



Empresa Júnior e o desenvolvimento de habilidades e competências na prática jurídica: O caso Colucci Consultoria Jurídica Jr.

Junior Enterprise and the development of skills on legal practice: The case of Colucci Consultoria Jurídica Jr.

João Paulo Corradi Ferreira¹

Tháís Victoretti²

Túlio Souza Zancanelo³

Resumo:

O presente artigo tem como objetivo apresentar o desenvolvimento de habilidades e competências a partir da experiência proporcionada ao aluno de graduação na empresa júnior jurídica. Partindo da crítica ao ensino jurídico tradicional e da insatisfação dos alunos graduandos com o modelo vigente, faremos uma breve apresentação do Movimento Empresa Júnior, suas instâncias de representação e normas pertinentes. Demonstraremos como a proposta interdisciplinar do MEJ, a estrutura e as áreas de atuação da Colucci Consultoria Jurídica Jr. proporcionam aos seus membros o desenvolvimento de habilidades e competências técnicas e não técnicas indispensáveis para a formação de um operador do Direito.

Palavras-chave: Ensino Jurídico. Empresa Júnior. Inovação. Habilidades e Competências Profissionais.

Abstract:

In this paper, we aim to present the development of professional skills within a Junior Enterprise experience. First we will present the students dissatisfaction and criticism towards the traditional legal education model, than we will do a briefly explanation about the Junior Enterprise movement, its instances of representation and laws. Finally, we will demonstrate how the Junior Enterprise movement interdisciplinary proposal together with Colucci Consultoria Jurídica Jr. structure and legal services provide the development of professional skills needed to a law student.

Keywords: Legal education. Junior Enterprise. Innovation. Professional Skills.

Recebido em: 31 de outubro de 2014

Aceito em: 6 de fevereiro de 2015

¹Graduando em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora

² Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora

³ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora

1- Introdução

O ensino jurídico é alvo de muitas críticas na realidade atual. O curso, especialmente na graduação, por vezes dogmático e tecnicista, é constantemente alvo de críticas dos próprios alunos que se sentem insatisfeitos com a formação ofertada pelas bancas universitárias. Há uma preocupação com o futuro e um sentimento de não estar preparado para atuar. Isso se torna ainda mais latente na prática jurídica.

Contudo, é preciso fazer uma digressão histórica para compreender o atual estado do ensino jurídico no Brasil. Antônio Alberto Machado¹, em sua obra "Ensino jurídico e mudança social", nos diz:

As escolas de Direito, lembra Sérgio Adorno, foram realmente criadas para atender às necessidades da burocracia de um Estado Nacional em emergência. Por essa razão é que o ensino jurídico, no seu início, privilegiou a formação política, em lugar de uma formação exclusivamente jurídica [...] Até hoje, o ensino jurídico [...] desfrutando ainda daquela antiga dignidade de ensino com importante componente ético-político [...] que proporciona ao bacharel a perspectiva de carreiras atraentes e a possibilidade de assumir postos relevantes na burocracia estatal [...] trata-se de campo do saber e do ensino universitário que, em boa medida, ainda segue mantendo aquela velha antiga aura de autoridade e de vinculação ao poder que lhe conferia o culto ao Direito Romano e Canônico. (MACHADO, 2009, p. 85-86)

Considerando a célebre frase de Machado de Assis, - Brasil, o país de bacharéis -, tem-se uma forte crítica ao modelo padrão de indivíduos com ensino superior na então época, podendo até ser de digna comparação aos dias atuais.

O Direito era, sem dúvida, a porta de acesso à elite local. Assim, como se observa nos discursos e aconselhamentos de Bento Cubas, pai de Brás, nas intenções de Natividade, para um de seus filhos; e, em "Teoria do Medalhão", nos dizeres e indicações de um pai a seu jovem filho bacharel:

(...) a predestinação à vida pública e o Direito entrelaçam-se como etapa estratégica nessa inserção, já que o principal projeto da elite brasileira era a vida pública, carreira vinculada principalmente ao Direito, curso forjado para melhor preparar o futuro deputado ou senador. (ARAÚJO, 2008, p. 61)

Do Brasil Império, passando pela República Velha, até os dias de hoje, as críticas ao ensino jurídico persistem. Atualmente há um grande número de Faculdades de Direito no Brasil. Esse crescimento se deu, principalmente, durante a década de

1990. Entre 1996 e 2014 o aumento foi de 700%. Se em 1996 havia 160 faculdades de direito, hoje há 1.284⁴. Com expansão de tamanha magnitude:

[...] não há prova mais evidente da alta lucratividade desses cursos que atraíram os investimentos do setor privado da educação com uma voracidade nunca antes imaginada, o que tornou quase impossível o exercício de um controle efetivo sobre a qualidade dos cursos de direito. (MACHADO, 2009, p. 96-97)

O diminuto índice de aprovação do XIV Exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) também serve como parâmetro para atestar a má-qualidade do ensino jurídico no Brasil. Dos 110.820 inscritos nesta edição, somados aos 17.185 candidatos inscritos para a repescagem, apenas 27.835 lograram aprovação nesta edição do exame, o que representa 25,11% do total de candidatos inscritos.⁵

Nas bancas universitárias, deve-se ressaltar ainda que a prática jurídica encontrada na maior parte das Faculdades de Direito do Brasil atua em poucas e restritas áreas. Mais grave, muitas das Faculdades nem possuem Laboratórios ou Núcleos de Prática, e as poucas e restritas áreas referidas, na maior parte das vezes, ocorrem na seara do Direito de Família e Sucessório, via ações de pensão alimentícia e usucapião. A prática fica inteiramente a cargo do aluno, que se aventura em estágios em escritórios de advocacia e órgãos públicos, onde encontra toda a gestão pronta e somente passa a elaborar as peças jurídicas requisitadas.

Deve-se pontuar que as experiências proporcionadas por um Núcleo de Prática, um estágio em um escritório de advocacia ou em um órgão público são enriquecedoras e dignas de atenção por parte do aluno ao longo de sua graduação. Contudo, não proporcionam autonomia e não desenvolvem habilidades e competências outras, *verbi gratia*, conhecimentos de gestão e empreendedorismo, necessários a formação de um advogado completo.

Este trabalho, portanto, justifica-se pela necessidade de busca de alternativas ao ensino tradicional, mais especificamente à prática jurídica, para o desenvolvimento de habilidades e competências ao aluno graduando em Direito. Nesse sentido, apresentam-se as empresas juniores como soluções inovadoras à problemática levantada, uma vez que, nestas associações, os graduandos em Direito conseguem desenvolver habilidades e competências técnicas e não técnicas a partir do desenvolvimento de projetos.

⁴ Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-out-23/cursos-direito-aumentam-700-18-qualidade-cai-oab>>. Acesso em 23 de outubro de 2014.

⁵ Disponível em: <<http://blog.portalexamedeordem.com.br/blog/2014/10/xiv-exame-de-ordem-aprovou-2511-dos-candidatos-inscritos/>>. Acesso em 21 de outubro de 2014.

2- Movimento Empresa Júnior (MEJ)

A história do Movimento Empresa Júnior (MEJ) inicia-se em Paris (França), no ano de 1967, na *Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* (ESSEC).

Diante do quadro de insatisfação com o ensino, que ainda possuía um viés muito teórico, os estudantes da graduação propuseram um modelo no qual se associariam para prestar serviços ao mercado e, com isso, por em prática o conhecimento teórico adquirido na faculdade

A proposta encontrou receptividade no meio acadêmico e, em 1986, já existiam mais de cem associações com tal característica na Europa. Em 1990 foi criada a Confederação Europeia de Empresas Juniores (JADE) (BRASIL JÚNIOR, 2012).

Tal iniciativa chegou ao Brasil no final dos anos 1980. Por intermédio da Câmara de Comércio França-Brasil, foi colocado um anúncio no jornal convocando jovens estudantes brasileiros a fundarem empresas juniores. Assim, três cursos atenderam ao pedido: o curso de Administração da Fundação Getúlio Vargas, conhecida pelo nome Júnior GV, o da FAAP – Fundação Álvaro Armando Penteado e o da Escola Politécnica da USP, todas as três empresas concebidas no ano de 1988 (OLIVEIRA).

Hoje são 14 federações representando 13 Estados brasileiros mais o Distrito Federal, mais de 200 empresas juniores e milhares de empresários juniores, condição que proporciona ao MEJ brasileiro o título de maior em âmbito mundial.

Em Minas Gerais, a representação das empresas juniores é feita pela Federação Mineira de Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais (FEJEMG). Fundada em 1995, é hoje conhecida como a maior federação do mundo, e possui atualmente 49 empresas juniores federadas em todo o estado.

Nacionalmente, a representação das empresas juniores é feita pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores. A Brasil Júnior, como é conhecida, foi fundada em 2003 durante o XI Encontro Nacional de Empresas Juniores (ENEJ), em Salvador, no Estado da Bahia. Sua criação intentou a garantia da correta gestão de todas as instâncias do MEJ (Brasil Júnior, Federações Estaduais e Empresas Juniores) e a geração de resultados que desenvolvem seus membros, empresas e instituições de ensino. Hoje é a maior confederação nacional de empresas juniores do mundo. Segundo a Brasil Júnior:

Formalmente, Empresa Júnior é uma associação civil, ou seja, com um objetivo comum e bem definido. Estruturalmente, é um grupo formado e

gerido única e exclusivamente por alunos de graduação. Esta associação, para que seja configurada numa EJ, tem que ser declaradamente sem fins econômicos. A receita oriunda dos projetos deve ser reinvestida na própria EJ e não pode ser distribuída entre seus membros [...] Informalmente, costumamos definir a EJ como um grande laboratório prático do conhecimento técnico e em gestão empresarial. Diferentemente dos estágios convencionais, aqui você tem um alto grau de liberdade de se pensar em todos os processos da EJ. É local onde as soluções mais criativas são implementadas com certa facilidade, não encontrando burocracias (BRASIL JÚNIOR, 2012).

Podemos então dizer que uma empresa júnior é uma associação sem fins lucrativos e com fins educacionais composta exclusivamente por alunos graduandos do ensino superior, que objetiva proporcionar aos membros a vivência e aquisição de habilidades necessárias ao mundo corporativo.

Destaca-se ainda o grande impacto social que tais empresas juniores exercem na comunidade onde estão inseridas. Seus clientes habituais são micro e pequenos empresários que, além de não possuírem conhecimento e pessoal para realização da maioria das atividades gerenciais, não conseguiriam pagar por um serviço sênior de consultoria e/ou assessoria.

Pode-se então, concluir que as empresas juniores são uma excelente ferramenta para qualificação e profissionalização dos pequenos empresários, apresentando como iniciativa inovadora no mercado, por meio da atuação de graduandos que impactam diretamente no progresso nacional.

3- Normas Jurídicas pertinentes às Empresas Juniores

No ordenamento jurídico brasileiro, as associações sem fins lucrativos acompanham o disposto nos artigos 53 a 61 do Código Civil de 2002. As disposições gerais dessa associação estão previstas nos artigos 40 a 52 do mesmo código supracitado.

Importante se faz frisar a empresa júnior como possibilidade de otimização do artigo 207 da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe acerca de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Também é, enquanto inovação pedagógica, uma proposta para o desenvolvimento do ensino jurídico do país. A empresa júnior, dado o seu caráter pedagógico e de prestação de serviços a micro e pequenos empresários, como já destacado, se apresenta nesse sentido como uma atividade marcadamente extensionista.

O vínculo existente entre a empresa júnior e os seus membros é o de voluntariado. Este instituto legal está previsto na Lei Federal n. 9.608/98. Portanto, não há qualquer tipo de remuneração aos membros das empresas juniores ou relação empregatícia. A dedicação do tempo à empresa júnior não gera remuneração pecuniária, mas enriquece profissional e pessoalmente o graduando em Direito. Tal atividade já é vista como um dos principais diferenciais nos processos seletivos de grandes empresas, a exemplo das seleções de *trainees* voltadas exclusivamente para empresários juniores.

Ainda nessa linha de raciocínio, válida se faz a análise de Leandro Vieira acerca da opção em massa dos estudantes por concursos públicos após a graduação. Segundo ele, “os gênios americanos criam empresas fantásticas que mudam os rumos da humanidade. Os gênios brasileiros passam em concursos públicos” (VIEIRA, 2011). Esta crítica gira em torno do descrédito que o graduado tem com relação ao setor privado, despendendo anos de sua vida à tentativa de aprovação em algum concurso do setor público.

É fato incontroverso que a maioria dos graduandos em Direito iniciam a faculdade aspirando um cargo público. E muitas vezes, seja por desconhecimento ou por preconceito, não conhecem o vasto leque de atuação profissional que o direito pode proporcionar na iniciativa privada.

O resultado disso é a desproporção na quantidade de vagas ofertadas para a quantidade de pessoas que prestam os concursos. Este desinteresse pelo setor privado deve-se à instabilidade econômica e escassez de empregos oferecida por este setor. Na visão do autor, o setor privado necessita de investimentos dos jovens graduados para que as habilidades e competências destes não se percam em maçantes tentativas de aprovação na seara pública.

Visando dar maior base normativa e segurança jurídica às empresas juniores, a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, propôs, por meio do Senador José Agripino Maia, o Projeto de Lei (PL) n. 437 de 2012. Tal projeto de lei busca disciplinar a criação e organização das associações denominadas empresas juniores. O projeto foi aprovado em 29 de outubro de 2014 por unanimidade na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania e seguiu para a Comissão de Educação da Câmara dos Deputados.

O PL n. 437 positiva em seu texto o conceito de empresa júnior citado aqui anteriormente, que é a diretriz feita pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores, por isso a importância de um diploma legal específico que apresente formalmente as

Empresas Juniores ao Ordenamento Jurídico Brasileiro e também para que os demais órgãos competentes possam se manifestar, *verbi gratia*, federações estaduais e órgãos de classe.

4- O caso Colucci Consultoria Jurídica Jr. (ColucciC.J.Jr.)

Em face do que já foi apresentado e do problema do ensino do Direito, que hoje se encontra muito dogmatizado, surge a proposta inovadora da Colucci Consultoria Jurídica Jr., empresa júnior de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora.

A Colucci Consultoria Jurídica Jr. foi fundada por um grupo de alunos graduandos da Faculdade de Direito da UFJF em 6 de setembro de 2013 e carrega, orgulhosamente, o sobrenome do maior benemérito da história da Faculdade de Direito da UFJF, o Dr. Benjamin Colucci.

Essa iniciativa dos graduandos surgiu da insatisfação com o ensino prático ofertado pela faculdade. Embora a Faculdade de Direito da UFJF goze de um grande prestígio na graduação em todo o cenário nacional, tendo em vista o ótimo desempenho nos exames da Ordem dos Advogados do Brasil e o reconhecimento da qualidade de seus egressos, esses alunos vislumbravam uma possibilidade de ofertar aos demais graduandos uma experiência prática para além da que existia na faculdade.

Essa experiência prática é embasada na consultoria e assessoria jurídica em direito empresarial, civil, trabalhista e tributário, previstos estatutariamente como objetos sociais da Colucci Consultoria Jurídica Jr. Seus clientes são outras empresas juniores, micro e pequenos empresários.

É sabido que consultoria é uma atividade privativa do advogado, contudo excepciona-se aos graduandos que estejam nos dois últimos anos do curso. Assim, em respeito ao Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil (Lei n.8.906/94), apenas os alunos do sétimo período em diante atuam na área de projetos da Colucci, sempre orientados por professores inscritos na OAB. É válido ressaltar que a Colucci é a primeira empresa júnior de Minas Gerais a ser reconhecida pela OAB-MG, tendo recebido a aprovação desta em 4 de fevereiro de 2014⁶.

⁶ Disponível em: <<http://www.juizdefora-oabmg.org.br/index.php/noticias/1737/OAB-Subseo-Juiz-de-Fora-apoia-empresa-jnior-da-Faculdade-de-Direito-da-UFJF>>. Acesso em 29 de outubro de 2014.

Não é permitido às empresas juniores de Direito atuarem no contencioso, por isso os serviços de consultoria e assessoria jurídica são exercidos sob uma ótica preventiva. Dessa forma, são avaliados os riscos envolvidos em todos os serviços para a elaboração de um projeto que leve segurança jurídica ao cliente, minimizando as chances de litígios.

As empresas juniores diferenciam-se ainda dos núcleos de prática jurídica, escritórios de advocacia e outras iniciativas discentes. O traço distintivo marcante, além da atuação restrita ao direito preventivo, é a autonomia. Toda a gestão, como já destacado, é feita pelos próprios membros.

A Colucci Consultoria Jurídica Jr. organiza-se, conforme seu estatuto, em seis diretorias, na assembleia e no conselho consultivo. São as diretorias de presidência, administrativo-financeira, projetos, gestão de pessoas, relações públicas e qualidade.

4.1 – O desenvolvimento de habilidades técnicas

No que tange ao desenvolvimento de habilidades técnicas, a Colucci as desenvolve em seus membros por meio da prospecção das searas empresarial, cível, trabalhista e tributária, todas ministradas no âmbito acadêmico, comunicando-se com a prestação dos serviços de seu portfólio. Neste está prevista a elaboração e revisão de estatutos e regimentos internos; elaboração, revisão e acompanhamento de contratos; palestras para esclarecimento de questões jurídicas quanto às melhores práticas de governança corporativa; identificação e monitoramento de riscos jurídicos na realização de projetos; elaboração e revisão de contratos sociais e demais normas internas; consultoria para criação de micro e pequenas empresas; e consultoria trabalhista.

Dentre os serviços ofertados para empresas juniores destaca-se a elaboração, revisão e alteração de Estatutos e Regimentos.

Para que toda empresa júnior se constitua legalmente é preciso que seja elaborado um estatuto e um regimento interno. O estatuto é o diploma normativo que rege sua constituição, seu funcionamento, suas obrigações. A lei estabelece uma série de requisitos sob pena de nulidade. Dessa forma, a Colucci atua na elaboração, revisão e alteração e também na orientação para registro dos atos societários do Estatuto e Regimento Interno. Nesse sentido o membro da Colucci exercita seus conhecimentos sobre pessoa jurídica, associações e técnica legislativa.

Já na elaboração, revisão e acompanhamento de contratos busca-se mapear todos os riscos intrínsecos ao contrato em questão, proporcionando segurança jurídica e prevenindo litígios. Além disso, o aluno desenvolve habilidade em consultoria nos casos de quebra contratual e responsabilidade civil.

Também são ofertadas palestras sobre as melhores práticas e esclarecimento de dúvidas quanto à governança corporativa, qual seja, um conjunto de boas práticas para o exercício de uma atividade empresarial segura.

Realiza-se ainda identificação e monitoramento de riscos jurídicos para realização de projetos, nos quais o aluno emite pareceres orientando quanto às oportunidades e ameaças visando o melhoramento do desempenho da empresa.

Para as micro e pequenas empresas, permanecem os dois últimos serviços supracitados – oferta de palestras e identificação e monitoramento de risco jurídicos para elaboração de projetos - além de consultoria no que condiz à sua criação e é ofertada a elaboração e revisão de contratos sociais e demais normas internas. O associado, dessa forma, desenvolve habilidades por meio da adequação do contrato às normas vigentes com vistas à proteção do patrimônio do cliente, no intuito de que este jamais se confunda ao da empresa.

Por fim, é também realizada a consultoria trabalhista, na qual o aluno aperfeiçoa suas habilidades de direito do trabalho, quanto à admissão e dispensa de empregados – contrato trabalhista -, rotina trabalhista, terceirização, benefícios previdenciários, contribuições sindicais e cumprimento de convenções coletivas.

O desenvolvimento de habilidades técnicas não se restringe a áreas jurídicas. Uma das características marcantes das empresas juniores é a interdisciplinaridade. Como exemplo pode-se citar a elaboração do Planejamento Estratégico da Colucci em parceria com uma empresa júnior da UFJF.

O Planejamento Estratégico é uma ferramenta de gestão de muita relevância para traçar os objetivos e como a empresa irá cumpri-los.

Durante seis meses, a equipe que compunha o projeto e os demais membros da Colucci discutiu intensamente, dentre outros assuntos, quais seriam as diretrizes estratégicas mais apropriadas a empresa júnior.

Como resultado pode-se apresentar a Missão, Visão e Valores adotados pela Colucci.

A Missão é desenvolver juristas empreendedores capazes de prestar consultoria jurídica personalizada à micro e pequenas empresas a fim de evitar litígios e prevenir conflitos.

Já a Visão é ser conhecida em Juiz de Fora pela excelência em consultoria jurídica personalizada até 2017.

E os Valores são: Responsabilidade Social, Sinergia, Profissionalismo, Espírito Empreendedor, Paixão em ser Colucci e Probidade.

Com Responsabilidade Social quer-se dizer que os projetos realizados pela Colucci visam à geração de valor e impacto na comunidade na qual ela se insere. Sinergia significa acreditar que a união de todas as forças gera mais resultados que somadas individualmente. Profissionalismo é prezar pelo conhecimento técnica e pela postura ética para a prestação de um serviço de excelência.

Já o Espírito Empreendedor, para a Colucci, é dizer que a motivação define-se como a capacidade de identificar oportunidades e buscar soluções que gerem valor a todas as partes interessadas. Na Paixão em ser Colucci, os membros dizem que se orgulham de ser parte da instituição, demonstrando comprometimento com os objetivos e finalidade da Colucci. E com Probidade quer-se dizer que a empresa preza pela integridade e honestidade.

4.2 – O desenvolvimento de habilidades não técnicas (*soft skills*)

Passando-se à análise do desenvolvimento de habilidades não técnicas, a Colucci propicia, através de práticas não inclusas na grade curricular da Faculdade de Direito, a capacidade de organização e método, trabalho em equipe, liderança, empreendedorismo, *networking*, gestão de pessoas e empresas, apresentação pessoal e oratória. Essas habilidades e competências não técnicas, também chamadas *soft skills*, são cruciais para o perfil de profissional desejado na atualidade.

Não obstante ao uso de métodos e formas mais clássicos do curso de Direito, as habilidades acima expostas são de suma importância para o operador de direito.

A capacidade de organização e método, também entendida como capacidade gerencial, diz respeito à capacidade do profissional saber se organizar e gerir as ferramentas adequadas a uma boa consecução da tarefa ou projeto que lhe é entregue. O trabalho em equipe, característica cada vez mais valorizada no perfil profissional,

significa uma boa capacidade de relacionamento interpessoal e convergência de forças e interesses para a execução de algo.

A liderança, fundamental para a motivação de uma equipe, destaca a importância do profissional saber conduzir uma equipe.

O *networking* é a capacidade que o profissional tem de construir uma boa rede de contatos e interlocução profissional. Isso é importante não só para a consecução dos objetivos da empresa júnior, mas também pode desaguar em parcerias, sociedades e novos negócios que podem ser firmados entre os egressos, antigos empresários juniores.

A gestão de pessoas apresenta-se como ferramenta indispensável a todos os departamentos de recursos humanos. Da seleção, passando pelo acompanhamento e motivação, até o desligamento do colaborador.

Ressalte-se ainda que a apresentação pessoal, aliada a uma boa oratória, é um grande diferencial para o profissional contemporâneo. Para se expressar diante dos outros, o graduando (e futuro operador do Direito) precisa dominar sua oratória, apresentando de forma clara suas ideias e sugestões. Assim sendo, o aluno também é capaz de explorar seu lado criativo, não sendo mero instrumento de propagação de ideias. Como exemplo pode-se citar as reuniões de diretoria, que simulam o meio corporativo, no qual o aluno, futuro profissional, será cobrado e deverá apresentar, diante de outros membros da companhia, o trabalho desenvolvido.

Aplicando-se essas habilidades à realidade da Colucci, pode-se citar como mais um exemplo o atendimento ao cliente feito pelos membros da diretoria de projetos. Este atendimento possibilita a prática da oratória e apresentação pessoal, visto que se necessita de uma boa capacidade de apresentação e de comunicação para entender e propor uma solução ao problema apresentado pelo cliente.

O membro irá lidar também com o gerenciamento de projetos, haja vista a necessidade de utilizar as ferramentas adequadas, como o cronograma, para um bom andamento do projeto. Neste caso o aluno tem a oportunidade de vivenciar o direito prático e aprender a lidar com o próximo, sendo capaz de perceber suas necessidades e atendê-las da melhor forma possível.

Para atender à necessidade do cliente é necessário todo um estudo sobre o assunto demandado. Por isso os membros do projeto fazem um trabalho de pesquisa acerca da legislação, doutrina e jurisprudência. Posteriormente, esse estudo é utilizado para embasar o verdadeiro trabalho requisitado.

Dada a necessidade de contínua melhoria e aperfeiçoamento dos membros da Colucci, as capacitações são uma constante na rotina da empresa júnior. Portanto, os próprios membros, pós-juniores – membros egressos da Colucci - e demais profissionais ministram palestras e treinamentos conforme as demandas apresentadas.

Tal aperfeiçoamento contínuo é fundamental para o desenvolvimento profissional do membro da empresa júnior e proporciona a eles um contato constante com profissionais renomados e experientes. Deve-se destacar ainda, que a maior parte dos eventos de capacitações como palestras e minicursos são abertos a todos os alunos da Faculdade de Direito da UFJF, o que demonstra a preocupação da Colucci com os demais alunos não voluntários.

Como já dito anteriormente, a interdisciplinaridade é outro fato marcante da empresa júnior. Ela resulta do contato da empresa júnior com outras instituições – dentre elas outras empresas juniores, órgãos de classe e terceiro setor -, que proporcionam aos membros da Colucci um maior conhecimento em diferentes áreas.

Em virtude da maior parte das empresas juniores serem concentradas em somente um curso superior, e de isso não ser o suficiente para sua própria gestão e desenvolvimento das atividades, elas necessitam de buscar conhecimento por fontes externas, quais sejam as outras empresas juniores. Essa interação, chamada de *benchmarking*, é o que proporciona um crescimento constante da rede e fortalece a interdependência entre elas.

5- Conclusão

Por todo o exposto, entende-se que é necessária uma reavaliação na maneira de ensinar e pensar a prática jurídica. O dogmatismo do ensino que ainda insiste em ser praticado é distante da realidade social, uma vez que não vai a campo, não sendo capaz de acompanhar a dinamicidade necessária à formação do advogado contemporâneo.

O curso de Direito deve prover uma instrução humanista, capaz de proporcionar ao futuro profissional a compreensão das transformações céleres da sociedade moderna. Contudo, o parâmetro de um profissional técnico não deve ser abandonado, mas sim aprimorado, com o intuito de amplificar o senso crítico dos graduandos e formar especialistas gradativamente mais empenhados a modificar o meio em que se inserem.

O bacharelismo compreendido como apenas como a formação de letrados para manter um dogma já concentrado deve ser removido do entendimento do ensino jurídico.

Ainda nesse sentido, o direito positivado não deve ser encarado como uma ciência autoaplicável alheia a qualquer modificação, mas sim estar interconectado como um todo, com a finalidade de preencher as lacunas da sociedade, não obstante o acesso à justiça social.

Por suposto, insere-se a importância da reformatação do ensino jurídico no Brasil, com a proposta de que o jovem operador do direito não seja apenas um reproduzidor de normas e conceitos, mas um agente capaz de vivenciar, identificar, compreender e buscar soluções para os conflitos da realidade que o cerca.

Como tentativa concreta e ousada de contribuir para a formação prática do graduando em Direito, surge a Colucci Consultoria Jurídica Jr. Ao trazer experiências que desenvolvem habilidades técnicas jurídicas e não técnicas, a Colucci mostra-se como uma alternativa viável para a construção de um profissional mais dinâmico e interdisciplinar, capaz de interagir e compreender os reflexos das mudanças sociais de seu tempo.

Não obstante, reafirma o compromisso Constitucional da Extensão Universitária e, como inovação social, ao prestar consultoria e assessoria jurídica a micro e pequenos empresários, contribui para a qualificação da atividade empresarial o que é, em última instância, contribuir para o desenvolvimento socioeconômico do Brasil.

É este perfil de profissional diferenciado o almejado para impactar, transformando as empresas e a sociedade. E é este o compromisso que a Colucci Consultoria Jurídica Jr. firma com todos os graduandos em Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora e que está presente em sua Missão: desenvolver juristas empreendedores capazes de prestar consultoria jurídica personalizada à micro e pequenas empresas a fim de evitar litígios e prevenir conflitos.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Laíse Helena Barbosa. *O Medalhão do Século XIX: o bacharelismo em Machado de Assis.* (Monografia, CESUPA, Belém-PA, 2008).

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, 1988.

_____. *Lei n° 9.608*, de 18 de fevereiro de 1998.

_____. Planalto. *Código Civil* (2002). Lei 10.406, de 10 de janeiro 2002.

_____. *Projeto de Lei n° 437/2012*.

BRASIL JÚNIOR. *Confederação Brasileira das Empresas Juniores*. Disponível em: <http://www.brasiljr.org.br>. Acesso em 12 de outubro de 2014. Acesso em: 6 de fevereiro de 2015

_____. *DNA Júnior*. Disponível em: <http://www.brasiljr.org.br>. Acesso em 12 de outubro de 2014.

BROWN, Louis M. *Manual of Preventive Law*. Prentice-Hall. New York, 1950.

DIDIER JR., Fred; MARQUES, Alessandro. *Empresa Júnior: Aspectos Jurídicos, Políticos e Sociais*. Jus Podivm. Salvador, 2012.

FEJEMG. *Federação das Empresas Juniores de Minas Gerais*. Disponível em: <http://www.fejemg.org.br>. Acesso em 15 de outubro de 2014.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação*. - 6 ed. - 2. Reimp. - São Paulo: Atlas, 2010.

LAMY, Marcelo. *Metodologia da pesquisa jurídica: técnicas de investigação, argumentação e redação*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MACHADO, Antônio Alberto. *Ensino jurídico e mudança social*. 2ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MORAIS, Roberto Souza de. *O profissional do futuro: uma visão empreendedora*. Barueri: Manole, 2013.

OLIVEIRA, Edson Marques. *Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias para a formação do profissional*.

POLITO, Reinaldo. *Oratória para advogados e estudantes de Direito*. São Paulo: Saraiva, 2008.

VENANCIO FILHO, Alberto. *Das Arcadas ao Bacharelismo: 150 anos de ensino jurídico no Brasil*. 2ed. São Paulo: Perspectiva, 1982.

WOLKMER, Antônio Carlos (org.). *Fundamentos de história do Direito*. 3ed. 2 tir. rev. e ampl. - Belo Horizonte: Del Rey, 2006.