

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

Lucilaine de Souza Santos

**MODELO DE IMPLANTAÇÃO DE EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO**

Dissertação de Mestrado

**Florianópolis/SC
2002**

Lucilaine de Souza Santos

**MODELO DE IMPLANTAÇÃO DE EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO**

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Engenharia da Produção da
Universidade Federal de Santa Catarina
como requisito parcial para obtenção
do grau de Mestre em
Engenharia da Produção.

Orientador: Prof. Fernando A. O. Gauthier, Dr

Florianópolis/SC
2002

Lucilaine de Souza Santos

**MODELO DE IMPLANTAÇÃO DE EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO: UM
ESTUDO DE CASO**

Esta Dissertação foi julgada adequada para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção, e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 7 de novembro de 2002.

Prof. Edson Pacheco Paladini Dr.

Coordenador do programa

Banca Examinadora:

Prof. Fernando Álvaro Ostuni Gauthier, Dr.

Orientador

Prof^a Sonia Maria Pereira, Dr^a

Prof^a. Ana Maria B. Franzoni, Dr^a

Dedico à minha família querida, meus Pais Lauro e Cida,
minha irmã Laudinéia, meu irmão Lauro Júnior,
Família amada, fonte de força e amor.

Agradecimentos

À minha amiga e irmã Laudinéia, por todo amor, incentivo e paciência. Obrigada por tudo minha querida irmã!

À minha querida psicóloga Celi por ajudar-me na construção dessa tão difícil etapa, ouvindo e analisando meus medos e incertezas, obrigada por tudo.

Ao professor, orientador e amigo Fernando Álvaro O. Gauthier por aceitar me como orientada, por toda paciência e atenção.

À professora Sônia Maria Pereira por todo acolhimento, e por estar sempre atenta aos projetos voltados para educação.

À professora Ana Maria B. Franzoni, por aceitar compartilhar desse momento.

À minha querida amiga Luciane Camilotti, por toda dedicação, e envolvimento neste trabalho, acreditando sempre que sonhar é preciso; pessoa pelo qual tenho profunda gratidão. Obrigada por fazer parte da minha vida, e por ser alguém que admiro como pessoa, amiga e profissional.

A todos que fazem a Escola de Novos Empreendedores muito obrigada pela amizade conquistada em tempos de trabalho, especialmente à você Alexandre meu grande amigo.

A todos da escola Hilda Theodoro Vieira alunos, funcionários, e direção por abrir os portões para os desafios, por todo trabalho em prol da educação, e por aceitar-me como pesquisadora.

À Associação dos Empresários da Trindade ASSET/ACIF – Seccional Trindade por acreditarem na parceria e fazerem dela um elo de ligação entre a

escola; aos diretores da ASSET, Associação Comercial Industrial de Florianópolis ACIF.

Ao SENAC por todo trabalho voltado a educação profissional, e por todo comprometimento com a escola trabalhando de perto a empregabilidade.

Não poderia jamais esquecer –me dos meus novos amigos estes que despertaram em mim um desejo insaciável pela área do empreendedorismo, Plínio e Neiva, hoje através dessa dupla dinâmica e empreendedora tenho amigos que chamo-os de A Empresa e o Empreendedor, porque amizades são “FEITAS PARA DURAR” aprendi com vocês, com Disney, San Walton e entre tantos outros empreendedores de sucesso que: “Sonhar é Preciso”

À Universidade Federal de Santa Catarina, e programa de pós-graduação da engenharia de produção.

Enfim a este Estado de Santa Catarina e cidade de Florianópolis pela acolhida e pelas possibilidades de crescimento Pessoal e Profissional.

*“Alguns vêem as coisas como elas são e dizem por quê?
Eu sonho com coisas que nunca foram feitas e digo:
por que não?”*

(George Bernard Shaw)

Resumo

SANTOS, Lucilaine de Souza. **Modelo de Implantação de Educação para o Trabalho : Um Estudo de Caso**. 2002. 97 páginas. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós – Graduação em Engenharia de Produção. UFSC, Florianópolis.

O presente trabalho propõe um modelo de educação para o trabalho, pautada nos princípios do empreendedorismo, abordando a importância da avaliação das competências no âmbito escolar. A proposta teve como base a pesquisa realizada no Projeto Banco de Talentos desenvolvido por uma escola pública e uma associação de empresários de Florianópolis.

A pesquisa realizada pretende mostrar ações integradas entre escola e empresa, como fator fundamental para que o ensino corresponda com a realidade do mercado de trabalho, uma vez que as relações de emprego estão em constantes mudanças, às instituições de ensino sentem a necessidade de se manterem atualizadas e inseridas nas transformações ocorridas em toda sociedade. A metodologia proposta contribui para empregabilidade e capacitação profissional, e a inserção dos egressos no mercado de trabalho.

Procurou-se em apresentar a importância das parcerias, bem como o envolvimento do aluno e de voluntários na concretização do trabalho almejado.

Palavras-chave: Empreendedorismo, Educação, Competências/Habilidades, Empregabilidade.

Abstract

Santos, Lucilaine de Souza. **Model of Implantation of Education for the Work: A Study of Case.** 2002. 97 pages. Dissertação (Mestrado in Engineering of Production) Program of After - Graduation in Engineering of Production. UFSC, Florianópolis.

The present work considers a model of education for work, based in the principles of the entrepreneurship, approaching the importance of abilities evaluation in the school scope.

The proposal is based on a research carried through in the Project Bank of Talents developed for a public school and an association of businessmen of Florianópolis.

The research intends to show integrated actions between school and company, as basic factor so that education corresponds with the reality of the work market, at a time that the employment relationships are in constant changes, education institutions feel the necessity of keeping up to date and inserted in the transformations of society.

The proposed methodology contributes for professional qualification, and the alumni insertion of in the work market.

The partnerships importance was presented, as well as the pupils and volunteers involvement in the concretion of the longed for work.

Sumário

DEDICATÓRIA.....	IV
AGRADECIMENTOS.....	V
EPÍGRAFE	VI
RESUMO.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
SUMÁRIO.....	X
LISTA DE FIGURAS.....	XII
LISTA DE QUADROS.....	XIII
1 INTRODUÇÃO	14
1.1 APRESENTAÇÃO	14
1.2 DEFINIÇÃO DO TEMA.....	15
1.3 OBJETIVOS DO TRABALHO.....	15
1.3.1 <i>Objetivo geral</i>	15
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	16
1.4 JUSTIFICATIVA	16
1.5 METODOLOGIA DO TRABALHO	18
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	19
2 EMPREENDEDORISMO	20
2.1 NOÇÕES INICIAIS	20
2.1.1 <i>Conceituando empreendedorismo</i>	21
2.1.2 <i>Empreendedorismo e Educação</i>	21
2.1.3 <i>O ensino de empreendedorismo no Brasil</i>	22
2.1.4 <i>Conceitos de Empreendedor</i>	23
2.1.5 <i>O perfil do empreendedor</i>	26
3 TRABALHO, EMPREGO E QUALIFICAÇÃO.....	30
3.1 TRABALHO : UM BREVE HISTÓRICO	30
3.1.1 <i>Emprego: Conceitos</i>	31
3.1.2 <i>Qualificação profissional</i>	34
3.1.3 <i>Educação e formação profissional</i>	35
3.2 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES	39
3.3 EMPREGABILIDADE	41
3.3.1 <i>Empregabilidade: educação</i>	42
4 PROJETO BANCO DE TALENTOS: OBSERVAÇÃO E PESQUISA	45
4.1 INFORMAÇÕES PRELIMINARES	46
4.2 FASE I: AMBIENTE MOTIVADO.....	48
4.3 FASE II: IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES	49
4.4 FASE III: PARCERIAS.....	58
4.6 FASE V: CONTINUIDADE	63
5. MODELO DE IMPLEMENTAÇÃO DE EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO	64
5.1 EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO	65
5.2 FASE I: AMBIENTE MOTIVADO.....	66

5.3 FASE II: IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES	67
5.4 FASE III: PARCERIAS.....	70
5.5 FASE IV: INTERAÇÃO MEIO.....	71
5.6 FASE V: CONTINUIDADE.....	72
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	73
7. BIBLIOGRAFIA	74
ANEXO 1: PESQUISADORES E ALUNOS DO.....	78
PROJETO PILOTO JECA TATU EMPREENDEDOR.....	78
ANEXO 2: REUNIÃO DOS EMPRESÁRIOS DA ASSET/ACIF NA ESCOLA BÁSICA HILDA THEODORO VIEIRA.....	79
ANEXO 3: ATA DA SEGUNDA REUNIÃO: IDENTIFICANDO NECESSIDADES	80
ANEXO 4: QUESTIONÁRIO APLICADO COM OS ALUNOS.....	81
ANEXO 5: CADASTRO DOS ALUNOS PARA PASSAGEM DE ÔNIBUS.....	84
ANEXO 6: PESQUISA REALIZADA COM OS EMPRESÁRIOS PARCEIROS.....	87
ANEXO 7: ATA DA QUARTA REUNIÃO.....	90
ANEXO 8: CONSTRUINDO PARCERIAS	91
ANEXO 9: APRESENTAÇÃO DO PROJETO JUNTO À ASSET-ACIF –SECCIONAL TRINDADE..	93
ANEXO 10: ALUNOS NAS OFICINAS EM CAPACITAÇÃO NO SENAC	94
ANEXO 11: ALUNOS NAS ESTAÇÕES DE VIVÊNCIAS	95
ANEXO 12: CONFRATERNIZAÇÃO E PRESENÇA DOS PAIS	96
ANEXO 13: ALUNOS NA FORMATURA – CONCLUSÃO DO CURSO NO SENAC.....	97

Lista de Figuras

Figura 1: Melhores horários	50
Figura 2: Melhores dias da semana	50
Figura 3: Formas de procurar emprego	51
Figura 4: Dificuldades ao procurar emprego	51
Figura 5: Conhecimento em informática	52
Figura 6: Conhecimento na área de informática	52
Figura 7: Características importantes na busca por emprego	53
Figura 8: contratação com ou sem experiência profissional	53
Figura 9: Formas de busca do profissional	54
Figura 10: Formas de contratação	55
Figura 11: Contrato de trabalho	55
Figura 12: Perfil do candidato	56
Figura 13: Conhecimento de informática requerido	56
Figura 14: Exigências de línguas	57
Figura 15: Disposição a investimento em capacitação dos funcionários	57
Figura 16: Participação em projetos educacionais	58
Figura 17: Modelo de implementação	64
Figura 18: Hierarquia da satisfação das necessidades de Maslow	68
Figura 19: Elementos que influenciam no processo de interação.....	69

Lista de Quadros

Quadro 1: Diversos enfoques sobre empreendedores	25
Quadro 2: Características do empreendedor	29
Quadro 3: Elementos para a sustentação da empregabilidade	44

1 INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação

A globalização da economia e do mercado, o avanço tecnológico e a velocidade na transmissão das informações têm provocado profundas mudanças no comportamento dos homens e conseqüentemente das organizações.

Drucker (1996, p.145) chama a atenção para o ritmo das mudanças: "Nenhum século da história humana passou por tantas transformações sociais radicais como o século XX. Estas transformações podem vir a ser os eventos mais importantes de nosso século e seu negócio duradouro".

Tais transformações são identificadas no setor social, educacional, político, econômico, empresarial e exigem dos homens comportamentos e habilidades eficazes na produção de suas vidas. Neste contexto o desenvolvimento do empreendedorismo torna-se um caminho que possibilita o desenvolvimento de novas habilidades instrumentalizando os homens nesse processo.

Nesse cenário de mudanças as empresas locais tornam-se capazes de operar em qualquer parte do planeta, com isso o país se modifica visando adaptar-se a nova realidade mundial. A compreensão desse movimento leva à identificação da necessidade de um novo perfil de profissional.

No Brasil é grande o número de empresas que tem investido em novos métodos de qualificação profissional visando a melhoria do processo de produção e melhoria dos produtos/serviços, esse fato tem sido uma das alternativas encontradas pelas organizações para enfrentarem a globalização e competir em novos mercados.

Segundo Minarelli (1995, p.37):

"Para se ajustar às exigências da economia global, as organizações modificam-se com rapidez e não podem mais garantir o emprego até o profissional aposentar-se como acontecia antigamente. São, aliás, cada vez mais raras as carreiras feitas em uma só empresa. Resultado: os empregadores começam a adotar uma política de preparar os seus funcionários para que estejam em condições de ter trabalho quando deixarem a organização".

Diante das novas tendências de mercado começam a ser discutidos novos conceitos como empregabilidade e empreendedorismo. Essa discussão ultrapassa a questão terminológica, pois exige novas relações e comportamento a

partir dos quais o novo pacto entre empresa e funcionário não mais estabelece a permanência no emprego e sim condições que garantem ao cidadão uma permanente adaptação às novas formas e oportunidades de trabalho.

A capacidade do ser humano de se tornar empregável passa por suas competências e habilidades, e esse novo mercado de trabalho exige o desenvolvimento dessas competências.

Assim, a educação para o trabalho é uma forma de orientar as pessoas nesse novo cenário, sendo na escola que a educação formal encontra espaço para contribuir no desenvolvimento das competências necessárias para a entrada do aluno no campo profissional.

Desse modo a escola se constitui num elo entre o aluno e o mundo do trabalho, desde que instrumentalizada adequadamente, e nesse sentido é que este trabalho foi desenvolvido.

1.2 Definição do Tema

Neste trabalho será desenvolvido um modelo de educação para o trabalho baseado nas observações e pesquisas realizadas no projeto Banco de Talentos desenvolvido com alunos de uma escola pública de Florianópolis.

1.3 Objetivos do Trabalho

1.3.1 Objetivo geral

O presente trabalho tem por objetivo contribuir para a atualização da educação para o trabalho a partir do estudo de caso desenvolvido em uma escola Básica de Ensino Fundamental.

1.3.2 Objetivos específicos

- Relatar a experiência do Projeto Banco de Talentos desenvolvido com adolescentes e jovens da escola Básica Hilda Theodoro Vieira em Florianópolis;
- Estudar e propor formas de implementação do empreendedorismo na educação para o trabalho;
- Apresentar a experiência, a atuação e os resultados das empresas parceiras no Projeto Banco de Talentos;
- Comprovar as possibilidades de realizar uma educação profissional para o trabalho.

1.4 Justificativa

Investir no ser humano é a base fundamental para o sucesso de uma organização; a competência passou a ser uma das palavras mais valorizadas no mercado de trabalho e cada vez mais as organizações buscam profissionais qualificados e com espírito empreendedor.

Por isso o sucesso das organizações depende do sucesso do indivíduo que por sua vez depende de uma boa educação. A escola torna-se o local privilegiado para a construção das competências, pois é por ela que passa o maior número de adolescentes e jovens antes de ingressarem no mundo do trabalho.

De acordo com pesquisas realizadas pelo IBGE o índice de adolescentes de 15 a 17 anos que freqüenta a escola nos últimos anos aumentou 28,1 %, uma das causas desse aumento deve-se a exigência do mercado de trabalho por profissionais qualificados.

Neste contexto observas-se a importância de introduzir ajustes constantes nas Instituições de Ensino, tendo “em vista a formação dos estudantes para o desenvolvimento de suas capacidades, em função de novos saberes que se produzem e que demandam um novo tipo de profissional” (PCN, p.44).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação 9.394/96, no inciso 2º, artigo 1º, alerta para que: "A educação escolar esteja vinculada ao mundo de trabalho e à

prática social, buscando um ensino de qualidade capaz de formar cidadão que interfiram criticamente na realidade...(PCN, p.45)".

Quanto a educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio define o artigo 22 da mesma lei:

"A educação básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurando-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornece-lhe meios para proteger no trabalho e estudos posteriores".

Para que se possa introduzir ajustes em seus currículos, a Instituição de Ensino necessita avaliar constantemente o ensino que oferta. Entende-se, porém, que quanto mais cedo for dado o estímulo para o desenvolvimento das competências empreendedoras, maiores serão as chances de sucesso do futuro profissional e conseqüentemente das organizações.

Como então trabalhar uma nova visão curricular coerente com o paradigma emergente?

Moraes (1998) afirma que:

“ Um currículo desenvolvido a partir do princípio de auto – organização, da interatividade, da conectividade, da interdependência existentes entre todos os fenômenos da natureza, não pode ser compreendido e apresentado como um pacote fechado. Um currículo em aberto reconhece a ação do sujeito em interação com os outros, com o meio ambiente, com a cultura e o contexto, constituindo-se um currículo de ação, permanentemente negociado e renegociado com o que acontece nos momentos de ensino – aprendizagem.”

Embora possa partir de referenciais preestabelecidos como planos e objetivos mais amplos, o novo currículo não deixa de levar em consideração a ação do sujeito à medida em que as ações educativas se estabelecem.

É preciso um currículo flexível que respeite a ação concreta do aprendiz que está sempre em processo de construção e reconstrução mediante um dialogo transformador, baseado nas realidades regionais e locais.

De acordo com os parâmetros curriculares de 5ª e 8ª séries “a escola pode contribuir para a superação da reprodução da pobreza, como pode acolher o jovem trabalhador ou aquele que se prepara para ingressar no mercado de trabalho, o jovem que enfrenta no cotidiano os dilemas da exclusão de acesso aos bens e serviços essenciais ou está determinado aos apelos ao consumo?”.(PCN,1998. P.362)

Sob essa perspectiva, a educação é vista como um diálogo aberto que se transforma mediante processos de assimilação, acomodação e equilíbrio, processos auto-organizadores que trazem consigo o movimento como uma de suas principais características. Este movimento é fruto das interações locais traduzidas pelas relações entre o educando, seu contexto, sua escola e sua comunidade, onde a aprendizagem ocorre mediante processos reflexivos construídos através dos diálogos que os aprendizes mantêm consigo mesmo, com os outros, com a cultura e o meio.

1.5 Metodologia do Trabalho

Para o desenvolvimento deste trabalho escolheu-se do ponto de vista dos procedimentos técnicos (Gil, 1991) a pesquisa participante que se desenvolve a partir da interação entre o pesquisador e os membros das situações investigadas e o registro de uma experiência, no qual se manifesta a maior flexibilidade do pesquisador, baseando-se em teorias e em dados descritivos, focalizando a realidade de forma complexa e contextualizadas.

No presente trabalho optou-se pela pesquisa de estudo de caso por possibilitar ao pesquisador um estudo detalhado, de uma situação com possibilidade de desenvolvimento de uma proposta metodológica. Para Chizzotti (1991, p.102):

“O estudo de caso é uma caracterização abrangente para designar uma diversidade de pesquisas que coletam e registram dados de um caso particular ou de vários casos a fim de organizar um relatório ordenado e crítico de uma experiência, ou avaliá-la analiticamente, objetivando tomar decisões ao seu respeito ou propor uma ação transformadora”.

Nesse estudo foi realizado uma pesquisa qualitativa. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa, não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas, contudo as informações são colhidas por meio da pesquisa quantitativa.

O ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados e o pesquisador é instrumento chave. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Nesse sentido a pesquisa realizada aponta uma alternativa prática para tal questão. Espera-se que esta metodologia estimule cada vez mais a discussão sobre

a questão da empregabilidade e educação para o trabalho dentro do setor empresarial e educacional.

1.6 Estrutura do Trabalho

O trabalho está estruturado em partes distintas que facilitam a compreensão do assunto abordado.

No primeiro capítulo trata-se da introdução, da definição do tema, dos objetivos que norteiam esta pesquisa: geral e específicos, da justificativa, da metodologia utilizada e da justificativa do trabalho.

No segundo capítulo menciona-se definições de empreendedorismo, empreendedorismo e educação, o ensino do empreendedorismo no Brasil e sua evolução.

No terceiro capítulo apresenta-se um breve histórico do trabalho, alguns conceitos de emprego e de qualificação profissional. Também apresenta-se as novas formas de trabalho e o mercado de trabalho brasileiro atual, os conceitos de competências e habilidades, empregabilidade, e empregabilidade e educação.

No quarto capítulo relata-se a experiência desenvolvida no Projeto Banco de Talentos.

No quinto capítulo apresenta-se a proposta do modelo.

No sexto capítulo aborda-se as conclusões do trabalho desenvolvido e as recomendações para trabalhos futuros.

2 EMPREENDEDORISMO

2.1 Noções Iniciais

Atualmente o empreendedorismo tem sido cada vez mais utilizado, estudado e disseminado nas mais diferentes áreas e sido também o foco de interesse de empresários, governos e órgãos não governamentais.

Em um momento onde a ordem do “caos” é considerada por muitos pesquisadores, habilidades empreendedoras como a criatividade, a visão de novas oportunidades, a busca de informações associadas à produção de um conhecimento eficaz tornaram-se fundamentais. Segundo Peters (1989):

“Em toda parte e a cada momento, os empresários se defrontam com mudanças, determinadas por constantes inovações em tecnologia de telecomunicação e informática. Eles se confrontam com um mundo novo caótico, no qual novas concorrentes surgem da noite para dia, os antigos desaparecem ao mesmo tempo que empresas se incorporam e se dissolvem”.

Nesse meio caótico o importante é ampliar a percepção das possibilidades de realização, nesse sentido, os princípios do empreendedorismo tornam-se um caminho:

“o empreendedorismo pode ser definido como um processo que ocorre em diferentes ambientes e situações organizacionais. Provoca mudanças pela inovação feita por pessoas que geram ou aproveitam oportunidades e que criam valor, tanto para si próprio como para a sociedade”. (Lapolli et al., 1999)

Uma visão linear desse processo poderia comprometer o estudo realizado, já que “épocas diferentes produzem naturezas diferentes para a humanidade, tanto no modo de viver dos indivíduos, como de pensar e sentir”.(Pereira, 2001, p.32).

Falar de empreendedorismo no século XXI tem uma conotação diferente do contexto original focado na área empresarial. Hoje ser empreendedor é uma necessidade de homens que já não têm o emprego como garantia e precisando buscar novas formas de sobrevivência.

Essa visão do empreendedorismo vai de encontro com a realidade atual das organizações que procuram adaptar-se e/ou moldar-se às novas tendências, buscando atitudes administrativas adequadas.

2.1.1 Conceituando empreendedorismo

Empreendedorismo é uma livre tradução que se faz da palavra “entrepreneurship”, da língua inglesa que, por sua vez, é composta da palavra francesa “entreprenuer” e do sufixo inglês “ship”, que indica posição, grau, relação, estado, qualidade, habilidade e/ou perícia.

Pesquisadores da origem e evolução da palavra como Vérin (1982), apud Fillion (1999), dizem que o significado atual da palavra foi adquirida no século XVII, sendo explorado de modo mais formal a partir da segunda metade do século XVIII.

Apesar de Say ser considerado o pai do empreendedorismo, foi Schumpeter (1984), quem deu projeção ao tema, associando definitivamente o empreendedor ao conceito de inovação e apontando-o como elemento que dispara e explica o desenvolvimento econômico.

O conceito do empreendedorismo com suas raízes na área empresarial, atualmente amplia-se às demais áreas.

2.1.2 Empreendedorismo e Educação

O empreendedorismo neste século é um dos caminhos que possibilita o desenvolvimento de novas habilidades que instrumentalizam os homens a enfrentarem os desafios dessa época.

Como abordado anteriormente o empreendedor do século XXI não representa apenas a área empresarial, atitudes como assumir riscos, aproveitar oportunidades, conhecer o ramo, saber organizar e tomar decisões são indispensáveis tanto ao empresário como ao professor, médico, artista, advogado, padreiro, enfim todos profissionais.

Por isso, segundo Pereira (2001) “ser ou não ser empreendedor” já não é uma discussão tão significativa, mas o como ser. Neste cenário destaca-se o papel que a educação em geral, e a escola em particular representam nesse processo de

criação de competências inovadoras. De acordo com a Constituição Federal (1988), artigo 205:

“A educação, direito de todos e dever do Estado e da Família, será promovida e incentivada com a elaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

As instituições de educação desenvolvem um papel fundamental em todo processo de formação do indivíduo sendo um dos principais focos de desenvolvimento de habilidades e comportamento.

2.1.3 O ensino de empreendedorismo no Brasil

Há algumas décadas o empreendedorismo vem sendo fonte de estudos em vários países. No Brasil, podemos dizer que o estudo é novo e vem crescendo com o passar dos anos.

Segundo Dolabela (1999), no Brasil o movimento em favor do empreendedorismo é muito recente e as políticas para o seu desenvolvimento são inexistentes ou descontinuas. Portanto o debate é voltado aos aspectos culturais e a preocupação ainda é promover o “espírito empreendedor” com o foco na criação de uma cultura empresarial empreendedora.

O empreendedorismo começou a ser difundido na sociedade brasileira a partir da década de 80, na Universidade de São Paulo e na Fundação Getúlio Vargas tornando-se pioneiras com projetos apoiados pelo Serviço de apoio às pequenas e médias empresas como o Sebrae, CNPq, Sociedade Brasileira para exportação de software (Softex), e a Confederação Nacional da Indústria, disseminando o empreendedorismo em todo Brasil.

Graças a inúmeros programas e ações visando a formação de empreendedores, o Brasil, de acordo com Dornelas (2001), entrou no novo milênio com todo potencial para desenvolver um dos maiores programas de ensino de empreendedorismo de todo mundo, comparável apenas aos do Estados Unidos, onde em 1975, cinquenta instituições universitárias ministravam aulas de empreendedorismo, estendendo-se a mais de mil em 1998. Hoje o ensino de empreendedorismo no primeiro grau tornou-se obrigatório em cinco estados americanos, com mil e cem escolas aproximadamente, trabalhando com o assunto.

No que se refere aos modelos educacionais vigentes nas instituições brasileiras, até recentemente o ensino tradicional não tinha ênfases na formação de novos profissionais empreendedores, estando na verdade orientado para o emprego e para a formação de empregados. Contudo as empresas cada vez mais precisam de profissionais que tenham uma visão global, que saibam identificar oportunidades e satisfaçam as necessidades dos clientes.

A importância dos empreendedores para a economia é traduzida exatamente pela participação das pequenas e médias empresas na composição do PIB (produto interno bruto), e na capacidade que estas empresas tem em gerar empregos, contribuindo decisivamente para a estabilização social política e econômica do país. O papel representado pelas pequenas e médias empresas é especificamente definido por Fillion (1999): “Hoje predomina a visão de Schumpeter em que o empreendedor é visto como motor da economia no agente de inovação e mudanças, capaz de desencadear o crescimento econômico.

Diante da formação do novo profissional o ensino do empreendedorismo tem sido considerado pelos especialistas como vital para o seu sucesso na no mercado de trabalho.

Atualmente, discute-se a inclusão do empreendedorismo nos currículos das escolas brasileiras de educação básica, fato que já acontece em escolas dos Estados Unidos.

Como exemplo dessa iniciativa no Brasil , tem-se o Projeto Educação Empreendedora, contando com a participação de 8 milhões de alunos, 18 mil escolas, sendo 13 mil públicas e 5 mil privadas, envolvendo 300 mil professores do ensino médio brasileiro, visando, fazer com que o aluno ao sair da escola esteja preparado para enfrentar o mercado de trabalho e assumir, também, comportamentos e características empreendedoras, como autonomia, flexibilidade e pró- atividade.

2.1.4 Conceitos de Empreendedor

Em 1800 Jean Batist Say utilizou o termo empreendedor em seu livro Tratado de Economia Política. O empreendedor é o responsável por “reunir todos os fatores de produção e descobrir no valor de produtos a reorganização de todo capital

que ele emprega, o valor dos salários, o juro, o aluguel que ele paga, bem como os lucros que lhe pertencem”.

Say, apresentou alguns requisitos necessários para ser empreendedor como: julgamento, perseverança e um conhecimento sobre o mundo assim como sobre o negócios. Deveria também segundo ele, possuir a arte da superintendência e da administração.

Adam Smith, caracterizou o empreendedor como um proprietário capitalista, um fornecedor de capital e, ao mesmo tempo, um administrador que interpõe –se entre o trabalhador e consumidor. O conceito de Adam Smith, refletia uma tendência da época de considerar –se o empreendedor como alguém que visava somente produzir dinheiro.

Para Alfred Marshall economista inglês o empreendedor é caracterizado como alguém que se aventura e assume riscos, que reúne capital e o trabalho requeridos para o negócio e supervisiona seus mínimos detalhes, caracterizando –se pela convivência com o risco, a inovação e a gerência do negócio.

Em sua origem os conceitos, sobre o empreendedor referem-se a área de negócios, contudo hoje, este passa ser um agente de todos os ramos de atividade humana como as artes, a política, musica, entre outras.

Segundo Peter Drucker, os empreendedores são pessoas que inovam “ a inovação é o instrumento específico dos empreendedores, o meio pelo qual eles exploram a mudança como uma oportunidade para um negócio ou serviço diferente”.

O mesmo autor coloca que o empreendedor sempre está buscando a mudança, reage a ela e a explora como sendo uma oportunidade.

O que caracteriza o empreendedor é o que o diferencia dos outros atores organizacionais e sociais. Para Schumpeter (1999), o empreendedor é uma pessoa apta a realizar inovações e fazer coisas diferentes exigindo um comportamento pró-ativo e criativo.

Para Fillion (1995), o empreendedor é uma pessoa criativa marcada pela capacidade de estabelecer e atingir objetivos e que mantém alto nível de consciência do ambiente em que vive, usando-a para detectar oportunidades de negócios. A pessoa empreendedora está constantemente disposta a aprender, suas decisões são moderadamente arriscadas, em síntese o empreendedor é uma pessoa que imagina, desenvolve e realiza visões.

Oliveira, ao definir o empreendedor diz que é todo indivíduo que, estando na qualidade de principal tomador das decisões consegue formar um novo negócio ou desenvolver negócios já existentes, elevando substancialmente seu valor patrimonial, geralmente acima da média, tendo granjeado com isso alto prestígio perante a maioria das pessoas que conhecem essa empresa ou têm relacionamento com ela.

O empreendedor aposta na vida e na área profissional, contando com os riscos e considerando o fracasso como nova oportunidade “o recomeçar”, utilizando a criatividade e a inovação para chegar ao sucesso.

No quadro abaixo a figura do empreendedor pode ser observada por diferentes enfoques, e também, por uma variedade de áreas de conhecimento como a psicologia, sociologia, pedagogia, economia, administração e outros.

Quadro 1: Diversos enfoques sobre empreendedores.

Data	Autor	Características
1848	Mill	Tolerância ao risco
1917	Weber	Origem da autoridade formal
1934	Schumpeter	Inovação, iniciativa.
1954	Sutton	Busca de responsabilidade
1959	Hartman	Busca de autoridade formal
1961	McClelland	Corredor de risco e necessidade de realização
1963	Davis	Ambição, desejo de independência, responsabilidade e auto confiança.
1964	Pickle	Relacionamento humano, habilidade de comunicação, conhecimento técnico.
1971	Palmer	Avaliador de riscos.
1971	Hornaday e Aboud	Necessidade de realização, autonomia, agressão, poder, reconhecimento, inovação, independência.
1973	Winter	Necessidade de poder
1974	Borland	Controle interno
1974	Liles	Necessidade de realização
1977	Gasse	Orientado por valores pessoais
1978	Timmons	Auto confiança, orientado por metas, corredor de riscos moderados, centro de controle, criatividade, inovação.
1980	Sexton	Energético, ambicioso, revés positivo.

1981	Welsh e White	Necessidade de controle, visador e responsabilidade, auto confiança, corredor de riscos moderados.
1982	Dunkelberg e Cooper	Orientado ao crescimento, profissionalização e independência.

Fonte: Differentiating Entrepreneurs from Small Bussiness Owners: a conceptualization. *Academy Mangement Review*.

Em suma, empreendedores são pessoas que se comportam buscando sempre oportunidades, comprometem –se com a qualidade, são persistentes, possuem a capacidade de calcular e assumir riscos, tem o hábito de estabelecer metas objetivas, buscam e interpretam informações, planejam de forma sistemática, são persuasivos e possuem uma boa rede de contatos, além de serem confiantes e independentes. Dessa forma podemos ter alunos empreendedores, professores empreendedores, políticos empreendedores, empresas empreendedoras, governantes empreendedores, empreendedores sociais, etc.

2.1.5 O perfil do empreendedor

Independente do negócio realizado verifica-se no empreendedor uma força sempre presente e predominante: a motivação para a realização.

Na década de 60, David MacClelland, psicólogo da Universidade de Harvard, identificou nos empreendedores de sucesso um elemento psicológico denominado por ele “motivação de realização” ou “impulso par melhorar”, desenvolvendo então o treinamento da motivação para a realização, cuja, finalidade era melhorar tal característica e torna-la aplicável em situações empresariais.

O sucesso empresarial não consiste apenas no desenvolvimento de habilidades específicas, tais como: finanças, marketing, produção, etc; na concessão de incentivos creditícios e / ou fiscais, mas também em atitudes empreendedoras.

As qualidades de um empreendedor são:

- Perseverar;
- Comprometer-se;
- Atuar com qualidade;
- Correr riscos, mas calculados;
- Estabelecer metas objetivas;

- Buscar informações;
- Planejar e monitorar de forma sistemática;
- Persuadir e manter contatos;
- Ter confiança.

O empreendedor sempre está buscando a mudança, reage a ela e a explora como sendo uma oportunidade de realização. Peter Drucker (1986), diz que : “o empreendedor vê a mudança como norma e a explora como sendo uma oportunidade”. Assim, em organizações bem sucedidas as pessoas além de gostar do que fazem precisam estar preparadas para trabalhar.

A capacidade empreendedora pode ser definida, como a iniciativa, de buscar soluções inovadoras e de agir no sentido de encontrar a solução para os problemas econômicos ou sociais, pessoais ou de outros, por meio de empreendimentos.

O empreendedor é um ser social, é fruto da relação constante entre os talentos e características individuais e o meio em que vive.

Diversos estudiosos do assunto reconhecem que os empreendedores tem algumas características básicas, Pereira (1995) apresenta algumas características que formam o perfil do empreendedor de sucesso:

- É motivado pelo desejo de realizar;
- corre riscos viáveis, possíveis;
- tem capacidade de análise;
- precisa de liberdade para agir e para definir suas metas e os caminhos para atingi-las;
- sabe onde quer chegar;
- confia em si mesmo;
- não depende dos outros para agir; porém, sabe agir em conjunto;
- é tenaz, firme e resistente ao enfrentar dificuldades;
- é otimista, sem perder o contato com a realidade;
- é flexível sempre que preciso;
- administra suas necessidades e frustrações, sem por elas se deixar dominar;
- é corajoso; porém, não é temerário;
- sabe postergar a satisfação de suas necessidades;
- mantém a automotivação, mesmo em situações difíceis;

- aceita e aprende com seus erros e com os erros dos outros;
- é capaz de recomeçar, se necessário;
- mantém a auto-estima, mesmo em situações de fracasso;
- tem facilidade e habilidade para as relações interpessoais;
- é capaz de exercer liderança, de motivar e de orientar outras pessoas com relação ao trabalho;
- é criativo na solução de problemas;
- é capaz de delegar;
- é capaz de dirigir sua agressividade para a conquista de metas, a solução de problemas e o enfrentamento de dificuldades;
- usa a própria intuição e a de outras pessoas para escolher os melhores caminhos, corrigir a sua atuação, descobrir lacunas a serem preenchidas no mercado, avaliar a tendência e a variação dos negócios, e para escolher pessoas, sejam elas sócios, fornecedores ou empregados;
- procura sempre qualidade;
- acredita no trabalho com participação e contribuição social;
- tem prazer em realizar o trabalho e em observar o seu próprio crescimento empresarial;
- é capaz de administrar bem o tempo;
- não busca, exclusivamente, posição ou reconhecimento social;
- é independente, seguro e confiante na execução de sua atividade profissional;
- é capaz de desenvolver os recursos de que necessita e de conseguir as informações de que precisa;
- tem desejo de poder, consciente ou inconscientemente.

Uma síntese dessas características que integram e compõem o perfil do empreendedor, pode ser vista no quadro abaixo:

Quadro 2: Características do Empreendedor

Característica	Especificação
Necessidades	Aprovação, Independência, Desenvolvimento pessoal, Segurança, Auto-realização.
Conhecimento	Aspectos técnicos relacionados com o negócio, Experiência na área comercial, Escolaridade, Experiência em empresas, Formação complementar, Vivência com situações novas.
Habilidades	Identificação de novas oportunidades, Valoração de oportunidades e pensamento criativo, Comunicação persuasiva, Negociação, Aquisição de informações, Resolução de problemas.
Valores	Existenciais, Estéticos, Intelectuais, Morais, Religiosos.

Fonte: (Empreender, 1999)

Diante dos estudos sobre o perfil do empreendedor e sua capacidade verifica-se que o contato com a família, escola, amigos, trabalho e sociedade, favorece o desenvolvimento de alguns talentos e características de personalidade. Isso acontece ao longo da vida, muitas vezes por acaso decorrente das diversas circunstâncias enfrentadas, outras de forma mais formal. Estudos revelam que quando realizada de forma planejada e direcionada, a educação possibilita desenvolver habilidades empreendedoras.

Sintetizando, pode-se entender como empreendedor aquele que inicia algo novo, que vê o que ninguém vê, enfim, aquele que realiza, que sai da área do sonho, do desejo, e parte para a ação.

Segundo Dolabela a capacidade empreendedora é um requisito forte da atualidade, para qualquer atividade e sob qualquer relação de trabalho: empregador, empregado, auto – empregado, voluntário, cidadão, é uma forma de ser. Assim, a ação do empreendedor relaciona-se com as necessidades de cada época histórica.

3 TRABALHO, EMPREGO E QUALIFICAÇÃO

A forma do trabalho ao longo da história sofreu inúmeras alterações, sendo estudado e analisado por pesquisadores de diferentes áreas, numa tentativa de explicar os problemas decorrentes das mudanças nos postos de trabalho e níveis de emprego.

A Comissão Independente de População e Qualidade de Vida, considera que a natureza do trabalho, tal como tem sido concebido desde o começo da Revolução Industrial, tem passado por uma drástica mudança. O trabalho não pode hoje ser definido, nacionalmente ou internacionalmente, com os conceitos e as variáveis do passado é necessário considerar os novos elementos.

A evolução tecnológica e as mudanças nas relações capital – trabalho - emprego trazem como consequência alterações no mercado. O conceito de emprego vem cedendo lugar ao de empregabilidade. Essa questão coloca-se tanto na preparação dos jovens para o trabalho como para a sustentação de carreiras profissionais.

3.1 Trabalho : Um breve histórico

A importância do trabalho se revela tanto no individual como no coletivo. Para o homem trata-se de uma questão de sobrevivência, afinal, é através da atividade de transformação da natureza, do trabalho, que proverá seu sustento e o dos seus, é por meio do trabalho que o homem se integra e organiza-se em sociedade

Segundo a Comissão Independente sobre População e Qualidade de Vida (1998, p.167): “ O trabalho é importante, não apenas pelo rendimento material que proporciona, mas porque dá ao indivíduo um sentido de identidade, a consciência de ter um objetivo na vida social, a sensação de estar integrado numa sociedade”

Assim, as relações interpessoais de uma sociedade são diretamente influenciadas pela atividade exercida pelo indivíduo. Ao longo dos anos, o sentido de trabalho foi mudando, ora tendendo para a noção de castigo, ora tendendo para a idéia de enobrecimento.

De acordo com De Masi (1999), na Grécia antiga e até mesmo em Roma, o trabalho era considerado uma atividade pouco digna e, portanto, reservado aos escravos. Aos homens livres destinavam-se as atividades mais nobres e enriquecedoras como a reflexão e a filosofia. Segundo Aristóteles e Platão, se comparada à produção de idéias, toda execução de objetos materiais, até mesmo de obras de arte como as estátuas de Praxíteles, representavam uma atividade de segunda ordem.

Já no final da Idade Média, o trabalho deixou de ser apenas uma atividade voltada para a satisfação das necessidades básicas do homem. O artesanato desenvolveu-se trazendo a noção de trabalho gratificante e criativo.

Com o final da estrutura medieval, notadamente o fim do feudalismo, o homem passou a realizar o trabalho fabril. A partir desse momento o trabalho se transformou em obrigação, pois, o homem é obrigado a obter êxito em sua atividade profissional para ser considerado membro legítimo da sociedade.

No final do século XVIII e início do século XIX, o trabalho perde a força da conotação moral e religiosa, tornou-se única e exclusivamente um meio de ganhar dinheiro. Essa mudança pode ser creditada a divisão do trabalho, intensificada no período.

O significado do trabalho no século XX está ligado diretamente à lógica capitalista. Segundo ela, o trabalho será melhor ou pior de acordo com o seu valor de mercado, ou seja, a quantidade de dinheiro que é paga por um tipo de atividade a ser executado.

Diante desse processo de mudança de significados é importante a consciência de que educar para o trabalho é formar antes de tudo cidadãos capazes de interagir com a realidade de sua época.

3.1.1 Emprego: Conceitos

O emprego surge no século XVIII com a Revolução Industrial e desde então passa a ter um papel fundamental na sociedade.

Segundo a Comissão Independente sobre População e Qualidade de Vida, ao longo do processo de industrialização, o trabalho foi identificado com o emprego. Isto explica por que a maior parte das políticas econômicas e de trabalho,

a legislação e as estatísticas que lhe dizem respeito tem sido dominadas pelos parâmetros do emprego e por uma procura de pleno emprego. Na verdade o emprego foi uma preocupação central ao longo do século XX, que se refletiu na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na realização de políticas econômicas Keisianas após a grande depressão econômica e na Carta das Nações Unidas.

O homem tomou empregado na sociedade industrial, agindo conforme a realidade construída. Nesta sociedade, o valor estava focado no detentor de emprego, visto que o indivíduo que não estivesse ligado a uma organização formal estaria fora dos valores sociais.

Para Bridges (1995), a palavra 'job' (emprego em português) remonta um período anterior ao ano de 1400. No início a palavra 'job' pode ter sido uma variante de 'job1 (bocado), que significava "uma pequena porção compacta de alguma coisa, a palavra começou ampliar seu significado para incluir 'grandes montes' de coisas – como montes de terra ou estrume de curral. Por volta da época em que os imigrantes puritanos ingleses chegaram a Plymouth, começou a surgir um novo sentido, mudando de 'grande monte' para o ato de transportar tal monte por uma carroça. A partir daí, foi somente um curto prazo para a palavra 'job' referir-se a 'qualquer tarefa que fosse uma peça única de trabalho'.

De um modo geral costuma-se utilizar a palavra emprego como sinônimo de trabalho, serviço e negócio. Na língua portuguesa, expressões como "sou bem pago para fazer o serviço", "tive um trabalho duro para encontra-lo", "ele fez um péssimo negócio", ou ainda, "estou correndo risco de perder meu emprego", demonstram de forma clara que embora muitas vezes as palavras serviço, trabalho, negócio e emprego sejam utilizados como sinônimos, tem significados diferentes.

Ao falar de educação para o trabalho é importante apresentar a diferença entre trabalho e emprego. Inicialmente, o emprego podia ser definido como ato do trabalhador vender sua força de trabalho em troca de uma remuneração, o salário. No entanto, essa definição atende somente ao tipo de emprego em que o trabalhador necessariamente transforma a matéria prima através da sua força física, de atividades manuais.

Com a evolução das atividades profissionais e da própria sociedade a maioria dos empregos migrou do setor secundário da economia, a indústria, para o terceiro setor. Com isto, houve também uma mudança no conceito de emprego. Ele

passou a ser definido de acordo com Bridges (1995), como a venda da disponibilidade de tempo para o trabalho.

Atualmente vive-se um novo período em que os empregos novamente estão migrando, do setor de serviços eles passam para o setor do conhecimento. De acordo com o que afirma Jeremy Rifkin (1995), novamente o conceito de emprego se altera, e passa a ser definido como a venda da capacidade intelectual do trabalhador.

Na visão deste autor, no entanto, nenhuma das três definições, vistas isoladamente podem definir o que seja emprego nos tempos atuais. O conceito de emprego precisa envolver as três modalidades supracitadas, ou seja, emprego pode ser definido como o ato do indivíduo vender em troca de um salário sua força física, disponibilidade de tempo e capacidade intelectual.

Segundo Rifkin, (1995, p. 285):

“com cada vez menos empregos disponíveis na crescente economia de mercado automatizada, o plano Francês decretado nos últimos 25 anos como um esquema de renda mínima garantida, com vários graus de sucesso, proporciona uma renda garantida em troca da concordância em realizar trabalho voluntário, provavelmente será um plano adotado por outros países ansiosos por administrar a questão de prover tanto a renda quanto o trabalho meritório na ausência do emprego formal”.

O mesmo autor ainda comenta que em 1964, foi fundado o Volunteers in Service to America (VISTA), constituído por pessoas voluntárias recrutadas principalmente nas comunidades onde residem, são pessoas que doam seu tempo e suas habilidades a organizações voluntárias e a atividade comunitária para amenizar a pobreza. Em troca por seus serviços recebem uma remuneração simbólica para cobrir despesas mínimas de sustento.

Outros programas também foram criados com objetivo de apoiar trabalhos voluntários em comunidades locais nos Estados Unidos e em outros países como: AmeriCorps um programa criado em 1993 pelo presidente dos Estados Unidos Clinton, fornece ajuda de custo a milhares de estudantes americanos em troca do compromisso de servirem por dois anos, após sua formatura, como voluntários nas áreas de educação, meio ambiente, necessidades humanas e pública; The National Health Service Corps (NHSC) inclui o Retired and Senior Volunteer Program (RSVP), o Foster Grandparent Program (FGP) e o Senior Companion Program (SCP), os voluntários desse três programas patrocinados pelo governo federal,

contam com idosos entre 60 anos ou mais, trabalham meio período em atividades de prestação de serviços comunitários; The Student Community Service Program – este particularmente ajuda a promover a atividade voluntária entre os estudantes colegiais e universitários.

Segundo Rifkin (1995), o Brasil possui mais de 100 mil comunidades de base, criadas com mais de 3 milhões de membros, essas comunidades de base conjugam auto-ajuda e trabalhos de advocacia criando um movimento democrático de baixo para cima entre as pessoas mais pobres.

Quanto mais o indivíduo estiver adaptado ao trabalho que realiza mais ele estará desenvolvendo satisfatoriamente a tarefa que lhe cabe, desempenhando seu papel dentro da organização.

Portanto o que se observa nos últimos anos é que as relações de emprego mudaram, bem como as qualificações para o trabalho, atingindo todos os países e todas as áreas. Caminha-se para não se ter mais profissões, mas sim um conjunto de habilidades, que devem ser permanentemente atualizadas e conciliadas com as mudanças e inovações.

3.1.2 Qualificação profissional

A compreensão das mudanças atuais leva à identificação da necessidade de um novo profissional par o mercado de trabalho.

Segundo Pasquali, (2002), as transformações que ocorrem podem ser vistas por diversas carreiras, a exemplo a profissão do professor. Até 1997, não era exigido diploma de curso superior para os profissionais que iam cuidar de classes de ensinios fundamental e médio, bastava ter o curso técnico de magistério. Essa situação tende a acabar, uma vez que o ministério da Educação estipulou um prazo até 2007 para os profissionais da área cursarem curso superior.

A exigência das organizações tem crescido acentuadamente e com uma velocidade cada vez mais intensa. A palavra de ordem passou a ser “flexibilização”. O que as empresas exigem de seu funcionário, que sejam flexíveis, que estejam dispostos a aprender e, principalmente a mudar.

Segundo Pastore (2000), com as mudanças, aumenta a necessidade de versatilização e qualificação. Antes bastava ser adestrado, hoje é fundamental ser educado.

Além do governo e do empresariado, os trabalhadores estão almejando qualificar-se para obter as vantagens futuras nas relações sociais do mercado de trabalho. Na opinião de Cruz (1999, p.177), “ o mundo do trabalho é o mundo onde nos organizamos, planejamos o nosso presente e o nosso futuro, adquirimos experiências práticas e nos reafirmamos socialmente, porque fazemos”.

Dessa maneira, a qualificação profissional deve direcionar-se principalmente os interesses do público alvo, que são os trabalhadores. Lettieri (1989) afirma que a tarefa essencial é dar ao trabalhador a possibilidade de realizar as suas capacidades e desenvolver-se através do trabalho. A qualificação corresponde a um conjunto de saberes escolares, sociais e técnicos que torna o trabalhador capacitado profissionalmente.

Na visão empresarial a necessidade da formação profissional recai também sobre a importância do aumento da produtividade. Para Bernardo (1991), o aumento da produtividade consiste em despende o mesmo tempo de trabalho enquanto se acresce o número de unidades do output. Ainda segundo o autor, a qualificação profissional passou por três etapas: na primeira, era restrita a tornar capaz a operação manual; na segunda, além do esforço físico, a capacidade de raciocínio passou a ser importante; na última etapa, que é atual, exige-se um aumento nas qualificações intelectuais da força de trabalho em formação.

Segundo Perrenoud, (1999, p.12), “a noção de qualificação tem permitido por muito tempo pensar em exigências dos postos de trabalho e as disposições requeridas daqueles que os ocupam”.

A necessidade do aumento da produtividade requer uma qualificação cada vez maior do profissional.

3.1.3 Educação e formação profissional

Entre os temas atualmente em discussão no mundo do trabalho, estão a educação e a formação profissional. No Brasil, trabalhadores, empresários,

governos, políticos, pesquisadores discutem sobre formação para o trabalho e suas relações com o desenvolvimento do país.

Para Gramsci (1989), o princípio educativo para as sociedades contemporâneas deve ser o trabalho. Isto significa que a educação deve ser organizada a partir do trabalho como categoria de análise da sociedade e como realidade histórica. Significa que o destino da educação escolar deve ser, também, o trabalho.

Segundo Paulo Hentz (2001):

“A educação é, também, trabalho, tanto para quem ensina quanto para quem aprende. O ato de ensinar é trabalho, porque depende esforço e porque modifica o mundo, posto que o ser humano é educado (o outro, para quem ensina) se transforma, apropriando-se de novos conhecimentos, novos valores, novas atitudes. Da mesma forma, aprender é trabalho, porque depende esforço e modifica o mundo, uma vez que o ser humano que é educado modifica a si mesmo, apropriando-se de novos saberes, novos valores, novas atitudes. A partir de sua própria transformação, transforma também o meio físico e social em seu entorno”.

A educação não poderia ficar alheia a essas transformações. Em todo o mundo, uma grande inquietação domina os meios educacionais gerando reformas que preparem o homem às novas necessidades do trabalho.

Segundo Perrenoud, (1999, p.13), “as transformações observáveis no mercado de trabalho e nas formações profissionalizantes exercem, certos efeitos sobre a escolaridade fundamental e sobre a concepção da cultura geral ali prevalente.”

É importante ter em mente que a formação profissional entendida não é apenas uma questão de desempenho técnico, envolve também uma dimensão da cidadania.

Conforme aponta Vale (1996), é hoje função básica da escola preparar o aluno intelectualmente e politicamente para estar:

- Sintonizando com os anseios de sua época;
- Dar-lhe as ferramentas intelectuais disponíveis para melhor compreender o mundo;
- Articulando com os problemas mais urgentes da sociedade e das pessoas;
- Armando do conhecimento relevante que permite fazer a leitura adequada do mundo;

- Apto a compreender o papel político do conhecimento e contribuir na transmissão e geração de novos conhecimentos e da tecnologia necessária à construção gradativa de uma sociedade menos desigual e mais justa;
- Em freqüente luta pela autonomia econômica e cultural do país criando valores sólidos que orientam a ação humana no sentido de se contrapor á crescente dependência científica e cultural aos centros mundiais de poder;
- Em suma, lutando por melhores condições de vida para todos.

Pinto (1996), analisando um texto elaborado pelo Ministério do Trabalho em 1995, que recoloca a questão da educação profissional na pauta da construção do modelo de desenvolvimento e da modernização das relações capital e trabalho, constatou o surgimento no Brasil de um novo perfil e um novo conceito de qualificação.

É considerada, além das habilidades manuais e disposição em cumprir ordens, a necessidade de uma formação geral e ampla associada à sólida base tecnológica para o bom desempenho profissional. Não basta, pois, saber fazer, é preciso também conhecer e sobretudo saber aprender.

O novo perfil valoriza, portanto traços do profissional, como a participação, a iniciativa, o raciocínio e o discernimento. Além do sólido conhecimento técnico, outras atitudes precisam ser desenvolvidas pelos órgãos de formação profissional:

1. As questões curriculares e pedagógicas precisam ser tratadas de maneira que possam estar aliadas às questões estruturais devidamente contextualizadas. É fundamental a integração dos alunos à cultura sócio - econômica e de trabalho.
2. É necessário desenvolver nos alunos a capacidade para executar tarefas em equipe, e não em grupo.
3. Indivíduos empreendedores e talentosos necessitam desenvolver sua capacidade de independência, de auto - realização e de segurança para tomar decisões e resolver problemas. Precisam aprimorar habilidade de criar, vendo aquilo que os outros não vêem, ou seja, devem visualizar o que parece estar ausente.

4. É importante o profissional possuir autonomia para obter e tratar informações.
5. O processo educacional deve ir além do aprendizado de um conjunto de conhecimentos tecnológicos e procedimentos de trabalho de um segmento profissional. É necessário desenvolver atividades multi e interdisciplinares. Devem, portanto, ser contemplados conteúdos que envolvam gestão e novos conceitos empresariais, habilidades e capacidades cívicas, tais como: respeito pelos outros e por si próprio, honestidade e integridade, compreensão multicultural, resolução de conflitos e negociação.
6. As instituições de ensino profissionalizante precisam trabalhar mais próximas dos setores produtivos, além de propiciar condições para tornar seus educadores mais hábeis tanto no uso das novas tecnologias quanto da psicologia educacional atualizada.
7. Os professores precisam ser capazes de mostrar as relações existentes entre o ambiente escolar e o mundo do trabalho, ser mais dedicados à educação e ao ensino.

Desta maneira, ações precisam ser canalizadas no sentido de criar cooperação, além de maior aproximação, entre as escolas de educação básica, as escolas profissionalizantes e as empresas, gerando a troca de experiências e oportunidades.

O mercado não quer só a formação, mas uma conduta, traduzida na capacidade de aprender continuamente. O futuro exigirá educação geral com conhecimentos específicos e profissionais polivalentes, multifuncionais e alertas. O profissional deverá ser capaz de fornecer às pessoas compreensão dos processos, capacidade de transferir conhecimentos, prontidão para antecipar e resolver problemas, condições e competência de aprender continuamente, conhecimento de línguas, habilidade para tratar com pessoas e trabalhar em equipe.

Assim, os alunos devem ser formados com sólido embasamento humanístico, ético e científico, com conhecimentos, habilidades e comportamentos

que permitam decidir e atuar com segurança e propriedade nos diferentes setores profissionais.

Nos contratos de trabalho se leva em conta a capacidade de trabalhar em equipe, aprender constantemente a flexibilidade, a idoneidade, a criatividade, saber administrar o tempo, compreender de forma integrada, saber ouvir, estar aberto a negociações, ser mais generalista, fazer uso da intuição, ter domínio de idioma, e saber gerenciar as informações.

Dimenstein (1997) destaca que estudos realizados nos E.U.A demonstram que os ambientes atuais de trabalho, tecnologicamente sofisticados, requerem novos conceitos de eficiência dos trabalhadores.

Segundo Kyrillos (1998), o auto conhecimento aliado à habilidade interpessoal é fundamental, uma vez que os projetos desenvolvidos pelas organizações dependem do trabalho em equipe e é imprescindível saber lidar com as frustrações, e também estimular os talentos.

3.2 Competências e Habilidades

Ao falar em formação profissional é preciso falar em competência. No dicionário Aurélio competência é definida como “qualidades de quem é capaz de apreciar e resolver certos assuntos”.

Muitos conceitos estão presentes nessa definição: “competente é aquele que julga, avalia e pondera; acha a solução e decide, depois de examinar e discutir determinada situação, de forma conveniente e adequada. É ainda quem tem capacidade resultante de conhecimentos adquiridos”.(Gentile e Bencini, 2000, p.12)

Para Perrenoud (1999, p.7), competência é ” uma capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles.” Verifica-se, porém que não existe uma definição clara e específica sobre competências.

Segundo o mesmo autor, desenvolver competências nos alunos é palavra de ordem da educação moderna. Para formar pessoas preparadas para a nova realidade social e do trabalho, o professor brasileiro enfrenta o desafio de mudar sua postura frente à classe, ceder tempo de aula para atividades que integrem diversas disciplinas e estar disposto a aprender com a turma.

Nesse processo os conteúdos não deixam de existir, para Moretto o importante é trabalhar as informações de forma diferente, dando-lhes significado, contextualizando o ensino.

Segundo Smole coordenadora do grupo de pesquisa Mathema e consultora dos Parâmetros Curriculares Nacionais do Ensino Médio, “ o conhecimento deve ser visto como uma rede de relações, na qual o educador ajuda os jovens, a fazer as conexões necessárias”.

A palavra de comando é educar para as competências, através da contextualização e da interdisciplinaridade. É preciso dar significado ao que se fala em sala de aula, lembrando que a avaliação deve ser um momento de crescimento e não um acerto de contas com o aluno.

Para Smole para avaliar competências, é preciso observar, é importante saber se houve ou não aprendizado, a avaliação é realizada a todo momento, com o mestre prestando atenção ao que cada aluno está fazendo, como reage aos estímulos, o que atrai seu interesse. Auxiliando assim o aluno a superar suas dificuldades.

Para formar indivíduos preparados para a nova realidade social e do trabalho, a escola enfrenta o desafio de mudar de postura frente à sala de aula, muitas vezes torna-se necessário ceder tempo de aula para atividades e estar disposto a aprender com os alunos.

Assim, o novo perfil do profissional depende da educação básica, profissionalizante, continuada e do treinamento no novo contexto do trabalho, buscando um estilo que tenha na investigação uma ferramenta de atitudes e de criação gerando autonomia do saber-fazer para lidar com as necessidades de permanente inovação do conhecimento.

3.3 Empregabilidade

As políticas públicas atuais, não só no Brasil como em todo o mundo, buscam alternativas para solucionar o problema do desemprego. A empregabilidade, pela ótica do mercado de trabalho, ocorre quando o trabalhador possui qualificações que o tornam atraentes para os empregadores.

A palavra empregabilidade tem aparecido em um número muito grande de publicações nos últimos anos, fora do meio acadêmico, o termo ainda é pouco conhecido e são poucas as pessoas que conseguem definir o que realmente seja empregabilidade.

O termo empregabilidade pode ser entendido como sendo o crescimento de oportunidades e capacidade para construção de habilidades e competências, que permitem ao indivíduo encontrar, criar, manter, melhorar e mudar de trabalho, obtendo satisfação pessoal, econômica e profissional.

De acordo com Godoy (1996), a empregabilidade pode ser definida como a capacidade de o trabalhador manter-se profissionalmente atualizado e competente, acompanhando a vertiginosa corrida tecnológica. Este mesmo conceito poderia ser utilizado para o desenvolvimento de recursos humanos. A maioria dos autores vêem empregabilidade como algo mais amplo: uma garantia de manutenção do trabalho adquirida pelo trabalhador.

De modo amplo e abrangente, a empregabilidade se constitui no conjunto de capacidades e competências que tornam a pessoa capaz de direcionar seu destino, provendo meios para sua subsistência, estando ou não empregado.

Para Gentili, a empregabilidade se incorpora no senso comum como significado que contribui a estruturar, orientar e definir as opções (ou a falta de opções) dos indivíduos no campo educacional e no mercado de trabalho, tornando – se também a referência norteadora, dos programas de formação profissional , inclusive, das próprias políticas educacionais.

Pode ser também a capacidade do ser humano de se adequar às novas exigências do mercado de trabalho através do aprendizado de novas habilidades em conseguir um novo emprego.

Para Castanheira (1996), a empregabilidade é o conjunto de competências e habilidades necessário para manter sua colocação dentro ou fora de sua empresa.

Nos Estados Unidos o termo equivale a “employability”, a condição de dar emprego àquilo que se sabe, habilidade de ter emprego, de permanecer no mundo de trabalho. O que se observa pelo conceito acima citado é que a expressão “permanecer no mundo do trabalho” denota uma liberdade do trabalhador, desobriga-o do vínculo a uma empresa para desenvolver sua atividade profissional.

Ainda nesta mesma linha, Minarelli (1994) afirma que a empregabilidade consiste na capacidade de dar-se emprego àquilo de que se tem conhecimento, o que se alcança através do esforço de estar sempre conectado com as novas tendências e necessidades do mercado de trabalho, para que se possa fornecer soluções aos novos problemas que se colocam.

A capacidade para mudar comportamento e adaptar-se a novas formas de trabalho é vital não só para o indivíduo se manter no mercado, para uma empresa sobreviver.

3.3.1 Empregabilidade: educação

Hoje, mais importante do que obter um emprego é tornar-se empregável, manter-se competitivo em um mercado em mutação.

A empregabilidade vem substituir o compromisso da carreira vitalícia. Dentro do conceito da empregabilidade o profissional que busca emprego, dará preferência à empresa que não lhe apresente apenas o melhor salário, mas que apresente possibilidades concretas de agregar mais conhecimento.

Segundo Marcos Fidélis, dois princípios se impõem como paradigmas essenciais no processo de articulação entre educação e empregabilidade:

- Foco da educação e, principalmente, do ensino não pode estar mais centrado na pura transmissão de informações, mas sim na busca e na construção de conhecimentos que levem o educando a desenvolver efetiva e plenamente suas potencialidades.
- A educação deve privilegiar a aquisição de novas competências e referenciais que permitam o desenvolvimento da capacidade de pensar, de criar, de decidir, de agir com autonomia e adaptar-se às mudanças.

Esses novos paradigmas emanam da compreensão de que as competências desejáveis ao pleno desenvolvimento humano aproximam-se das competências necessárias a inserção no processo produtivo.

Admitindo-se a correspondência entre tais competências, recoloca-se o papel da educação como elemento de desenvolvimento pessoal e individual. Afinal, que competências são essas capazes articular a educação formal com o desafio da empregabilidade? A capacidade de abstração, do desenvolvimento do pensamento sistêmico, da criatividade, da curiosidade, do desenvolvimento do pensamento divergente, da capacidade de trabalhar em equipe, da disposição para procurar e aceitar críticas, da disposição para o risco, do pensamento crítico, do saber comunicar-se, da capacidade de buscar conhecimento.

A perspectiva para a educação, frente às novas relações de trabalho é de uma aprendizagem permanente, de uma formação continuada, considerando como elemento central dessa formação a construção da cidadania em função dos processos sociais que se modificam na velocidade da luz.

Para Fidélis os novo paradigmas da educação baseiam-se nos seguintes princípios:

- a educação é global e sistêmica - seu foco está na visão do todo e na integração das partes;
- a educação é processo contínuo que acompanha o indivíduo ao longo de sua existência;
- foco não está mais na transmissão de informações, mas sim da busca e construção do conhecimento que leva o educando a desenvolver alto nível de competências duradouras ;
- a nova educação não separa a teoria da prática; aprende-se de forma contínua, no fazer acontecer do dia a dia;
- a educação privilegia a aquisição de novos referenciais e competências que desenvolvam a capacidade de pensar, criar, decidir, agir com autonomia e adaptar-se às mudanças.

No quadro 3 apresentam-se alguns elementos essenciais para que o indivíduo possa desenvolver a empregabilidade.

Quadro 3: Elementos para a sustentação da empregabilidade

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Educação	Escolaridade média e superior. O aprender como constante na vida. Aprendizagem permanente. Formação profissional permanente e avançada. Percepção da realidade, conhecimentos gerais de humanidade.
Consciência crítica e cidadania	Participante, cooperativo, saber exercer a cidadania, ter postura ética.
Habilidades, competências conceituais e políticas.	Hamanas, básicas, técnicas e de gestão. Capacidade de ordenar e dimensionar o exercício profissional. Possuir rede de relacionamentos e saber trabalhar em grupo.
Espírito empreendedor	Possibilidades de inovar, ter iniciativa e risco, agir com eficiência para se adaptar às mudanças do ambiente. Possuir visão de futuro e criar oportunidades para si próprio.
Autodesenvolvimento	Identidade, auto-estima, auto-respeito, auto-confiança, auto-realização.
Adequação profissional	Buscar o prazer, realização e satisfação na ocupação pretendida, ter em mente o que sabe fazer, segundo suas possibilidades, aptidões, facilidades, gostos e interesses. Saber utilizar os instrumentos de trabalho.
Reserva e fontes de recursos	Ter condições de subsistir no período em que está buscando uma nova ocupação, criar o hábito de poupança para as eventualidades.

Observa-se por tanto que a busca ou manutenção da empregabilidade esta intimamente ligada ao novo perfil profissional, conforme alerta os Parâmetros Curriculares Nacionais (1998, p.44): “Trata-se de ter em vista a formação dos estudantes para o desenvolvimento de suas capacidades, em função de novos saberes que se produzem e que demandam um novo tipo de profissional”.

4 PROJETO BANCO DE TALENTOS: OBSERVAÇÃO E PESQUISA

Formar profissionais que atendam às exigências do mercado de trabalho tem sido um desafio para as instituições de ensino, isso tem impulsionado o surgimento de vários trabalhos voltados para a resolução dessa questão. Contudo muitas das propostas, ainda, estão focadas apenas no repasse de conteúdo ocasionando uma ineficiência na mudança de comportamento dos alunos.

Segundo Perrenoud (1999):

“ a escola continua pensando os aprendizados em termos de conhecimentos por ser o que melhor domina”, e diz que, “ na escola, os alunos aprendem formas de conjugação, fatos históricos ou geográficos, regras gramaticais, leis físicas, processos, algoritmos para, por exemplo, efetuar uma divisão por escrito ou resolver uma equação do Segunda grau.”. O questionamento do autor é se ‘ mesmo de posse desses conhecimentos, eles saberão em que circunstâncias e em que momento aplicá-los?’.

O autor não nega a importância dos conhecimentos, para ele “a totalidade das ações humanas exige algum tipo de conhecimento, às vezes superficial, outras vezes aprofundado, oriundo da experiência pessoal, do senso comum, da cultura partilhada em um círculo de especialistas ou da pesquisa tecnológica ou científica” (Perrenoud, 1999, p.7).

O desafio parece ser desenvolver projetos que considerem as variáveis do processo de aprendizagem, considerando essa que ofereceria mais chances de sucesso no processo.

“Nenhum engenheiro adapta-se imediatamente a um determinado posto de trabalho em uma determinada empresa; ele se torna “operacional” somente após ter assimilado o que há de singular em seu novo ambiente de trabalho: a organização do local e das atividades, as tecnologias, a cultura da empresa, as relações profissionais (...) Não se forma com a assimilação de conhecimentos suplementares, gerais ou locais, mas sim com construção de um conjunto de disposições e esquemas que permitem mobilizar os conhecimentos na situação, no momento certo e com discernimento.” (Perrenoud, 1999, p.31)

Essas são questões importantes a serem consideradas na educação para o trabalho, pois como foi visto além da transmissão dos conhecimentos específicos de cada área, também é preciso práticas que despertem as competências dos alunos. De acordo com os Parâmetros curriculares Nacionais (1998, p.44): “ Essas relações entre conhecimento e trabalho exigem capacidade de iniciativa e inovação

e, mais do que nunca, a máxima “aprender a aprender” parece se impor a máxima “aprender determinados conteúdos”.

A educação para o profissional do futuro deverá, portanto, ser pautada em valores morais, em compromisso com a verdade, com o futuro das pessoas que fazem parte de uma organização. Ela será formada por hábitos novos, ética, integridade e auto conhecimento, permitindo ao homem moderno renovar-se constantemente para uma ação mais consciente e responsáveis com as questões sociais.

Assim a escolha do Projeto Banco de Talentos realizado na Escola Básica Hilda Theodoro, como estudo de caso dessa pesquisa foi pautada em aspectos inovadores tanto na idealização como na execução do mesmo.

A partir das observações realizadas e das teorias pesquisadas identificou-se alguns pontos essenciais no trabalho voltado para a educação para o trabalho. Essas observações e essas pesquisas nortearam a organização na descrição do caso, dividido em etapas. Essas etapas, fundamentadas no capítulo cinco, compõem o modelo proposto.

4.1 Informações preliminares

O estudo realizado teve por objeto o Projeto Banco de Talentos idealizado pela Associação dos empresários da Trindade, ASSET/ACIF – Seccional Trindade, em parceria com Escola de Educação Básica Hilda Theodoro Vieira, localizada no Bairro Trindade em Florianópolis. A escola conta com 740 alunos, 5 funcionários, 31 professores, conforme estimativa do ano de 2001.

Participaram do projeto 20 alunos das 8^a séries, 2 professoras, a diretora e voluntários participantes do projeto do Governo Federal “Amigos da Escola”.

O projeto objetiva preparar os jovens estudantes da escola para inserir-se produtivamente no mercado de trabalho, conforme artigo 2º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação que diz que uma das finalidades da educação é a qualificação para o trabalho.

Um dos fatos que chamou a atenção para a realização das observações nesse projeto foi a idéia de manter o jovem estudando e trabalhando em seu bairro,

e na essência dessa idéia encontra-se um grande diferencial: o trabalho conjunto da escola e das empresas locais.

Com isso há um ganho comum aos alunos que não precisariam se deslocar para outros locais da cidade, ganhado com isso mais tempo do seu dia, que poderia inclusive ser utilizado para seus estudos; a escola que poderia acompanhar e orientar melhor seus alunos e aos empresários que ganhariam com funcionários mais dispostos e qualificados para o trabalho.

Enquanto muitas escolas ainda mantêm apenas um vínculo paternalista com as demais organizações, encontramos nessa escola a disposição para mudar esse realidade, com projetos interativos e integrados com a comunidade e com propostas de buscar formas de melhor preparar os alunos para o trabalho atual.

A Secretaria de Estado da Educação, em parceria com o Grupo RBS, entregou no dia 08 de maio de 2001 o prêmio Escola Referência Estadual em Gestão Escolar, para a Escola de Educação Básica Hilda Theodoro Vieira, o objetivo da Premiação voltava-se para a valorização das escolas da rede pública estadual para a melhoria de ensino, e um dos pré-requisitos para disputar o prêmio foi a inclusão de programas de integração com a comunidade no cotidiano escolar.

Encontrou-se, em paralelo, empresários praticando sua responsabilidade social, participando na busca de soluções para melhorar a qualidade de vida de seu ambiente, engajados na resolução de problemas de seu bairro.

A escola vem desenvolvendo projetos em parceria com a Associação de Empresários da Trindade, no qual reúnem-se para discutir as necessidades de melhoria do bairro e da escola.

Dessa parceria e da preocupação em auxiliar os alunos na busca de novas formas de subsistência, nasceu a idéia de fazer um Banco de Talentos onde os empresários estariam contribuindo na capacitação dos mesmos e posteriormente abririam as portas de suas empresas para a colocação dos alunos no mercado de trabalho local.

Revela-se nessa interação escola/ empresa a possibilidade de mais chance de sucesso e de resultados nos trabalhos, como será exposto nesta pesquisa. Essa prática, despertou a atenção para a motivação do ambiente, pois percebeu-se que a própria origem da idéia antecedia uma situação motivadora vivida pela escola.

4.2 Fase I: Ambiente Motivado

Ao tratar dos pontos inovadores e diferenças do Projeto Banco de Talento, descobriu-se que a origem da ideia precedia um trabalho realizado na escola que motivou as pessoas envolvidas.

O trabalho motivador refere-se à execução do Projeto Piloto Jeca Tatu Empreendedor, desenvolvido por pesquisadores da Escola de Novos Empreendedores – ENE, da Universidade Federal de Santa Catarina, no ano de 1999, na mesma escola.

O Projeto Piloto, parte do Programa de Empreendedorismo da ENE, teve por objetivo desenvolver habilidades empreendedoras em crianças e adolescentes, por meio da organização, desenvolvimento e execução de uma festa junina (anexo1). Santos (2002), demonstra o processo e os resultados do Projeto Piloto Jeca Tatu Empreendedor, dentre eles a criação da Associação de Empresários da Trindade.

A metodologia organizada em sete passos metodológicos foi um instrumento para o desenvolvimento de tais habilidades Pereira (2001). Durante todo o processo os alunos, assessorados pela equipe de pesquisadores, aprenderam a buscar informações, utilizando-as de forma útil e eficaz; a negociar para alcançar seus objetivos; a fazer parcerias com empresários locais e com professores e diretores da escola, um exemplo disso foi à negociação com empresários para obterem produtos para a festa.

A parceria com os empresários locais teve como proposta inicial a propaganda e a divulgação das empresas em troca de produtos para a festa. Dessa negociação e parceria inicial nasceu a Associação dos Empresários da Trindade - ASSET, uma iniciativa que uniu empresários e escola na solução dos problemas locais e na melhoria da qualidade de vida do bairro (Camilotti, 2002).

Esse espírito empreendedor de busca de soluções e aproveitamento de oportunidades motivou e despertou as pessoas envolvidas no processo para atividades como o Projeto Banco de Talentos. Uma proposta de educação para o trabalho que, mais que repasse de conhecimentos técnicos, almejava o envolvimento dos alunos em uma prática inovadora.

4.3 Fase II: Identificação de Necessidades

A motivação para a realização desse projeto foi o ponto de partida, a idéia de formar alunos para estudar e trabalhar no próprio bairro estava lançada, era preciso coloca-la em prática, para isso foi preciso identificar as principais necessidades do processo.

É importante ressaltar que nenhum processo acontece de forma linear, em cada fase haverá necessidades a serem identificadas, mas o foco deste momento está na identificação de necessidades iniciais para o planejamento da ação.

No primeiro momento no ano de 2000, durante seis meses a escola encaminhou alguns alunos para algumas empresas locais, atendendo a pedidos dos próprios alunos onde pediam a direção que lhe ajudassem a encontrar um emprego. Mas não foi suprida a expectativa da escola, nem dos alunos e muito menos dos empresários, pois os alunos não estavam preparados para atender as necessidades da empresa.

Muitos retornaram e o projeto foi engavetado no final do ano de 2000, sendo retomado em 2001.

Na ata da segunda reunião (anexo 2), verifica-se a preocupação da equipe em identificar as necessidades dos alunos, já que seriam eles o público alvo desse trabalho. Assim, pensou-se em desenvolver uma pesquisa para avaliar as principais necessidades dos mesmo, no anexo 3 encontra-se o modelo da pesquisa.

A partir dessa pesquisa constatou-se que uma grande parte estudava à noite e gostariam de fazer o curso nesse mesmo período; outros trabalhavam durante o dia e não poderiam freqüentar o curso nesse período, também foi verificado a preferência de dia, como mostra as figuras 1 e 2.

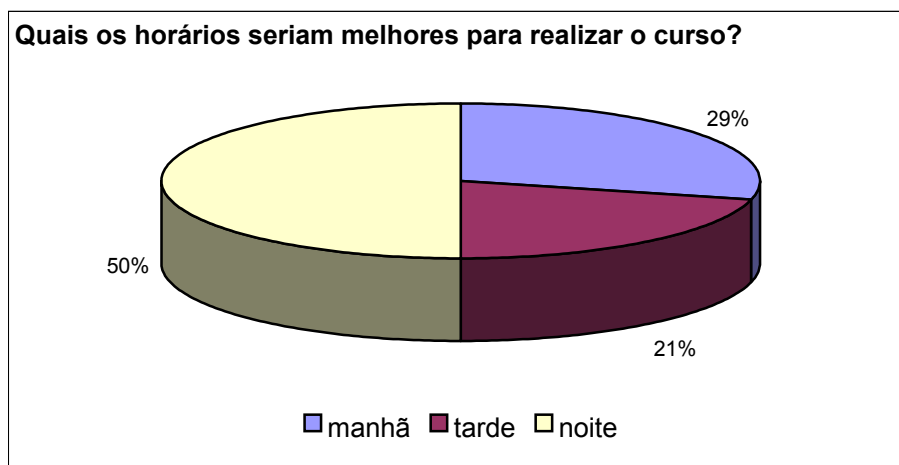


Figura 1: Melhores horários

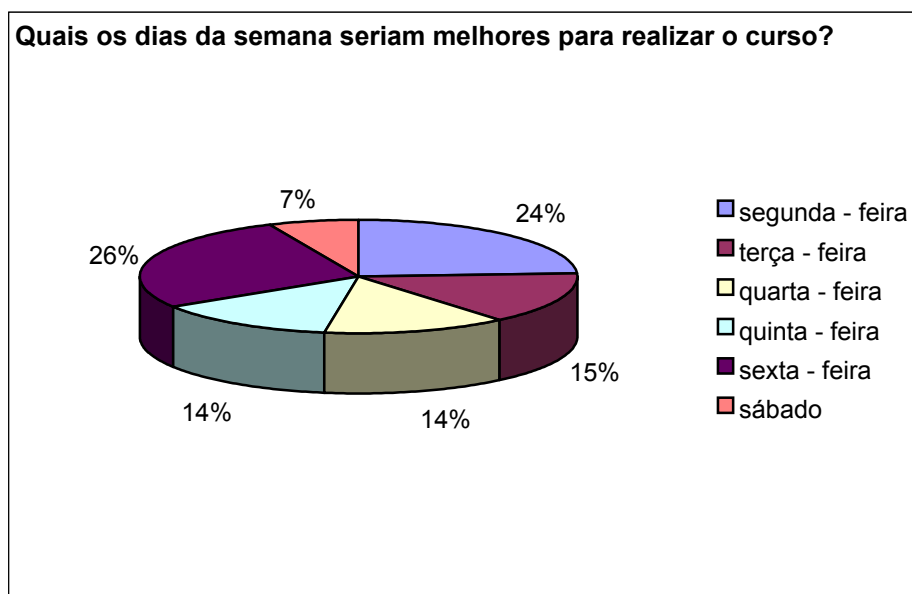


Figura 2: Melhores dias da semana

Outro aspecto importante constatado na pesquisa realizada com os alunos foi quanto à forma que os alunos procuram empregos. Trinta por cento (30%) dos entrevistados indicaram os amigos como primeiro contato, vinte um por cento (21%) indicaram os classificados e dezenove por cento (19%) os familiares. Essas três formas de iniciar a procura de um emprego acontece de forma informal, sem contado direto com os empregadores, como demonstra a figura abaixo.

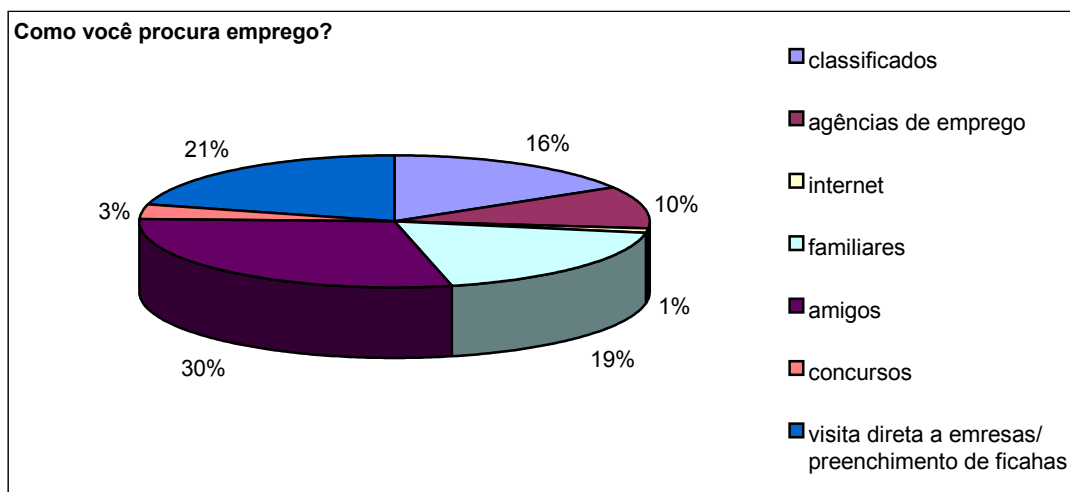


Figura 3: Formas de procurar empregos

Os dados constatados acima conectam-se com as principais dificuldades que os alunos sentem na busca pelo emprego. Na figura 4, verifica-se que vinte e três por cento (23%) dos entrevistados alegaram o conhecimento de informática como a principal dificuldade, vinte e um por cento (21%) a pouca idade, dezenove por cento (19%) a falta de experiência e dezesseis por cento (16%) a necessidade de capacitação. Esses dados talvez expliquem a insegurança dos jovens em chegarem diretamente aos locais de emprego.

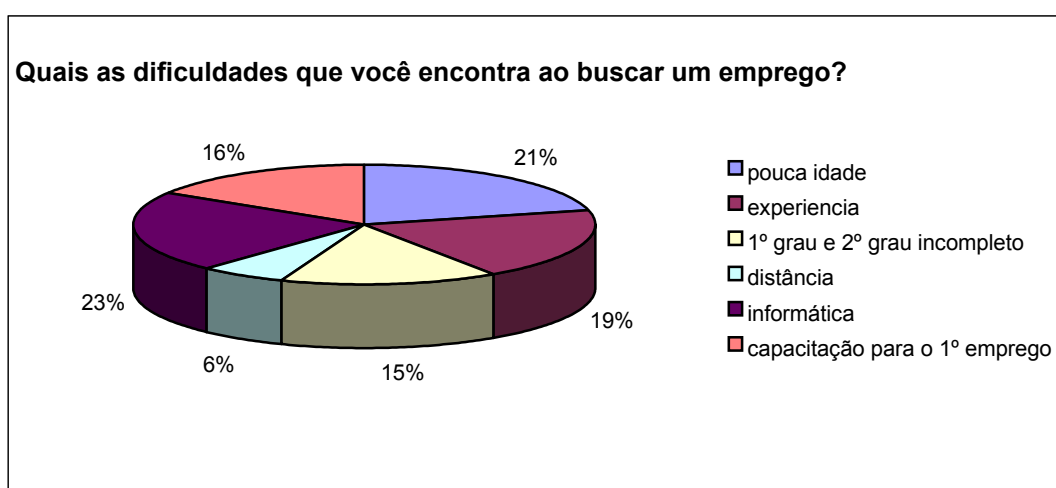


Figura 4: Dificuldades ao buscar emprego

Na figura 5, mostra que cinquenta e sete por cento (57%) possui conhecimento em informática e quarenta e três por cento (43%) não possui. Isso

explica a indicação do quadro acima que aponta a informática como sendo a principal dificuldade na busca pelo emprego.

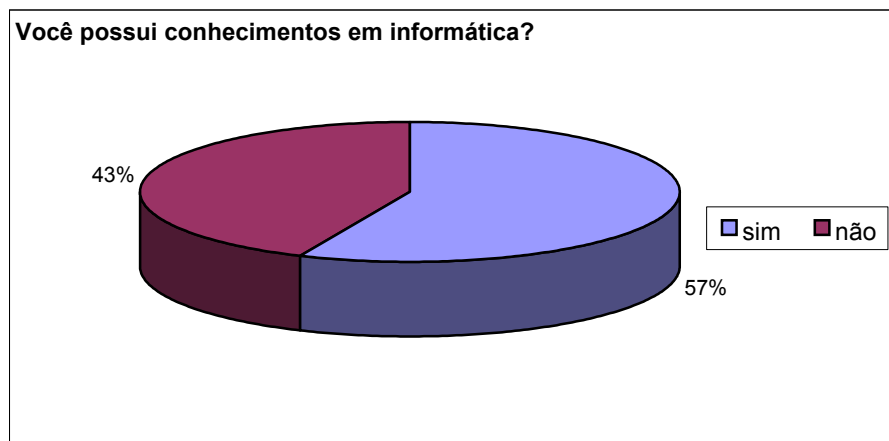


Figura 5: Conhecimento em informática

Quanto ao conhecimento na área de informática a predominância foi do windows (38%), seguido do Word (28%) e da internet (22%), analisado na figura 6.

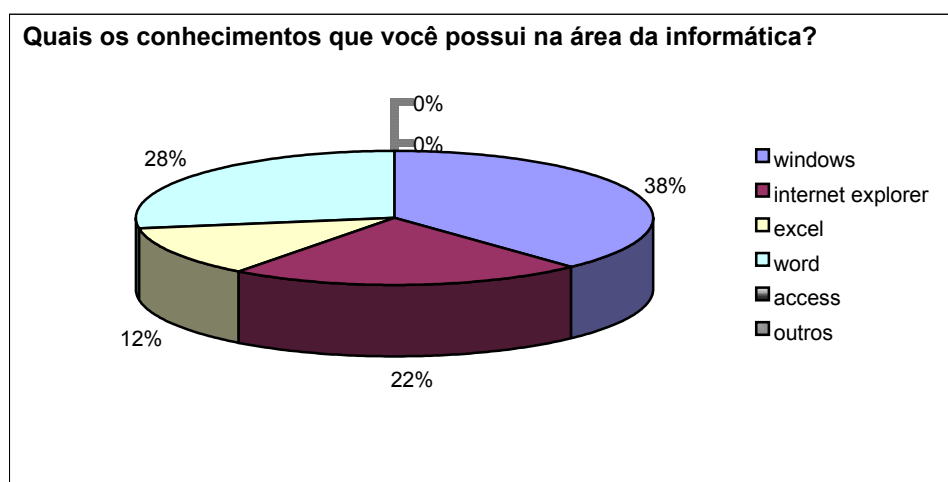


Figura 6: Conhecimentos na área de informática

Apesar da necessidade do conhecimento em informática, na busca pelo emprego a característica considerada como mais importante pelos alunos, como mostra a figura 7, foi a criatividade com dezesseis por cento (16%), seguida da simpatia e boa aparência com catorze por cento (14%), a pontualidade doze por cento (12%), seguida da informática com dez por cento (10%). Isso demonstra que aspectos comportamentais são considerados essenciais pelos alunos na busca pelo emprego.

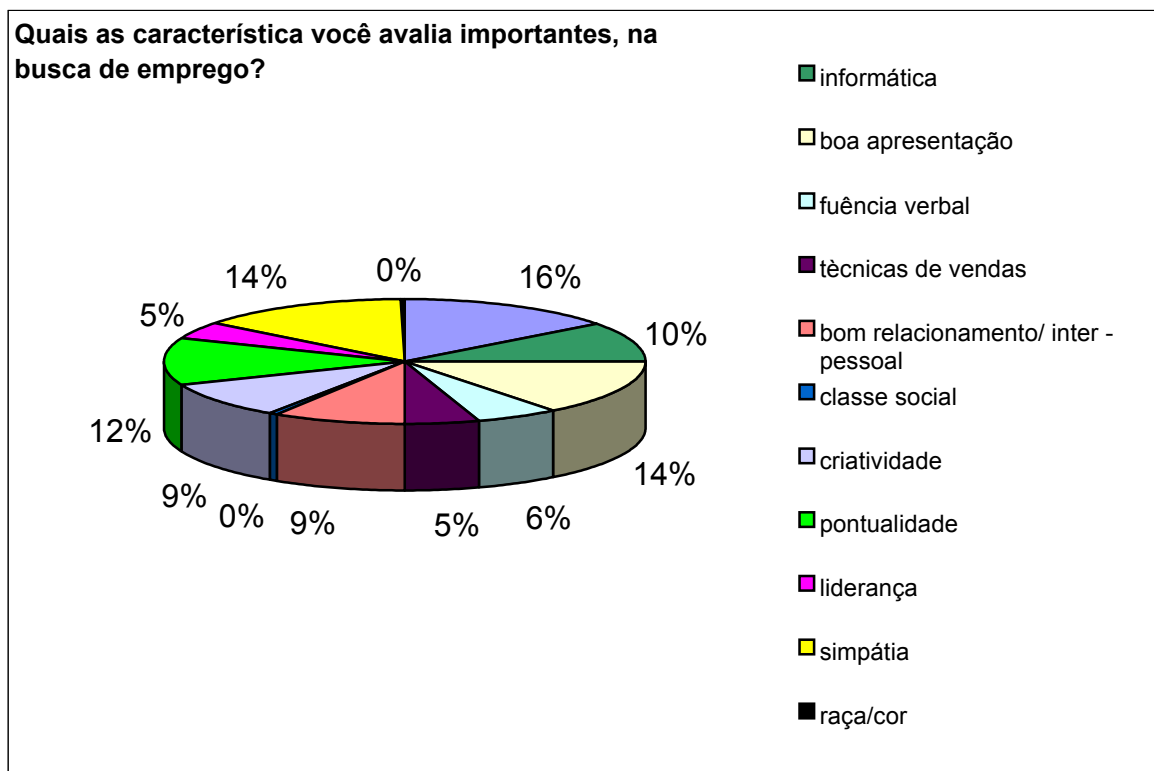


Figura 7: Características importantes na busca por emprego.

Após identificação geral das necessidades dos alunos foi realizada uma seleção do grupo que participaria do projeto. Na tabela abaixo encontra-se a lista dos alunos selecionados.

Foi realizado também uma pesquisa junto aos empresários, no anexo 4 encontra-se o modelo do formulário. Nessa pesquisa verificou-se que a maior parte dos empresários prefere trabalhar com pessoas que tenham pouca ou nenhuma experiência, por não possuírem vícios, como mostra a figura 8.



Figura 8: Contratação com ou sem experiência profissional

Esse resultado demonstra que a educação para o trabalho deve ser uma ponte entre o jovem e o empregador, pois enquanto a falta de experiência para os jovens é considerada uma das principais dificuldades na busca por trabalho para a maioria dos empresários pesquisados e um ponto favorável.

Sessenta e sete por cento (67%) dos entrevistados, disseram utilizar a indicação como forma de buscar profissionais, como indica a figura 9.

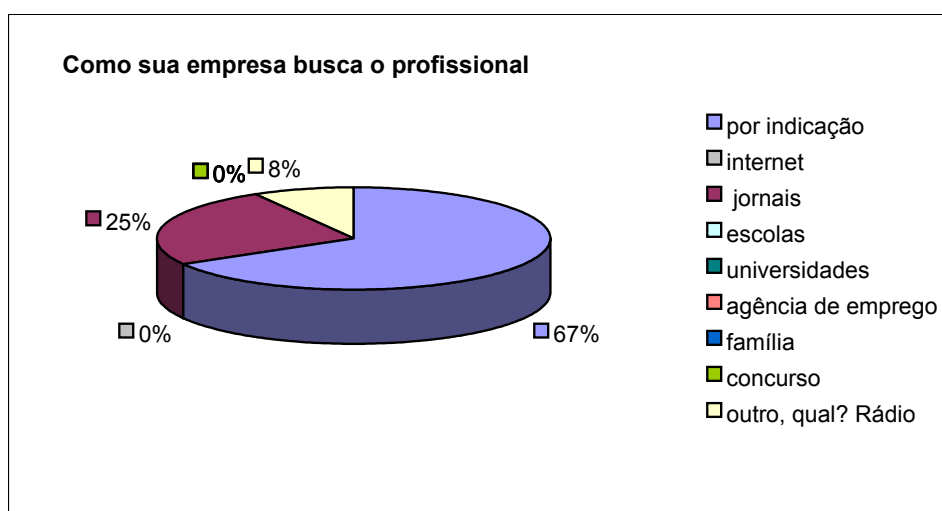


Figura 9: Formas de busca do profissional

Quanto à forma de contratação vinte e sete por cento (27%) das empresas preferem fazer a contratação via escolas e outras forma, como indica a figura 10.

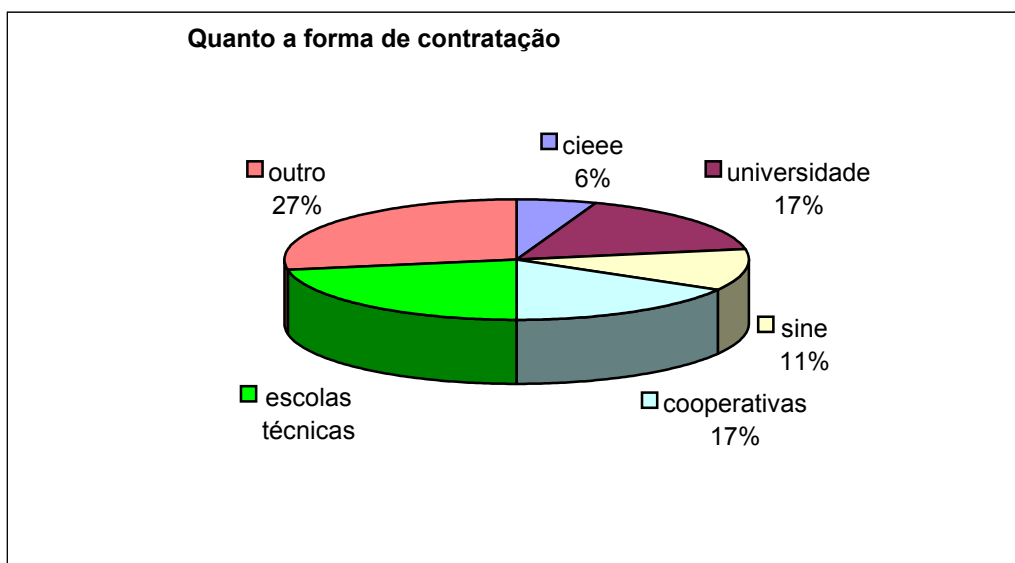


Figura 10: Formas de contratação

A figura 11, indica um dado interessante sobre o tipo de contrato mais utilizado pelas empresas, noventa e dois por cento (92%) indicaram a carteira assinada como a forma de contrato utilizado.

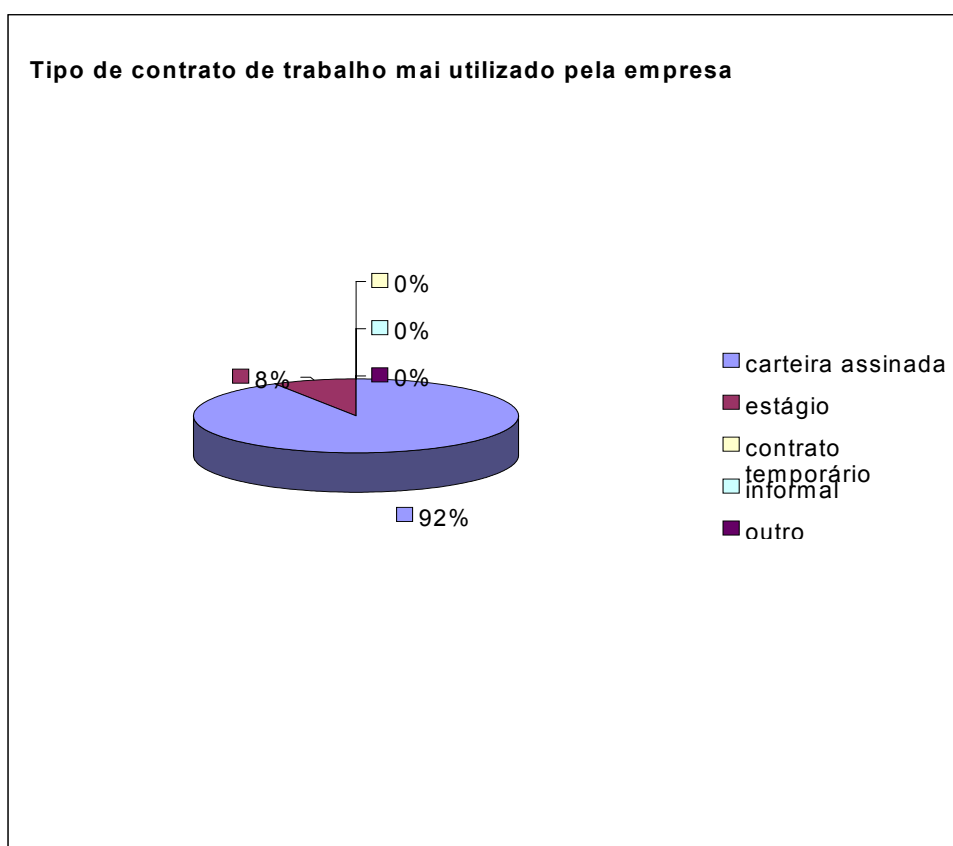


Figura 11: Contrato de trabalho

Quanto ao perfil do contratado trinta e um por cento (31) dos empresários entrevistados indicaram a criatividade como o item mais importante, seguido da boa apresentação e da técnica de vendas com dezoito por cento (18%), o relacionamento inter-pessoal com quinze por cento (15%), o empreendedorismo com doze por cento (12%) e a liderança com seis por cento (6%), figura 12.

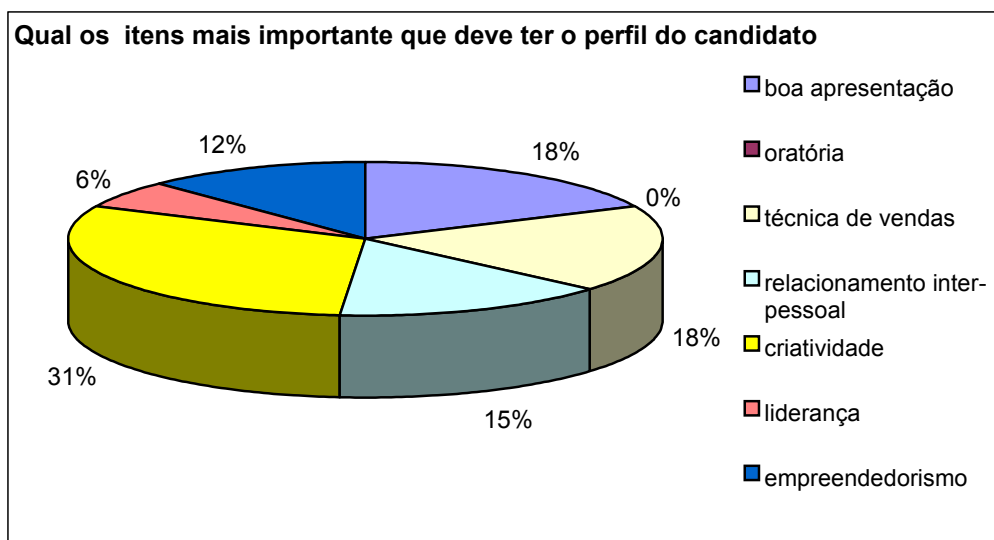


Figura 12: Perfil do candidato

Quanto ao conhecimento de informática, figura 13, a maioria, quarenta e um por cento (41%), apontou o conhecimento básico como necessário ao candidato.

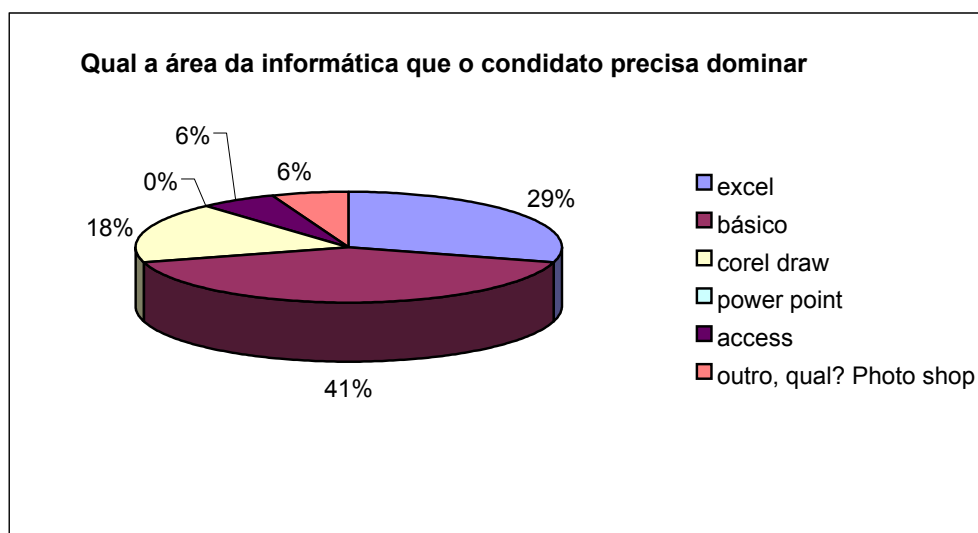


Figura 13: Conhecimento de informática requerido

A língua dominante é o inglês com cinquenta e seis por cento (56%) e o espanhol com quarenta e quatro por cento (44%), indicado na figura 14.

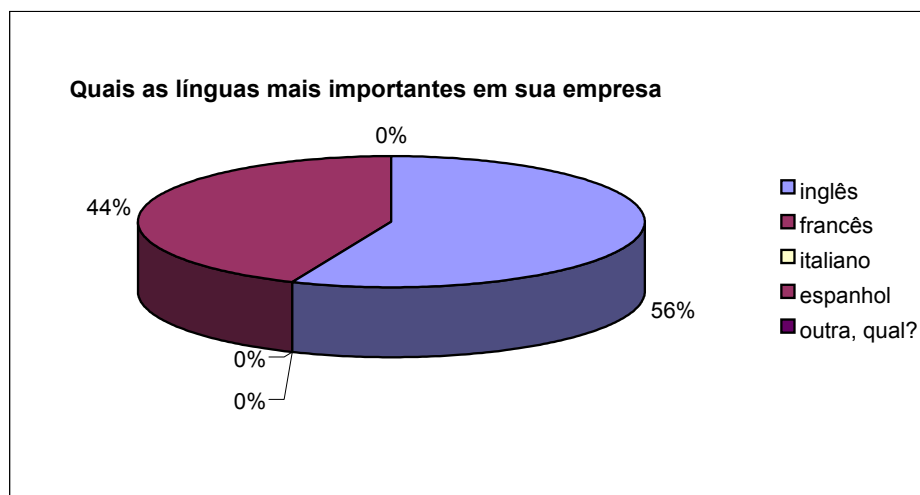


Figura 14: Exigências de línguas

Diante da exigência do mercado constatou-se com essa pesquisa que a grande maioria das empresas, noventa e um por cento (91%), esta disposta a investir em capacitação, como mostra a figura 15.

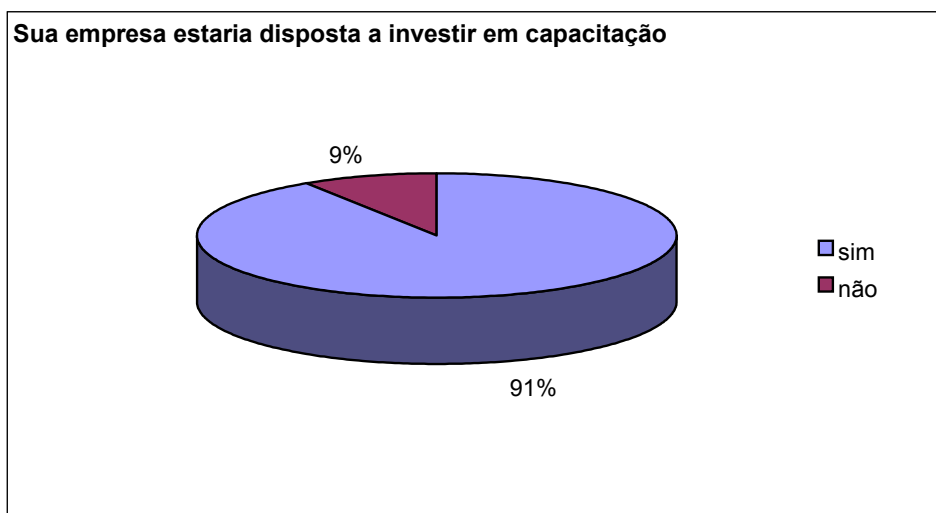


Figura 15: Disposição a investimento em capacitação dos funcionários

Na figura 16, percebe-se um pequeno distanciamento entre a disposição de capacitar o trabalhador e a ação, sessenta e quatro por cento (64%) participam de projetos que incentivam a participação do trabalhador no meio escolar.

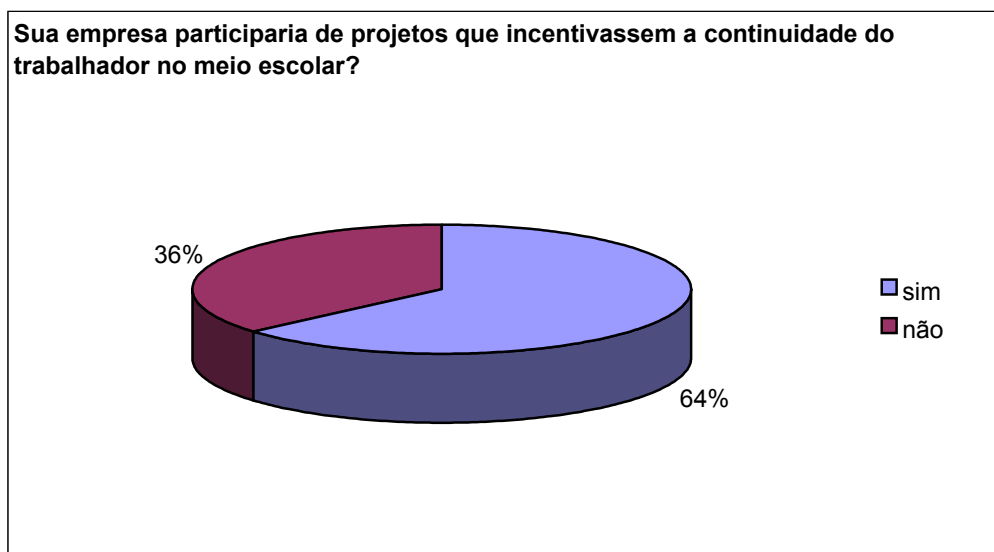


Figura 16: Participação em projetos educacionais

Outra necessidade identificada foi a necessidade de vale transporte para a locomoção dos alunos ao local do curso (SENAC). Para isso foi realizado uma parceria com o Secretaria da Educação de Santa Catarina.

A identificação das necessidades dos alunos e dos empresários possibilitou ampliar a percepção para o desenvolvimento do projeto e o planejamento de estratégias necessárias para seu sucesso. A identificação das necessidades conduziu de forma inevitável à busca de parcerias para a realização.

4.4 Fase III: Parcerias

A parceria é uma fase fundamental para a realização de qualquer projeto. A primeira ação nesse sentido foi a divulgação do Projeto Banco de Talentos, por meio de uma reportagem no jornal da emissora RBS. Nessa reportagem a diretora da escola informou sobre o objetivo do projeto e anunciou a abertura para parceria com pessoas interessadas na realização desse projeto. A partir dessa divulgação realizou-se no dia oito de maio de 2001 a primeira reunião na escola para discussão do projeto.

O projeto contou com acessória, com o comprometimento e com a dedicação de pessoas preocupadas com a formação de jovens frente ao concorrente e exigente mercado de trabalho.

A primeira parceria realizada foi com voluntários interessados, dentre eles um sociólogo, duas psicólogas, duas professoras; como parceiro interno teve a participação de um funcionário; e ainda ao acompanhamento de duas pesquisadoras da Escola de Novos Empreendedores. Com a estruturação desse grupo inicial foi preciso expandir a rede de contatos, partindo, assim, para a busca de novos parceiros.

Embora, o Projeto Banco de Talentos tenha nascido em parceria com a Associação dos Empresários da Trindade ASSET, foi necessário em um primeiro momento um trabalho conjunto entre a direção da escola e a direção a ASSET para mobilizar os empresários do bairro, a primeira iniciativa foi o encaminhamento de um convite aos associados da ASSET(Associação dos empresários da Trindade). Houve também o envolvimento dos ACATE (Associação Catarinense de empresas de tecnologia).

Diante da inexperiência da escola trabalhar de forma mais direta educando para o trabalho pensou-se na necessidade de parceria com instituições mais especializadas. Considerando a participação anterior do SENAC, como empresa parceira do Projeto Piloto Jeca tatu Empreendedor, e sua experiência em capacitação profissional, decidiu-se fazer contato de negociação com a instituição. Foi firmado com o SENAC uma parceria para a realização do curso de formação profissional.

Outro passo foi negociar com empresários do bairro, propondo que cada empresa “adotasse”, de acordo com a estrutura, um ou dois alunos, já que o curso envolvia custos. As empresas que contribuíram para que os alunos pudessem ter a participação ao curso receberam um selo identificando-a como uma empresa que educa: “ empresa cidadã”.

Outro parceiro foi o CIEE que ofereceu workshops na escola para o desenvolvimento estudantil.

Essa parceria entre escola, empresas e demais organizações aponta para uma nova formação pessoal e profissional, que não distancia o mundo do trabalho da educação, mas integra e resultando em ganho para todos.

4.5 Fase IV: Interação - Meio

A parceria com diferentes setores da sociedade no processo da educação é fundamental para que haja chances de sucesso no processo de aprendizagem. De acordo com Os Parâmetros Curriculares Nacionais (1998, p.43): “A ampla gama de conhecimentos construídos no ambiente escolar ganham sentido quando há interação contínua e permanente entre o saber escolar e os demais saberes, entre o que o aluno aprende na escola e o que ele traz para a escola.”

Dessa forma, ampliar o repasse do conteúdo possibilita obter resultados mais significativos na formação profissional de jovens. Neste sentido, observou-se no Projeto Banco de Talentos práticas que proporcionaram aos alunos interagir com outros ambientes e situações exigindo, além do conhecimento adquirido, o desenvolvimento de determinadas habilidades, como a criatividade, a comunicação, a relacionamento inter-pessoal, a postura profissional indicadas nas figuras 7 e 12.

Alguns aspectos que nortearam essa interação com o meio:

- Garantia do intercâmbio permanente com a ASSET-ACIF –Seccional Trindade (Associação dos empresários da Trindade), de forma a conhecer as necessidades das empresas, as vagas existentes e o perfil ideal do candidato;
- Construção de um banco de dados confiável e de fácil manuseio para “cruzar as informações obtidas junto aos empresários e à comunidade escolar;
- Organização de cursos técnicos preparatórios para os inscritos no projeto;
- Orientação dos inscritos também de forma mais global e completa a respeito do egresso no mercado de trabalho;
- Abertura de canais de comunicação entre as empresas empregadoras e a escola, de forma a facilitar a resolução de eventuais problemas;
- Recepção aos interesses e a participações ativa de todos os segmentos da comunidade escolar;
- Consideração das pessoas empregadas através do projeto como representantes da escola no bairro e representantes da comunidade na escola, incentivando a integração efetiva entre a vida cotidiana dessa comunidade e a ação educativa e enriquecedora da escola.

Considerar esses aspectos possibilitou ampliar a percepção quanto às diferentes possibilidades de interação com o meio externo da escola. Assim, a realização do curso Banco de Talentos ultrapassou os muros escolares em vários sentidos:

- Aulas no SENAC

As aulas no SENAC foram desenvolvidas dentro do Projeto Educação para o Trabalho um programa, inicialmente lançado pelo SENAC São Paulo, que tem por objetivo principal possibilitar, ao adolescente de baixa renda, com até 3 salários mínimos de renda familiar, e faixa etária entre 15 e 18 anos estar cursando no mínimo a 6ª série do ensino fundamental, uma visão geral sobre vários assuntos que são importantes tanto para a vida profissional quanto para sua vida pessoal, de forma a prepara-lo para o mundo do trabalho.

O programa Educação para o Trabalho tem estabelecidas, dentro de sua estrutura, duas etapas distintas em conjunto totalizam uma carga horária de 303 horas.

A primeira chama-se “ Competências Básicas”, onde o adolescente tem, a partir de um Núcleo Central introdutório, noções básicas sobre vários assuntos, através de sete oficinas temáticas;

- Apresentação Pessoal;
- Informática;
- Saúde;
- Tecnologia das transações comerciais;
- Higiene e organização nos serviços de alimentação;
- Organização do ambiente de venda;
- Recepção e atendimento a clientes.

Com carga horária de 99 horas, o Núcleo Central propõe –se estimular os jovens participantes a uma reflexão sobre as principais características e exigências da organização atual do trabalho. Ponto de sustentação do programa, ele funciona como elemento sinérgico das sete oficinas baseadas em conteúdos específicos e competências necessárias para um bom desempenho profissional no setor de comércio e serviços.

A seleção dos temas baseou-se na identificação de necessidades dos mercados com maior potencial de empregabilidade e em competências exigidas atualmente do trabalhador. A estrutura proposta permite, sem prejuízo de continuidade, a inclusão de outras oficinas fundamentais em necessidades específicas de empresas e organizações.

Com carga horária total de 174 horas, as sete oficinas, listadas abaixo, apresentam as seguintes cargas horárias:

Oficina de informática (24 horas)

Oficina de Saúde (21 horas)

Oficina de Apresentação Pessoal (36 horas)

Oficina de Higiene e Organização nos Serviços de Alimentação (21 horas)

Oficina de organização de ambientes de Venda (21 horas)

Oficina de Tecnologia das Transações Comerciais (24 horas)

Oficina de Atendimento a Clientes (27 horas)

A segunda etapa chama-se “Estação de Vivência “, onde são envolvidas empresas que, ao aderirem o programa, permitem ao adolescente “viver” o dia a dia dentro de seu estabelecimento observando o contexto em que se insere a empresa dentro de tudo o que foi aprendido na primeira etapa.

Com no mínimo 30 horas, a Estação Vivência é opcional e complementar à etapa de Competências Básicas. Nela, os jovens participantes terão a oportunidade de vivenciar, em ambientes empresariais, situações reais de trabalho nas quais poderão colocar em prática as competências desenvolvidas no programa. Aplica-se ao treinamento em funções cada vez mais requisitadas pelas forças de mercado com melhor potencial de empregabilidade.

Dentro da concepção deste projeto, as empresas que se envolverem no programa recebem, por consequência, uma referência a seu apoio, através de campanhas de mídia, certificado de parceria e selo identificando “empresa que educa” que na realidade funciona como uma estratégia de marketing frente a preocupação que se tem atualmente com o problema do desemprego, do menor carente e despreparado para o futuro, que vai ser a força de trabalho do amanhã.

- Estágios nas Empresas

Os alunos foram encaminhados para realizarem a Estação Vivência, acompanhados pela diretora da Escola e pela psicóloga do SENAC. Este foi o momento de vivenciar na prática os conteúdos aprendidos durante o curso, nesse momento os alunos foram encaminhados para empresas parceiras onde puderam ampliar seu aprendizado.

4.6 Fase V: Continuidade

A execução do Projeto Banco de Talentos da Escola Básica Hilda Theodoro Vieira e da Associação dos Empresários da Trindade foi uma ação permeada por atitudes empreendedoras. Por meio de uma rede de parceiros a equipe realizadora conseguiu expandir o trabalho realizado indo além dos muros escolares, criando uma interação entre conteúdo e prática.

Alguns fatores, contudo, impossibilitaram sua continuidade, esse fato foi muito importante para o desenvolvimento da última fase da proposta metodológica apresentada no capítulo cinco. Afinal esse é um dos desafios atuais: dar continuidade ao trabalho iniciado.

5. MODELO DE IMPLEMENTAÇÃO DE EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO

A partir da pesquisa realizada com o Banco de Talentos, da escola Básica Hilda Theodoro e da Associação dos Empresários da Trindade – ASSET, observou-se alguns fatores fundamentais do processo da educação para o trabalho, os quais foram analisados e estruturados em passos metodológicos. Essa organização possibilitará a multiplicação da experiência com maior chance de sucesso, na figura 17 encontra-se a estrutura da proposta metodológica.

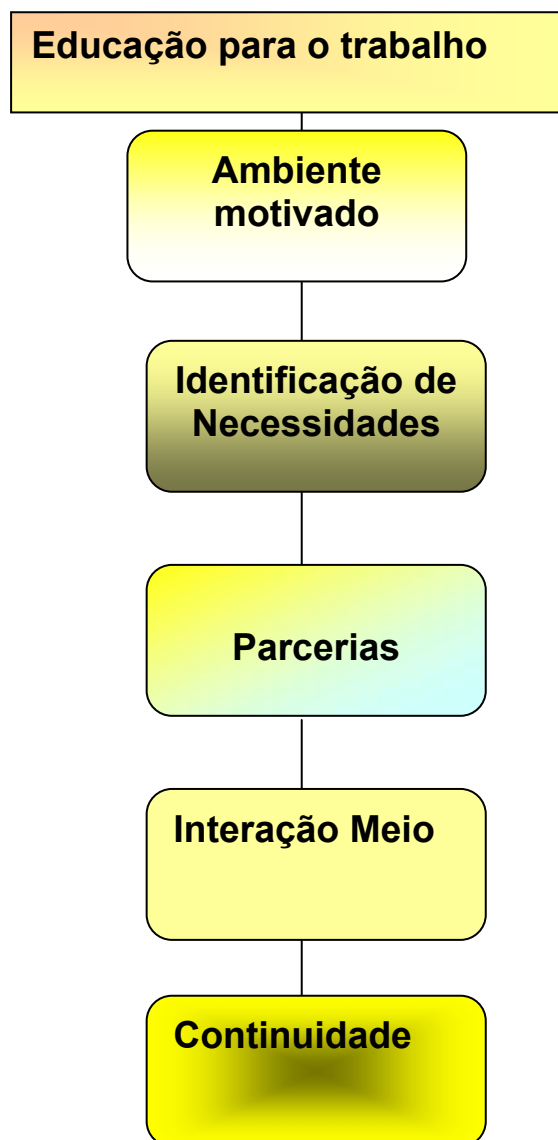


Figura 17: Modelo de implementação

5.1 Educação Para o Trabalho

O tema educação para o trabalho tornou-se atualmente foco de preocupação de estudiosos, pesquisadores, órgãos governamentais e instituições educacionais, uma vez que o jovem se depara com o mercado de trabalho sem nenhuma capacitação e qualificação profissional.

Segundo, Pasquali (2002), nos Estados Unidos as empresas investem 10% de seu faturamento em cursos que qualificação profissional para seus funcionários. No Brasil, esse índice é de apenas 1%. Em função disso o Ministério do Trabalho e Emprego possui um programa de qualificação profissional gratuito de alcance nacional que funciona por meio de distribuição de verbas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) nos Estados. Em conjunto com os sindicatos e confederações patronais.

Diante das mudanças no mundo do trabalho, discutido no capítulo três, nesse início de século, como os avanços tecnológicos e as novas necessidades das empresas que enfrentam o mercado globalizado e extremamente competitivo, surgem novas exigências em relação ao desempenho dos profissionais.

Diante desse processo a escola, como instituição de educação formal, precisa estar preparada para formar e orientar o aluno. Essa questão requer uma atitude inovadora na sua proposta de ensino-aprendizagem. Antes de buscar conhecimento especializado o jovem precisa desenvolver competências básicas, qualidades e valores pessoais que servirão para toda a vida.

De acordo com Leila Félix do Nascimento, superintendente do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) do Rio de Janeiro: “O mercado busca hoje o estudante permanente, aquele que está sempre aprendendo”.

Segundo a Sociedade da Informação no Brasil (2000), educar trata-se de formar o indivíduo para “aprender a aprender”, de modo a serem capazes de lidar positivamente com a contínua e acelerada transformação da base tecnológica. Formar o cidadão significa capacitar as pessoas para a tomada de decisões e para a escolha informada acerca de todos os aspectos da vida em sociedade.

A diferença está, principalmente, na metodologia. É necessário estimular o jovem a agir com iniciativas próprias e usar sua criatividade, preparando-se melhor para enfrentar os desafios do mundo.

Segundo Macedo (1998), no mundo de trabalho navegamos, como um surfista, não temos o controle das ondas de oportunidades, contudo é preciso estar preparado para enfrentá-las, independentemente das dificuldades e desafios. Assim, independente das profissões que surgirão é preciso que o jovem desenvolva suas competências para enfrentá-las.

5.2 Fase I: Ambiente Motivado

De acordo com a pesquisa realizada, antes de realizar algum trabalho/ou projeto é importante que o ambiente esteja motivado. Neste primeiro passo é necessário mostrar que o trabalho a ser desenvolvido só terá sucesso se o ambiente estiver preparado.

Alguns fatores observados de suma importância para a inicialização do trabalho almejado são :

- Novas possibilidades e desafios no processo;
- Facilitar o envolvimento do aluno e professor na atividade;
- Verificar a necessidade do aluno, individualmente e em grupo.

O esforço para romper o isolamento, pode ser claramente visto nas observações realizadas, onde a escola assume um novo papel trazendo para dentro dos portões a realidade e as dificuldades do aluno. A idéia de um processo unilateral esta sendo substituída pela busca da unidade, com o envolvimento e interação de todos os agentes sociais.

É importante realçar que para que o ambiente seja um meio motivado e motivador, é preciso não somente coletar informações, mas trabalhá-las, escolhê-las, confrontando visões, metodologias e resultados.

Na forma de integração, trabalhos e projetos a serem desenvolvidos em ambiente de ensino-aprendizagem requerem preparação de recursos humanos, como observado na pesquisa, sendo esse um fator de suma importância para o sucesso do resultado final.

Segundo Ammann, (1978, p. 36), “a motivação afigura-se como um requisito de extrema importância à participação dos indivíduos e à própria ação transformadora da sociedade no contexto das relações sociais”.

Ao se falar em motivação é preciso considerar as diferenças individuais e culturais entre. Segundo Bergamini (1997) esse diferencial não só pode afetar significativamente a interpretação de um desejo, mas também o entendimento da maneira particular com as pessoas agem na busca dos seus objetivos.

É importante, porém, que a equipe ou grupo que propõe-se a desenvolver um projeto/ ou trabalho numa organização ou escola estejam atentos a esses fatores motivacionais individuais e coletivos.

Para Bergamini (1997, p.129) as situações que trazem satisfação motivacional estão mais aptas para:

- Desfrutar de uma convivência social harmônica;
- Contar com um ambiente flexível onde seja possível fazer concessões;
- Reconhecer –se importante dentro do grupo;
- Conhecer a repercussão social das suas ações.

Um ambiente motivado com sucesso envolve a interatividade entre professores e alunos, entre alunos e o ambiente de aprendizado, e entre a escola e sociedade. No capítulo anterior evidenciou-se que os resultados desse ambiente motivado são:

- Aumento do interesse e entusiasmo;
- Aprender sobre as realidades locais;
- Encorajar questionamentos; levantar dúvidas; alternativas de solução, desafios;
- Mover-se para além da comunicação social;
- Integrar aos programas educacionais;
- Achar colaboradores / parceiros.

Em um ambiente motivado há maiores possibilidades de oportunidades, cooperação e interatividade em uma vivência de trabalho em equipe.

5.3 Fase II: Identificação de Necessidades

Nesta fase identificar as necessidades torna-se um fator necessário e indispensável, pois é a partir da identificação que será possível diagnosticar as necessidades emergentes a ser desenvolvido no trabalho/ ou projeto.

Segundo Resnik (1990, p.13):

“ Todos nós temos tendência a dirigir nossas atenções para aquilo que é confortável e agradável, desviando-nos do que

nos deixa ansiosos. Assim, podemos passar a acreditar naquilo que gostaríamos fosse realidade, esquecendo-nos dos fatos ou até mesmo negando-os pura e simplesmente. Isto em geral envolve distorção da realidade, seja por desatenção seletiva ou por racionalização de circunstâncias não controláveis.”

As necessidades, os desejos e os motivos são identificados em graus diferentes, Maslow, apud Santos 2000, representa em nível hierárquico a “Satisfação das Necessidades”. Entendendo que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que outros indivíduos busquem meios para satisfazê-la. Poucos ou nenhum indivíduo procurará reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas



Figura 18: Hierarquia da Satisfação das Necessidades de MASLOW

Fonte: Gauthier, 2000.

Podemos descrever as necessidades representada na pirâmide como:

- Fisiológicas: ar, comida, repouso, abrigo, sexo.
- Segurança: proteção contra o perigo ou privação, no trabalho (benefícios, salário, condições seguras).
- Sociais: amizade, inclusão em grupos, sentimento de aceitação à família organizacional.
- Auto-estima: reputação, reconhecimento, auto-respeito.
- Auto-realização: utilização dos talentos, realização do potencial.

Segundo Gauthier (2001), o grau de cada uma destas necessidades é que irá determinar, ao longo da vida, o esforço que o indivíduo despende para a construção de atitudes que venham a suprimir e satisfazer-las.

Por ser o indivíduo uma criatura que expande suas necessidades no decorrer de sua vida, à medida que ele satisfaz suas necessidades básicas outras mais elevadas assumem o predomínio do seu comportamento.

Não podemos falar em necessidade de realização se a pessoa não está motivada à procura desse objetivo, a fim de complementar um desejo, uma carência.

Na figura 19, é representada uma interação não bem sucedida, por existir uma ineficiência na definição das necessidades, por serem pautadas na busca de culpados e não de soluções. Essa situação é muito comum em ambientes onde a realização é individual e não coletiva. Nessa situação o pensamento sistêmico torna-se de extrema importância para a construção e realização do trabalho a ser desenvolvido.

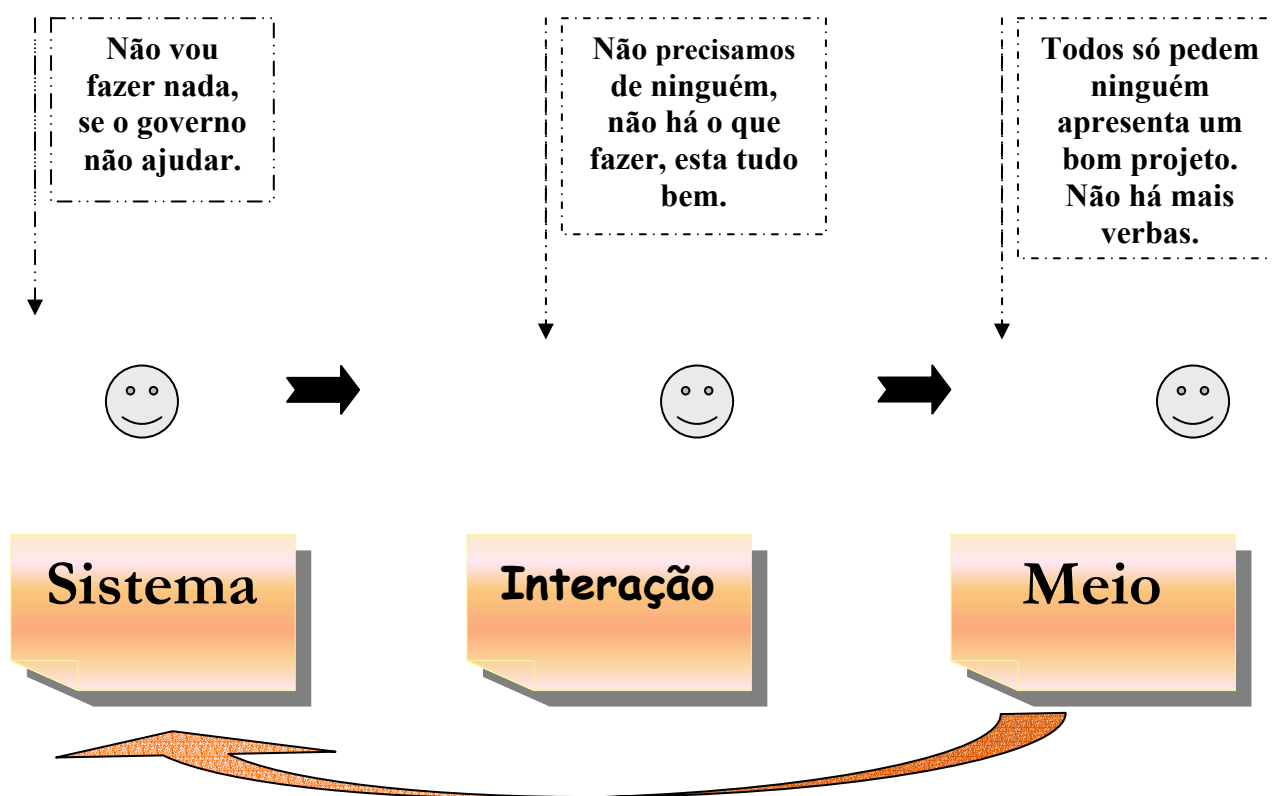


Figura 19: Elementos que influenciam no processo de interação

Bertalanffy é considerado o sistematizador desta teoria, segundo o autor o pensamento sistêmico requer a consciência do fato de que lidamos com modelos de nossa realidade e não com a própria realidade. Esses modelos têm que ser construídos e validados, para depois serem implementados.

O pensamento sistêmico tem uma abordagem que não vê os problemas como sendo singulares, porém os vê como relacionados a todos os aspectos da organização, Instituição (do sistema). Supondo também que os problemas e suas soluções não são constantes, mas estão em contínuas transformações, sendo assim necessário após implementar qualquer solução, avaliar seus efeitos para o sistema maior (organização, empresa, escola, Instituição etc.).

5.4 Fase III: Parcerias

A fase da parceria, como foi observado no capítulo anterior, revela seu papel importante na construção de um projeto e no resultado com sucesso. Primeiro é importante considerar todas as possibilidades de interessados na ideia. Entidades, instituições ou um grupo de pessoas com um propósito podem criar parcerias para promover ações na área social, educacional ou na área na qual pretende-se trabalhar.

A parceria é a base para a execução de uma ideia ou para continuidade de um projeto já existente. No momento de procurar parceiras deve-se levar em consideração tanto as necessidades identificadas como as propostas a serem feitas.

Ao propor um acordo de parceria é preciso ter em mãos dados atualizados sobre o projeto. Relatos de experiências de sucesso são importantes para que o parceiro tenha fatos concretos sobre o retorno que o projeto pode oferecer.

O planejamento de um projeto de parceria deve ser procedido de uma análise da situação do projeto a ser trabalhado. Devem ser identificados os objetivos a serem alcançados com a parceria e os possíveis parceiros.

Uma parceria bem sucedida traz uma maior participação na comunidade, divisão de responsabilidades, melhoria da qualidade da educação, aumento do número de beneficiados e maior divulgação dos trabalhos.

Como foi observado neste trabalho de pesquisa o resultado de uma parceria bem sucedida está em iniciativas que estejam de acordo com as necessidades do aluno e da comunidade, e na integração entre escola e empresa, escola e sociedade, e empresa e sociedade.

5.5 Fase IV: Interação Meio

Conforme observações feitas neste trabalho, verificou-se que a interação com o meio é de extrema importância, como diz o ditado popular “ uma andorinha sozinha não faz verão”, nada acontece se não existir a participação e o envolvimento com o meio, que é constituído por pessoas.

O meio, referido no capítulo quatro, são todos os agentes que influem diretamente ou indiretamente no sistema, sendo que o sistema influencia e é influenciado por todos os elementos que situam em sua volta. Cautela e Polloni (1992) definem sistema como um conjunto de elementos ligados entre si por interação e/ou por interdependência para atingir objetivos comuns.

Segundo Saviani (1973), sistema é a unidade de vários elementos intencionalmente reunidos, de modo a formar um conjunto coerente e operante.

Para Melo (1987): “O sistema é um arranjo de suas partes em interação e transformações, com funções e objetivos determinados, é também a parte de um sistema maior com o qual mantém relações de troca de matéria e de influências mutuas”.

De acordo com os conceitos apresentados sistema é um conjunto de elementos que estão reunidos intencionalmente buscando viabilizar o alcance dos objetivos individuais e coletivos.

Nos parâmetros curriculares, (1998, p.43), encontra-se a seguinte reflexão sobre a interação com o meio:

“A realização do acolhimento e da socialização dos alunos pressupõe o enraizamento da escola na comunidade. A interação entre equipe escolar, alunos, pais, e outros agentes educativos, possibilita a construção de projetos que visam a melhor e mais completa formação do aluno. A separação entre escola e comunidade fica demarcada pelas atribuições e responsabilidades e não pela realização de um projeto comum”

Na interação Escola – Empresa, não se pode apenas visualizar a empresa contribuindo financeiramente com a escola, mas, principalmente, a empresa confiando seus projetos nas competências dos docentes e dos alunos. A empresa estará beneficiando, através de projetos de pesquisa e extensão, a formação do trabalhador. E a escola deixará de ser apenas aquela que repassa conhecimentos enciclopédicos, já que, junto com a comunidade, ela passará a gerar novos conhecimentos que contribuam para o desenvolvimento regional .

Costa (1998) diz que “ao manter contato com as empresas, o ensino deixara de ser abstrato, principalmente se for considerada a necessidade de atualização curricular e se a escola apostar em um currículo flexível, fundamentado no desenvolvimento de pesquisa”.

Para Bastos (1997): “No relacionamento escola/empresa, o trabalhador será preparado para enfrentar os novos desafios, sabendo que os segmentos produtivos estão em transformação, regidos por novas tendências e baseados em novos paradigmas”.

Como observado no capítulo quatro o meio torna-se um agente importantíssimo no processo de execução. Para que a educação para o trabalho ocorra com sucesso é necessário desativar os muros escolares oferecendo aos alunos oportunidades de interação e vivência de novas experiências.

5.6 Fase V: Continuidade

Um dos grandes desafios da atualidade é dar continuidade aos trabalhos realizados. Uma pesquisa realizada pelo SEBRAE-SP sobre a mortalidade das empresas paulistas constatou que 71% das empresas encerram suas atividades antes de concluírem o quinto ano de atividade. Estes dados exemplificam a dificuldade de dar continuidade nas idéias, essa é uma consideração importantíssima a ser considerada ao desenvolver uma educação para o trabalho.

Por isso, sugere-se a continuidade como última fase, para que o trabalho não seja encerrado com um ponto final, mas com a possibilidade de aproveitamento de novas oportunidades.

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A realidade do mercado de trabalho atual exige indivíduos que ajam com independência, autonomia, flexibilidade, criatividade, compromisso e colaboração. Essa realidade gera a necessidade das pessoas aprenderem a se adaptar continuamente, exigindo em consequência uma educação para o trabalho comprometida com o desenvolvimento de novas habilidades, de um novo perfil de homem.

Com a conexão entre empresa e escola foi possível mudar e quebrar muitos paradigmas, os empresários contribuíram para a capacitação dos alunos abrindo as portas de suas empresas para que esses pudessem experienciar na prática as informações recebidas no curso, além da contribuição na realização do curso.

Concluimos que quando as pessoas são “chamadas” a serem empreendedoras surge uma série de questões, pois esta mudança se dá diretamente no comportamento humano, levando o indivíduo a uma nova atuação.

As habilidades desenvolvidas, expressas no comportamento dos alunos, do Projeto Banco de Talentos, comprovou que é possível desenvolver uma educação para o trabalho de forma empreendedora, integrando os diversos agentes sociais.

A proposta metodológica, apresentada no quarto capítulo, oportuniza uma organização de procedimentos para potencializar o perfil empreendedor de alunos que terão que enfrentar o mercado de trabalho.

Considerando a proposta de continuidade da última etapa da proposta metodológica, é imprescindível que a pesquisa continue mostrando que é possível desenvolver uma educação para o trabalho que ultrapassa os muros escolares inovando em suas ações.

Como proposta de trabalhos futuros, sugere-se que haja continuidade da pesquisa, oportunizando a continuidade do Projeto Banco de Talentos na Escola Básica Hilda Theodoro Viera junto com a Associação dos Empresários da Trindade, bem como a multiplicação desse trabalho em outras instituições educacionais.

7. BIBLIOGRAFIA

AMMANN, Safira Bezerra. **Participação Social**. São Paulo : Cortez & Moraes, 1978.

AUED, Bernadete Wrublevski. **Profissões no Passado e no Futuro: Espelho de um Mundo em Metamorfose**. Florianópolis – UFSC, 1997.

BARRETO, R. M. **Criatividade no trabalho e na vida**. São Paulo: Summus Editorial, 1997.

BERNARDO, João. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.

BIRLEY, Sue e MUZYKA, Daniel. **Dominando os Desafios do Empreendedor**. São Paulo: Ed. Makron Books, 2001.

BORCHET, Cristina Luiza. **Empreendedorismo e Ensino Fundamental, uma Parceria Necessária**. Florianópolis – SC, UFSC, 1999.

BRIDGES, William. **Um mundo sem emprego**. São Paulo: Makron Books, 1995.

Bringhenti, C et al. **Empreendedorismo em Organizações**. In Anais: ENEMPRES - 1º Encontro Nacional de Empreendedorismo. Florianópolis. 1999. p 207 – 215.

CAMILOTTI, Luciane, **Procedimentos de Integração para o desenvolvimento local a partir dos princípios do empreendedorismo**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia da Produção, UFSC, Florianópolis.

CASTANHEIRA, Joaquim. A era da empregabilidade. **Exame**, São Paulo, n.11, p.36-41,22/maio/1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de empresas: uma abordagem contingencial**. 3ª Ed., São Paulo: Editora Makron Books, 1994.

CRUZ, Roberto Moraes, Formação profissional e formação humana: os (dez) caminhos da relação homem-trabalho na sociedade. In: AUED, Bernadete WRUBLEVSKI. **Educação para o (des) emprego**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999. p.175-189.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Editora Esfera, 1999.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: UnB, 1999.

DE MORI (org.). **Primeiro Emprego em busca da empregabilidade**. Florianópolis: Escola de Novos Empreendedores, UFSC, 1999.

DE MORI, F; TONELLI, A; LEZANA, A G. R. & GUILHON, P. T; **Empreender, Identificando, avaliando e planejando um novo negócio**. Florianópolis: ENE, 1998.

DIMENSTEIN, G. Novo conceito de eficiência. Disponível em: <http://www.aprendiz.com.br>.

DOLABELA, F. **O empreendedorismo no Brasil: Panorama de ensino**. Conferência proferida no evento “A Universidade Formando Empreendedores”, CNI-IEL Nacional, Brasília, 05/1999.

DOLABELA, F., “O ensino de empreendedorismo no Brasil”. Anais do VIII Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas, Belo Horizonte, Brasil, 09/1998.

DOLABELA, F., **O Segredo de Luísa**. São Paulo: Cultura Editores, 1999.

DRUCKER, P. F., **Inovação e espírito empreendedor**, 2a ed., São Paulo: Pioneira, 1987.

EMPINOTTI, Moacir. **Os Valores a Serviço da Pessoa Humana**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1994.

FILION, Louis Jacques. **Empreendedorismo: empreendedores e proprietários – gerentes de pequenos negócios**. São Paulo, Revista de Administração – FEA/USP, Vol.34, n. 2, 1999.

GAUTHIER, Fernando Álvaro Ostuni et al. **A participação do público infantil no Projeto Piloto Jeca Tatu Empreendedor**. In anais: Enempre – 1º Encontro Nacional de Empreendedorismo – Florianópolis – Sc, Ene/UFSC, Out., 1999.

GAUTHIER, Fernando Álvaro Ostuni et al. **Empreendedorismo e contatos imediatos com primeiro grau**. In anais: Enempre – 1º Encontro Nacional De Empreendedorismo –Florianópolis – SC, Ene/UFSC, Out., 1999.

GAUTHIER, Fernando Álvaro Ostuni et al. **Projeto Jeca Tatu Empreendedor: Relato de uma Parceria que deu certo**. In anais: Enempre – 1º Encontro Nacional De Empreendedorismo –Florianópolis – SC, Ene/UFSC, Out., 1999.

GERBER, Michael E. **O mito do Empreendedor: como fazer de seu empreendimento um negócio bem sucedido**. São Paulo: Saraiva, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Dagoberto Lima. Coragem para revisar o erro. **Folha de São Paulo**. São Paulo: Caderno 1, p.03, 30/nov/1996.

GOLEMAN, Daniel, **Inteligência Emocional**. São Paulo. Ed. Instituto de Qualidade.

GRAMSCI, Antonio. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 7.ª ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1989.

GUIDDENS, Anthony (1999). **Capitalismo e Moderna Teoria Social**. Lisboa: Editorial Presença.

HENTZ, Paulo SENAC. Dr.SC. **Trabalho e educação**. 2ª ed., Florianópolis: <Senac/DR/SC/NTE>, 2001.

<http://www.geranegocio.com.br/html/peqneg/p2.html>

KYRILLOS, S.L. **O ensino Profissionalizante na Área de Mecânica. Novas Práticas Face às Mudanças no Mercado de Trabalho: Ótica de Professores, Alunos e Profissionais de R.H.** (Dissertação de Mestrado, Universidade Bandeirantes de São Paulo – Uniban), 1998, 139p.

LAPOLLI, Édis Mafra et al. **Empreendedorismo em Organizações**. In Anais: Enempe – 1º Encontro Nacional De Empreendedorismo. Florianópolis – SC, ENE/UFSC, Out., 1999.

LETTIERI, Antonio. A fábrica e a escola. In: GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. 2. ed., São Paulo: Martins Fontes, 1989, p.193-210.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995, p.37.

NIEDERAUER, Maria Cristina; COSTA, Márcio Corrêa da; ULBRICHT, Vânia Ribas. **A Criatividade e o Empreendedorismo**. In Anais: Enempe, 1º Encontro Nacional de Empreendedorismo, 1999, p.161-165.

Nova Escola : A Revista do Professor. Ed. Abril, Junho/Junho, 2001.

O que as Empresas Podem Fazer pela Educação. São Paulo: CENPEC: Instituto Ethos, 1999. Disponível em <http://www.ethos.org.br> , Acessado em 28/01/01.

OLIVEIRA, Marco A. coordenador. **Valeu! Passos na Trajetória de um Empreendedor**. São Paulo: NOBEL, 1995.

PASTORE, José. O futuro do emprego. **Veja** – sua carreira. São Paulo, edição especial. p. 92, 08/01/2000.

PEREIRA, Heitor José. **Criando o seu próprio negócio: como desenvolver o potencial empreendedor**. Brasília: Ed. Sebrae, 1995.

PEREIRA, Sônia e NIEDERARURER, Maria Cristina. **Considerações sobre o comportamento empreendedor e a busca de informações e sua efetiva utilização**. In Anais: Enempe, 1º Encontro Nacional De Empreendedorismo. Florianópolis – SC, Ene/UFSC, out, 1999, p.167-175.

PERRON, Jaques. **Base e Aplicação dos Valores em Psicologia e Educação**. Porto Alegre: Sagra Editora, 1987.

PETERS, Tom, **“Prosperando no Caos”**, São Paulo: Harbra Editora, 1989.

PRÉVOST, P., **“O desenvolvimento econômico local”**, Programa Reúne-MG, Belo Horizonte, 1998.

RESNIK, Paul. **A Bíblia da pequena empresa: como iniciar com segurança sua pequena empresa e ser muito bem-sucedido**. São Paulo: McGraw-Hill, MAKRON Books: 1990.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e redução da força global de trabalho**. São Paulo: Markron Books Editora, 1995.

SOUZA SANTOS, L. **Empreendedorismo no Ensino Fundamental: uma aplicação**. 2000. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia da Produção, UFSC, Florianópolis.

ULBRICHT, V.R.; NIEDERAUER, M.C.; COSTA, M.C. **A criatividade e o empreendedorismo** In: 1º Encontro Nacional De Empreendedorismo. Florianópolis SC: Anais I, 1999.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**. Brasília: UnB, 1991.

**ANEXO 1: Pesquisadores e alunos do
Projeto Piloto Jeca Tatu Empreendedor**



**ANEXO 2: Reunião dos empresários da ASSET/ACIF na escola
Básica Hilda Theodoro Vieira**



ANEXO 3: Ata da segunda reunião: identificando necessidades

Segunda reunião do projeto Banco de Talentos, realizada no dia 21 de maio de 2001, às 19h na Escola Básica Hilda Theodoro Vieira.

Pauta:

Estruturação do questionário com os empresários

Estruturação do questionário para pesquisa com os alunos

Estruturação do curso que será oferecido aos alunos

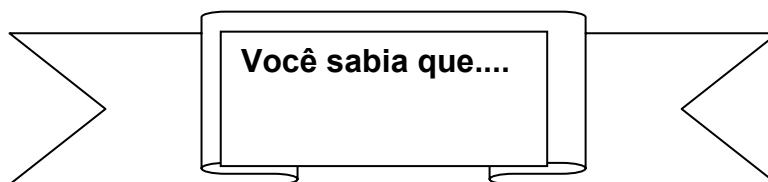
Buscar traçar junto aos alunos, se eles estão dispostos e gostariam de trabalhar; o que eles gostariam de fazer (áreas de trabalho); quais cursos eles querem fazer; antes de elaborar o cadastro dos alunos.

Construir o perfil do aluno; qual tipo de personalidade que cada aluno tem.

Iniciar, depois de prontos os questionários, com um curso básico e depois entrar com um curso técnico e profissionalizante.

Selecionar os alunos maiores de 16 anos, os que realmente estão interessados em participar do Banco de Talentos.

ANEXO 4: Questionário aplicado com os alunos



... A nossa Escola pretende criar um curso de **PREPARAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO**, dirigido aos alunos que estão procurando emprego?

1. Quais assuntos você gostaria que esse curso abordasse?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Na sua opinião, quais horários seriam melhores para realizar esse curso?

() manhã horário -----Dias da Semana-----

() tarde horário () () () () () ()

() noite horário Seg Ter Qua Qui Sex Sab

3. Em que tipo de atividade você gostaria de trabalhar hoje? E no futuro?

.....
.....
.....
.....
.....

4. Você está procurando emprego ou já procurou emprego no passado?

() estou procurando hásemanas/meses

() procurei por semanas/ meses

() encontrei

() não encontrei

5. quais as dificuldades que você encontra (ou já encontrou) nessa busca?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. como você procura emprego? Através de:

() classificados em jornais

() agências de emprego

() visita a empresas/ preenchimento de ficha

() internet

() familiares

() amigos

() concursos

() outros. Quais?

7. você tem conhecimentos na área de informática? Indique quais programas você sabe utilizar?

- Windows
- Internet Explorer
- Excel
- Word
- Access
- Outros. Quais?

8. quais as características que você acha importantes para que uma pessoa consiga um emprego?

- Escolaridade
- Boa apresentação
- técnicas de venda
- bom relacionamento inter- pessoal
- classe social
- criatividade
- pontualidade
- liderança
- simpatia
- raça / cor
- Informática
- Outros cursos. Quais?

9. este espaço está reservado para que você registre outras informações, críticas ou sugestões.

.....
.....
.....

ANEXO 5: Cadastro dos alunos para passagem de ônibus

Data ____/____/____

Nº _____

ALUNO

Nome _____

Sexo () Masculino

() Feminino

Data de Nascimento ____/____/____

Pai _____

Mãe _____

ENDEREÇO

Rua _____ Nº _____

Apto: _____ Bairro _____ CEP _____

Telefone _____ Recado _____ com _____

DOCUMENTAÇÃO

Carteira de Identidade _____ CPF _____

Carteira de Trabalho nº _____ Série _____

Possui Carteira de Habilitação _____ Categoria _____

RENDA FAMILIAR

Até dois salários mínimos ()

Acima de dois salários mínimos ()

PODE PAGAR ÔNIBUS?

() Sim

() Não

QUANTOS?

20% () 40 % () 50 % () 70 % ()

GOSTARIA DE TRABALHAR? ONDE?

TEM OUTRAS ATIVIDADES?

() sim

() não

Quais?

JÁ FEZ ALGUM CURSO?

sim

não

sim

não

TERMINOU?

sim

não

OBSERVAÇÕES DO ENTREVISTADOR:

ANEXO 6: Pesquisa realizada com os empresários parceiros.**1. Dados da empresa**

Nome da empresa:	
Razão social:	
CNPJ:	Inscrição estadual:
Endereço:	
CEP:	Fone/Fax:
Nome do proprietário:	
Ramo de atividade:	
Número de funcionários:	

2. Quanto à forma de contratação:

- CIEE
- Universidade
- SINE
- Cooperativas
- Escolas técnicas
- Outro. Qual? _____

3. Tipo de contrato mais utilizado:

- carteira assinada
- estágio
- contrato temporário
- informal
- Outra. Qual? _____

4. Como sua empresa busca o profissional necessário:

- por indicação
- Internet
- Jornais
- Escolas
- Universidades

- Agências de emprego
- Outro. Qual? _____

5. Assinale quais as línguas mais importantes hoje na sua empresa (fora o português):

- Inglês
- Francês
- Italiano
- Espanhol
- Outra. Qual? _____

6. Assinale dois tópicos mais importantes na área da informática que o candidato precisa dominar:

- Excel
- Básico
- Corel Draw
- PowerPoint
- Access
- Outro. Qual? _____

6. Quanto ao Perfil de um candidato para trabalhar em sua empresa, aponte três itens mais importantes:

- Boa apresentação
- Oratória
- Técnicas de venda
- Relacionamento inter-pessoal
- Criatividade
- Liderança
- Outro. Qual? _____

7. Sua empresa participaria de projetos que incentivassem a continuidade do trabalhador na meio escolar?

- Sim
- Não

Se puder dê uma idéia de como isso poderia ser feito:

8. Atualmente, a situação econômico-financeira da sua empresa é considerada:

Estável

Instável

9. Você contrataria pessoas com pouca ou nenhuma experiência profissional para trabalhar em sua empresa:

Sim

Não

Por quê?

ANEXO 7: Ata da quarta reunião

Quarta reunião do projeto Banco de Talentos, realizada no dia 4 de junho de 2001, às 19h, na Escola Hilda Theodoro Vieira.

Pauta:

- Parcerias
- Pesquisa feita com os empresários e com os alunos
 - Busca de patrocínio

Foi visto junto ao SENAC a parceria para os cursos que serão aplicados. Os empresários adotam, patrocinam os cursos para os estudantes; sendo que, as empresas que contribuírem para que os alunos possam ter acesso aos cursos, receberão um selo identificando-a, como sendo uma empresa que educa. Foi colocado também, o programa do CIEE para o desenvolvimento estudantil, com workshops que são também apresentados nas escolas, sem nenhum custo.

Com o levantamento feito junto aos estudantes, verificou-se que uma grande parte estuda à noite e gostaria de fazer o curso nesse mesmo período; outros trabalham durante o dia e não podem freqüentar o curso nesse período.

Com uma pesquisa parcial junto aos empresários, verificou-se que a maior parte prefere trabalhar com pessoas que tenham pouca ou nenhuma experiência, por não possuírem vícios.

Será feita uma busca junto aos empresários, para se conseguir o patrocínio para os cursos que o SENAC coloca à disposição; para que os alunos tenham acesso a eles.

ANEXO 8: Construindo parcerias

Prezados Associados

A Escola Básica Hilda Teodoro, situada em frente à sede do Condomínio Industrial de Informática da ACATE, na trindade, vem desenvolvendo uma serie de atividades em prol do bem-estar comunitário. a acate tem participado em algumas delas, já que esta diretoria elegeu como uma das suas responsabilidades a participação nos assuntos da comunidade onde está inserida.

Dentre as realizações que mais nos gratificam, inclui-se a implantação **da sala de informática** na referida Escola. A iniciativa contou com nossa participação a partir de um trabalho desencadeado e gerenciado pela SOFTPLAN, uma das empresas associadas da ACATE.

Um novo projeto que a Escola vem desenvolvendo é o **Banco de Talentos**, realização esta que ganhou recentemente o prêmio de Escola Referência do Governo Estadual.

O Banco de Talentos tem como objetivo preparar os jovens estudantes da Escola para que possam se inserir produtivamente no mercado de trabalho. O projeto é conduzido pôr professores e amigos da escola, todos voluntários.

Ocorre que, mesmo com toda a dedicação desses voluntários, os jovens precisam ainda de treinamento e qualificações extras, a fim de melhorar atender às exigências demandadas pelo mercado.

Assim sendo, foi identificado, junto ao SENAC-SC, um **Programa de Educação para o trabalho**, constituído de 303 horas/aula, com três etapas distintas: Habilidades Básicas, Habilidades Especificas (oficina de Informática, oficina de saúde, oficina de apresentação pessoal, oficina de higiene e organização nos serviços de alimentação, oficina de organização de ambientes de venda, oficina de tecnologia das transações comerciais, oficina de atendimento a clientes) e Estação de Vivências.

A idéia é fazer uma turma especial deste curso com os voluntários, preparando-os, como instrutores, para repassar aos jovens os conhecimentos recebidos, utilizando-se da mesma metodologia.

Como o programa possui um custo de R\$ 300,00 pôr aluno (5 parcelas de R\$ 60,00), estamos convidando as empresas associadas a adotarem um ou mais voluntários através

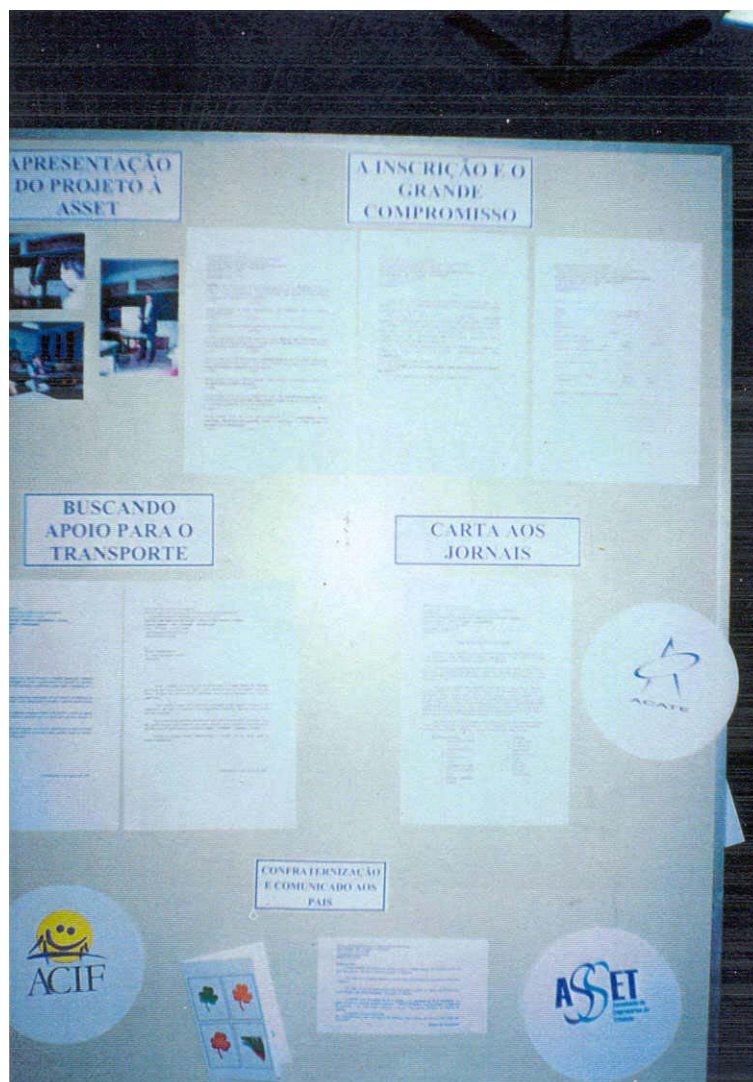
da concessão de uma bolsa no valor mencionado. É um valor extremamente módico, se levado em conta o poder de multiplicação desta ação, além do fato de que os jovens preparados pelos voluntários poderão vir a ser, quem sabe, funcionários de algumas das empresas apoiados.

As ações das empresas associadas da ACATE que decidirem participar desta iniciativa serão também devidamente divulgadas pelos canais de comunicação da Associação e da Imprensa, permitindo uma visibilidade pública do conceito de responsabilidade social que estamos procurando incorporar e implementar junto aos nossos empreendimentos e negócios.

Contamos com a sua participação.

A Direção

ANEXO 9: Apresentação do projeto junto à ASSET-ACIF –Seccional Trindade



ANEXO 10: Alunos nas oficinas em capacitação no SENAC



ANEXO 11: Alunos nas estações de vivências



ANEXO 12: Confraternização e presença dos pais



ANEXO 13: Alunos na formatura – conclusão do curso no SENAC