

### **3. Empresa Júnior**

#### **3.1. Empresa Júnior: um breve histórico**

De acordo com a Confederação Europeia de Empresas Juniores - JADE, Empresa Júnior (EJ) é uma organização social civil sem fins lucrativos, formada e gerida exclusivamente por alunos de graduação, que presta serviços para empresas, instituições e sociedade, sob a orientação de professores e profissionais com objetivo de consolidar e reforçar o aprendizado de seus membros. São semelhantes a empresas reais, contando com os princípios de governança corporativa, como conselho gestor e diretoria, e regulamentação própria (JADE, 2013).

Vinculadas a uma instituição de ensino superior, Empresas Juniores (EJs) visam permitir aos estudantes a oportunidade de ter uma experiência profissional, criando e gerenciando pequenas ou médias empresas sem fins lucrativos, desenvolver competências empreendedoras necessárias às economias e sociedades modernas e proporcionar aos alunos uma experiência de aprendizado na prática (*“learning by doing”*).

Assim, enquanto ainda estão se graduando, estudantes têm a possibilidade de, como empresários juniores, conectar o conhecimento acadêmico e o mundo empresarial, adicionando experiência prática às suas capacidades teóricas e fornecendo às empresas o estado-da-arte do conhecimento presente nas universidades (JADE, 2013).

A ideia de Empresa Júnior teve início na França, em 1967, na *L'Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales* – ESSEC. Inicialmente, o objetivo mais específico era a realização de pesquisas de mercado para empresas por estudantes universitários, gerando, por um lado, um serviço ágil e acessível

financeiramente e, por outro, a possibilidade de colocar em prática suas habilidades e competências e, assim, criar um ambiente de qualificação da prática profissional dos jovens universitários, embora, nesse começo, ainda não houvesse o apoio de professores e da instituição de ensino (JADE, 2013).

O Movimento de Empresa Júnior se difundiu rapidamente e dois anos depois, em 1969, por iniciativa da Júnior ESSEC, foi criada na França a primeira Confederação Nacional das Empresas Juniores – CNJE (JUNIOR ESSEC, 2013).

Na década de 80, o modelo francês consolidou-se e começou a se difundir internacionalmente, sendo levado para Suíça, Bélgica, Espanha, EUA e Brasil. As ideias e os conceitos fundamentais do movimento foram trazidos para o Brasil, em 1987, pela Câmara de Comércio e Indústria Franco-Brasileira. Em 1988, foi criada em São Paulo, por alunos de graduação da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EAESP-FGV), a primeira Empresa Júnior do Brasil e da América Latina (EJFGV, 2013).

Em 1995, um grupo de estudantes do curso de Engenharia de Produção da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - PUC-Rio se mobilizou para formar a primeira Empresa Júnior multidisciplinar do Brasil, a Projeta Júnior, hoje denominada Empresa Júnior PUC-Rio (EJ PUC- Rio) (VABO JR, 2013).

Em 2003, formou-se a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, a Brasil Júnior (BJ), órgão nacional do Movimento Empresa Júnior (MEJ), que trabalha para fomentar, integrar e dar suporte às Empresas Juniores em todo o Brasil. Sua atuação ocorre pela definição conjunta de planos e diretrizes, com o objetivo de tornar o MEJ um movimento reconhecido por toda a sociedade por contribuir para o desenvolvimento do país por meio da formação de profissionais diferenciados (BRASIL JÚNIOR, 2013).

De acordo com a Brasil Júnior, Empresa Júnior constitui-se uma associação civil, sem fins econômicos, formada e gerida exclusivamente por alunos de graduação de instituições de ensino superior, que presta serviços e desenvolve projetos para empresas, entidades e sociedade em geral, nas suas áreas

de atuação, sob a orientação de professores e profissionais especializados (BRASIL JÚNIOR, 2013).

Atualmente, as Empresas Juniores estão presentes em todos os continentes, formando uma ampla rede de empreendedorismo estudantil no mundo. No Brasil, segundo dados da Brasil Júnior, existem cerca de 1,2 mil EJs espalhadas pelo país, com mais de 27 mil universitários envolvidos, realizando mais de 2 mil projetos por ano. (BRASIL JÚNIOR, 2011)

A relevância do MEJ tem sido reconhecida no País e um exemplo disso é o fato de estar tramitando um projeto de lei federal (Projeto de Lei 437/2012) que visa disciplinar a criação e a organização das associações denominadas Empresas Juniores. De acordo com esse projeto de lei, as EJs são associações civis, sem fins lucrativos, constituídas exclusivamente por alunos das mais diversas áreas da graduação de instituições de ensino superior, que têm o intuito de estimular o espírito empreendedor e de promover o desenvolvimento técnico, acadêmico, pessoal e profissional dos estudantes. Neste sentido, cabe às EJs propiciar o preparo acadêmico e a experiência profissional de maneira a fortalecer o empreendedorismo, proporcionando a integração das instituições de ensino superior com meio empresarial e a sociedade, para, assim, capacitar os alunos de graduação para o mercado de trabalho de maneira mais competitiva (PLS, 437/2012).

É importante destacar que o objetivo principal das Empresas Juniores é proporcionar aos graduandos a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sua formação profissional, possibilitando o desenvolvimento do espírito crítico, analítico e empreendedor e, ainda, facilitar o ingresso de futuros profissionais no mercado de trabalho (BRASIL JÚNIOR, 2013). Assim, a Empresa Júnior tem sido compreendida como uma organização que funciona como um lócus de aprendizagem para os seus membros. Essa aprendizagem é importante tanto para o aprimoramento das competências profissionais dos empresários juniores, quanto para promover a sobrevivência, a continuidade e a prosperidade dessas empresas. (SANTOS et al, 2013)

Além disso, cabe destacar que as Empresas Juniores funcionam como um espaço aberto para que estudantes de graduação adquiram experiência profissional e pessoal, tendo em vista que os membros que compõem a empresa possuem total liberdade para elaboração e execução de projetos propostos pela própria comunidade acadêmica, ou trazidos pela necessidade do mercado (MATOS, 1997).

Nesse sentido, as Empresas Juniores podem ser entendidas como um laboratório de experiências que permitem o desenvolvimento dos membros, o aprendizado e o intercâmbio entre a universidade e a sociedade, a partir dos projetos realizados pelos estudantes de graduação devidamente orientados e apoiados pela instituição de ensino (MATOS, 1997). Ademais, como são empresas que não têm como foco o lucro, mas sim a aquisição e a troca de conhecimento pelos seus membros, pode-se entender que a moeda de troca das EJs é o conhecimento (BATISTA et al, 2010).

Os empresários juniores aprendem a partir de um mosaico de possibilidades que contemplam as duas abordagens de aprendizagem organizacional: a individual-cognitivista e a socioprática. (DOS-SANTOS et al., 2013). No contexto da aprendizagem em situações práticas, as EJs oportunizam aos alunos a experiência de produzir conhecimento especializado pelo engajamento em projetos de trabalho. (VAZQUEZ et al, 2012). Neste sentido, o processo de aprendizagem nas Empresas Juniores ocorre a partir não apenas das somas das aprendizagens e das motivações pessoais, mas principalmente pelas trocas de conhecimentos e meios de retenção do mesmo (BATISTA et al, 2010).

“Mas, afinal, o que é uma empresa júnior? Como o nome indica, é uma iniciativa jovem, não apenas na idade de seus sócios, mas mesmo nos estudos realizados por eles. Porque a empresa júnior está constituída por alunos de graduação. Por isso, não é fruto de uma grande experiência, mas da procura por ela. É o esforço do treinamento, a fadiga do exercício prévio e a satisfação de colher os primeiros frutos do esforço pessoal.”

Pe Jesus Hortal Sánchez SJ  
Reitor da PUC-Rio de 1995 a 2010

### **3.2.**

#### **A Empresa em Análise**

Fundada em 1995, a Empresa Júnior - EJ PUC-Rio é uma empresa de consultoria multidisciplinar composta exclusivamente por alunos de graduação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio e assessorada em seus projetos pelo corpo docente da Universidade, que busca solucionar de forma interdisciplinar os problemas de gestão e comunicação de empresas e empreendedores. (EMPRESA JÚNIOR PUC-Rio, 2013).

Em 1996, com quinze clientes atendidos foi reconhecida formalmente na PUC-Rio, por meio da Portaria 116/1996 publicada pela reitoria da Universidade, com o nome de Projeta Júnior. Em 1998, a Empresa reformulou sua marca, passando a se denominar “Empresa Júnior da PUC-Rio” (MELLO e ZARDO, 2013).

Foi concebida desde o início para propiciar aos alunos dos diversos cursos de graduação da PUC-Rio a vivência das condições reais de funcionamento de uma empresa formal no campus da Universidade. A EJ PUC-Rio se destaca por colaborar com empresas de variados setores de mercado a alcançar sucesso em negócios, tendo realizado ao longo de sua trajetória mais de 700 projetos para empresas de porte, tais como: Petrobras, Souza Cruz, Ipiranga, Domino’s, Wizard, e outras pequenas e médias empresas, desenvolvendo serviços de Plano de Negócios, Mapeamento de Processos, Identidade Visual e Pesquisa de Mercado, além de oferecer projetos específicos para empresas diversas, respeitando suas particularidades e objetivando um ponto de melhoria específico. (EMPRESA JÚNIOR PUC-Rio, 2013).

A EJ PUC-Rio integra a Gerência de Cultura Empreendedora do Instituto Gênesis da PUC-Rio, unidade complementar da Vice-Reitoria para Assuntos Acadêmicos da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio, que atua como laboratório transversal de aplicação do conhecimento, preparando empreendimentos a partir da convergência do saber gerado pelos alunos e professores e da pesquisa desenvolvida na Universidade. Desta forma, proporciona um intercâmbio de todas as ofertas do conhecimento existentes na PUC-Rio; integrando o saber acadêmico (alunos e professores) e o saber local (comunidades e cidades); estimulando o desenvolvimento econômico; e promovendo transformação social junto às comunidades (INSTITUTO GÊNESIS, 2013) O Instituto Gênesis tem uma unidade de Formação Complementar em Empreendedorismo que desenvolve atividades de ensino, pesquisa e extensão nas áreas do empreendedorismo na Universidade, por meio da Coordenação de Ensino de Empreendedorismo (CEMP), da Coordenação de Empreendedorismo de Extensão (CEMP-EX) e da Empresa Júnior PUC-Rio (EJ PUC-Rio).

A Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - PUC-Rio é uma instituição de ensino superior de direito privado sem fins lucrativos, confessional e comunitária, localizada no bairro da Gávea, na cidade do Rio de Janeiro, que prima pela produção e transmissão do saber, baseando-se no respeito aos valores humanos e na ética cristã, visando acima de tudo o benefício da sociedade, que busca a excelência na pesquisa, no ensino e na extensão para a formação de profissionais competentes, habilitados ao pleno desempenho de suas funções, inseridos na realidade brasileira e formados para colocar a ciência e a técnica sempre a serviço do homem, colaborando através dos conhecimentos adquiridos na Universidade para a construção de um mundo melhor, de acordo com as exigências da justiça e do amor cristão. (PUC-RIO, 2013)

Inserida nesse contexto, a Empresa Júnior PUC-Rio tem como objetivos difundir a cultura empreendedora na Universidade e fornecer ferramentas para a formação de jovens lideranças. Salienta-se que a EJ PUC-Rio tem autonomia de gestão, mas para assuntos administrativos e financeiros conta com a parceria do Instituto Gênesis. (EJ PUC-RIO, 2013a).

Algumas características distinguem a EJ PUC-Rio de outras EJs, como define Bruno Lessa, um dos fundadores da Empresa: “Nascemos de uma forma um pouco diferente, multidisciplinar e sem CNPJ. Percebemos que essas diferenças eram interessantes e buscamos não só mantê-las como também utilizá-las como justificativas e inspirações para outras inovações” (LESSA, 2013:44).

### **3.2.1.**

#### **Missão e Valores**

A EJ PUC-Rio empenha-se em seu dia-a-dia no cumprimento de duas vertentes essenciais: proporcionar uma experiência única no desenvolvimento pessoal e profissional do aluno; e solucionar problemas de comunicação de gestão de empresas.

Além disso, baseando-se nesses dois objetivos fundamentais, é esperado que o membro da EJ PUC-Rio tenha um comportamento que agregue os seguintes valores: Autonomia, Coletividade, Comprometimento, Curiosidade, Determinação, Empreendedorismo, Inovação, Interdisciplinaridade, Proatividade e Responsabilidade (EJ PUC-RIO, 2013a)

### **3.2.2.**

#### **Cargos da EJ PUC-Rio**

A EJ PUC Rio é dividida em duas unidades que realizam os projetos externos: agência de comunicação e consultoria em gestão. Em cada uma destas unidades existe a presença dos seguintes cargos:

- *Trainee*: membro novato recém-ingresso na EJ PUC-Rio, ainda em fase de capacitação;
- *Consultor*: membro efetivado na empresa;
- *Gerente de Projetos*: membro com experiência na realização de projetos;
- *Diretor da Unidade*: membro responsável por controlar todos os projetos e participar mais ativamente na gestão da empresa;
- *Gerente Comercial*: membro responsável por todas as negociações com possíveis clientes.

Além desses, existem os cargos que atuam nas atividades internas e na gestão da Empresa Júnior PUC-Rio:

- Diretor de Marketing: membro responsável por zelar pela imagem da empresa;
- Diretor de Recursos Humanos: membro responsável pelo processo de seleção e contratação;
- Diretor Financeiro: membro responsável pelo controle do caixa da empresa;
- Presidente: membro responsável por liderar a equipe dos diretores.

O Presidente é responsável por formular a estratégia da empresa junto aos Diretores, além de ser o balizador da cultura e comportamento dos membros. Ele é o representante máximo da empresa. Além disso, é de sua competência zelar pela imagem EJ PUC-Rio e garantir que o desempenho de seus Diretores esteja dentro dos parâmetros definidos, através de acompanhamento do comportamento e resultado atingidos pelos mesmos, além do *coaching* constante.

O Diretor Financeiro é responsável por todas as operações financeiras da EJ PUC-Rio, tais operações incluem o pagamento de todas as contas, a emissão de notas fiscais de recebimento para os clientes e a realização dos pagamentos e reembolsos aos membros.

O Diretor de Marketing, junto com seu departamento, tem a função principal de zelar pela imagem da EJ PUC-Rio dentro da Universidade e fora dela. Com esse intuito, promove campanhas de divulgação, eventos dentro da PUC-Rio, assessoria de imprensa, gerenciamento de site e CRM. Além disso, desempenha a função de Relações Públicas dentro da PUC-Rio, com parceiros da EJ PUC-Rio e com outras EJs.

O Diretor de Recursos Humanos tem como missão principal o desenvolvimento dos membros da EJ PUC-Rio. O escopo do seu trabalho envolve: processo seletivo, alocação em projetos, treinamentos e capacitações, avaliações de desempenho. Tais atividades visam contratar pessoas capazes, retê-las e desenvolvê-las para garantia da qualidade do trabalho.

O Diretor de Unidade (Consultoria ou Agência de Comunicação) é o cargo de maior autoridade dentro da Unidade de Negócio. Cabe a ele controlar o andamento de todos os projetos e negociações e a alocação de seus membros nos projetos, definindo junto ao Diretor de RH a necessidade novas contratações ou demissões e, além disso, deve prezar pelo desenvolvimento dos membros de sua unidade.

O Gerente Comercial é responsável por todas as negociações de projetos da EJ PUC-Rio. É ele quem realiza reuniões com os *prospects* (possíveis clientes) para diagnosticar o serviço que a EJ PUC-Rio poderá oferecer, planeja o projeto junto com o Gerente de Projetos, faz os orçamentos e negocia o fechamento do mesmo. É fundamental para o Gerente Comercial ter bastante conhecimento de todos os serviços prestados pela EJ PUC-Rio e ter uma boa desenvoltura em negociação e relacionamento com os *prospects*, habilidades que serão desenvolvidas na capacitação em gerência comercial.

O Gerente de Projetos é responsável por planejar e gerir os projetos da Empresa. Ele deve ser capaz de motivar os membros de sua equipe, gerir o projeto dentro do escopo, custo e prazo, e obter do cliente um retorno positivo em relação a qualidade do serviço prestado. Existem três níveis de gerentes: o gerente em capacitação, o gerente responsável e o gerente efetivado.

Os Consultores realizam os projetos e influenciam diretamente nos resultados da empresa. Como Consultor, o membro tem a oportunidade de participar de negociações com potenciais clientes e, assim, desenvolver diversos aspectos como a negociação e a relação interpessoal e ir se preparando para assumir um cargo de gerente. Além disso, os consultores são encarregados de capacitar tecnicamente os *Trainees* (MELLO; ZARDO, 2013).

Todo membro entra na empresa como um *Trainee*. Inicialmente, o *Trainee* realiza uma capacitação no conhecimento que futuramente irá aplicar em seus projetos (Marketing, Finanças, Processos, Web e Design); essa capacitação tem duração média de um mês. Após esse período de capacitação, assim que surgir uma oportunidade, o *Trainee* é alocado em um (ou mais) projeto(s) externo(s)

para que sua avaliação seja efetuada na prática. Para ser promovido a Consultor, o *Trainee* deve completar com sucesso o Programa *Trainee*, cumprindo a capacitação, as atividades designadas, os treinamentos e ser bem avaliado nos *feedbacks* mensais.

### **3.2.3.**

#### **Áreas de Atuação e Serviços da EJ PUC-Rio**

É na unidade de projetos externos que a EJ PUC-Rio, como uma empresa de consultoria, realiza serviços para diversas empresas do mercado inclusive para pessoas que desejam iniciar um negócio. Esses serviços encontram-se divididos em cinco áreas: Marketing, Finanças, Processos, Web e Design.

Marketing - A área de Marketing realiza serviços de marketing estratégico, por meio de pesquisa e análise de mercado, oferecendo as melhores ferramentas de tomada de decisão para empreendedores ou executivos.

Finanças - A área de finanças tem como objetivo auxiliar os clientes na avaliação e no planejamento dos aspectos financeiros de em negócio, preparando-os para diferentes cenários.

Processos - A área de Processos desenvolve projetos voltados para a estruturação e reestruturação interna das empresas, propondo soluções operacionais e estratégicas que visam à otimização das atividades organizacionais.

Web - A área de Web oferece soluções de comunicação online de qualidade e inovadoras, garantindo a divulgação de uma marca, organização ou pessoa.

Design - A área de Design oferece serviços de projetos gráficos e de Webdesign, atuando em parceria com a área de Web. Propõe soluções de comunicação visual como o desenvolvimento de logos, papelaria institucional, bem como identidades visuais, embalagens planejadas e Websites.

A área de projetos internos realiza a gestão interna com o objetivo de desenvolver atividades para o desenvolvimento da própria empresa. Os projetos internos estão divididos em Gestão de Pessoas, Gestão Financeira, Gestão de Imagem e Gestão de Negócios.

A Gestão de Pessoas é responsável pelo desenvolvimento dos membros da EJ, sendo encarregada pelo Processo Seletivo, Capacitação, Mentoria, Avaliações de Desempenho, além de programas de treinamentos e outras dinâmicas de grupo.

A Gestão Financeira trabalha de forma estratégica para desenvolver toda a dinâmica de vendas, assim como seu planejamento financeiro e estratégico ao longo dos anos. Além disso, encarrega-se da infraestrutura e da parte jurídica da EJ PUC-Rio.

A Gestão de Imagem é responsável pela divulgação da imagem da EJ PUC-Rio ao mercado e seus principais públicos, sendo estes alunos de graduação, professores orientadores da PUC-Rio e clientes.

A Gestão de Negócios, por ser responsável pelo andamento de todos os projetos desenvolvidos pela EJ PUC-Rio, está mais vinculada com a área externa da empresa. Encarrega-se do controle de qualidade da EJ PUC-Rio, da satisfação dos clientes e do fomento de inovações dentro da empresa.

Dentro de cada uma destas áreas, existe um gerente que é responsável pela orientação dos consultores em cada projeto. Além disso, existem dois grupos de reuniões que integram o organograma da EJ PUC-Rio: a ALL-GP - reuniões do presidente com os gerentes-, e a ALL-Gestores - reuniões do presidente com os gestores.

As áreas descritas podem ser identificadas no organograma da EJ PUC-Rio a seguir:

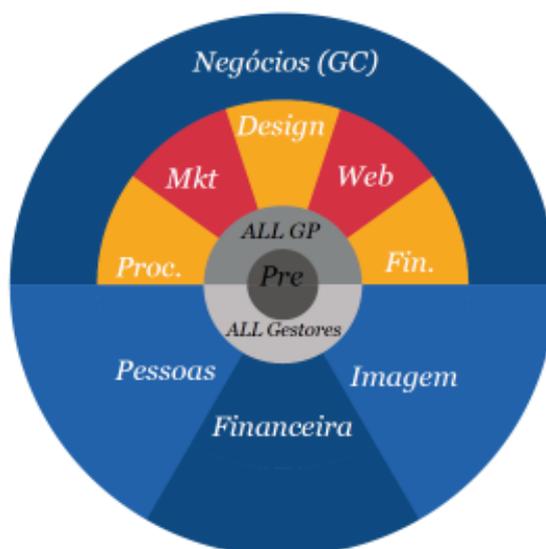


Figura 4: Organograma da EJ PUC-Rio  
 Fonte: Manual do *Trainee* (EJ PUC-Rio, 2013a)

### 3.2.4. Programa *Trainee*

Assim que um novo membro ingressa na EJ PUC-Rio, ele participa do Programa *Trainee*. Essa é a fase em que o membro novato na EJ PUC-Rio está experimentando e se adaptando à cultura organizacional e às tarefas. Em sua primeira semana, o *Trainee* passa por uma capacitação teórica e, logo em seguida, pode ser alocado em um projeto. Assim, é importante que o *Trainee* tome conhecimento do que se espera dele, quais serviços a EJ PUC-Rio realiza, e como isso está relacionado ao seu aprendizado. Além disso, nessa fase há um grande incentivo para que haja integração dos novos membros com os antigos, a imersão na cultura, e o conhecimento dos valores e o posicionamento da EJ PUC-Rio.

Cada área na EJ PUC-Rio tem seu próprio programa de capacitação, com duração e atividades próprias. Antes de ser efetivado como consultor, o *Trainee* deverá participar de pelo menos um projeto. Desta forma, gestores e gerentes são responsáveis pela alocação e suporte do *Trainee* em seu primeiro projeto.

Nessa fase, o *Trainee* tem o apoio de um mentor, que o ajudará em sua inserção na EJ PUC-Rio e no desenvolvimento de suas competências e habilidades. A fase de *mentoring* tem duração de três meses, mesmo que esse

novo membro seja previamente efetivado como consultor. Nas sessões de mentoria, o *Trainee* tem a oportunidade de discutir importantes questões, ampliar horizontes, tirar dúvidas, entender a cultura e o funcionamento da EJ PUC-Rio, dentre outras questões que são definidas entre o mentor e o mentorado.

Esse é o período em que o *Trainee* tem que desenvolver seu potencial para ascender a consultor. Nesse processo de adaptação e aprendizagem configura-se como o momento em que o conhecimento tácito começa a ser absorvido pelo novo membro (MELLO; ZARDO, 2013).

Para a efetivação de um *Trainee* como consultor é considerado, principalmente, o desempenho em projetos e nas atividades internas e cumprimento das tarefas da mentoria. Além disso, também são avaliados o comportamento, a interação e o trabalho em equipe, o comprometimento, o alinhamento com o perfil e os valores da EJ PUC-Rio.

O *Trainee* tem um prazo para escolha da gestão, respeitando a organização e o limite de membros por gestão. Até que esta escolha seja definida, o *Trainee* tem oportunidade de participar de reuniões, conversar com membros da gestão, buscar saber o que é realizado, assumir algumas tarefas, dentre outras atitudes que possam ajudá-lo na decisão. O tempo máximo que um membro permanece como *Trainee* é de quatro meses. Caso o *Trainee* não seja efetivado como Consultor nesse prazo, ele é desligado da EJ PUC-Rio

### **3.2.5. Feedbacks**

A importância dos *feedbacks* é enfatizada nos treinamentos e no dia-a-dia da EJ PUC-Rio. Assim, ao ingressarem na Empresa, os novatos recebem o manual do *Trainee*, que indica a leitura do livro O Gerente-Minuto, de Blanchard e Johnson (2007), para que todos conheçam as dinâmicas de *feedbacks* adotadas pela Empresa. Visando o desenvolvimento dos membros como um todo, na EJ PUC-Rio os membros estão sempre se ajudando, identificando problemas e apresentando soluções e, neste sentido, o *feedback* é fundamental.

A EJ PUC-Rio valoriza o uso de *feedbacks* formais e informais em seu contexto. Assim, não faz parte da cultura da Empresa esperar uma data específica para conversar com um sócio a respeito de um problema ou sobre algo que está sendo feito de errado.

Durante os *feedbacks*, o modo como os outros avaliam e interpretam as atividades, o desempenho, a postura de cada membro na prática são explicitados com o intuito de esclarecer os pontos fortes e os aspectos que precisam ser trabalhados e desenvolvidos.

### **3.2.6.** ***Alumni***

Os ex-membros da EJ PUC-Rio são denominados *Alumni*. Muitos mesmo após deixarem a EJ PUC-Rio, permanecem vinculados a ela. Esse vínculo com a EJ PUC-Rio é tão forte que em 2009 foi criado o Conselho *Alumni*, formado por ex-diretores e ex-membros que se destacaram e pelo diretor atual, com intuito de apoiar os dirigentes da EJ PUC-Rio na análise, nas decisões e no monitoramento dos planos estratégicos (MELLO; ZARDO, 2013).