não sejam vinculados à Universidade/Faculdade, entre outras peculiaridades. Dessa forma, faz-se necessária a consulta às normas internas da IES que versam sobre empresas juniores. Caso a IES não possua normas internas que regulam sobre o presente tema, deve ser consultada a Pró-Reitoria de Extensão ou órgão similar.

II - suporte institucional, técnico e material necessário ao início das atividades da empresa júnior.

O suporte institucional se dá na forma de reconhecimento da empresa júnior como projeto de extensão da referida instituição. O suporte técnico acontece através da atribuição de carga horária ao professor orientador que acompanha a EJ. O suporte material é oriundo da concessão de local para sede, auxílio na obtenção de objetos que facilitam o trabalho da empresa.

§ 3º A instituição de ensino superior é autorizada a ceder espaço físico a título gratuito, dentro da própria instituição, que servirá de sede para as atividades de assessoria e consultoria geridas pelos estudantes empresários juniores.

Para que ocorra uma prestação de serviços de qualidade, a concessão de espaço físico é fundamental. A sede de uma empresa júnior viabiliza o armazenamento de documentos, livros e outros materiais, além de ser uma grande facilitadora para a execução de projetos e serviços. Uma sede em boas condições possibilita a manutenção do ambiente corporativo e possibilita que reuniões internas e encontros com clientes aconteçam em um espaço adequado. Além disso, para a obtenção do Selo Empresa Júnior, é necessária a comprovação de infraestrutura, através de fotos da própria sede da EJ. Logo, a sede também é primordial para que a empresa esteja de acordo com os parâmetros da Confederação.

§ 4º As atividades da empresa júnior serão inseridas no conteúdo acadêmico da instituição de ensino superior preferencialmente como atividade de extensão.

Em 1987, o Fórum Nacional de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras definiu o conceito de extensão como "processo educativo, cultural e científico que articula o ensino e a pesquisa de forma indissociável e viabiliza a relação transformadora entre a universidade e a sociedade". Dessa maneira, as empresas juniores se encaixam no que foi estabelecido como extensão universitária, já que prestam serviços e realizam projetos dentro da comunidade na qual estão inseridas e, por consequência, garantem o desenvolvimento acadêmico dos estudantes e capacitam seus membros para a atuação no mercado de trabalho. O reconhecimento da EJ como atividade de extensão da IES não é obrigatório, mas a lei recomenda preferência nesse sentido.

§ 5º Competirá ao órgão colegiado da instituição de ensino superior criar normas para disciplinar sua relação com a empresa júnior, assegurada a participação de representantes das empresas juniores na elaboração desse regramento.

A regularização do reconhecimento e funcionamento das empresas juniores perante às Instituições de Ensino Superior deve se dar, em geral, nos termos deste artigo. No entanto, a fim de promover uma regularização mais adequada às especificidades de cada IES, alguns aspectos devem se submeter às normas internas da própria Instituição. Dessa forma, os órgãos colegiados devem elaborar normas que versem sobre o tema.

Nos casos das EJs cujas Instituições de Ensino Superior ainda não possuem normas internas sobre o tema, deve-se entrar em contato com a Pró-Reitoria de Extensão ou órgão similar a fim de buscar a regularização da empresa júnior.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Diante de todas as explicações que foram trazidas, a ADV Junior Consultoria Jurídica espera poder ter tornado a Lei mais próxima do Movimento Empresa Júnior. Faz-se notável ressaltar, aqui, a importância do suporte jurídico que, além de ser fundamental para a abertura de uma empresa, contribui para a manutenção da mesma, evitando litígios e impasses que podem proporcionar problemas judiciais, os quais causariam sérias dificuldades ao funcionamento e regularização formal da empresa.

A ADV Junior possui e reconhece sua responsabilidade jurídica pelo Movimento Empresa Júnior e, por isso, busca sempre realizar ações que tratem a respeito desta área, impulsionando o Movimento em busca da construção de EJs mais sólidas juridicamente. Sabemos que juntos somos mais fortes e, dessa forma, esperamos que a presente cartilha tenha contribuído ao desenvolvimento da Rede, construindo um ambiente colaborativo de compartilhamento e suporte entre as EJs do Movimento Empresa Júnior.

Redação:

Alana Souza
Bruna Couto
Camila Xavier
Claudio Dantas
Gabriela Sepúlveda
Henrique Piton
Maria Lemos
Ully Costa
Vitória Kisasi
Yasmim Passos

Suporte:

Antonio Fragoso
Bruno Moitinho
Lucas Barrios
Maria Cardoso

Diretoria Executiva:

Daniel Ribeiro
Presidente
Carolina Meireles
Vice-Presidente
Rafael Romero
*Diretor Administrativo-
Financeiro*
Nathália Farias
Diretora de Projetos
José Manuel Martinez
*Diretor de Gestão de
Pessoas*
Jéssica Tavares
Diretora de Marketing

Contato:

Site: www.advjunior.com
E-mail: presidencia@advjunior.com
Facebook: ADV Junior Consultoria Jurídica
Instagram: @advjunior_



