



CADERNOS TEMÁTICOS

Dezembro de 2006 – Nº 12

EXPEDIENTE

Conselho editorial

Patrícia Barcelos, Solange Moreira Corrêa, Sandra Branchine e Cíara Barbosa

Coordenação editorial

Cíara Barbosa

Produção executiva

Patrícia Barcelos e Sandra Branchine

Pesquisa e diagnóstico

Juliana Amoretti

Produção de pauta

Sophia Gebrim

Reportagens e fotografias

Rodrigo Farhat e Marco Aurélio Fraga

Assistente de produção gráfica

Adriana Azambuja e Muriele Oliveira

Revisão

Denise Goulart

Diagramação

www.grifodesign.com.br

Impressão

Cromos

Impresso no Brasil

A exatidão das informações, os conceitos e opiniões emitidos nos artigos científicos e nos resumos estendidos são de exclusiva responsabilidade dos autores.

© 2007 Ministério da Educação

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Série Cadernos Temáticos

Tiragem: 10.000 exemplares

Ministério da Educação

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

Esplanada dos Ministérios, Edifício Sede, bloco L, 4º andar

70047-900 – Brasília/DF

Tel: (61) 2104-8127/9526

Fax: (61) 2104-9744

setec@mec.gov.br

www.mec.gov.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro de Informação e Biblioteca em Educação (CIBEC)

Cadernos temáticos / Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica.
v. 1, (nov. 2004). – Brasília : Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, 2004-.

1. Educação profissional. 2. Práticas educativas. 3. Experiências pedagógicas. I. Brasil. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica.

CDU 377

Apresentação	5
Editorial	7
Reportagens	8
• Geléia de rosas é receita de sucesso	8
• Gestão em agronegócio	11
• Professor pesquisa cooperação entre agricultores	13
• Incentivo ao empreendedorismo	19
Artigos	22
• Avaliação do perfil de cidadania ambiental de estudantes do ensino médio-técnico	22
• Desinteresse discente: atitude em evidência no meio educacional	29
• Influência do poder e da afetividade no relacionamento entre professores e alunos	35
• Gestão do conhecimento	42
• Ação afirmativa de inclusão no ensino superior	46
• Competências e habilidades requeridas para o exercício de função gerencial em Instituições Federais de Ensino	53
• Treinamento como ferramenta para padronização dos serviços de hotelaria	60
• Gestão em educação a distância via internet	68
• O fenômeno da macrourbanização em Natal	74
• A práxis pedagógica no Curso Técnico de Gestão em Micro e Pequenas Empresas	81
Contatos	84





Professor e estudante,

Com satisfação, apresento à Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica os números 11 a 15 dos Cadernos Temáticos. Este exemplar que você tem em mãos trata de experiências e práticas pedagógicas relacionadas a projetos de gestão e administração realizados por integrantes das escolas.

As matérias mostram uma parte da realidade dos Centros Federais de Educação Tecnológica, das Escolas Agrotécnicas Federais e das Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades de todo o Brasil.

Neste volume, destaco três artigos enviados por professores dos Cefets da Paraíba, de São Vicente do Sul (RS) e de São Paulo, que tratam da influência do poder e da afetividade no relacionamento entre professores e alunos, do desinteresse discente e da gestão do conhecimento, respectivamente.

A dois anos do centenário das primeiras escolas de educação profissional, os Cadernos Temáticos tornam pública uma parcela da excelência das ações e projetos das atuais 153 escolas federais de educação profissional e tecnológica. Até o final de 2007, serão 205 unidades de ensino em todo o país, um crescimento de mais de 32%.

Outra ação de relevo para a qualificação de recursos humanos e o fortalecimento da pesquisa nas instituições federais foi a concessão, em 2006, de 295 bolsas de mestrado e doutorado e o investimento em dez grupos de pesquisa. Um total de R\$ 4,5 milhões estão sendo aplicados na parceria da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

A expansão da rede, as ações do Proeja, da Escola de Fábrica, as bolsas do Programa Institucional de Qualificação Docente (Piqdtec) e o investimento em grupos de pesquisa estão elevando o nível da formação de profissionais no Brasil, fortalecendo as economias locais e, também, as vocações nacionais.

Eliezer Pacheco

Secretário de Educação Profissional e Tecnológica do MEC



Cadernos revelam sintonia de escolas com realidades brasileiras

Os volumes 11 a 15 dos Cadernos Temáticos mostram experiências inovadoras, práticas pedagógicas, pesquisas e resumos de artigos que contribuem para o desenvolvimento da educação profissional e tecnológica no Brasil. São uma pequena mostra da sintonia das 153 escolas da rede com as realidades regionais do país.

Estimular, no cotidiano docente, a discussão de temas relevantes que permitam a adoção de novas metodologias de ensino na rede federal de educação tecnológica é um dos objetivos desses cadernos. Outro é mostrar as semelhanças entre experiências realizadas por diferentes escolas, de distintas regiões. Essas práticas podem, até mesmo, inspirar, mais tarde, novos projetos, em pontos distantes do país, desde que guardadas as singularidades históricas, socioeconômicas e culturais das regiões.

Uma das metas iniciais da equipe responsável pela concepção e produção da série Cadernos Temáticos foi contemplar todas as áreas profissionais. Perseguida, mas, no entanto, nem sempre atingida, a proposta tornou-se viável quando seu foco foi transferido para a publicação de experiências do maior número possível de setores. É um recorte na realidade da educação profissional no Brasil; um retrato desenhado por quem faz parte desse cenário: estudantes, pesquisadores, professores e servidores.

Os editores



Fotos: Rodrigo Farhat

Geléia de rosas é receita de sucesso

Profissional da escola Visconde da Graça cria novo negócio

Depois de se graduar em Agronomia, pela UFPel, Iara fez mestrado e doutorado na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (URGS), nas áreas de Produção e de Melhoramento Genético, respectivamente.

Uma receita de geléia criada na cidade de Pelotas, no Rio Grande do Sul, chama a atenção do consumidor pelo inusitado da matéria-prima: pétalas de rosas. A idéia nasceu do desejo de Iara Maria de Souza Dutra, **ex-estudante** do curso de Agroindústria do Conjunto Agrotécnico Visconde da Graça (CAVG), consultora em agronegócios há 15 anos, em produzir industrialmente geléias de flores. “Escolhemos a rosa para iniciar a produção, pois é colhida durante todo o ano”, explica Iara.

A receita da geléia de rosas deu tão certo na cozinha experimental da escola que, em agosto de 2005, foi criada a Valmatra, empresa incubada no CAVG, num convênio com a Universidade Federal de Pelotas (UFPel).

A geléia de rosas foi o primeiro produto criado pela empresa, que desenvolve geléias de outras flores, como laranjeira, violeta, camomila, goiabeira, flor da jamaica e hibisco. “Nosso diferencial é

que a matéria-prima utilizada nas geléias é produzida especialmente por fornecedores qualificados. As rosas utilizadas não podem, por exemplo, ser cultivadas com agrotóxicos, sob risco de intoxicar os consumidores”, diz a empresária.

Destaque – A geléia de rosas foi lançada na Feira de Anuga, na Alemanha, em outubro de 2005, a maior vitrine do mundo na área de alimentos. Segundo Iara, a geléia de rosas teve excelente recepção entre os visitantes, tanto no que diz respeito ao sabor quanto à apresentação do produto.

Atualmente, cinco pessoas trabalham na linha de produção da Valmatra: três mulheres e dois homens. As flores, assim que chegam à empresa, são manipuladas e tratadas pelas mulheres. Um dos homens é responsável pelo manuseio do caldeirão de preparo e o pelo fechamento dos vidros.

A empresa tem capacidade de produção de 1,3 mil potes de 45 gramas por dia. Cada unidade é comercializada entre R\$ 15 e R\$ 25 para pontos-de-venda do Rio Grande do Sul, São Paulo e Brasília. “Nosso objetivo não é produzir um alimento para o corpo, mas para a alma, que merece um amor e carinho em pequenos frascos”, diz Iara.



Rosa faz sucesso

Professora de cursos sobre processamento de frutas e hortaliças no Rio Grande do Sul, pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), e consultora do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), Iara brincava com as técnicas de produção de geléias diferentes, de flores e de ervas, antes de fazer uma viagem para o México, entre dezembro de 2004 e janeiro de 2005. Lá, foi muito requisitada para ofertar cursos com rosas – pétalas de rosas cristalizadas, doces de rosas – devido ao exotismo, principalmente.

Os programas, oferecidos a promotores de eventos e mulheres que trabalhavam com comunidades, acabaram resultando na criação da Valmatra, pois, quando retornou ao Brasil, Iara foi atrás de profissionais que pudessem ajudá-la na agroindústria. Marisa Karow, engenheira de alimentos, deu a formatação das receitas e a organização da linha de produção, e Valquíria Enk, bióloga, palpites na área de gestão da empresa.



Divulgação Valmatra



“Proposta é produzir alimento para a alma, em pequenos frascos”

Iara Maria de Souza Dutra – Empresária

O próximo passo foi buscar agricultores que trabalhassem sem agrotóxicos, porque a rosa seria destinada para consumo humano. Depois de seis meses de trabalho fazendo testes com combinações de cultivares, as sócias chegaram à receita ideal.

Em agosto de 2005, Iara procurou o CAVG para firmar uma parceria. Desde então, ela entra com sua equipe, em datas previamente agendadas, na agroindústria da instituição para produzir as geléias de rosas.

Iara, que trabalha com empresários, orientando-os no desenvolvimento de produtos, sempre acompanhou a trajetória das empresas. Por meio de parcerias, abriu a Valmatra, com investimento inicial de R\$ 60 mil. Hoje, seus planos incluem manter as atividades de consultora e empresária. Para isso, acredita que não basta a criatividade, é preciso ousadia.

Modo de fazer

A receita da geléia de rosas de Iara é um segredo, mas ela conta alguns detalhes da mágica.

- *Ingredientes:* pétalas de rosas, água, açúcar, pectina, aroma natural, ácido tartárico.
- *Modo de fazer:* coloque tudo em um tacho e cozinhe no vapor.

Depois de pronta, a geléia de rosas pode ser degustada pura, com torradas, ou como acompanhamento de pratos finos, tanto doces quanto salgados. O produto pode, ainda, ser derretido em água e utilizado como cobertura de sorvetes suaves, como de creme.

Reportagem: Rodrigo Farhat





Fotos: Divulgação Cefet/Cuiabá

Gestão em agronegócio

Estudantes do Cefet de Cuiabá criam softwares para o mercado agropecuário

A revolução tecnológica vem acontecendo fortemente na agricultura, pecuária e agroindústria em todo o país. Alguns dos avanços mais impressionantes na automação estão ocorrendo no agronegócio, principalmente no Mato Grosso (MT), estado que se caracteriza por possuir extensas áreas de terra propícias para a agricultura, ocupando atualmente o primeiro lugar na produção nacional de soja e algodão.

É dentro deste cenário que o Centro Federal de Educação Tecnológica de Cuiabá/MT, presente desde 1943 na formação de profissionais para a agropecuária e a agroindústria mato-grossense, ingressou na formação de técnicos na área de serviços especializados, como o curso de informática com ênfase no agronegócio.

Segundo o coordenador do curso de informática, Jonas Spolador, atualmente os administradores de fazendas da região do estado estão tendo a necessidade de empregar novas tecnologias, por meio da informática, no controle financeiro e produtivo, na análise dos dados de sensoriamento remoto, implementos agrícolas computadorizados, gestão agrocomercial e suporte técnico em informática. “O curso que

Agronegócio

Também chamado de *agrobusiness* ou *agribusiness*, é o conjunto de negócios relacionados à agricultura. Qualquer empresa ou organização do agronegócio necessita de profissionais capacitados para atuar nas relações entre empresas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações, atuar preventivamente, transferir e gerar conhecimentos, com uma visão ampla de toda a cadeia de produção. Portanto, a formação dos profissionais do agronegócio envolve capacitação em economia, mercado, finanças, administração, contabilidade e pesquisa operacional.

Alunos do curso de informática durante aula de hardware



oferecemos desde 2000 vai ao encontro da necessidade de disponibilizar no mercado mão-de-obra qualificada na área de informática. A meta é atender ao pequeno e ao médio produtor ou microempresário na área do agronegócio que não dispõe de recursos para informatização de sua propriedade rural ou empresa”, explica Spolador.

Durante o curso, o aluno receberá conhecimentos técnicos na área de informática e na área de administração rural voltada para o empreendedorismo. Ao final do curso, os alunos devem criar uma empresa-piloto e um software que atenda às necessidades de produtores, fazendeiros e agropecuaristas da região. “Já tivemos alunos que criaram softwares para rastrear bovinos, controlar granjas e cadastrar assentamentos do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra)”.

Para a criação da empresa-piloto, o aluno terá que elaborar um projeto empresarial de uma empresa em todas as suas etapas, como pesquisa de mercado, marketing, previsão de lucros e visitas a órgãos governamentais. Além disso, o aluno terá que procurar um cliente em potencial e, após analisar suas necessidades, desenvolver um sistema para atendê-lo. “Estimulamos nossos alunos a desenvolver o espírito empreendedor para gerenciar e administrar uma microempresa”, diz Spolador.

Estrutura – O Curso Técnico em Informática em Agronegócio é composto por 3 (três) módulos consecutivos, com duração de um semestre cada um, totalizando uma carga horária de 1.130 horas/aulas e 360 horas de estágio, sendo 120 horas ao término de cada módulo.

Para a aluna Bruna Suélem Schwinn, o curso de informática é fundamental para a formação de profissionais no setor do agronegócio. “Por termos uma região essencialmente agrícola, faz-se necessária a formação de profissionais capacitados para atender à exigência do mercado de trabalho. Por esse motivo, considero importante a ênfase em empreendedorismo no agronegócio dada pelo curso”, explica Bruna.

Esta também é a opinião do estudante Marcelino Soares Sanches, que frequenta o curso e está otimista com relação ao seu futuro profissional. “Pretendo abrir uma empresa de informática, criar um software de gerenciamento em agronegócio e prestar todo tipo de assistência técnica. Futuramente vou me especializar na área, visto que o curso do Cefet/Cuiabá me fez despertar o interesse pela área”.

De acordo com Spolador, o curso está dando a oportunidade a vários jovens da região e assentamentos do Incra – que nunca tiveram a chance de operar um computador – de gerenciar e montar sistemas de informações de pequeno porte, e também de atuar como instrutores e técnicos em hardware. Para ele, o curso surgiu para diminuir a ausência de profissionais especializados no setor, tendo em vista a vocação agrícola da região. “Há uma grande procura dos agropecuaristas da região por um profissional especializado na gestão do agronegócio na área de informática e que possa tanto desenvolver banco de dados para gerenciamento de sua contabilidade como manutenção e operação de um determinado sistema de informação”.

Reportagem: Marco Fraga



Fotos: Rodrigo Farhat

Professor pesquisa cooperação entre agricultores

Estudos fortalecem APL do leite no sertão de Sergipe

Em Nossa Senhora da Glória, no sertão sergipano, algumas formas de cooperação tradicionais entre agricultores ainda persistem. Em menor frequência e com menos participantes, como atesta Josefina da Silva, 56 anos, moradora do povoado de Barra Verde. Ela diz que, antigamente, “o pessoal se reunia em mutirão para debulhar milho, geralmente, nas quintas, sextas e sábados”.

Seu colega Wanderlei da Silva, presidente da Associação dos Pequenos Produtores Rurais do povoado, lembra que a diferença é que hoje as máquinas já debulham o milho na colheita, tem ainda a concorrência da TV e “ninguém quer largar a novela para ajudar o outro a ganhar a vida”. “Havia uma troca”, afirma Josefina, diferentemente de hoje em dia, que “o povo está fidalgo e ninguém quer ficar com a mão vermelha de tanto trabalhar”.

Para estudar o fenômeno, o professor José Franco de Azevedo, da Escola Agrotécnica de São Cristóvão (EAF/São Cristóvão), em Sergipe, foi a campo para descobrir essas manifestações da solidariedade entre os trabalhadores do campo.



**Batalhão,
pisada, taipa
de casa,
pega e ferra
de boi eram
regulados pela
reciprocidade**

Pecuária – A bovinocultura leiteira do alto sertão sergipano é responsável por mais de 50% da produção do leite no estado. Na região, estão as cidades de Canindé do São Francisco, Feira Nova, Gararu, Monte Alegre, Nossa Senhora Aparecida, Nossa Senhora da Glória, Nossa Senhora de Lourdes e Poço Redondo.

Para fazer a pesquisa de campo, o professor Franco teve o apoio da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa/Pecuária de Corte e Leite), que o ajudou, principalmente, com a logística do estudo. Franco conta que a Embrapa, a Universidade Federal de Sergipe (UFS) e o Departamento de Desenvolvimento Agropecuário (Deagro) realizaram, ainda, um levantamento das mais de cem fabriquetas de queijo de fundo de quintal e dos dois laticínios da região.

Nesses estabelecimentos, foram identificados três sistemas de produção, segundo critérios de tamanho da propriedade, volume, nível de escolaridade do produtor e existência de consórcio com a agricultura. Para monitoramento, duas propriedades em cada um dos sistemas foram escolhidas.

O levantamento feito pelo pesquisador Carlos Augusto de Miranda Gomide serviu para a criação de uma rede de referência no manejo de animais e ordenha, para identificar os problemas e melhorar a produção de leite. Tanto a pesquisa do professor Franco quanto o levantamento do pesquisador da Embrapa vão servir, no futuro, para fortalecer as associações e as instituições de fomento, além de estimular a governança local.

Cooperação retrata cultura sertaneja

As formas tradicionais de cooperação são campo fértil de contribuições para entender as manifestações culturais e econômicas de um povo, pois retratam, ao longo de sua história, as transformações sociais e as mudanças culturais de uma comunidade.

Franco observou que, a partir do final dos anos 1970, essas manifestações de cooperação começaram a desaparecer, à medida que novas formas de organização foram implantadas nos municípios, como as associações de desenvolvimento comunitário. Existem na cidade, segundo o professor Franco, 59 dessas organizações. Essas entidades, criadas principalmente para a implantação de políticas públicas, contribuíram para a adoção de novas tecnologias pelos agricultores familiares, o que acabou transformando os lavradores em pessoas menos solidárias.

Edilde Santana da Silva Vieira, 46 anos, moradora do povoado Lagoa do Chocalho, diz que participou do último mutirão há três anos. “Antes, havia batalhões de três a quatro vezes por ano”, recorda. Ela diz que envolviam entre 20 a 50 pessoas, moradoras de um raio de até 50 quilômetros de distância. Para ela, o avanço da tecnologia pôs fim a essas antigas formas de cooperação.

Cooperação era regulada por lógica complexa

No passado, os agricultores familiares de **Nossa Senhora da Glória** recorriam a diversas formas de cooperação para o desenvolvimento de diferentes atividades. As principais eram o batalhão, a pisada, a taipa de casa, a pega e a ferra do boi. “Todas reguladas pelo princípio da reciprocidade, para qual a retribuição era obrigatória”, explica Franco.

O professor diz que havia um grau de cobrança que regulava a confiança e o crédito futuro. Não havia pagamento pelo trabalho, mas o hábito da retribuição pela gratidão do benefício recebido era um capital simbólico.

O presidente da Associação dos Pequenos Produtores Rurais do Povoado de Barra Verde, Wanderlei da Silva, confirma. Ele diz que uma pessoa podia não comparecer num desses dias de trabalho coletivo, mas era necessário participar do encontro seguinte.

Franco lembra o antropólogo francês Marcel Mauss e afirma que a dádiva não é desinteressada. “Dar, para Mauss, significa demonstrar a superioridade e aceitar sem retribuir, uma subordinação”. A tríplice obrigação de dar, receber e retribuir, dessa maneira, é a primeira condição para a criação de um vínculo social.

Batalhão, pisada e taipa de casa

Batalhão e mutirão são sinônimos. É a união de um grande número de pessoas para realizar um determinado trabalho. A palavra é utilizada, principalmente, nos estados de Sergipe, Bahia e Alagoas.

Cada participante levava seus instrumentos de trabalho, como foice, machado e enxada, e integrava, solidariamente, o grupo que ia fazer a derrubada, a roçada, o plantio, a limpa, a colheita, a malhação ou a construção da casa. Em troca, o agricultor beneficiário oferecia aos participantes do batalhão alimento e bebida. O dia de trabalho terminava, geralmente, com uma festa.

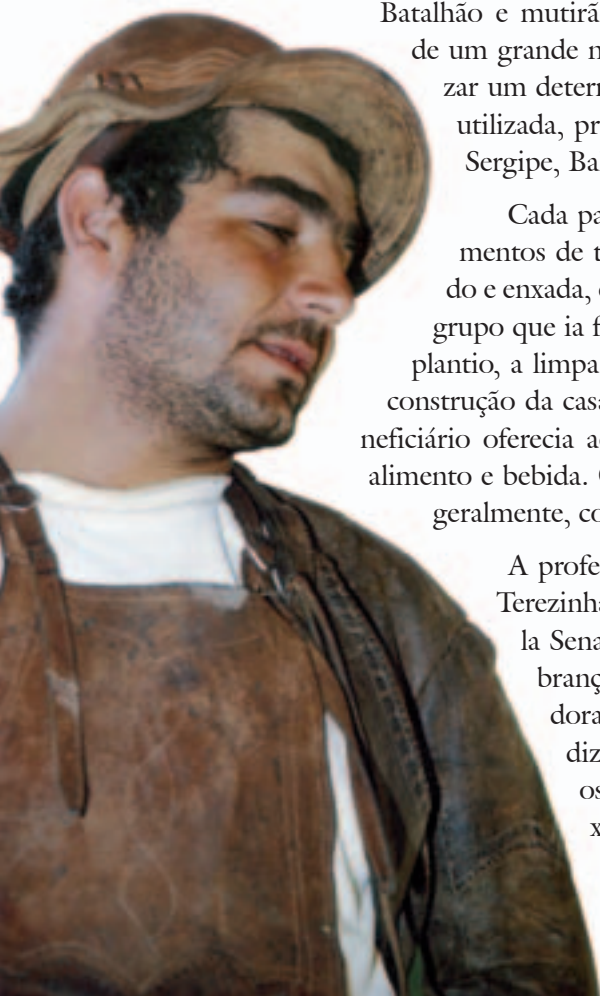
A professora de ensino fundamental Terezinha Mendonça Pereira, da Escola Senador Nereu Ramos, tem lembranças desses momentos. Moradora do povoado de Angicos, ela diz que os carpinteiros cavavam os buracos e colocavam os freixais das casas. Depois, vinham as peças de cima, os caibros, as ripas e as telhas. Havia, ainda, os enchimentos para sustentar as varas.



O município fica na região noroeste de Sergipe, no alto sertão do São Francisco, distante 126 quilômetros de Aracaju. Tem cerca de 27 mil habitantes distribuídos por 742 mil quilômetros quadrados.

A economia local é baseada na pecuária do leite. Do total de agricultores locais, 95% têm áreas inferiores a 150 hectares e 56% deles obtêm renda da produção leiteira.

Nas duas microrregiões do estado, Carira e Sertão do São Francisco, foram produzidos, em 2005, segundo dados da Embrapa, 112.905 mil litros de leite. O rebanho bovino na região é de 295.512 cabeças.





Reciprocidade – Ela conta que usavam cipós para amarrar as varas e que as pessoas se reuniam para cavar o barro e fazer a taipagem da casa sempre em finais de semana. Nesses dias, os donos da casa matavam um carneiro ou um porco e compravam cachaça “poca olho” e meladilha. As mulheres também participavam. De pote na cabeça, carregavam água para molhar o barro.

Não havia remuneração alguma, a não ser a obrigação moral com que ficava o beneficiário de corresponder aos chamados futuros dos vizinhos que lhe auxiliaram. Este chamado não faltava, pois era praticamente impossível a um agricultor, que só dispunha de mão-de-obra familiar, dar conta do ano agrícola sem a cooperação de seus vizinhos.

Quando um convite para participar de um batalhão era feito a um agricultor devia ser aceito, pois a recusa poderia significar a exclusão do circuito de reciprocidade e o risco de ficar em situação de hostilidade e isolamento frente à comunidade. A recusa ao convite era vista pela comunidade como arrogância e auto-suficiência e significava perda de prestígio e dignidade.

Festa – O batalhão também ajudava um vizinho em tempo de necessidade, no caso de doença, viuvez ou atraso em relação ao ciclo agrícola. Nesses casos, o beneficiado não tinha a obrigação de fornecer alimentação e bebida, pois poderia estar em dificuldades financeiras.

Os batalhões eram realizados a partir de março, principalmente, no início do ciclo agrícola no sertão de Sergipe. Normalmente, um dia era suficiente para a execução do serviço e a festa oferecida pelo dono do serviço a seus parceiros não era diferente das festas na roça. Aconteciam nos terreiros das casas. Homens e mulheres dançavam ao som de sanfonas, violas e pífanos e a bebida ajudava-os a vencer a timidez e a investir em namoros.

Josefina da Silva, do povoado de Barra Verde, também se recorda das festas. Ela relembra que “o batalhão era o lugar de namorar, pois não havia muitas festas naquele tempo”.

Durante o trabalho na roça, era comum as pessoas cantarem em ritmo de aboio, toadas e samba de roda. O agricultor José Antônio de Santana, de 85 anos, morador do povoado Boa Sorte, ainda guarda na lembrança uma dessas canções:

“Bernardino foi à serra
Foi pegar beija-flor
Só não quero que pegue
Os canários cantador

Pau pereiro, pau pereiro
Pau pereiro ingrátidão
Todo pau floreira e brota
Só o pau pereiro não

Pau pereiro, pau pereiro
Olha a seca do verão
Todo pau cai a folha
Só o pau pereiro não.”

José da Silva, 65 anos, lavrador do povoado Barra Verde, tem outra canção na cabeça:

“Dona da casa eu quero comer
Eu quero beber
Eu quero aguardente

Faz um pagode
Não mata bode
Convida a gente

Limocero cai na mata fechada
A chuva era muita
E o relâmpago era demais

Sustenta a pisada
Choveu trovoada.”

As bebidas servidas nas festas eram, geralmente, a meladilha, uma mistura de cachaça com mel de abelha, ou a aguardente pura com ervas como angico, imburana, quixabeira e milone em infusão.

Francisco da Silva, 70 anos, também se lembra desses momentos de união entre os agricultores. Morador da região, ele se lembra que, durante a festa, o animador ia ao bangüê – uma espécie de padiola –, com um lenço, animando os festejos. “Se a noiva tinha posses, dava algo para ele. Caso contrário, era o noivo quem contribuía”, diz. Ele reclama que os tempos estão mudados: “Antes, éramos todos iguais, mas hoje cada um quer ser melhor que o outro”.

Casamento era motivo de taipagem de casa

A professora Terezinha Mendonça Pereira conta que quando alguém da comunidade queria se casar, dizia: “De hoje a oito dias é a minha vez”. Então, as pessoas se reuniam em grupos de quatro a seis pessoas, no dia combinado, para pisar o barro e fazer a casa.

Todo mundo trabalhava em regime de mutirão. Somente o trabalho do carpinteiro era pago. Então, enquanto uns mexiam o barro, outros iam taipando a casa. Terezinha diz que um pegava o “besouro” (bolo de barro) e ia jogando nas varas para entulhar a parede.

Uma casa era taipada num só dia. Três dias depois dessa etapa, quando o barro estava mais seco, as pessoas passavam a mão molhada na parede para deixá-la mais lisa. O piso era feito com o malho, uma ferramenta semelhante a uma mão de pilão, para acertar a terra.

Ela conta que, antigamente, “quando o rapaz se animava, ia logo fazendo sua casa, diferentemente de hoje”, que os jovens não querem sair da casa dos pais.

Quem animava a casa era sempre o mais festeiro. “Enquanto uns trabalhavam cantando, outros ficavam mais calados. De 12 anos pra frente, já me animava para o trabalho e nem me lembro de quantas casas fiz”, conta.



“Na relação de dádiva, o vínculo é mais importante que o bem”

Alain Caillé



Depois da taipa, a festa era dentro da casa, com samba de coco e fogueiro de roda. Ela puxa da memória e canta uma dessas canções:

“Eu subi naquela serra
Com sapato de algodão
Meu sapato pegou fogo
Eu voltei de pé no chão

Sou um pássaro muito triste
Fui criado na montanha
Meu pé nunca viu calçado
E o cabelo nunca viu banha

Cachaça pitu pitinga
Pitu pitinga aratanha.”

Como todos moravam distantes uns dos outros, essas ocasiões eram aproveitadas para se conhecer as pessoas e daí surgiam os namoros e os casamentos.

Para Terezinha, um dos motivos pelo qual não se fazem mais batalhões é que o “povo ‘veve’ muito no álcool, e antes, como estavam mais isoladas, as pessoas se uniam nos batalhões”. Ela conta, descrente, que a amizade de hoje, apesar de mais freqüente, é falsa.

Jogo mantém tradição

No povoado Quixaba, outra manifestação da cultura sertaneja ainda persiste, mesmo que transformada em esporte. Gilmar Santos de Oliveira, o Negão, 25 anos, desde os 10 já participava da pega do boi. Antes, com mais freqüência do que hoje.

O jogo tem times, regras, troféus e até juiz. Um boi é solto no pasto com um cordão no pescoço. Quando um dos cavaleiros da dupla consegue pegar o animal, o fiscal chega e o vaqueiro lhe entrega o cordão. A fita serve como garantia de que o bicho foi pegado e de que o juiz não roubou na disputa.

O torneio envolve 30 duplas, duas duplas por dia, quatro por semana. O jogo dura dois meses e ocorre, geralmente, nas terças e sextas-feiras. Os pontos são contados para o dia da disputa final, que também é dia de festa. Os prêmios para os vencedores podem ser um carneiro ou um bezerro.

Negão conta que hoje é mais diversão, mas antigamente os homens se reuniam para pegar os bois que tinham se perdido no pasto ou, então, para ferrar os animais.

Reportagem: Rodrigo Farhat





Fotos: Marco Fraga

Incentivo ao empreendedorismo

Incubadora do Cefet/RS promove desenvolvimento do sul do estado

O sucesso de uma incubadora está diretamente atrelado à sua vinculação com uma instituição acadêmica focada na produção científica e tecnológica. Foi obedecendo a este perfil que o Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica de Pelotas (Cefet/RS) implantou, a partir de 2001, sua Incubadora Empresarial Tecnológica (IET).

Segundo o gestor da IET do Cefet/RS, Antonio Cezar Ross de Garcia, a incubadora foi criada com a meta de promover o desenvolvimento da região sul do estado através do estímulo e capacitação do empreendedorismo junto aos alunos e à comunidade em geral, estimulando e apoiando o surgimento de empresas de base tecnológica. “A IET é uma ação pedagógica, na modalidade de pré-incubação, incubação e empreendimentos associados, que proporciona suporte aos alunos e egressos dos diversos cursos do Cefet/RS para desenvolverem suas idéias e transformá-las em oportunidades de geração de negócios”, explica Garcia.

Atuando de forma multissetorial com os setores produtivos que o Cefet/RS se relaciona, a incubadora, além de ser de base tecnológica, também apóia projetos que apresentem aspectos inovadores, seja nos produtos, na matéria-prima empregada ou nos processos de produção. “A IET tem um amplo espaço para se desenvolver em vários ramos de atividade da instituição, como automação industrial, construção civil, design, eletroeletrônica, eletromecânica, mecânica, mecanofisioterapia, mecatrônica, plásticos, química, saneamento, teleinformática, indústria, comércio e serviços”, diz Garcia.

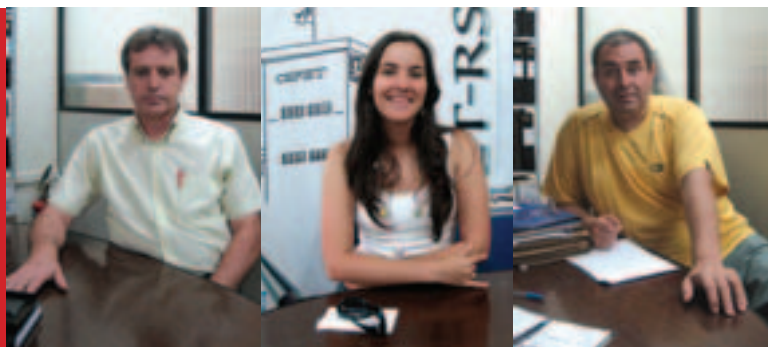
Segundo o diretor de relações empresariais e comunitárias, Renato Louzada Meireles, nos últimos três anos, o Cefet/RS vinha desenvolvendo um processo de incubação de empresas voltado para o público em geral. Na atual gestão, a IET foi reorientada, e hoje privilegia inicialmente o público interno, sem deixar de atender ao público externo. A mudança será implantada aos poucos na instituição. “De início, iremos publicar um edital ainda neste semestre para selecionar três projetos de alunos. A partir daí iniciaremos a pré-incubação”.

Implantação da Incubadora – O processo de implantação de uma incubadora no Cefet/RS segue os seguintes passos: difusão do empreendedorismo; capacitação em empreendedorismo; pré-incubação; incubação e projetos especiais. No processo de difusão, os alunos do Cefet/RS são incentivados, por meio de palestras motivacionais, a darem continuidade aos seus projetos desenvolvidos em sala de aula, apoiando-os a participarem de concursos e feiras de inovação. “Também estamos empenhando esforços para motivarmos o corpo docente, conscientizando-os da importância da incubadora como uma ferramenta auxiliar no processo pedagógico”, argumenta Garcia.

Para Garcia, todos os projetos devem obrigatoriamente passar pela fase de pré-incubação que tem duração de seis meses, prorrogáveis uma vez pelo mesmo período. “A pré-incubação tem como objetivo verificar se os projetos selecionados possuem viabilidade técnica e econômica. Caso o projeto seja aprovado na pré-incuba-

O que é empreendedorismo?

É uma ação pedagógica, na modalidade de pré-incubação, que proporciona suporte aos alunos e egressos dos diversos cursos do Cefet/RS para desenvolverem suas idéias e transformá-las em oportunidades de geração de negócios.



Renato Meireles, Tâmara Nascimento e Antonio Garcia

O que são as incubadoras?

A incubadora de empresa é um espaço físico destinado a atender, por tempo limitado, pessoas ou grupos que queiram criar micro ou pequenas empresas de base tecnológica e/ou tradicional, mas que não possuem capital para investir no projeto. Além do espaço físico, a incubadora fornece ainda suporte técnico, consultoria para o desenvolvimento da nova atividade e um serviço de marketing e divulgação.

ção, ele evoluirá para a incubação”. Neste estágio, o projeto será transformado em empresa e receberá o apoio em gestão. Esta etapa está prevista para ser realizada em um ano, prorrogável por mais dois períodos de seis meses cada.

Na opinião de Garcia, a IET é muito procurada por pessoas que desenvolvem produtos tecnológicos inovadores. Em vista dessa procura, foi incluído no regimento do Cefet/RS a possibilidade, conforme a oportunidade, conveniência e a disponibilidade orçamentária, desses projetos serem adotados pela instituição. “Também temos empresas com produtos em desenvolvimento que procuram a IET e estes também poderão ser adotados. Nesta linha, pretendemos desenvolver um processo de oferta de produtos para “joint venture”, mantida a reserva da patente”, coloca.

Estrutura – A IET já graduou três empresas que passaram para a incubação externa: Lia Raro Mídia e Educação Ltda.; Sisteccon – Sistemas Tecnológicos de Construção Ltda. e TPI – Trade Partners Informática Limitada. A Lia Raro é uma empresa especializada em criar personagens, ilustrações e histórias através do desenho. Seu principal projeto é direcionado para a educação transversal e consiste na criação de histórias que problematizam situações do cotidiano, estimulando a reflexão e a compreensão de questões sociais importantes, como turismo, trânsito, meio ambiente, saúde e sexualidade. A Sisteccon atua no ramo da construção civil, gerando sistemas construtivos, produtos e geração de serviços de alta tecnologia, visando racionalizar as construções e aumentar a produtividade e a qualidade com custos reduzidos e em alta escala de industrialização. Os produtos desenvolvidos são formas termoplásticas modulares que servirão para a execução dos serviços de construção civil. O produto é uma inovação já patenteada que, em 2001, em Brasília, recebeu menção honrosa na categoria profissional no concurso da Caixa Econômica Federal e IAB, com o título do concurso “Soluções Alternativas para Construção de Baixo Custo no Brasil”. A TPI atua na área de Tecnologia de Informação (TI), onde se dedica a realizar a integração de soluções de TI, oferecendo soluções “turn-key”, baseadas em tecnologias e padrões emergentes.

Incentivo — Tâmara Costa do Nascimento, ex-aluna do curso técnico de eletrônica do Cefet/RS, pensa em desenvolver seu negócio em uma incubadora de empresas. Tâmara projetou um medidor de alvura para medir a alvura e transparência do grão do arroz. Otimista, ela justifica a importância de seu projeto para a região. “Aqui no Rio Grande do Sul e no Uruguai, o consumidor gosta do arroz bem branco e muitas vezes o arroz que vem da lavoura não está em perfeitas condições para ser polido. A partir do medidor, ele irá verificar a qualidade do grão produzido”.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), de cada dez empresas criadas no Brasil, oito fecham antes de completar dois anos. Quando são incubadas, a proporção cai — somente duas são fechadas no mesmo período.



Medidor de alvura

Joint venture

É uma associação de empresas, não definitiva e com fins lucrativos, para explorar determinado(s) negócio(s), sem que nenhuma delas perca sua personalidade jurídica. Pode ser também a união entre um inventor de um produto ou processo e um empresário para a execução real do invento.

Reportagem: Marco Fraga



Fotos: Cinara Barbosa

Avaliação do perfil de cidadania ambiental de estudantes do ensino médio-técnico

VIEGAS, Regina; FERNANDES, Roosevelt S.

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

Palavras-chave: Percepção Ambiental; Educação Ambiental; Cidadania Ambiental.

RESUMO

O presente artigo analisa a aplicação da metodologia da avaliação da percepção ambiental a alunos do ensino médio-técnico do Cefet/RJ, desenvolvida por convênio entre o Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio de Janeiro (Cefet/RJ) e o Núcleo de Estudos em Percepção Ambiental (NEPA), da Faculdade Brasileira – Univix, Vitória – ES, que se dedica a este tipo de pesquisa nas áreas ambiental, social e educacional. O objetivo do estudo é gerar um banco de dados de informações sobre o perfil da cidadania ambiental desses jovens, permitindo, a partir do mesmo, definir ações específicas complementares de educação ambiental voltadas a contribuir, direcionar e ampliar a visão ambiental dos jovens. Uma visão diferenciada de estruturar programas de educação ambiental à luz de informações previamente identificadas e quantificadas.

Introdução

O uso da percepção ambiental como instrumento de gestão (FERNANDES, 2006) vem sendo, desde 2003, o foco principal do Núcleo de Estudos em Percepção Ambiental/NEPA, da Faculdade Brasileira – Univix/Vitória – ES. Buscando aprofundar o tema e vislumbrar um panorama em nível nacional, foi realizado um convênio entre o Núcleo de Estudos em Percepção Ambiental e o Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio de Janeiro (Cefet/RJ). Este convênio teve por objetivo aplicar a metodologia, na cidade do Rio de Janeiro, a jovens do ensino médio-técnico que, recém-saídos deste segmento educacional, são prontamente inseridos no mercado de trabalho. Portanto, sob este foco, a pesquisa realizada caracteriza-se como um poderoso instrumento de gestão e de tomada de decisão.

Conceituando percepção ambiental

Percepção ambiental é, em essência, a visão como cada indivíduo percebe o ambiente que o cerca, contexto que o leva, a partir dessa percepção, a interagir (positiva ou negativamente) com o meio à sua volta, influenciando (positiva ou negativamente) as pessoas e o ambiente com o qual reage e interage (direta ou indiretamente), sendo o primeiro passo na direção do processo de conhecimento e do exercício da cidadania ambiental (OKAMOTO, 2003; MORIN, 2002; LE BOTERE, 2003; TUAN, 1980).

Caracterização do problema

Cada instituição de ensino, no que concerne à sua cultura interna, em assuntos ligados à temática ambiental, apresenta particularidades que, em conjunto ou separadamente, acabam por influir (positiva ou negativamente) no perfil de cidadania ambiental dos jovens formados por ela (TRIGUEIRO, 2006).

Apenas através do conhecimento dos aspectos negativos desta cultura ambiental, bem como dos pontos positivos identificados, é possível definir ações que visem solucionar (ou minimizar) tais situações, bem como estimular os aspectos positivos observados, ações que acabam por refletir, no médio e longo prazo, na imagem da instituição, através da mudança de comportamento de seus egressos.

Não resta dúvida que os investimentos sociais e ambientais influenciam cada vez mais a imagem das empresas. Segundo Kerry Kate, diretora da Insight Investments, 70% do valor das companhias já são reflexo da imagem que elas possuem junto aos consumidores e ao mercado (partes interessadas). Esta imagem é produto do nível de conhecimento ambiental e social de seus gestores, funcionários e prestadores de serviço, fato que enfatiza o papel das instituições de ensino comprometidas com este novo paradigma (DELORS, 2005; MORIN, 2002). A adoção da percepção ambiental como instrumento de gestão para sustentação de um plano de intervenções (adequações e correções) é uma forma nova de encaminhar a identificação e discussão de aspectos negativos do comportamento ambiental dos jovens e, deste modo, acreditamos que este trabalho abre perspectivas concretas para a utilização da metodologia em outras instituições de ensino.

Regina Viegas é mestre em Tecnologia, participante da linha de pesquisa de Estudos Ambientais, coordenadora do NTEC – Núcleo de Novas Tecnologias na Educação, consultora em Avaliação do Ministério da Educação, pesquisadora e professora de Geografia do Cefet/RJ.

Roosevelt S. Fernandes é mestre em Engenharia, coordenador do curso de Engenharia de Produção Civil e coordenador do (NEPA) Núcleo de Estudos em Percepção Ambiental da Faculdade Brasileira, Univix, Vitória – ES.





Objetivo da pesquisa

O objetivo da pesquisa é estruturar um banco de dados, específico para estudantes do ensino médio-técnico, que retrate de maneira quantitativa, para o contexto do Rio de Janeiro, as questões identificadas no perfil de conhecimento ambiental dos jovens. Tal banco de informações propicia a estruturação de programas de educação ambiental, em condições mais realistas do que as adotadas hoje. Com a implantação progressiva desses bancos de dados nos vários estados da Federação, os mesmos passarão a contar com uma forma diferenciada de estruturar programas de educação ambiental, quer por parte dos órgãos públicos (secretarias de meio ambiente e de educação), quanto da iniciativa privada que, na maioria dos casos, apóia tais iniciativas. A nova abordagem irá complementar o conhecimento pessoal dos educadores ambientais que se dedicam à formatação de tais programas, através de informações quantificadas e disponibilizadas para consulta.

Metodologia

A pesquisa está baseada na aplicação de um questionário, com cerca de 50 perguntas, que procura cobrir os pontos mais importantes do conhecimento ambiental básico, essenciais ao exercício da cidadania ambiental. No questionário existem perguntas que identificam a percepção e o comportamento do jovem entrevistado frente a diferentes facetas da temática ambiental. Existem perguntas polêmicas, como por exemplo: “aceitaria um pouco de poluição no seu município se isso assegurasse um maior número de empregos?”, “deseja manter a Floresta Amazônica intocável ou aceita que ela possa ser explorada?”, assim como perguntas básicas, tais como: “a temática ambiental está sendo efetivamente discutida nas escolas?” ou “acha possível a aplicação do princípio do desenvolvimento sustentável?”. Além disso, o questionário aborda outros aspectos, como: “comprometimento das lideranças comunitárias e dos partidos políticos com relação às demandas ambientais da sociedade”, os “critérios para escolha de uma empresa modelo na área ambiental”, a “eficácia dos órgãos de meio ambiente e educação no trato da problemática ambiental”, entre outros.

Desta maneira, o questionário usado na avaliação do perfil de cidadania ambiental de estudantes do Cefet/RJ cobriu uma parcela bastante vasta do conhecimento ambiental, essencial ao pleno exercício da cidadania ambiental. Foram aplicados 272 questionários aos alunos que freqüentavam o ensino médio-técnico e o ensino médio do Cefet/RJ. Este quantitativo representa quase a totalidade dos alunos concluintes do Cefet/RJ no ano de 2005.

Síntese dos resultados da pesquisa:

Perfil dos jovens entrevistados

No que concerne a gênero, a pesquisa foi bastante equilibrada, com 53,4% do sexo masculino e 46,6% do feminino e a idade média dos entrevistados ficou em 17 anos. O nível de renda das famílias dos jovens entrevistados ficou na faixa entre R\$ 1.500,00 e R\$

3.000,00 (74,5%), fato que evidencia um segmento de classe média bem definido. Este fato é representativo da instituição que se caracteriza por receber jovens de classe média e que procedem de escolas preparatórias de bom nível.

Perfil da cidadania ambiental dos jovens entrevistados

Com relação à temática ambiental, apenas 18,4% dos entrevistados admitiram que os tópicos relacionados a este tema já vinham sendo abordados freqüentemente em sala de aula, desde o início de sua vida estudantil (73,9% optaram por “eventualmente”). Este valor gera uma certa preocupação, pois mostra que a discussão dos temas ambientais, para a maioria deles, não vinha sendo pano de fundo contínuo da formação dos estudantes. Ficou consolidado na assertiva de 51,9% dos entrevistados já terem participado de cursos/palestras voltados especificamente a assuntos de meio ambiente. Novamente, quase a metade dos entrevistados assumiu que não vinha participando de tais atividades. Quando perguntados se os assuntos de meio ambiente são importantes para a sua futura formação profissional, a grande maioria (85,3%) referendou essa tese, ou seja, os entrevistados sabem da importância do assunto, apesar de não terem, na sua vida estudantil, o pleno e contínuo estímulo por esta discussão.

A carência pelo conhecimento da temática ambiental volta a ser evidenciada quando grande parte dos entrevistados (61,3%) enfatizou a necessidade de oferta de cursos nas áreas de “preservação ambiental” e “educação ambiental”.

O grupo amostrado explicita que a discussão da temática ambiental na escola deve ser distribuída entre a pré-escola e o ensino superior (44,4%). Ao analisar como os temas ambientais devem ser encaminhados na escola, o grupo praticamente se dividiu entre “a oferta de uma disciplina única” (38,9%) e “presente em todas as disciplinas” (54,4%), caracterizando a necessidade de uma maior multidisciplinaridade na escola.

Perguntados se confiam no trabalho das ONGs ambientalistas, houve um valor significativo de respostas negativas (40,8%), apesar de a maioria (59,2%) confiar na ação das ONGs. Consultados quanto à necessidade de criação de mais leis na área ambiental – apesar do Brasil ter uma legislação ambiental muito bem estruturada –, os entrevistados fixaram opiniões em termos da “necessidade de criar novas legislações” (31,9%), sendo que 29% admitiram ser suficiente usar a legislação ambiental existente.

Quanto à eficácia da ação dos órgãos normativos de controle ambiental (federal, estaduais e municipais), o grupo explicitou 47,8% no sentido de não haver eficácia. Quanto à divisão da Amazônia entre “preservação” e “uso racional da região”, prevaleceu (77,9%) o espírito de manter a região intacta (preservada).

Quando se perguntou se um cidadão isoladamente pode interferir sobre a ação de uma atividade poluente, de forma preocupante, a grande maioria (73,1%) admitiu que não, evidenciando, portanto, o sentimento de fragilidade de se posicionar em uma situação como essa.

Quando perguntados a respeito da responsabilidade pela destinação final dos resíduos gerados por uma empresa, a opção “empresa” aparece com 50%, “governo” com 37,5%, seguido da associação “governo/empresas”, com 12,5%. O processo de compra de um produto ou serviço se mostrou ligado unicamente às questões de

Ablestock





Ablestock

preço e qualidade, sem nenhuma referência significativa às preocupações ambientais. Perguntados quanto à permanência em circulação de veículos mais velhos (efeito poluidor), a maioria (71,7%) optou pela taxaço desses veículos. Em se tratando da obrigação de autorização para a “poda de árvores” nas áreas públicas, o grupo (51,8%) considerou que a ação pode ser feita livremente, sem a necessidade de autorização da autoridade ambiental competente.

O interesse em falar sobre temas ambientais no âmbito das residências dos entrevistados mostrou um elevado índice na categoria “poucas vezes” (90,8%), o que mostra que, também nos lares, a temática ambiental não é discutida com a importância que deveria. Apesar da maioria dos entrevistados (66,7%) admitirem que no dia-a-dia causa problemas para o meio ambiente, foi significativa a percentagem daqueles que admitem não causar nenhum efeito ao meio ambiente (33,3%). No que concerne à cidade do Rio de Janeiro, os entrevistados se mostraram muito incomodados por problemas referentes à poluição da água e do ar, bem como da ocupação desordenada das encostas. Ao serem perguntados como agiriam em relação a um incômodo ambiental, optaram pelas seguintes opções: “participar de uma manifestação de rua” (36,4%) e “filiar-se a uma ONG ambientalista” (28,7%).

Quando perguntamos pelo interesse em conhecer mais informações sobre os grandes problemas ambientais do planeta, apesar de mostrarem interesse por todos, focaram sua atenção prioritariamente sobre “colapso dos pesqueiros nos oceanos” (15,1%), “emissão das chaminés de indústrias (7,7%) e de emissões de veículos” (10,6%), “mudanças climáticas” (9,9%) e “aumento dos níveis dos oceanos” (9,9%) – um contexto de respostas que evidencia a necessidade de uma ação urgente de conscientização dos jovens frente à real problemática ambiental.

Em termos das origens (fontes causadoras) dos problemas ambientais, o grupo identificou em primeiro lugar as indústrias, seguidas do governo, depois pela população, comércio e, por último, a agricultura. Talvez por se tratar de jovens que vivam numa metrópole como o Rio de Janeiro, a questão da agricultura não lhes seja familiar. Quanto à ação das indústrias, em termos da iniciativa de resolver seus problemas ambientais, os entrevistados evidenciaram um comportamento negativo, optando por: “não investem e nem atendem às exigências ambientais”, para 35,3% do grupo, seguido de “omitem informações em relação aos danos que causam” (36%), contexto que reforça a necessidade de uma maior eficácia da comunicação das empresas com este segmento de jovens.

Com relação ao comportamento do poder público no trato de seus problemas ambientais, o nível de pessimismo foi ainda maior. A opção “não investem em meio ambiente e nem cumprem as normas ambientais” ficou com 74,2% dos entrevistados. Novamente um reforço do aprimoramento da eficácia de comunicação poder público/segmento jovem.

Apesar da maioria (85,6%) admitir que é possível o desenvolvimento econômico e social sem agressão ao meio ambiente, 6,2% admitiram que não, pois “há casos em que a agressão ambiental é o preço a ser pago pela sociedade pelo desenvolvimento da região” (6,2%). Um outro grupo admitiu a resposta não, dado que “a agressão ambiental é inerente a todo processo de desenvolvimento” (6,6%), com 1,5% admitindo que o conceito de desenvolvimento não está ligado à problemática ambiental.

A idéia de aceitar um pouco de poluição em troca de mais empregos foi francamente recusada (88,7%) pelos entrevistados.

Quando perguntados se as empresas que medem, elas próprias (automonitoramento), seus níveis de poluição, frente à confiabilidade das informações disponibilizadas para a sociedade, a maioria foi pela opção da não confiabilidade das informações divulgadas (55,6%). Outra evidência da necessidade de maior eficácia na comunicação empresas/segmento jovem.

A aceitação da coleta seletiva (compulsória) foi opção da maioria (70,5%), considerando a atividade como útil, mas um grupo, mesmo aceitando a opção, considerou o ato como inútil (21%), fato que caracteriza, possivelmente, um descrédito com os resultados de programas já implantados de coleta seletiva. Segundo os entrevistados, os recursos obtidos por esta ação deveriam ser revertidos para a região onde os resíduos foram gerados (37,8%), fato preocupante, pois os lixos com maior potencial de resultados econômicos são gerados nos bairros de renda mais elevada, não nos bairros mais carentes.

Apesar de terem admitido em questionamento anterior que o ato de comprar produtos e serviços estava associado apenas a “preço” e “qualidade”, a maioria esmagadora dos entrevistados (91,5%) admitiu que pagaria mais por um produto que causasse menos impacto sobre o meio ambiente.

Na correlação transgênicos ou organismos geneticamente modificados (OGMs) em relação a efeitos sobre o meio ambiente e a saúde da população, a maioria (76,8%) admitiu haver efeito.

A resposta do grupo frente a diferentes condutas da sociedade em termos de serem ou não consideradas crimes ambientais, evidenciou que a maioria respondeu favoravelmente ao que está definido na Lei de Crimes Ambientais. As condutas escolhidas foram: “danificar ou maltratar plantas de ornamentação de logradouros públicos ou em propriedade privada” (19,8%), “destruir bens protegidos por lei” (15,4%), “pichar e grafitar edificações ou monumentos urbanos” (14,3%), “alterar o aspecto ou estrutura de edificações ou locais especialmente protegidos por lei” (9,9%), “praticar maus-tratos a animais silvestres ou domésticos” (6,6%), “danificar museu, biblioteca, instalação científica ou similar protegido por lei” (3,5%), “promover construção em solo não edificável ou no seu entorno” (3,3%) e “modificar, danificar ou destruir ninhos ou abrigos naturais” (2,2%).

Por último, quando perguntados onde destinam pilhas e lâmpadas fluorescentes usadas, a grande maioria (96,7%) marcou a alternativa de descarte no lixo comum da residência.

Ablestock



Conclusões

A pesquisa, apesar de confirmar vários pontos positivos do perfil da cidadania ambiental dos jovens (do ensino médio-técnico, de classes médias e provenientes de escolas de bom nível), apresenta alguns pontos que demandam maior reflexão por parte dos educadores ambientais.

A metade deles admite que os assuntos relacionados ao meio ambiente não vêm sendo tratados com frequência nas escolas e o mesmo comportamento se dá no âmbito das famílias. A maioria não acessa sites ligados à temática ambiental, grande parte não acredita na eficácia da ação dos órgãos normativos de controle ambiental e uma boa parte não acredita no trabalho das ONGs ambientalistas. Os jovens entrevistados não acreditam que a ação de um cidadão sozinho pode alterar a continuidade de uma ação danosa ao meio ambiente, sendo que boa parte desses jovens admite não causar nenhum tipo de agressão ao meio ambiente.

As indústrias são vistas como agentes que não investem em meio ambiente e não atendem à legislação ambiental, bem como em situação mais agravada, o próprio governo, sendo exigido pelos jovens a criação de novas leis na área ambiental. O grupo pesquisado decide a compra de produtos e serviços apenas à luz dos critérios “preço” e “qualidade”, descartando a opção “potencial de agressão ao meio ambiente”.

Entre os aspectos positivos, tem-se, entre outros, que estes jovens se interessam por assuntos ligados à temática ambiental, acreditam que o conhecimento da problemática ambiental é essencial para a sua formação profissional, admitem a viabilidade da adoção do princípio do desenvolvimento sustentável e recusam aceitar mais poluição por um aumento do nível de emprego.

Com esses resultados que compõem uma base de dados sobre o perfil da cidadania ambiental dos jovens, é possível traçar estratégias e tomar decisões que possam melhorar os programas de educação ambiental. Além disso, essas informações podem ajudar na inserção do tema “meio ambiente” como uma disciplina curricular, ou de maneira interdisciplinar, em todas as disciplinas da grade pedagógica.

REFERÊNCIAS

- DELORS, J. *Educação para o século XXI*, questões e perspectivas. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- FERNANDES, R. S., SOUSA, V. J., LARANJA, A. C. *Percepção ambiental como instrumento de aprimoramento pedagógico para o ensino de meio ambiente em instituições de ensino*. Revista Linha Direta, ano 7, nº 71, fevereiro de 2004, e no Encontro Nacional de Educadores, Paulínia - São Paulo, 2003.
- FERNANDES, R.S., SOUSA, V.J. – *Núcleo de Estudos em Percepção Ambiental – Uma ligação eficaz entre a atividade acadêmica, sociedade e o mercado de trabalho*, em fase final de publicação, 2006.
- LE BOTERE, G. *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- MORIN, E. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. Brasília: Unesco, 2002.
- NALINI, J.R. *Ética ambiental*. Campinas – São Paulo: Millenium, 2003.
- NICLESO, B. *O manifesto da transdisciplinaridade*. São Paulo: Trion, Centro de Estudos Marina e Martim Harvey Editorial e Comercial, 1999.
- OKAMOTO, J. *Percepção ambiental e comportamento*. São Paulo: Makenzie, 2003.
- TRIGUEIRO, A. *Mundo sustentável*. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2006.
- TUAN, Y. F. *Topofilia: um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente*. São Paulo: Difel, 1980.



Ablestock



Fotos: Ablestock

Desinteresse discente: atitude em evidência no meio educacional

Hansel, Adilson J.

Centro Federal de Educação Tecnológica de São Vicente do Sul/RS

Palavras-chave: Fatores; Alunos; Ensino-Aprendizagem.

RESUMO

A expressão “desinteresse” é apontada com relativa frequência pelos professores, orientadores e técnicos educacionais quando se refere ao comportamento e atitudes tomadas por determinados estudantes. Esta problemática despertou o interesse de investigação, tornando-se a temática focal de aprofundamento de estudos. A pesquisa foi desenvolvida através da realização de oficinas pedagógicas com alunos e professores, onde foram evidenciadas as principais causas que estão interferindo negativamente na aprendizagem dos alunos, levando-os a tão significativo desestímulo. Analisadas as informações disponibilizadas, tanto dos alunos, como dos professores, constatou-se que as mesmas são concordantes em diversos pontos. As principais causas do desinteresse dos alunos detectadas podem ser sintetizadas em cinco fatores significativos: **atuação docente** – envolve aspectos relacionados à sua formação, metodologia de ensino, atualização e valorização profissional; **família** – desestruturação familiar, falta de diálogo, acompanhamento e cobranças, escassez de orientações sobre sexualidade, vocação, razão da busca de apoio em amizades suspeitas ou



refúgio nas drogas; **escola** – carência de infra-estrutura, deficiência de recursos e descontextualizadas; **sociedade** – o contexto socioeconômico, político e cultural apresenta um fluxo de informações negativas, como crises econômicas, desemprego, fome, corrupção e inibe expectativas futuras; **aluno** – percepção da não aplicabilidade dos conteúdos trabalhados, dificuldades em algumas áreas do conhecimento, falta de compromisso, imaturidade, carência afetiva, autoconfiança, problemas de relacionamento no grupo, sentimentos de exclusão, entre outros. A somatória dos fatores apresentados, juntamente com vários outros, gera, nos jovens que estão se preparando para participarem desse contexto, um estado de apatia, desânimo e desinteresse; enfim, essas circunstâncias levam à formação de uma atmosfera pouco favorável ao desenvolvimento do ensino-aprendizagem.

Introdução

A realização de oficinas pedagógicas com um grupo de alunos e professores de uma escola pública evidenciou um antigo problema comportamental entre os alunos, mas que, atualmente, vem se agravando, causando dificuldades para o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, trazendo, como conseqüências, seqüelas na formação dos mesmos. As variáveis que levam ao desencadeamento de tal atitude são as mais variadas possíveis e envolvem a intervenção de fatores como a família, o meio social, a infra-estrutura da escola, a qualificação profissional dos docentes, as metodologias de ensino desenvolvidas, bem como a atual situação econômica, política e social brasileira. A constatação das situações-problema levantadas pelos atores envolvidos, bem como as discussões e reflexões realizadas, serão apresentadas neste trabalho.

Razões do desinteresse discente

Um fator preocupante no meio educacional é a freqüência com que a expressão “desinteresse” é apontada pelos professores, quando esses se referem aos comportamentos e atitudes tomadas por determinados estudantes. Por esse motivo, surgiu a curiosidade de investigar, com maior aprofundamento, as causas que estão interferindo negativamente na aprendizagem dos alunos, levando-os a tão significativo nível de desinteresse.

Assim, foram estruturadas oficinas pedagógicas, que tiveram por objetivo detectar e refletir sobre as causas que levam ao desinteresse constatado nos alunos, referente ao processo ensino-aprendizagem, em distintos elementos curriculares. As oficinas foram estruturadas em dois momentos subseqüentes: em um primeiro momento, com um grupo de alunos; num segundo momento, com um grupo de professores. Dessa forma, de posse desses levantamentos, tornou-se possível perceber a existência do conhecimento do fato e o nível de percepção da problemática pelos atores do processo.

Observadas as manifestações, tanto de alunos, como de professores, constatou-se uma convergência de percepções com relação aos seguintes aspectos: a ausência de uma visão global, por parte do aluno, para reconhecer a importância de determinados conteúdos estudados, aliado à falta de conscientização e maturidade para perceber

a importância das disciplinas para a sua formação global; verificou-se, ainda, que existe uma falta de visão futura, ou seja, o aluno não está apto a perceber a aplicabilidade daquilo que está estudando, o que se constitui um fator de desestímulo, levando-o a desinteressar-se pelos estudos e pela busca de novos conhecimentos.

Outro aspecto ressaltado tem relação à forma de atuação do professor no processo de ensino-aprendizagem. A falta de dinamismo, de entusiasmo, a acomodação e a monotonia das aulas acabam gerando uma rotina entediante no ambiente escolar. Além disso, há outros fatores negativos, como explicações pouco enfáticas, falta de habilidade na condução das atividades, ausência de qualquer inovação na forma de ministrar a aula, demonstração de diferenciação entre alunos, ou seja, destaque para alunos expoentes, que agravam ainda mais a problemática em questão. São muitos os fatores que podem estar presentes nas atividades diárias de alguns professores e que são determinantes, influenciando diretamente no interesse do aluno pelos estudos.

Um indicador importante a se destacar sobre este aspecto é o grande número de profissionais liberais que se lançam à atividade docente, no ensino profissionalizante, sem terem a devida formação pedagógica. Isso quer dizer não estarem habilitados para esta atividade, razão pela qual os mesmos são levados a uma mera reprodução de modelos pedagógicos vivenciados no período acadêmico. Em muitos casos, revelam sérios vícios e, dessa forma, encontram grandes dificuldades para trabalhar com os alunos. Este fato é agravado pela carência de docentes devidamente habilitados para atuarem nas diversas áreas da formação profissional.

Entretanto, não apenas as atitudes docentes são responsáveis pelo desinteresse dos alunos. Foi também diagnosticada a falta de motivação por parte dos mesmos, resultante de fatores alheios ao desempenho do professor, como, por exemplo, o contexto socioeconômico, político e cultural do aluno pode delinear o seu nível de interesse pelo conteúdo trabalhado.

As dificuldades enfrentadas pelos alunos com relação a alguns conteúdos e a falta de base por conta de um ensino fundamental muito fraco condicionam a falta de pré-requisitos e constantemente colocam o aluno em situação de dificuldade, principalmente em relação às ciências exatas. Verifica-se uma falta de compromisso e responsabilidade por parte dos alunos, por não levarem a sério as atividades escolares, assim como um determinado grau de imaturidade, associado à não definição da opção feita pelo curso ou habilitação profissional.

Foram revelados, durante a realização da oficina, fatores extra-classe, como problemas familiares, brigas, separação dos pais, distância da família, a falta de cobrança e acompanhamento, o não incentivo e orientação para a valorização da educação e do processo de ensino pela família. Em relação à família, a sua desestruturação, a problemática com relação ao diálogo para orientação vocacional, valores, sexualidade etc. refletem no ambiente escolar e trazem, como consequência, o desestímulo do aluno no processo educacional, provocando um estado de apatia e desânimo, levando-o, muitas vezes, a buscar apoio e refúgio em amizades suspeitas e, até mesmo, recorrer ao envolvimento com drogas, lícitas ou ilícitas, como o álcool, o fumo, a maconha, a cocaína, entre outras.





Ainda com relação aos problemas familiares, os alunos, por vezes, vivenciam sérias situações de saúde debilitada e, até mesmo, a perda de pessoas da família. Problemas dessa gravidade, em alguns casos, geram não somente situações de desânimo e desinteresse, mas até o abandono total dos estudos.

Os estudos realizados apontam, também, como fator de desmotivação as falhas ocorridas no processo de avaliação, ou seja, as notas ou conceitos não refletem o que o aluno realmente sabe. Os tipos de avaliação, pouco diversificados, instrumentos e metodologias utilizadas pelo professor de forma inadequada não contemplam as necessidades e potencialidades dos alunos. A utilização da avaliação como instrumento de punição ou represália é, muitas vezes, um subterfúgio do professor para tentar disfarçar sua falta de saber em relação ao verdadeiro sentido de avaliar.

É muito simples tratar a avaliação somente em nível de importância de seus instrumentos. Alguns teimam em entender por avaliação apenas os tipos de provas, exercícios, testes, trabalhos etc. Não compreendem, entretanto, a avaliação como um processo amplo e constante, de apoio à aprendizagem, indissociável do todo, que envolve igualmente responsabilidades do professor e do aluno. Ao tratar a avaliação dessa forma, afastam-na de seus verdadeiros propósitos, de sua relação com o ensinamento, de seu aspecto formativo, desestimulando os alunos a participarem do processo, de forma comprometida e responsável.

Os aspectos relacionados a injustiças nos processos avaliativos têm influenciado fortemente na exclusão e classificação de alunos, gerando descontentamento e desinteresse. Outro fator negativo que surge está relacionado aos professores que, no seu trabalho diário com os alunos, costumam criticar tudo, indiscriminadamente. Pintam o cenário atual e futuro de forma desastrosa, evidenciando sempre o lado negativo das coisas. Os motivos pelos quais são levados a agirem desta forma são bastante variados. Entre eles, estão as questões políticas, problemas familiares, o fato de exercerem o magistério por necessidade e não por vocação e os baixos salários. Apresentam a crítica pela crítica, sem tentar apontar soluções ou vislumbrar perspectivas de melhorias.

Por outro lado, os próprios professores apontam, como fator do desinteresse do aluno, as baixas expectativas com relação ao futuro e à profissão. O aluno recebe, através do convívio com outras pessoas e pelos meios de comunicação, um fluxo muito grande de informações, revelando uma infinidade de aspectos negativos, como crises políticas, econômicas, éticas, a problemática do desemprego, a fome, a competitividade, as desigualdades etc., que, muitas vezes, inibem as expectativas dos jovens, desestimulando-os. Essa falta de estímulo externo é prejudicial ao desempenho do aluno e dificulta a ação do professor, gerando, nos jovens que estão se preparando para participarem desse contexto, um estado de apatia, desânimo e desinteresse. Enfim, a soma de todas essas circunstâncias leva à criação de uma atmosfera negativa, pouco favorável ao desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem.

A carência afetiva manifestada em determinados alunos, as dificuldades que têm de se relacionarem com outras pessoas e também

a falta de confiança em si próprio, assim como problemas de baixa estima pessoal, têm favorecido o afastamento de crianças e jovens do meio educacional.

Outro aspecto apresentado pelos professores e também pelos alunos é o contraste, a desigualdade, existente entre o desenvolvimento tecnológico, fora e dentro do ambiente escolar. Parece que a escola não acompanhou a evolução do contexto global e o aluno, quando vai para a escola, tem a sensação de regredir no tempo. O meio externo é muito mais atrativo e interessante que o ambiente escolar, o que torna difícil motivá-lo para os estudos.

Este estudo foi enriquecido através de colocações específicas dos alunos, como a dificuldade de aprender os conteúdos, falta de atenção, as conversas paralelas em aula, os problemas de relacionamento com alguns professores, a falta de flexibilidade e até expressões de militarismo por parte deles, as brigas na escola e os problemas financeiros de um modo geral, todos são agravantes na questão de envolvimento com o processo educacional.

Outra situação importante, comentada pelos alunos, é a questão relacionada aos programas de ensino, os quais, além de muito amplos, em geral encontram-se desatualizados, desvinculados da realidade em que vivem. Uma aluna fez a seguinte colocação sobre o assunto: “A falta de interesse pela maior parte do conteúdo e temas propostos nos programas, sem ligação com os problemas que realmente interessam ao aluno hoje, tornam as aulas aborrecidas e desinteressantes”. É comum, dentro do nosso meio educacional, professores seguirem rigorosamente um programa de ensino por vários anos seguidos, sem questioná-lo, sem atualizá-lo ou contextualizá-lo.

São inúmeros e relevantes os fatores que interferem no processo educacional e que trazem consigo, como consequência, um crescente desinteresse discente em relação às atividades de sua formação. É, portanto, necessário detectá-los, para delinear estratégias de atuação e envolvimento dos atores do processo ensino-aprendizagem, de modo a torná-lo mais efetivo.

Considerações finais

As questões levantadas pelos participantes das oficinas pedagógicas trazem à tona uma série de fatores cujos reflexos incidem, de forma cumulativa, direta ou indiretamente, na “epidemia” que está atingindo um grande número de estudantes: a desmotivação e o desinteresse pelos estudos.

Sabe-se que as políticas adotadas pelos governantes, em todas as esferas do ensino, historicamente têm relegado a educação para um segundo plano. A falta de investimentos significativos em educação tem influenciado, de forma decisiva, no



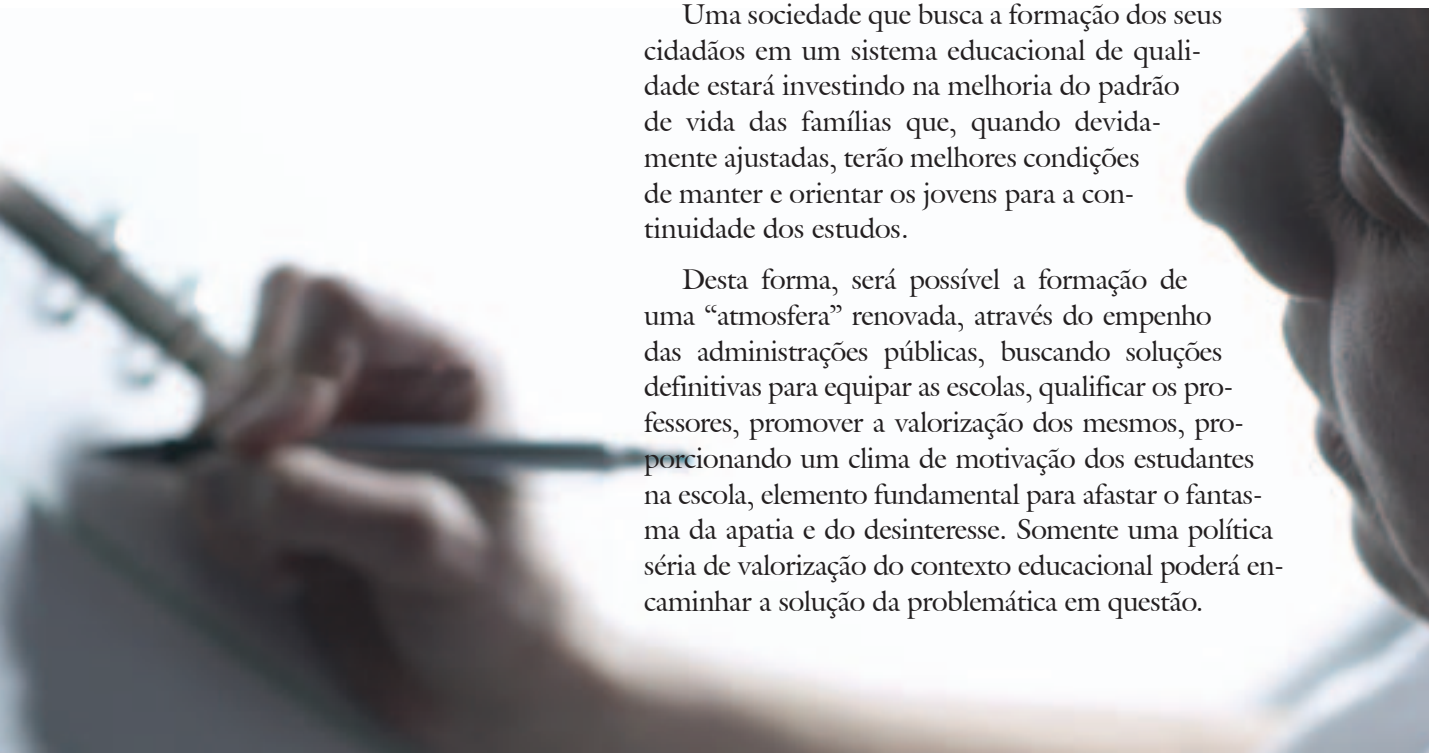
sucateamento da escola pública, que se encontra tecnologicamente desatualizada e, como consequência, pouco competitiva. O achatamento salarial dos servidores públicos, incluídos os docentes, não permite que os mesmos tenham condições financeiras para usufruírem uma vida digna, confortável, muito menos para acompanhar e atender às exigências impostas pela evolução tecnológica. A falta de uma política de atualização continuada dos professores também dificulta a qualificação dos mesmos. Todos esses fatores refletem nos meios educacionais e, conseqüentemente, contribuem para o agravamento do desinteresse discente e do comprometimento com o processo de ensino-aprendizagem.

Precisamos urgentemente promover a ruptura deste ciclo vicioso, para que novas perspectivas sejam vislumbradas no sistema educacional brasileiro, voltadas especialmente para os jovens estudantes. Esses jovens buscam nossas escolas com a expectativa de encontrar um ambiente próspero, de motivação, com educação de qualidade, capaz de promover o pleno desenvolvimento de suas potencialidades, para que possam sentir-se parte integrante de todo este processo, tornando-se aptos a fazer frente à evolução tecnológica. Desejam encontrar nessa escola professores motivados, incentivadores, que desafiem os alunos para a busca e construção de novos conhecimentos, que descubram as potencialidades dos mesmos e viabilizem condições para desenvolvê-las, enfim, que sejam verdadeiros orientadores na importante missão de ensinar.

Acreditamos que a reestruturação e modernização das escolas, juntamente com a devida qualificação e valorização do professor, sejam fatores decisivos para que a sociedade volte a reconhecer o valor, a importância da educação como meio de transformação, desenvolvimento pessoal, social e econômico. Soma-se a isso a questão do aprimoramento metodológico, que deve levar em conta as potencialidades e experiências dos alunos, respeitando suas individualidades e contextualizando as ações educativas.

Uma sociedade que busca a formação dos seus cidadãos em um sistema educacional de qualidade estará investindo na melhoria do padrão de vida das famílias que, quando devidamente ajustadas, terão melhores condições de manter e orientar os jovens para a continuidade dos estudos.

Desta forma, será possível a formação de uma “atmosfera” renovada, através do empenho das administrações públicas, buscando soluções definitivas para equipar as escolas, qualificar os professores, promover a valorização dos mesmos, proporcionando um clima de motivação dos estudantes na escola, elemento fundamental para afastar o fantasma da apatia e do desinteresse. Somente uma política séria de valorização do contexto educacional poderá encaminhar a solução da problemática em questão.





Fotos: Ablestock

Influência do poder e da afetividade no relacionamento entre professores e alunos

SANTOS, Juliana C.; SANTOS, Maria L. C.; TRINDADE, Urânia C. M. da
Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba

Palavras-chave: Poder; Afetividade; Organizações.

RESUMO

O estudo do mundo das organizações tem sinalizado para o surgimento de novos modelos de gestão das relações interpessoais, principalmente no que se refere ao uso do poder e da afetividade como estratégias para efetivação da aprendizagem e desenvolvimento humano. Este trabalho teve como objetivo analisar a influência do poder e da afetividade no relacionamento entre professores e alunos de uma instituição de ensino superior. Para tanto, foi realizado um estudo exploratório e descritivo no Centro Universitário de João Pessoa – Unipe, localizado na cidade de João Pessoa. A amostra foi constituída por professores dos cursos de Administração, Psicologia e Direito. Para levantar os dados, foi utilizado um questionário contendo questões fechadas, relacionadas com os temas “poder” e “afetividade”. Os resultados da pesquisa permitem constatar que os professores, de um modo geral, têm dado mais importância ao componente afetivo do que ao componente do poder, muito embora ainda façam uso do poder a eles concedido para cumprimento do seu papel, que consiste basicamente em transmitir saberes sistematizados.



Juliana da Costa Santos é professora mestre do Centro Universitário de João Pessoa (Unipe).

Maria Luiza da Costa Santos é professora doutora da área de Gestão do Cefet/Paraíba.

Urânia Catão M. da Trindade é professora mestre do Centro Universitário de João Pessoa (Unipe).

Introdução

O ambiente das organizações, em meio à alta tecnologia e informação do mundo contemporâneo, no qual o poder é exercido através de sistemas de comunicação velozes que transformam práticas em valores e verdades provisórios e descartáveis, tem registrado um choque entre os discursos dos profissionais, ora conservadores, ora inovadores, que convivem numa tensão intensa, no sentido de obter e manter o poder.

Qualquer que seja o ambiente de trabalho, o poder parece agir da mesma forma, registrando-se sempre uma disputa acirrada, caracterizada pela maior capacitação no persuadir e no manipular, no convencer e no impor. E, nesse contexto, como faz parte da natureza humana, o poder se faz presente nas diversas formas de atitudes apresentadas no dia-a-dia; ora engrandecendo o homem, ora transformando-o numa pessoa sem limites morais e éticos. Algumas pessoas que o exercem ignoram a ética comum para fazer uso de um código de ética próprio que atende a interesses individuais.

Se, por um lado, observa-se uma forte presença de comportamentos de poder, observa-se, por outro lado, que o componente afetivo, gerador de emoções e sentimentos variados, apesar de igualmente presente, uma vez que também faz parte da natureza humana, tem sido pouco valorizado como estratégia de estímulo e motivação do comportamento, mesmo sendo ele o responsável pela manutenção do grupo, por seu crescimento e amadurecimento e pela produtividade e satisfação dos colaboradores.

A busca de alternativas que consolidem o modelo afetivo tem sido incentivada no sentido de promover qualidade nas relações humanas e, principalmente, de provocar e estimular a aprendizagem e o desenvolvimento do ser humano nas organizações. Para esse paradigma não basta apenas o domínio da competência técnica, das regras ou normas, faz-se indispensável o desenvolvimento da competência humana e, nesse sentido, é o componente afetivo fator decisivo para alcance do sucesso.

Considerando o poder e a afetividade importantes e estratégicos para a conquista do comprometimento das relações interpessoais, o presente estudo buscou analisar a influência do poder e da afetividade no comportamento humano, no sentido de verificar se eles conduzem os professores a conquistar um relacionamento interpessoal mais saudável e, dessa maneira, reproduzir condutas benéficas para si e para a comunidade acadêmica.

Influência do poder nas organizações

Uma dimensão fundamental para compreensão do relacionamento entre as pessoas é o poder, processo natural em qualquer grupo ou organização, e presente em todos os tipos de relacionamentos (ROBBINS, 2002). Entretanto, a distribuição de poder não se faz equitativamente nas relações interpessoais, embora a maioria das pessoas sonhe com essa paridade.

Nas relações interpessoais do trabalho, é possível vislumbrar, conforme Robbins (2002), o jogo de poder existente no interior das organizações, seja nas atitudes despóticas de chefias, seja na humil-

dade submissa e subserviente, passando pelas prédicas das normas e padrões operacionais internos. Como necessidade humana, o poder fascina e irrompe da vaidade também como alavanca de progresso e desenvolvimento. É pelo poder que pessoas roubam, mentem, matam; e é pelo poder, também, que decisões que afetam toda uma estrutura organizacional são tomadas, determinando o destino das pessoas e dirigindo os rumos de evolução da instituição.

Vergara (2003, p. 106), em seus estudos sobre poder, define-o “como a capacidade de exercer influência sobre indivíduos e grupos”, assinalando a existência de uma relação contínua e dinâmica que se estabelece com o outro. Para essa autora, nas organizações essa relação fica legalmente definida no organograma da instituição, o qual expressa a estrutura hierárquica do poder conferido às pessoas que nela trabalham e onde fica determinado quem tem poder sobre quem. Essa mesma autora ressalta que é “a organização a fonte de poder mais importante na era contemporânea” e é por isso que as pessoas precisam das organizações para que elas possam ter sua necessidade de poder satisfeita.

Afetividade nas organizações

O processo de interação humana, segundo Moscovici (1999, p. 28), é “o fator que mais influi no rumo das atividades e nos seus resultados”. Em decorrência de esse fato não ter sido, ainda, devidamente reconhecido e avaliado, sucedem-se surpresas, frustrações, eventos inesperados que trazem desconforto, perplexidade e insegurança aos dirigentes. Mesmo as situações bem planejadas podem fugir ao seu controle e configurar-se, na prática, de forma bem diferente do esperado.

Assim como o poder, Moscovici (2004) compreende a afetividade com característica pessoal inerente a todas as pessoas e presente em qualquer relação interpessoal. É o tipo de afetividade existente num relacionamento que define a natureza da relação: se é amistosa e de simpatias recíprocas, ou se é de antipatia e de antagonismo. Para ela, é óbvio que um relacionamento de simpatia e atração facilita o trabalho, e que quando há antipatia e repulsa o trabalho tende a ficar prejudicado.

No processo de ensino e aprendizagem, a relação professor-aluno envolve uma interação humana dinâmica, de troca contínua, na qual as forças do poder e da afetividade são características constantes e de repercussão fundamental para o êxito ou total fracasso do aluno e também do professor.

Autores como Rogers (2001) destacam que a verdade e autenticidade são condições necessárias para o estabelecimento de relações humanas afetivas capazes de promover criatividade, qualidade e produtividade no processo de educação. Também Kupfer (1995) afirma que Freud, em seus estudos sobre o processo de transferência, ressaltava que a importância da relação entre professor e aluno não estava no valor dos conteúdos cognitivos que transitam entre essas duas pessoas, mas estava concentrada, sobretudo, nas relações afetivas estabelecidas entre eles, no campo que estabelece as condições para “o aprender”, sejam quais forem os conteúdos.





A necessidade de aproveitar o potencial afetivo e emocional das pessoas desponta como garantia de competitividade. Por isso, parece oportuno o interesse em investigar temas como afetividade, poder e relacionamento interpessoal, na medida em que suas correlações buscam respostas para as dificuldades observadas nos dias atuais, vivenciadas pelo homem contemporâneo, no sentido de dissolver progressivamente as antigas formas orgânicas de convivência humana direta e quebrar barreiras e paradigmas, a fim de tornar o homem “mais afeto e emoção”.

As teorias administrativas e suas relações com as estratégias de poder e afetividade

As teorias modernas de gestão lançam uma nova luz sobre a prática da administração, através da democratização das relações humanas. Na atualidade, as diferentes áreas do conhecimento humano têm se concentrado no princípio de que as pessoas devem ser concebidas como o recurso mais valioso da organização e são elas, com os poderes da intuição, do compromisso, da mente flexível, da comunicação e do senso coletivo, capazes de fazer acontecer a diferença nas organizações.

Em decorrência dos complexos desafios com que a administração se defronta, as teorias estudam a organização sob o ponto de vista da interação e interdependência entre as diversas variáveis que interferem em seu ambiente – ambiente, tecnologia, tarefas, estrutura –, mas sem perder a clareza de que o elemento vital de seu processo são as pessoas que estão nela inseridas.

Santos (2003) ressalta que, no momento, o que se pretende é a utilização plena da força psíquica dos indivíduos, a qual precisa ser continuamente alimentada por informações significativas; e a afetividade é condição básica para a aquisição de conhecimentos/attitudes/habilidades que agreguem valor às atividades da organização. No cenário empresarial, o recurso mais precioso é exatamente o pensamento estratégico, a sinergia de esforços mentais que incrementem os negócios das empresas e as tornem ágeis, suficientemente, para sobreviverem e atuarem de forma competitiva.

Metodologia

Esse estudo foi definido como sendo de caráter exploratório, que, segundo Gil (2002, p. 46), é “o método mais utilizado por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática”, e descritivo, pois permitiu caracterizar uma população e explicar a influência do poder e da afetividade no processo de ensino e aprendizagem.

Teve como objetivo geral analisar a influência do poder e afetividade no relacionamento entre professores e alunos de uma instituição de ensino superior. E como objetivos específicos: identificar os comportamentos afetivos e de poder apresentados pelos professores e verificar o relacionamento humano entre professores e alunos.

A pesquisa foi realizada no Centro Universitário de João Pessoa (Unipe), onde funcionam 14 cursos em nível superior. A amostra foi constituída pelos professores dos cursos de Administração, Psicologia e Direito, totalizando 20% de cada curso, os quais desenvolvem suas atividades em sala de aula e em pesquisa e extensão.

Para levantar os dados, foi utilizado um questionário contendo questões fechadas, o qual foi aplicado pelas pesquisadoras. O questionário foi submetido a um pré-teste para que fosse possível fazer as correções necessárias no sentido de validá-lo.

Resultados e discussão

Como demonstrado na tabela 1, os comportamentos apresentados pela maioria dos professores são considerados favoráveis à formação de vínculos que promovam a aprendizagem dos conteúdos programáticos por eles transmitidos.

Tabela 1 – Comportamentos apresentados pelos professores em sala de aula

Discriminação	F	%
a) Oferecem oportunidades para os alunos se expressarem livremente	37	88,09
b) Costumam abordar os assuntos de acordo com o plano de ensino	37	88,09
c) Sempre discutem e/ou aceitam sugestões sobre os assuntos tratados	27	64,28
d) Procuram ouvir os alunos individualmente de forma a conhecê-los melhor	29	69,04
e) Disponibilizam um tempo para ouvir as “queixas”, “reclamações” ou pedidos de alunos	24	57,14
f) Valorizam as contribuições apresentadas pelos alunos	40	95,23
g) Procuram usar fatos e dados concretos para convencer os alunos	32	76,19
h) Procuram disponibilizar material extra para os alunos	30	71,42
i) Procuram usar a adulação, agindo de forma humilde e amigável com os alunos	5	11,90
j) Procuram conseguir apoio de outros professores para tirar dúvidas específicas	14	33,33
l) Costumam ser a autoridade maior dentro da sala de aula	12	28,57

Fonte: Dados da pesquisa, 2004.

Os dados permitem inferir que os professores têm dado mais importância ao componente afetivo do que ao componente do poder, aspecto reconhecido por autores como Moscovici (2004) e Kupfer (1995) como sendo o fator determinante para alcance de resultados positivos na aprendizagem. Esse componente parece ser uma estratégia organizacional eficaz no que diz respeito à garantia da fidelidade dos professores e alunos para com a instituição.

Como destacado por autores como Kupfer (1995), a importância da relação entre professor e aluno não está no valor dos conteúdos cognitivos que transitam entre essas duas pessoas, mas está concentrada, sobretudo, nas relações afetivas estabelecidas entre eles.

Tabela 2 – Responsabilidade quanto à aprendizagem dos alunos

Discriminação	F	%
Sim, pois o meu esforço foi grande para a transmissão dos conteúdos	25	59,52
Parcial, pois nem todo conteúdo foi assimilado plenamente	15	35,71
Não, considerando que a grande maioria dos alunos não demonstra interesse e dedicação à disciplina	3	7,14

Fonte: Dados da pesquisa, 2004.

A responsabilidade do papel do professor, quanto à aprendizagem dos alunos, é destacada quando os professores assumem que sua função é importante em sala de aula e que precisam se esforçar para garantir o repasse dos conteúdos programáticos necessários à aprendizagem dos alunos.

Os dados revelam que a instituição pesquisada detém no seu quadro funcional um grupo de professores comprometidos com os seus objetivos organizacionais e que estão atentos às adversidades enfrentadas em sala de aula, ao se depararem com alunos desinteressados, por falta de identificação com a profissão ou simplesmente pelo fato de não gostarem de estudar, mas que ao mesmo tempo reconhecem a importância do diploma em nível superior no atual contexto de competitividade. Entretanto, mesmo consciente da importância do papel do professor, deve-se reconhecer que o processo de aprender é um ato voluntário, que depende do indivíduo e que, como destacado por Rogers (2001), cada aluno é dotado de um espectro de diferentes capacidades, que formam o conjunto de habilidades humanas e, justamente por isso, é igualmente importante o papel do aluno, pois só através do autoconhecimento é possível identificar suas inteligências múltiplas e desenvolver todo seu potencial.

Tabela 3 – Presença de componentes afetivos na relação professor-aluno		
Discriminação	F	%
Sim, pois age como facilitador a aprendizagem	34	80,95
Algumas vezes, pois na maioria delas os alunos não dão importância para os professores	7	16,66
Não, porque os alunos não valorizam o papel do professor	1	2,38

Fonte: Dados da pesquisa, 2004.

Em relação aos componentes “afetividade” e “poder”, foi constatado que ambos exercem influência na relação de ensino e aprendizagem, como se verifica nas tabelas 3 e 4.

Aceitar essa tese significa reconhecer a necessidade de o professor, antes de se preocupar em repassar todo o conteúdo

programático exigido à matéria, procurar estabelecer um clima favorável para o repasse dessas informações, delineando o perfil dos alunos, em seus desejos, necessidades e interesses, pois só assim é possível formar uma parceria e uma relação de cumplicidade.

Por outro lado, as respostas indicaram também a necessidade do uso da autoridade de professor como estratégia para garantir a ordem e a disciplina em sala de aula. A constatação de que os professores precisam fazer uso do poder a eles concedido para cumprimento do seu papel implica reconhecer que a relação ensino–aprendizagem consiste em transmitir

saberes sistematizados e que a figura de autoridade, representada pela função de professor, apesar de desgastada, ainda é uma estratégia eficaz no processo da aprendizagem, o que vem apontar traços de que a cultura acadêmica brasileira vem disseminando seus conhecimentos através dos mecanismos da coerção e pressão.

Tabela 4 – Presença de componentes do poder na relação professor-aluno		
Discriminação	F	%
Sim, é imprescindível, pois só dessa forma o professor manterá o controle da turma	4	9.52
Algumas vezes, mediante alunos difíceis devemos impor nossa autoridade para mantermos a ordem e disciplina	27	64.28
Não, pois o poder inibirá os alunos deixando-os tímidos e saturados	11	26.19

Fonte: Dados da pesquisa, 2004.

Para a relação entre o esforço e a aprendizagem, por parte dos alunos, foi verificado que os próprios alunos reconhecem que não têm se esforçado o suficiente para o alcance de uma aprendizagem que lhes garanta segurança em relação à sua profissão.

Tabela 5 – Relação esforço-aprendizagem dos alunos

Discriminação	F	%
Não foi atendida, pois a maioria dos alunos não demonstra interesse na disciplina	6	14.2
Algumas vezes, pois o aluno não está disposto a assistir à aula, prejudicando o seu desempenho	32	76.19
Sim, pois foi atendida, mediante indisposição do professor para com a matéria lecionada	2	4.76

Fonte: Dados da pesquisa, 2004.

Como destacado por Moscovici (1999), é a afetividade que vai permitir a construção de um clima de relacionamento produtivo. Mas, no universo acadêmico, as recompensas advêm da conquista de boas notas, de oportunidades relacionadas com os trabalhos de monitoria, pesquisa e extensão e, como tais atividades exigem muito empenho e compromisso dos alunos, parece que o clima de amizade, respeito e confiança com os professores não tem sido suficiente para garantir a formação de vínculos responsáveis com a formação acadêmica e com os projetos profissionais de futuro.

Conclusão

O conhecimento dos componentes “poder” e “afetividade” pode ser considerado essencial para viabilizar estratégias e processos de mudanças que garantam a melhoria de qualidade na relação ensino–aprendizagem. A força desses componentes é reconhecida pela literatura como capaz de interferir nos processos de motivação, produtividade e qualidade da produção acadêmica. Daí ser imprescindível entender como eles acontecem e se apresentam em sala de aula, a fim de descobrir estratégias que permitam gerenciá-los no sentido de potencializar resultados favoráveis ao relacionamento humano estabelecido entre professores e alunos através do processo ensino–aprendizagem.

REFERÊNCIAS

- GIL, A. de L. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- KUPFER, C. M. **Freud e a educação: o mestre do impossível**. São Paulo: Spicione, 1995.
- MOSCOVICI, F. **Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano**. 5ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.
- _____. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 14ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.
- ROGERS, C. **Tornar-se pessoa**, Lisboa: Moraes Editores, 2001.
- ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2002.
- SANTOS, M. L. da C. **Papel da função recursos humanos na formulação e implementação da estratégia organizacional**. Tese de Doutorado. João Pessoa: UFPB, CCSA 2003.
- VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2003.





Fotos: Ablestock

Gestão do conhecimento

CAMARGO, Rosana; LINK, Walter

Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento; Gestão Organizacional; Gestão.

RESUMO

A comunicação atingiu estágio sem limites geográficos devido à evolução da informática e à globalização. Desta forma, não há mais fronteiras para a raça humana quanto à troca de informações e, assim, as atitudes e pensamentos se interligam originando uma nova era, mais dinâmica, a globalizada. Também a competição, entre organizações, vem mantendo ritmo acelerado, obrigando-as a estarem preparadas para tomarem decisões rápidas e acertadas, decisões estas que dependem do conhecimento gerido. Portanto, o conhecimento organizacional deve estar em constante atualização e isso implica o domínio de uma visão exata de seus laboratórios, departamentos, processos, projetos etc., que requerem a todo instante a melhoria de seus serviços, bem como a capacidade de gerar inovações rápidas, de uma forma dinâmica, e estar continuamente se reeducando, capacitando tecnologicamente e envolvendo todas as pessoas inseridas neste processo. Portanto, organizações requerem a aplicação da Gestão do Conhecimento para poderem administrar da melhor forma possível as imposições que se apresentam diante da compe-

tição do mercado. Assim, este trabalho tem o objetivo de mostrar a importância de gerenciar o conhecimento em organizações e de mapeá-lo de forma a gerir uma organização eficaz, saber fazer uso de seu potencial, tornando-a mais preparada e competitiva. Pois, a existência, nas organizações, de volumes de conhecimentos retidos e gerenciados e as exigências, que são frutos da competição, não passarão despercebidas e poderão ser superadas com sucesso.

Introdução

O conhecimento é criado por seres humanos, que antigamente o detinham para si mesmos. A partir do momento em que passaram a registrá-lo como informações em documentos, livros, processos, bancos de dados, entre outras formas de registros, além de detê-lo em suas mentes, este (o conhecimento) passa a ser visto fora da pessoa e como um tipo de recurso. Recurso este que pode ser transferido como informação e esta, por sua vez, pode ser utilizada eficazmente objetivando resultados (DRUCKER, 1999).

Outras pessoas podem fazer uso dessas informações, que as transformam novamente em conhecimento e, ainda, podem modificar, aperfeiçoar e transferir tanto informações como o conhecimento, dando origem a novos conhecimentos. Assim, conclui-se que conhecimento gera conhecimento e somente o ser humano pode fazer isso; o uso do conhecimento não reduz seu estoque, portanto, é usado sem ser consumido (FIGUEIREDO, 2005).

Gestão do conhecimento

Gerenciar o conhecimento é descobrir a melhor forma de aplicar o conhecimento ao conhecimento a fim de obter bons resultados, ou seja, descobrir novos conhecimentos e avaliar se este é viável, e como fazer para torná-lo eficaz. Para tanto, é necessário definir o que, como e com quem compartilhar o conhecimento (STRAUHS, 2003), de forma a permitir codificar e fazer circular o conhecimento existente (CANONGIA), promovendo, assim, a criação, acesso, transferência e uso efetivo do conhecimento em benefício do negócio (FIGUEIREDO, 2005). Porém, não se pode esquecer que o conhecimento é invisível e que a prática de sua gestão envolve pessoas, estratégias, culturas, processos etc. (TERRA, 2006). Pode-se dizer que, quanto às:



Rosana Camargo realiza pós-doutorado em Gestão do Conhecimento no IPEN. É doutora em Engenharia Mecânica pela USP de São Carlos. Professora do Cefet/SP.

Walter Link é doutor por notório saber em Engenharia Mecânica, pela USP de São Carlos. Autor de dois livros sobre cálculo de incerteza de medição. Consultor em metrologia do IPT, Tecpar, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Mitutoyo Sulamericana, da Revista NEI e Secretário-Executivo da Rede Potiguar de Metrologia.

- **Pessoas:** normalmente são especialistas na área específica e pessoal de apoio. Envolvendo entre elas comunicação e integração, compartilhamento e absorção de informações e realização de tarefas;
- **Estratégias:** define como gerenciar o conhecimento e quais ferramentas utilizar;
- **Culturas:** é o que determina os hábitos, costumes, tradições e valores que caracterizam o grupo, assim como o tipo de equipamento, materiais e instrumentos;
- **Processos:** que definem as atividades e dão condições para a análise dos resultados.

Após analisar todos os fatores que envolvem o conhecimento, o ideal é traçar um mapa do mesmo, utilizando as ferramentas disponíveis e fazer atualizações contínuas.

Mapear o conhecimento

Segundo Coffey e Eskridge (2004), o mapa do conhecimento tem provado ser eficiente meio de externalizar o conceito-chave do domínio do conhecimento, ou seja, o mapa, estrutura a terminologia do modelo do conhecimento, criando uma forma de representação externa do conhecimento, além de preservar a memória do trabalho.

O mapa pode ser representado tanto graficamente como através de listagem, tabelas, entre outros métodos que permitam apontar as competências, daí o nome “mapa de competências”, individuais existentes na organização em questão.

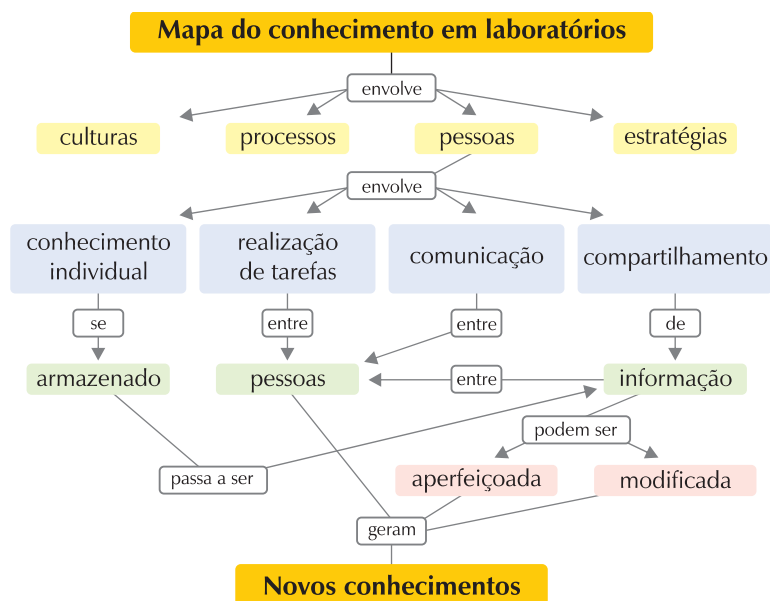
Esse mapeamento aponta não só para a especialidade de pessoas como também de documentos e bancos de dados, conforme mostra a figura 1, cujo exemplo apresenta o desenvolvimento do mapa do conhecimento, no qual todas as caixinhas apresentadas devem

ser desenvolvidas, exploradas, como no exemplo no item pessoas. Este mapa serve, ainda, para identificar bloqueios ao fluxo do conhecimento e oportunidades para compartilhar e aprimorar o conhecimento existente. Enfim, o principal objetivo de se fazer um mapeamento do conhecimento é visualizar o melhor caminho a ser percorrido para a busca do conhecimento (TERRA, 2006), pois serve de guia, mostrando o que deve ser explorado, assim como as lacunas que devem ser preenchidas.

Para o gestor do conhecimento, esse mapa vai ajudar na identificação dos impedimentos e o compartilhamento do conhecimento e, ainda, sugerir maneiras de como superar isso.



Figura 1 – Mapa do conhecimento em laboratórios



Conclusão

O capital humano é o ativo mais importante, é um recurso intangível e não pode ser de propriedade da empresa. Assim, práticas de gestão do conhecimento vêm sendo muito aplicadas, pois, sabendo que é a pessoa quem detém o conhecimento, torna-se fundamental que a empresa ou laboratório saiba gerenciar o conhecimento para evitar prejuízos quando um de seus talentos se perde e/ou se desloca.

Hoje já está comprovado que o conhecimento é o fator-chave para a competitividade, porque com ele aumenta a capacidade de inovação na organização e da flexibilidade para aprender rapidamente, a fim de reagir imediatamente frente às mudanças que ocorrem no mercado em que se atua.

Assim, é através do gerenciamento do conhecimento que se torna possível identificar, mapear e reaproveitar o conhecimento existente na organização, possibilitando tomada de decisões mais acertadas com relação a clientes e concorrentes.

REFERÊNCIAS

- CANONGIA, D. M. S., SANTOS, M. M., ZACKIEWICZ, M. **Foresight** - Inteligência competitiva e gestão do conhecimento: Instrumento para gestão da inovação.
- COFFEY, J. W., ESKRIDGE, T. C. A case study in knowledge elicitation for institutional memory preservation using concept maps. **Conference on concept mapping**. Pamplona, Spain. 2004.
- DRUCKER, P. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Ed. Pioneira. 1999.
- FIGUEIREDO, S. P. **Gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2005.
- STRAUHS, F. R. **Gestão do conhecimento em laboratório acadêmico**: proposição de metodologia. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2003.
- TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento e produtividade**. www.terraforum.com.br. Acesso em abril 2006.



Fotos: Ablestock

Ação afirmativa de inclusão no ensino superior

ROCHA, Helena S. C.; DUARTE, Sonia R. S.; FERREIRA, Ângela C. R.

Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará

Palavras-chave: Ensino Superior; Inclusão; Afrodescendentes.

RESUMO

O Cefet/PA insere-se na Política de Educação Inclusiva do Governo Federal em prol da democratização do acesso e permanência de afrodescendentes e indígenas no ensino superior. Pretende-se mostrar os resultados parciais de um recorte do projeto vivenciado na metade de seu percurso como forma de estimular a criação de dispositivos de combates raciais. O projeto está sendo desenvolvido de forma a dar importância à temática racial e étnica, no sentido de proporcionar maiores conhecimentos para o enfrentamento das desigualdades existentes no cenário educacional brasileiro. Trata-se de um curso preparatório patrocinado pela Unesco/Secad/MEC, com duração de 9 meses, desenvolvido em 900 horas, distribuídas em 200 dias letivos, sendo destinadas 700 horas para disciplinas de formação geral e 200 horas para atividades de valorização social e cultural e étnico-racial.

Introdução

Este projeto visa atender aos propósitos expressos na Constituição Federal, nos seus Art. 5º, I, Art. 210, Art. 206, I, § 1º do Art. 242, Art. 215 e Art. 216, bem como nos Arts. 26, 26 A e 79 B da LDB nº 9.394/96, que asseguram o direito à igualdade de condições de vida e de cidadania, assim como garantem igual direito às histórias e culturas que compõem a nação brasileira, além do direito de acesso às diferentes fontes da cultura nacional a todos os brasileiros.

A adoção de medidas nesse sentido pode constituir-se num importante fator de enfrentamento das desigualdades sociais, cujos efeitos são constatados no cenário educacional de todo o país. Tais medidas no Cefet/PA precisam assentar-se, a nosso ver, no tripé: políticas de investimento efetivo na qualidade da Educação Básica ofertada pela instituição (ensino médio, ensino técnico (concomitante e integrado); políticas de acesso (tanto na Educação Básica quanto na Educação Superior) e políticas de permanência. De nada adianta uma sem a outra, pois acreditamos que de nada adianta mudar parte da engrenagem sem investir no sistema como um todo.

Nesse sentido, a complexa questão da ampliação da democratização do acesso ao Cefet/PA deve ser pensada a partir da seguinte premissa: a instituição reconhece que a existência de condições desiguais de escolarização no Brasil para pobres, negros, indígenas e outros, com dificuldades em termos de qualidade do ensino público e escasso investimento na garantia de corpo docente qualificado e bem remunerado e condições satisfatórias de ensino nesses setores, é fator crucial na determinação do acesso desses grupos ao ensino superior.

A partir do exposto, pretendemos contribuir para debates sobre a ampliação da democratização de acesso no âmbito do Cefet/PA, sinalizando seu empenho institucional, com responsabilidade, com inclusão social e excelência acadêmica, por meio das ações e políticas acima elencadas e aprovadas. Apontamos, ainda, a necessidade de compromisso do poder público com o apoio a iniciativas que caminhem na direção de um ensino de qualidade e não apenas para medidas imediatistas e conjunturais que pouco poderão contribuir para a reversão do quadro injusto e preconceituoso que impera na educação brasileira.

Todos esses dispositivos legais apontam para a necessidade de diretrizes que orientem a formulação de projetos empenhados na valorização da história e cultura dos afro-brasileiros e dos africanos, assim como comprometidos com a de educação de relações étnico-raciais positivas a que tais conteúdos devem conduzir. Nesse sentido, o projeto envolve os gestores, seus professores e todos os implicados na elaboração, execução e avaliação de programas de interesse educacional, de planos institucionais, pedagógicos e de ensino. Destina-se, também, às famílias dos estudantes, a eles próprios e a todos os cidadãos comprometidos com a educação dos brasileiros, para nele buscarem orientações, quando pretenderem dialogar com os sistemas de ensino, escolas e educadores, no que diz respeito às relações étnico-raciais, ao reconhecimento e valorização da história e cultura dos afro-brasileiros, à diversidade da nação brasileira, ao igual direito à educação de qualidade, isto é, não apenas direito ao estudo, mas também à formação para a cidadania responsável pela construção de uma sociedade justa e democrática.

Helena Rocha é mestre em Teoria em Pesquisa do Comportamento (UFPA), doutoranda em Teoria e Pesquisa do Comportamento (UFPA), coordenadora do NEAB/Cefet/PA, professora de Educação Especial (Cefet/PA) e atualmente atua como Diretora de Ensino Superior do Cefet/PA.

Sônia Duarte é especialista em Educação. Coordenadora de Educação – Cefet/PA, professora de Didática e coordenadora pedagógica do Picefet/PA.

Ângela Cecília Rocha é graduanda do curso de Administração (ESMAC). Atua como bolsista de Administração do Picefet/PA.

Helena Rocha



Sabe-se que no Brasil há um número insignificante de negros e índios nesse nível de ensino, pois trazem consigo a herança das injustiças sofridas por um povo que viveu na época do Brasil colonial, e que até os nossos dias sofrem preconceitos. Portanto, é necessária a promoção de dispositivos que ampliem a oportunidade de acesso e permanência de afrodescendentes e indígenas na universidade para romper com a desigualdade social iniciada no passado.

O projeto visa atender aos propósitos que asseguram o direito de igualdade de condições de vida e cidadania aos afrodescendentes e indígenas e sirva de estimulador de dispositivos que apontem para a necessidade de diretrizes que orientem para a criação de espaços que formem sujeitos éticos, solidários e justos para combater a desvalorização de negros e índios na sociedade.

As ações afirmativas no Cefet/PA

No âmbito da comunidade predomina a idéia de que as vagas do Cefet/PA são preenchidas, em sua maioria, por alunos da cor branca, procedentes das escolas particulares e cujas famílias pertencem às classes média e alta. É comum a afirmação de que “o Cefet/PA é uma instituição elitizada” e que não atende à sua verdadeira demanda na condição de instituição pública e gratuita. Com este documento, a instituição pretende contribuir para que a comunidade acadêmica e a sociedade civil tomem conhecimento dos números que mostram a realidade da instituição. Estes dados poderão ou não confirmar a visão de “instituição elitista” que o Cefet/PA tem sustentado.

O governo atual, através do Ministério da Educação, desencadeou um amplo processo de discussão, diante da demanda dos diversos setores da sociedade civil organizada, no qual ficou constatado que o racismo tem estado presente nas universidades públicas brasileiras. Por conseguinte, o MEC tem acenado positivamente junto às iniciativas de instituições de educação superior que se mostrem dispostas a adotar políticas de cotas e outras medidas de ações afirmativas para promover o acesso de negros às instituições públicas de ensino superior.

No bojo dessa discussão, o Cefet/PA, em 2005, acenou com a possibilidade de investir em políticas de ações afirmativas para negros, índios, índio-descendentes, portadores de necessidades educacionais especiais e estudantes provenientes das escolas públicas através do Projeto Vestibular Solidário, além de sempre ter concedido o benefício da isenção de taxas no seu processo seletivo aos candidatos que comprovem que não possuem condições financeiras para o pagamento das mesmas. Atualmente, foi aprovado, através de convênio com a Unesco e o Banco Mundial, o Picefet (Projeto Inovador de Curso do Cefet/PA), cujo objetivo é contribuir com as políticas afirmativas do Governo Federal para o ingresso de afrodescendentes, índio-descendentes e estudantes carentes aos cursos superiores tanto do Cefet/PA quanto de outras instituições de ensino superior do Pará. Enfim, é importante ressaltar que esta instituição tem envidado esforços no sentido de criar mecanismos que facilitem o acesso e a permanência de todos a esta instituição, procurando respeitar e valorizar a diversidade. No último processo seletivo aos cursos superiores do Cefet/PA concorreram 5.096 candidatos. Do total de inscritos, 28% se auto-declararam brancos, 27% negros, 25% disseram pertencer a outras raças, 12% se declararam da raça amarela e 6% indígenas. No entanto, 2% optaram por não responder ao questionamento. Dos



aprovados, 34% se auto-declararam brancos, 30% de outras raças, 20% são negros, 10% amarelos, 4% indígenas e 2% optaram por não responder ao questionamento.

Esses dados indicam a necessidade de ampliação do acesso das minorias ao Cefet/PA, no intuito de fortalecer e reconhecer a diversidade racial e os valores culturais da população brasileira. Além disso, esta iniciativa é importante no sentido de tentar superar as desigualdades raciais existentes no Brasil, não apenas na educação, como também em outros setores da sociedade.



Helena Rocha

O Picefet/PA

O Picefet/PA é um projeto desenvolvido em parceria com a Unesco/MEC/Secad visando ampliar o acesso de minorias afrodescendentes, índio-descendentes e desfavorecidos nos cursos superiores, tanto do Cefet/PA como de outras instituições do estado. Trata-se de um curso preparatório ao vestibular que está sendo desenvolvido desde abril de 2006, em 900 horas, distribuídas em 200 dias letivos, sendo destinadas 700 horas para disciplinas de formação geral e 200 horas para atividades de valorização social e cultural e étnico-racial. A metodologia de ensino é voltada para as disciplinas de formação geral e formação de valorização social e cultural, com procedimentos metodológicos permitindo fácil acesso à aprendizagem na aquisição de conhecimentos técnicos e científicos e certamente contribuindo para o alcance do objetivo geral do projeto.

Os conteúdos das disciplinas de formação geral estão em consonância com a LDB nº 9.394/96 e, a partir desses, serão incorporados os conteúdos de formação e valorização social e cultural étnico-racial, que serão desenvolvidos através de: leituras de livros e textos, revistas, filmes, vídeos, palestras, debates, discussões que abordem sobre a temática em questão, visitas a ONGs, museus, movimentos negros e indígenas e trabalho de pesquisa de campo em comunidades de negros e índios da região.

O Picefet objetiva ampliar as condições de acesso e permanência de acesso de afrodescendentes e indígenas ao ensino superior. De forma específica, visa proporcionar reflexões sobre a temática da valorização racial e étnica; conhecer legislação contra preconceito de negros; vivenciar a realidade de afrodescendentes e indígenas; perceber que o conhecimento pode e deve ser acessível a todos; promover espaço de informações acerca da problemática racial; desenvolver interesse pela realidade sociocultural dos afrodescendentes e indígenas; estimular criação de dispositivos de combate racial; comparar condições de vida entre comunidades visitadas; promover interdisciplinaridade das disciplinas: língua portuguesa, geografia, sociologia, filosofia, história, matemática; criar, criticar, denunciar, almejar; conhecer mais sobre a cultura de negros e índios; conhecer projetos de combate ao racismo; promover a auto-estima do aluno; qualificar docentes para o desempenho das atividades de formação e valorização cultural, social, étnica e racial.



1. A Declaração de Durban é o resultado da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada pela ONU, em Durban, em 2001, da qual o Brasil foi um dos países signatários.

A avaliação do curso está favorecendo o acompanhamento e controle das ações desenvolvidas. Foi organizado um espaço e tem um cronograma que favorece reuniões mensais entre coordenadores, entre professores, entre coordenador pedagógico e professores, entre coordenadores e professores. Em relação aos alunos, terá um teste simulado bimestralmente, além das observações feitas pelos professores nas atividades de sala de aula no decorrer do curso.

As bolsas de manutenção foram destinadas aos alunos que preencheram os seguintes requisitos: ser afrodescendente ou descendente de indígenas, além de ter estudado em escola pública; ter renda mensal familiar do aluno inferior a um salário mínimo; o baixo nível educacional dos pais; comprovante de membros da família portadores de necessidades especiais; condição do imóvel de moradia e dos bens materiais dentro do lar (constatado através de visita domiciliar).

O projeto está na metade de seu percurso, mas isso nos permite afirmar que é grande a procura de pessoas desfavorecidas lutando para o ingresso no ensino superior. Pode-se destacar o caso do Cefet/PA, que ofertou, em 2006, 335 vagas, com uma concorrência desigual entre 5.096 concorrentes.

A pequena presença de afrodescendentes nos cursos de ensino superior é uma das manifestações da desigualdade racial existente no Brasil. É reconhecidamente consensual o discurso de estudiosos que apontam a adoção de medidas políticas de universalização da educação, saúde e de outros serviços públicos como solução, tanto para a questão racial quanto para as desigualdades sociais que ainda se mostram entranhadas na sociedade brasileira, mesmo após o progresso econômico experimentado pelo Brasil no século XX. A Declaração de Durban¹, ao atentar para as tragédias da história, considerou a escravidão e o tráfico de escravos um crime contra a humanidade e reconheceu sua estreita relação com o racismo e a discriminação racial. Ao identificar os africanos e afrodescendentes como vítimas históricas, reconheceu, assim, a perpetuação dessa ideologia nas teorias e concepções racistas ocultas nas desigualdades raciais e na discriminação presentes na atualidade e conclamou imperiosamente pela eliminação definitiva de tais disparidades.

Em seu Programa de Ação, que incita a uma reconciliação internacional com a criação de sociedades baseadas na justiça, na igualdade e na solidariedade, Durban solicita aos estados envolvidos – entre eles, o Brasil – que honrem a memória de milhões de pessoas escravizadas, lembrando os crimes do passado, e que contribuam para restaurar a dignidade das vítimas por meio de políticas de reparação. O conceito de reparação surge, dessa forma, como um meio de recuperar direitos humanos e liberdades fundamentais prejudicados pelos processos reconhecidos de discriminação e constitui a base política, ética e moral para programas de ação afirmativa², instrumento cirúrgico para o combate às desigualdades raciais, previsto tanto na Declaração e no Programa de Ação de Durban, quanto na Declaração sobre Raça e Preconceitos Raciais³ e na própria Convenção Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial.

As instituições públicas de ensino superior têm sido, nas últimas décadas, alvo de contínuas perdas em relação às suas possibilida-

des de ampliação e atendimento às demandas pelos serviços que se propõe a realizar. Em um contexto político caracterizado pela privatização dos setores sociais, o ensino público de 3º grau está freqüentemente ameaçado, paralelamente a formas de resistência da parte de profissionais e estudantes das respectivas instituições.

As desigualdades de acesso à educação, de permanência em instituições escolares de quaisquer níveis de realização, bem como a trajetória escolar de alunos afro-brasileiros e brancos, quando comparadas, revelam-se diferenciadas e sempre em detrimento dos primeiros. Isso se confirma na perspectiva dos autores citados, do IBGE (1999) e do IPEA. Em uma sociedade racialmente excludente como a brasileira, a formulação e implementação de políticas sociais exclusivamente universalistas, por não atacarem os mecanismos geradores dessas desigualdades, vêm operando antes como forma de atualização delas, do que como instrumentos que concorram para dirimi-las. É que tais políticas mantêm e em alguns casos aumentam, acentuadamente, o fosso que separa aqueles considerados como cidadãos, daqueles percebidos como não-cidadãos.

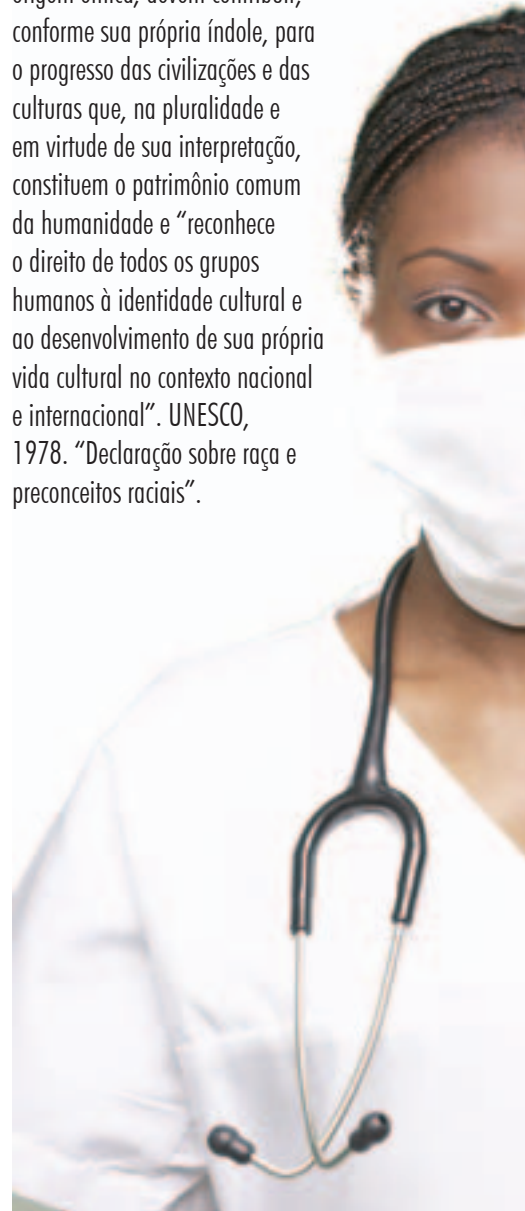
Enquanto tenta-se caminhar rumo à democratização e acesso de minorias no ensino superior, não custa lembrar que, sozinhos, os cursos superiores não produzem igualdade. Medidas afirmativas devem ultrapassar os muros das universidades, serem amparadas por uma política de estado, disciplinada por leis que promovam a igualdade racial e que interfiram mais diretamente nos mecanismos de apropriação de renda. Se o estabelecimento de cotas pretende diversificar a composição racial da elite brasileira, de sua classe média em especial, e se as cotas são uma tentativa de reconciliação do Brasil consigo mesmo, são necessárias, não só cotas nas universidades, como também cotas raciais nos empregos.

A universidade e os Cefets apresentam-se como um dos principais instrumentos que possibilitam a construção de um projeto de ascensão social. É nesse sentido que o estudo contribui para o campo da educação na dimensão racial dentro das instituições que ofertam cursos superiores. E também fica claro que a simples mudança de ingresso é apenas um aspecto de um processo mais amplo, segundo o qual se deve buscar um modelo de universidade mais adequada à realidade do aluno brasileiro. A educação superior no Brasil precisa ser acessível às classes populares, mas com qualidade. Daí, a questão do ingresso e a permanência dos alunos negros no ensino superior reclama uma política diferenciada devido a todo o processo discriminatório e excludente sofrido no passado e atuante no presente. Mas é preciso encontrar saídas próprias que respeitem as culturas, os valores locais, regionais e nacionais.

Em um país como o nosso, no qual direitos quase sempre foram confundidos com privilégios, as políticas de ação afirmativa orientadas para os afro-brasileiros certamente sofrerão pesadas críticas. Entretanto, é necessário avançar. Ousar recriar o Brasil em bases mais democráticas. É possível que a conquista e a posse dos direitos da cidadania, bem como a garantia de que os afro-brasileiros possam exercer esses direitos, de forma efetiva, certamente requer muito mais que a implementação de políticas de ação afirmativa. Entretanto e certamente, terá que passar por elas.

2. Segundo Lucio Alcântara, "ações afirmativas significam a adoção de um conjunto de medidas para compensar, no presente, os efeitos provocados por atos discriminatórios sucessivos e acumulados historicamente que relegam parcela da população à situação de cidadãos de segunda classe". ALCÂNTARA, Lucio. Rota de igualdade. Folha de São Paulo, 11/10/2000, p. A/3.

3. A declaração sobre raça e preconceitos raciais da Unesco, em 1978, estabelece que todos os povos e todos os grupos humanos, qualquer que seja a sua composição ou a sua origem étnica, devem contribuir, conforme sua própria índole, para o progresso das civilizações e das culturas que, na pluralidade e em virtude de sua interpretação, constituem o patrimônio comum da humanidade e "reconhece o direito de todos os grupos humanos à identidade cultural e ao desenvolvimento de sua própria vida cultural no contexto nacional e internacional". UNESCO, 1978. "Declaração sobre raça e preconceitos raciais".



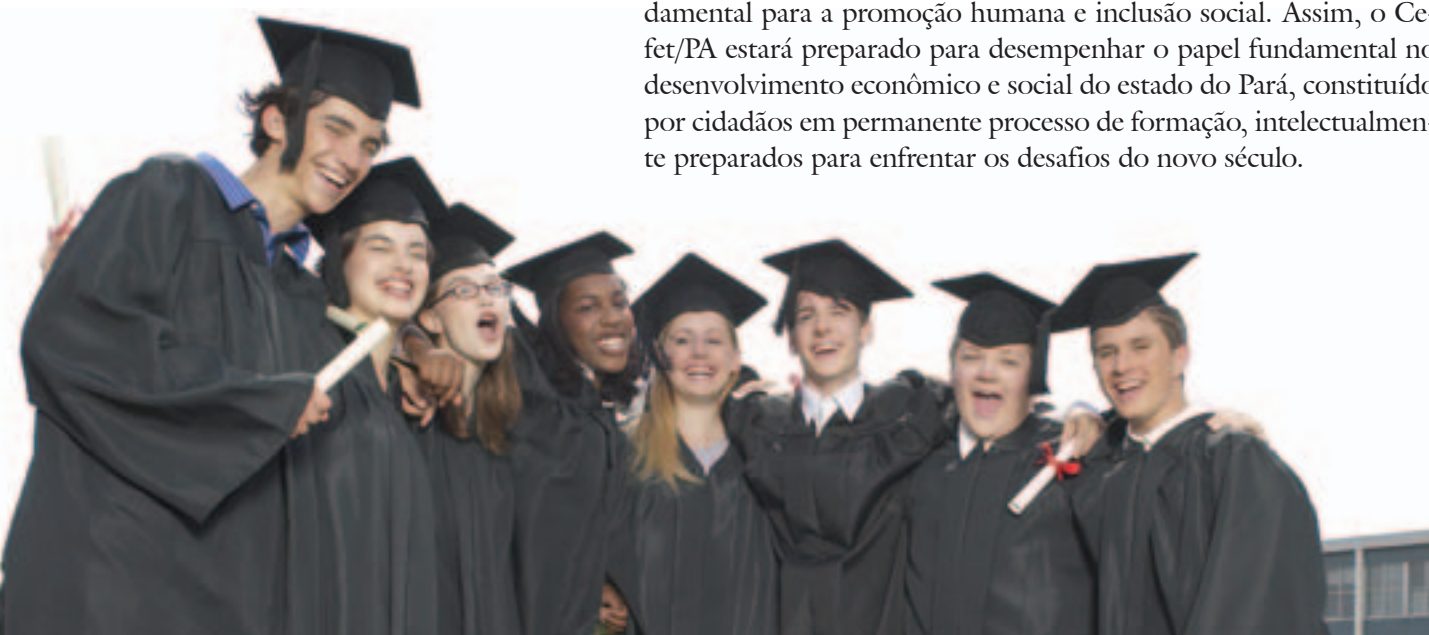
Considerações finais

Quanto às políticas afirmativas para a educação superior, o que os dados apresentados indicam é que os processos seletivos para esse nível de ensino têm funcionado como um filtro étnico (que exclui os afrodescendentes e indígenas) e socioeconômico (que exclui os pobres e portadores de necessidades educacionais especiais), e que, portanto, não estão ingressando nesse nível de ensino os “mais capazes”, como define a Constituição, mas os mais bem treinados. A introdução de políticas afirmativas, em especial se adotada nos cursos mais concorridos, trará um novo perfil de aluno que, se é carente em uma série de conteúdos cobrados no vestibular (e que geralmente são desconsiderados posteriormente nos cursos de graduação), é rico em outros, decorrentes de um maior conhecimento do país real, aquele onde vive a maioria da população, o que trará um ganho de qualidade às instituições de educação superior, sem falar daqueles advindos de uma composição social mais diversificada.

Além disso, essa medida, com certeza, terá um impacto muito positivo sobre a qualidade da educação básica, pois trará de volta para a escola pública muitos segmentos que a abandonaram.

O acesso à educação superior só será democratizado de fato quando todos os jovens tiverem condições de cursar um ensino médio de boa qualidade e, nesse sentido, o Cefet/PA já vem atuando ao longo de sua história. Enquanto não chegamos à eliminação dessas diferenças, devem ser adotadas algumas ações afirmativas importantes que não colidam com o critério de mérito na seleção de alunos. O apoio a cursos pré-vestibulares gratuitos dirigidos aos pobres, afrodescendentes, portadores de necessidades educacionais especiais e indígenas parece-nos, hoje, a mais oportuna. E isso o Cefet/PA já vem realizando com o Projeto Vestibular Solidário e, agora, com o Picefet.

Em suma, este projeto passa a se constituir em mais um dos instrumentos de que dispõe esta instituição para tornar cada vez mais efetiva a mais nobre das suas vocações: a de contribuir, de maneira decisiva, para o desenvolvimento econômico sustentável da região, por meio da geração do conhecimento e do saber, pressuposto fundamental para a promoção humana e inclusão social. Assim, o Cefet/PA estará preparado para desempenhar o papel fundamental no desenvolvimento econômico e social do estado do Pará, constituído por cidadãos em permanente processo de formação, intelectualmente preparados para enfrentar os desafios do novo século.





Fotos: Antônio Marcos A. de Oliveira

Competências e habilidades requeridas para o exercício de função gerencial em Instituições Federais de Ensino

MELLO, Maria S. N. de

Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas

Palavras-chave: Formação Gerencial; Competências; Habilidades Gerenciais.

RESUMO

Neste trabalho pretende-se falar das competências e habilidades requeridas para o exercício da função gerencial em uma Instituição de Ensino Superior, considerando que a maioria dos cargos de direção dessas instituições são ocupados por docentes ou servidores técnico-administrativos com formação em diversas áreas, sem as competências e habilidades específicas para gestão e que, na maioria das vezes, não foram preparados para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo. A instituição pesquisada foi o Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas (Cefet/AM). A metodologia usada para empreender o estudo foi de natureza descritiva e exploratória e usou-se como instrumento de coleta um questionário misto, de natureza impessoal, contendo instruções minuciosas e específicas para o entendimento dos pesquisados. Os resultados obtidos apontaram o perfil dos gestores da instituição pesquisada, as competências e habilidades consideradas importantes para a formação gerencial em instituições de ensino



Maria Stela de Vascolcelos Nunes de Mello é mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Amazonas; especialista em Metodologia do Ensino Superior pela Universidade Federal do Amazonas e graduada em Pedagogia pela UFAM. É professora do Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas – Cefet/AM – Unidade Sede, nos componentes curriculares Introdução à Administração e Ética e Legislação da Comunicação Social. É presidente da Comissão Permanente de Exames do Cefet/AM e ocupa, desde 1991, a função de Chefe de Gabinete do Diretor-Geral do Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas – Cefet/AM.

que satisfazem a esse novo perfil desejado do gestor moderno, os pontos positivos e negativos, além de identificar que não há nenhum curso, no âmbito da instituição, que prepare os gestores para o exercício da função. Ficou evidenciado, ainda, que mais de 63% dos atuais gestores já possuíam experiência em cargos de chefia no Cefet/AM ou em outras instituições.

A função gerencial

Algumas considerações

No início do século passado, a função gerencial estava associada às funções de planejamento, organização, comando e coordenação, relacionada fundamentalmente à estruturação organizacional, deixando clara a relação com a distribuição de autoridade e competência entre funções gerenciais no interior das organizações (FAYOL, 1989). A partir daí, desenvolveram-se diferentes visões acerca do papel gerencial, colocando-se em xeque as concepções anteriores, ou procurando sintetizar contribuições e avançar o pensamento produzido.

São muitas as abordagens na tentativa de superar as idéias clássicas sobre gerência. Muitas deram vazão a um grande número de publicações, nas quais a qualidade e atributos necessários ao gerente davam a impressão de tratar-se de um homem que concentrava grandes poderes gerenciais, conhecedor e capaz de tudo no universo organizacional (LEITE, 1991). Para Motta (2004), o que pode estar por trás deste homem poderoso é a imagem de um indivíduo alicerçado na racionalidade decisória, no planejamento sistemático e na eficiência da supervisão e controle, o que se choca frontalmente com a realidade contemporânea, marcada pela crescente complexidade e mutabilidade. Nessa complexidade e mutabilidade busca-se, acima de tudo, a valorização do ser humano, a realização pessoal e profissional, visando à maior produtividade e desempenho de suas atribuições funcionais.

Apesar da função gerencial já ter passado por diversas interpretações, fazendo parte de pesquisas que possuíam o propósito de identificar um perfil de gerente que fosse coerente com as políticas e o contexto da época, ainda há falta de consenso entre os estudiosos sobre qual é o perfil ideal para exercer a função gerencial e quais são os desafios impostos a eles frente ao novo papel que lhes é exigido diante das mudanças de caráter social, político, econômico e, sobretudo, organizacional. Em outras palavras, o que se observa é uma enorme diversidade de respostas em relação ao que se pode considerar como sendo as novas características gerenciais exigidas para se exercer a função em organizações e quais habilidades esses profissionais deverão desenvolver a partir dessas novas exigências.

As competências gerenciais

Durand (apud BRANDÃO, 2001) construiu um conceito de competência baseado em três dimensões, a saber: *conhecimentos* (saber o que fazer); *habilidades* (saber como fazer) e *atitudes* (querer fazer), englobando aspectos cognitivos, técnicos, sociais e afetivos relacionados ao trabalho. Neste caso, competência diz respeito ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinado propósito.

Também para Durand (1998), conhecimento corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo que lhe permitem “entender o mundo”, ou seja, o saber que a pessoa acumulou ao longo da vida. A habilidade, por sua vez, está relacionada ao saber como fazer algo – Gagné et al. (1988) – ou à capacidade de aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento adquirido, ou seja, de instaurar informações e utilizá-las em uma ação, com vistas ao atingimento de um propósito específico. Finalmente, a atitude, terceira dimensão da competência, diz respeito a aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho (DURAND, 1998). Gagné et al. (1988) comentam que atitudes são estados complexos do ser humano que afetam o comportamento em relação a pessoas, coisas e eventos, determinando a escolha de um curso de ação pessoal. Segundo esses autores, as pessoas têm preferências por alguns tipos de atividades e mostram interesse por certos eventos mais que por outros.

Essas três dimensões de competência são interdependentes, uma vez que, para a exposição de uma habilidade, por exemplo, presume-se que o indivíduo conheça princípios ou técnicas específicas. Da mesma forma, a adoção de determinado comportamento no trabalho exige da pessoa, na maioria das vezes, que o indivíduo possua não apenas conhecimentos, mas também habilidades e atitudes apropriadas.

Ao serem interdependentes, essas dimensões dificultam no ambiente de trabalho a adoção de padrões de comportamentos, pois se exige das pessoas não somente a utilização de comportamentos, mas, também, de habilidades e atitudes adequadas a cada situação. Durand (1998) acrescenta ainda que crenças e valores compartilhados pela equipe de trabalho influenciam muito o comportamento e desempenho de seus componentes, daí também o conceito de competência poder ser aplicado à equipe de trabalho e à organização como um todo.

Habilidades requeridas nas organizações em constante processo de mudança

Para Katz e Khan (1976), o sucesso do administrador depende mais de seu desempenho do que de seus traços particulares de personalidade, daquilo que ele faz e não daquilo que ele é. Dessa forma, o seu desempenho é o resultado de certas habilidades que possui e utiliza. Para esse mesmo autor, a habilidade é a capacidade de transformar conhecimento em ação e que resulta em um desempenho desejado. Para esse autor, existem três tipos de habilidades: as habilidades técnicas; as habilidades humanas e as habilidades conceituais.



Ablestock



Ablestock

A instituição pesquisada

O Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas – Cefet/AM tem sua origem no governo Nilo Peçanha, no início do século XX. Homem de visão de futuro, o então Presidente criou, em 23 de setembro de 1909, pelo Decreto nº 7.566, as Escolas de Aprendizizes Artífices inspiradas na Revolução Industrial Inglesa. Ele bem observara os efeitos que a industrialização trouxera à Grã-Bretanha e ao mundo e pressentiu que o futuro do Brasil passava pelo ensino tecnológico.

O grande desafio do Cefet/AM aconteceu no início do milênio. Após impor-se na cidade de Manaus e no estado com sua famosa sigla ETFAM, que era sinônimo do ensino de qualidade, a instituição foi transformada, por Decreto Presidencial de 26 de março de 2001, em Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas. O leque de cursos e possibilidades tomou uma dimensão nunca antes vivida pela instituição em seus quase cem anos de existência. A ETFAM se preparou, ao longo dos anos, para o grande desafio de 2001: o oferecimento de cursos superiores. Esse desafio abrange uma diversificação de níveis e modalidades de ensino, abrangendo desde a Formação Profissional Continuada, uma novidade na estrutura pedagógica, ao ensino médio, cursos técnicos, superiores tecnológicos, licenciaturas e pós-graduação.

O Cefet/AM adota uma política de capacitação voltada para o novo perfil da instituição desde 2001. Professores e administrativos são incentivados ao crescimento profissional através de cursos realizados na cidade de Manaus ou fora do estado, em parceria com outras instituições de ensino e pesquisa. Hoje há um tripé que caracteriza o ensino Cefetiano: ensino, pesquisa e extensão. A instituição já conta com doutores e mestres, o que ensejou a implantação de cursos de pós-graduação nas áreas tecnológicas.

Atualmente, a unidade do Cefet/AM oferece os seguintes cursos: ensino médio; cursos técnicos nas áreas de: Química, Saúde, Indústria, Serviços, Meio Ambiente e Construção Civil (Edificações); cursos superiores de tecnologia em: Tecnologia em Desenvolvimento de Software, Tecnologia em Criação e Produção Publicitária, Tecnologia em Química de Alimentos, Tecnologia em Química Industrial e Tecnologia Gestão em Obras; cursos de licenciatura em Química e Biologia e cursos de pós-graduação *lato sensu*.

Em 1987, o Presidente José Sarney criou, em seu governo, um projeto de expansão das Escolas Técnicas Federais, estabelecendo no interior de cada estado da Federação uma ou mais escolas técnicas novas subordinadas à escola, sediada na capital, que passaram a ser chamadas de Unidades de Ensino Descentralizadas – UNED. No caso do Amazonas – único no contexto do projeto –, a nova escola foi implantada na área urbana de Manaus, no Pólo Industrial de Manaus. Naquela época, era inviável sua instalação no interior do Amazonas.

A Unidade de Ensino Descentralizada do Cefet/AM foi criada pela Portaria Ministerial nº 67, de 6 de fevereiro de 1987. Em agosto de 1992, a UNED obteve autorização de funcionamento através da Portaria nº 111, de 27/08/92. Hoje, oferece o ensino médio; cursos técnicos nas áreas de Telecomunicações, Indústria, Gestão; cursos superiores de Tecnologia em Redes de Acesso de Comunicação e Tecnologia em Materiais, Processos e Componentes Eletrônicos, além de cursos de pós-graduação *lato sensu*.

Níveis de atuação

O Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas oferta cursos em diferentes níveis e modalidades de ensino: formação inicial e continuada de trabalhadores; educação profissional técnica de nível médio integrada ao ensino médio na modalidade de Educação de Jovens e Adultos – EJA; educação profissional técnica de nível médio integrada; ensino superior: cursos superiores de tecnologia; licenciaturas; pós-graduação *lato sensu*.

Resultados e discussão

A fim de se saber quais as competências e habilidades requeridas para o exercício da função gerencial no Cefet/AM, foi elaborado um instrumento de pesquisa (questionário) misto, de natureza impessoal, contendo instruções minuciosas e específicas, entregue aos pesquisados, com perguntas que respondessem aos objetivos específicos da pesquisa, aplicado a 66 (sessenta e seis) servidores docentes e técnico-administrativos, ocupantes de cargos de direção e funções gratificadas (Diretores, Gerentes e Coordenadores) do Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas – Cefet/AM, que representou 100% do grupo de Diretores (7), do grupo de Gerentes Educacionais e Administrativos (10) e do grupo de Coordenadores (48).

O questionário original é composto de seis partes, pois faz parte da pesquisa para dissertação de mestrado, porém, para este trabalho, utilizaram-se os resultados da parte cinco do instrumento, que trata das competências e habilidades para o exercício da função gerencial. Das quarenta assertivas, trinta e cinco foram validadas. Os pesquisados assinalaram um “X” nas colunas correspondentes, com os seguintes indicadores : Concordo Totalmente (5); Concordo (4); Concordo Parcialmente (3); Discordo (2) e Discordo Totalmente (1).

Conclusão

O estudo de caso realizado no Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas – Cefet/AM buscava identificar as competências e habilidades consideradas importantes para a formação gerencial na instituição. Presumia-se que a maioria dos ocupantes de funções não possuía formação na área de gestão, o que ficou evidenciado pela investigação. A pesquisa apresentou também que mais de 50% dos gestores pertencem ao sexo masculino, são casados e pós-graduados, caracterizando o perfil dos mesmos. Ficou também evidenciado que o Cefet/AM não proporciona curso de formação gerencial e que na maioria das vezes a aprendizagem ocorre no dia-a-dia, somada à experiência já adquirida na instituição ou em outras instituições. Foram, ainda, identificadas as atribuições desempenhadas pelos gestores no cotidiano e que as mesmas estão relacionadas com as descritas no Regimento Interno. Foram validadas 35 competências e habilidades necessárias à formação



Ablestock



Ablestock

gerencial em Instituição de Ensino Superior, a saber: *Capacidade de trabalhar em equipe; Dominar o manejo de tecnologias emergentes; Visão de futuro; Capacidade empreendedora; Conhecimento suficiente para fundamentar suas tomadas de decisões; Comprometimento com a emancipação e autonomia intelectual dos funcionários; Atuação em função dos objetivos; Estratégias de aprendizagem contínua, individual e organizacional; Disposição para firmar suas intenções; Consciência das oportunidades e limitações que lhes são apresentadas; Resolver problemas e tomar decisões; Promover a adequação do trabalho à capacidade do indivíduo; Conhecer sistemas de informação, organização e apoio administrativo; Capacidade de pensar estrategicamente; Relacionar-se e compartilhar informações; Capacidade de gerenciar um ambiente cada vez mais complexo; Fazer comunicações claras e objetivas; Participar do estabelecimento de metas e objetivos de sua área de atuação; Conhecimento de sistemas de análise e solução de problemas; Preocupação com a capacitação dos servidores; Conhecer e compreender as técnicas gerenciais básicas; Possuir visão pluralista das situações; Estabelecer resultados esperados e avaliar o grau de sucesso global da instituição; Monitoramento dos resultados dos programas institucionais; Capacidade de compreender o outro e a si mesmo; Saber expressar-se e saber comunicar-se; Saber partilhar normas comuns para a gestão; Utilizar e manejar tecnologias; Saber executar; Conhecer a legislação vigente na sua área de atuação; Identificar condições desfavoráveis na gestão; Transparência nas ações (honestidade e visibilidade); Capacidade de liderança; Capacidade de aprendizagem contínua; Conhecer as políticas, normas e regulamentos na instituição.* Outro item importante investigado foi a identificação das barreiras que impedem ou dificultam o exercício da função gerencial. Nesse item, foi eleita a “*falta de comprometimento dos colegas*” como sendo a principal barreira para o desempenho da função gerencial na instituição.

A análise dos materiais resultantes da pesquisa bibliográfica, documental e de campo permite-nos afirmar que as competências requeridas para o exercício da função gerencial no Cefet/AM estão em consonância com o perfil do gestor contemporâneo, mencionado por Libâneo (2001), Motta (2004) e outros autores.

Pode-se ainda afirmar que as competências atendem ao conceito de Durand (1998), que considera a competência em três dimensões: o conhecimento, a habilidade e a atitude. O conhecimento corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo, que lhe permitem “entender o mundo”, ou seja, o saber que a pessoa acumulou ao longo da vida. A habilidade, por sua vez, está relacionada ao saber como fazer algo – Gagné et al. (1988) – ou à capacidade de aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento adquirido, ou seja, de instaurar informações e utilizá-las em uma ação com vistas ao atingimento de um propósito específico. Finalmente, a atitude, terceira dimensão da competência, diz respeito a aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho (DURAND, 1998). Gagné et al. (1988) comentam que atitudes são estados complexos do ser humano que afetam o comportamento em relação a pessoas, coisas e eventos, determinando a escolha de um curso de ação pessoal. Segundo esses autores, as pessoas têm preferências por alguns tipos de atividades e mostram interesse por certos eventos mais que por outros.

No que se refere às habilidades humanas, técnicas e conceituais também são contempladas dentro dessas competências, por seu conteúdo contemporâneo, que no momento satisfazem a esse perfil desejado do gestor, mas que também podem ser alterados na medi-

da em que a sociedade evolui e passa a exigir outras competências e habilidades dos gestores.

Acredita-se, contudo, que o estudo realizado pode ser utilizado como ponto inicial para outros estudos, em outros Centros Federais de Educação Tecnológica e/ou Universidades Federais, a fim de que possibilite comparações sobre a complexidade que envolve o exercício da função gerencial, além de ser verificado se as competências elencadas pelos gestores do Cefet/AM também possam possuir o mesmo grau de importância para os gestores dessas instituições.

Do ponto de vista acadêmico, apesar de não incorporar uma revisão em toda a plenitude da literatura sobre gestão de competências, a presente investigação expõe de forma sucinta os temas abordados, trazendo uma contribuição àqueles que desejarem aprofundar o estudo.

Por se tratar de um estudo ainda pouco explorado no âmbito das instituições de ensino, acredita-se que essa investigação tenha oferecido contribuições importantes para a reflexão de como se dá a formação nessas instituições.

Este trabalho poderá, ainda, contribuir com a gestão de recursos humanos dessas instituições no cumprimento de seu papel. Os resultados obtidos na pesquisa, se aprofundados por meio de estudos complementares, podem orientar ações de gestão de desempenho profissional, escolha de gestor, treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Considerando a escassez de estudos científicos sobre o exercício da função gerencial em Instituições de Ensino Superior, recomenda-se a realização de novos trabalhos a respeito do tema. Para o caso específico do Cefet/AM, recomenda-se que:

- a instituição desenvolva um programa de formação de gestores, a fim de que as competências relacionadas sejam exploradas e desenvolvidas pelo corpo diretivo e pelos demais postulantes a ocuparem funções gerenciais na instituição;
- a instituição constitua um Comitê Gestor para que haja troca de informações e experiências entre seus membros;
- a elaboração de manuais de procedimentos de rotina, a fim de que forneçam informações que facilitem a tomada de decisão;
- realize estudos comparativos entre os outros Centros Federais de Educação Tecnológica quanto à utilização da abordagem das competências identificadas.

REFERÊNCIAS

- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução nº 004. Brasília. 1998.
- DURAND, T. Strategizing for innovation: competence analysis in assessing strategic change. In: **Competence-based strategic management**. Edited by Ron Saez and Aimé heene. Chichester, England: John Wiley & Sons, 1998.
- FAYOL, H. **Princípios de Administração Geral e Industrial**. São Paulo: Atlas, 1989.
- GAGNÉ, R. M.; BRIGGS, L. J.; WAGER, W. W. **Principles of Instructional Design**. Orlando, Flórida: Holt, Rinehart and Winston, 1988.
- KATZ, D.; KAHN, R. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1976.
- LIBÂNEO, J. C. **Organização escolar: teoria e prática**. Goiânia: Alternativa, 2001.
- LEITE, R. C. de C. **As sete pragas da universidade**. São Paulo: Duas Cidades, 1980.
- MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. Rio de Janeiro: Record, 2004.



Fotos: Ablestock

Treinamento como ferramenta para padronização dos serviços de hotelaria

SILVA, André L. J.

Centro Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco

Palavras-chave: Hotel; Treinamento; Padronização.

RESUMO

O treinamento assume grande proporção para a hotelaria na medida em que se constitui um dos meios para atingir uma maior qualidade dos serviços prestados aos hóspedes, portanto, colabora para a transformação de uma empresa em competitiva e rentável. A pesquisa realizada caracteriza-se como exploratória, sendo um estudo de caso, o que permitiu analisar com maior profundidade a situação em questão. As informações foram coletadas junto aos empregados de uma empresa hoteleira, através de entrevistas semi-estruturadas; de análise documental e observação direta. Foi elaborado e implantado um sistema de treinamento que teve monitoramento durante todo o processo. Para a avaliação dos dados utilizou-se o método de análise de conteúdo. Os resultados demonstraram que o programa colaborou para a implantação de um sistema de padronização dos serviços da organização estudada, o que propiciou estímulo à criação de uma cultura voltada para o aprendizado de técnicas; o sentido de qualidade na prestação dos serviços; estabilização nos custos de operação; diminuição de aci-

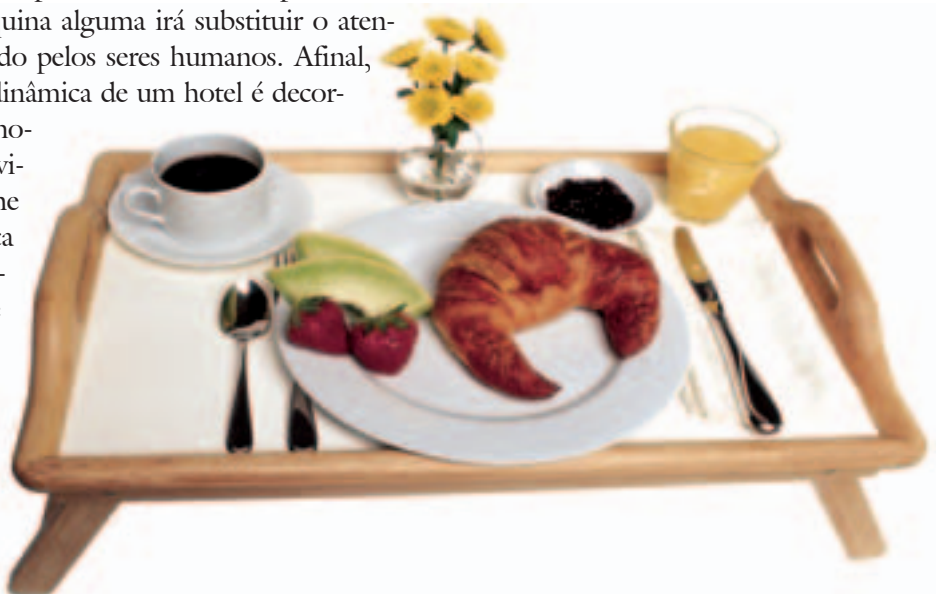
dentos no trabalho; menor índice de reclamações dos clientes. O estudo permitiu verificar que o treinamento de pessoas assume importância fundamental para a implantação de um sistema que padronize os serviços de uma empresa hoteleira. Assim, este estudo constitui-se numa contribuição para o entendimento dos efeitos provocados pela implantação de um processo de treinamento para padronização dos serviços. E com os devidos cuidados, os resultados encontrados podem ser considerados para efeito de estudos em empresas similares, tornando possível o aumento do conhecimento nesta área que conta pouca bibliografia.

André Luís J. Silva é mestre em Gestão Pública pela UFPE, coordenador de Administração e Turismo, vice-coordenador do curso de Especialização em Gestão Pública de Instituições de Ensino Profissionalizante e Tecnológico do Cefet/PE. Linhas de pesquisa: Gestão de Pessoas e Qualidade de Serviços, além de Gestão Pública e Trabalho.

Introdução

A hotelaria vem despontando como vetor fundamental da expansão e consolidação do setor turístico. Na percepção de Carvalho (2000), a atuação do setor hoteleiro tem correspondido à demanda dos novos segmentos de mercado e, ao mesmo tempo, propiciando o surgimento de novas modalidades de turismo, diversificando o portfólio de serviços. Por isso, observa-se que a hotelaria tem merecido destaque no cenário turístico. Para Serson apud Andrade, Brito e Jorge (2000), a evolução nas últimas décadas e as amplas perspectivas de crescimento acompanham uma tendência largamente verificada em todos os ramos de negócios e setores: a qualificação e especialização dos serviços prestados. Assim, como afirma Castelli (2000), o treinamento assume grande proporção para a hotelaria moderna como meio para se atingir uma maior qualificação dos serviços prestados aos hóspedes.

Nesse sentido, como corrobora Guerrier (2000), as empresas hoteleiras deverão centrar atividades, metas, estratégias e resultados na qualidade de vida de seus seres humanos, porque no ramo hoteleiro não existe ação empresarial sem a participação de pessoas. Logo, a maneira de se portar dos empregados passará aos clientes a forma de operação da organização. Da mesma forma que a qualidade dessas pessoas torna-se a própria qualidade do hotel. Assim, na opinião de Castelli (1994), o treinamento repercute muito bem nas empresas prestadoras de serviços, principalmente as de hospitalidade, pois, por mais que existam equipamentos de ponta desenvolvidos para otimizar os serviços da hotelaria, máquina alguma irá substituir o atendimento personalizado despendido pelos seres humanos. Afinal, como afirma Castelli (1994), a dinâmica de um hotel é decorrente da presença, da ação, da emoção dos seres humanos que movimentam o estabelecimento e lhe dão vida. Kondo (1995) reforça esse ponto de vista quando defende que é preciso saber recrutar e selecionar as pessoas certas para os lugares certos, mas, principalmente, treiná-las e educá-las com o objetivo de levá-las não só ao saber e saber fazer, mas, sobretudo, querer fazer bem feito aquilo que fazem.



Problema

O sucesso organizacional não é embasado em intuição, superstição, sorte e azar ou passe de mágica e sim num somatório de conhecimentos e ações planejadas; como argumenta Kanter (1997), uma empresa tem que ser profissionalizada, descentralizada, moderna e humana, fatores essenciais para manter-se ativa no mercado atual. Dentro desse contexto, Moreno (1998) coloca que só com um processo de capacitação profissional, ou seja, formação e preparação de seus talentos, uma empresa conseguirá alcançar o sucesso. Portanto, este estudo, ao direcionar seus objetivos para aplicação de um programa de treinamento, pôde proporcionar várias vantagens para a organização pesquisada, dentre as quais pode-se enumerar as principais:

- conscientização dos empregados no que diz respeito ao cumprimento das normas da empresa, ao conhecimento dos princípios e objetivos da organização e à resolução de problemas corriqueiros, tais como: atrasos e faltas, improdutividade, desperdícios, conflitos internos, desmotivação, acomodação e mau atendimento;
- sinergia de equipes, ou seja, equipes integradas superando dificuldades, através de ações coletivas;
- redução dos custos, evitando retrabalho, diminuição dos desperdícios e danos de equipamentos e materiais;
- redução da rotatividade de pessoal, através da descoberta de novas habilidades e conhecimentos dos empregados, melhoria da qualidade, aumento da flexibilidade e novas oportunidades de crescimento;
- ampliação da capacidade intelectual dos funcionários da empresa através da retenção e desenvolvimento de talentos, tornando-a cada vez mais competitiva e dinâmica.

Nas empresas modernas, a padronização é considerada uma das mais importantes ferramentas gerenciais (CAMPOS, 1994). Na qualidade, a padronização é a base para a rotina. No entanto, muitas empresas hoteleiras erram pela falta de treinamento para o pessoal envolvido na execução dos serviços. Ainda segundo Campos (1994), nas raras tentativas para se conseguir um mínimo de padronização das tarefas, a maioria das organizações não se sensibiliza para o fato de treinar o pessoal e atualizar suas normas e procedimentos. Parece que grande parte das causas dos problemas das empresas prestadoras de serviços é ter nos vários turnos empregados executando a mesma tarefa de forma diferente. Essa situação permite perceber

que a falta de capacitação dos empregados e a falta de procedimentos operacionais levam a uma falta de padronização das atitudes e comportamentos na execução dos serviços, coincidindo com o que coloca Campos (1994) quando afirma que só se atinge uma padronização da qualidade ofertada se os empregados forem devidamente capacitados para exercerem suas tarefas.



Como recomenda Campos (1994), faz-se necessário a elaboração de procedimentos operacionais para cada atividade desempenhada, bem como o treinamento de todo o pessoal envolvido na execução dos serviços, pois, como assegura Arantes (1999), de nada adiantará os procedimentos se a equipe não for suficientemente treinada para compreendê-los e executá-los.

Com o propósito de investigação do processo de treinamento dos empregados da empresa estudada, coloca-se a seguinte questão de pesquisa: como o processo de treinamento pode colaborar para a implantação de um sistema de padronização dos serviços executados numa empresa hoteleira na cidade do Recife?



Revisão de literatura

Na gestão pela qualidade total, controlar a qualidade de um processo significa gerenciar os resultados deste processo, mantendo-os sob condições de estabilidade e melhorando-os continuamente de forma sistêmica (CAMPOS, 1994). No entender desse autor, a padronização do processo gera benefícios em diversos pontos:

- na qualidade intrínseca do serviço;
- nos custos;
- nos prazos de atendimento;
- na segurança de todos;
- no estímulo dos empregados.

Na concepção de Arantes (1999, p. 50), “o domínio do processo do trabalho só é possível através da padronização, o que é a mesma coisa que dizer: domine os padrões dos fatores e obterá o resultado esperado”. No entendimento desse autor, em empresas de pequeno porte, é fundamental padronizar apenas o processo, principalmente quando sua rotina é bastante conhecida. Portanto, para que haja o controle do processo, suas causas devem ser padronizadas.

Depois de definidos todos os processos, algumas regras básicas devem ser obedecidas, antes da padronização. De acordo com Arantes (1999), antes das rotinas serem descritas, ou mesmo da realização do treinamento, cada processo deve ser avaliado para verificar se eles estão atendendo aos padrões pré-estabelecidos, ou se podem ser melhorados. Lambrecht e Ricci (1997) afirmam que numa primeira etapa pode-se realizar a verificação quanto ao que a empresa está praticando, em termos de eficácia da atividade. Caso o processo seja encarado como problemático, recursos devem ser providenciados de forma que este possa ser melhorado. Arantes (1999) afirma que, quando a padronização é tratada como sistema, a empresa apresenta uma melhora considerável na sua forma de operacionalizar suas competências, Campos (1994) corrobora este pensamento e enumera alguns resultados da padronização na organização: resultados gerais, resultados nas atividades gerenciais, resultados nas atividades operacionais.



Metodologia

Nesta pesquisa, buscou-se identificar o impacto provocado na padronização dos serviços da organização analisada, a partir da implantação de procedimentos operacionais por treinamento de seus empregados. Este estudo caracterizou-se como um estudo de caso, de natureza predominantemente qualitativa. Para Godoy (1995), os estudos de caso são indicados quando se pretende analisar com maior profundidade uma determinada situação. Roesch (1999) destaca que a estratégia do caso tem sido amplamente utilizada na pesquisa acadêmica.

A empresa estudada é do ramo da hospitalidade, segundo classificação da Embratur como um hotel de pequeno porte, mais conhecido como pousada, localizada na Região Metropolitana do Recife. É formada por 36 apartamentos, distribuídos em três modalidades: 12 tipo standard, 20 tipo luxo e 4 tipo duplex. Possui 23 empregados, distribuídos em três níveis hierárquicos: o de direção, no qual está lotado o gerente geral, o de supervisão e o operacional. Já que o número de empregados é reduzido, não se optou por utilizar amostra e sim toda população da empresa. Assim, as informações foram coletadas junto aos 23 empregados que compõem a organização.

O trabalho de coleta de dados foi realizado durante o período de 23 dias divididos em duas fases: a primeira, de 12 a 23 de outubro de 2005, com a finalidade de coletar informações sobre o nível de padronização da empresa antes da implantação do programa; e a segunda, de 14 a 30 de janeiro de 2006, com objetivo de avaliar como o treinamento influenciou essa padronização. As entrevistas semi-estruturadas foram realizadas em dia e hora previamente definidos, dentro da disponibilidade dos empregados dos níveis de direção e supervisão e de acordo com a escala e a variação da ocupação do hotel para os empregados do nível operacional. Foram realizadas duas entrevistas com cada empregado da organização, seguindo um roteiro pré-estabelecido para cada nível hierárquico (direção, supervisão e operacional). Essas entrevistas tiveram uma duração média de quarenta minutos e, como os empregados não apresentaram qualquer restrição, elas foram gravadas para melhor memorização dos dados coletados. Quanto às observações na organização elas foram realizadas de forma livre, durante os períodos das entrevistas e em outros encontros não formais realizados junto aos vários empregados da empresa. Elas serviram para coletar, esclarecer e reforçar informações que não estavam satisfatórias com os outros instrumentos de coleta, os registros dessas observações foram realizados através de anotações escritas.

A empresa antes do processo

Antes do processo de padronização, a organização enfrentava diversos problemas em relação à qualidade de seus serviços, as constantes oscilações dos custos variáveis, aos corriqueiros atrasos no atendimento aos clientes, até as falhas de segurança operacional que seus empregados enfrentavam. Como afirma Chiavenato (2000), normalmente, a direção sabe que existem problemas, mas não é capaz de diagnosticá-los em sua essência. Um dos sintomas que chamou a atenção da direção da empresa estudada foi a oscilação do lucro

apresentado mês a mês, durante todo ano 2005, mesmo a receita (taxa de ocupação) mantendo-se estável no período. Em princípio, achou-se tratar de uma variação sazonal dos custos variáveis. Quando essa variável foi analisada, percebeu-se que esses custos eram bastante oscilantes ao longo dos meses, porém, os preços dos insumos encontravam-se uniformes no mesmo período. O normal, segundo Leone (2000), é um aumento da receita gerar um aumento dos custos variáveis, bem como uma queda na receita ser acompanhada por uma queda nos custos variáveis, isso para o setor de serviços.

Como a organização não dispunha de dados para um estudo mais profundo em relação a seus custos, passou-se a analisar então outra variável: a atuação dos empregados na execução de suas tarefas, já que o objeto real de pesquisa desse estudo é o comportamento profissional do pessoal envolvido. Através de percepção do pesquisador observaram-se então as seguintes situações:

- a forma de trabalho de cada empregado era entre si diferente, ou seja, os procedimentos para a execução das tarefas eram realizados da melhor maneira que cada empregado achava;
- da mesma forma, os pratos do cardápio eram preparados de acordo com a sensibilidade de cada cozinheiro, sem qualquer documentação para garantir a uniformização das receitas;
- essa forma de operação gerava um custo muito oscilante no uso dos diversos produtos da empresa, que era proporcional à atuação de cada empregado. Por exemplo, a camareira “A” gastava uma medida de desinfetante para determinada limpeza, enquanto a camareira “B” gastava outra medida, na maioria das vezes, muito diferente uma da outra.

A empresa objeto deste estudo possuía uma gama de atividades e processos que poderiam ser padronizados, em todos os níveis hierárquicos, coincidindo com a percepção de Campos (1994), de que uma empresa pode padronizar qualquer de suas atividades, independente do nível hierárquico a que esta atividade pertença. Por outro lado, de acordo com Arantes (1999), é preciso, inicialmente, padronizar os processos no nível operacional, por serem menos complexos. Por isso, na primeira experiência, só foram escolhidas as atividades do setor operacional.

Resultados

A proposta inicial do processo de treinamento era permitir que um sistema de padronização do comportamento dos empregados levasse a uma melhor qualidade de serviço oferecido aos hóspedes, isto é, o treinamento foi utilizado como um meio para se atingir outro meio, com finalidade de se chegar a um fim almejado. Até porque, como lembra Castelli (1994), a padronização de uma empresa não é um fim em si, mas um meio de melhorar sua eficiência.

As etapas do treinamento

O referido treinamento foi montado de forma descentralizada, com a participação de representantes de empregados de todos os setores do hotel. Isso foi facilitado, pois o levantamento das necessidades do treinamento ocorreu concomitantemente com o momento da definição dos padrões. Por outro lado, a falta de qualificação de alguns empregados gerou dificuldades para o entendimento de-





les em relação à proposta da empresa. Essa conduta gerou, em alguns membros, impaciência e mal-estar, fazendo com que algumas reuniões do grupo responsável pelo levantamento das necessidades e definição dos padrões ficassem um pouco cansativas, entretanto, sem perder o seu objetivo. Assim, concluiu-se que a maneira como foi conduzido o levantamento das necessidades do treinamento facilitou as outras etapas do processo, pois tornou-se participativa e criteriosa, permitindo retratar o real desempenho da organização, através da exposição de

um maior número de falhas existentes e, conseqüentemente, possibilitando traçar uma melhor forma para a organização se posicionar no futuro. Ao avaliar os resultados do treinamento, é possível concluir que seus objetivos foram alcançados. Não apenas colaborou para a implantação de um sistema de padronização dos serviços da organização estudada, como também criou uma cultura na empresa de que é preciso aprender sempre para conhecer bem o que o cliente deseja e só assim atendê-lo plenamente.

Falta de qualificação da mão-de-obra

Esse aspecto influenciou o processo de treinamento, pois cerca de quatro, das nove camareiras treinadas, apresentavam apenas o 1º grau incompleto, além do que há muitos anos não entram numa sala de aula, mesmo que para participar de treinamento organizacional. Essa deficiência foi amenizada com a confecção do manual de procedimentos operacionais, que serviu de material para o treinamento, dentro de uma linguagem utilizada corriqueiramente pelos empregados de cada setor. Não se pode colocar que o processo de treinamento resolveu o problema de qualificação da mão-de-obra como um todo, mas preparou os empregados para a realização de suas tarefas dentro de determinados padrões.

Rotatividade

Um outro fator relevante é que, nesse tipo de organização, a rotatividade dos empregados é muito grande e, especificamente na experiência realizada, uma recepcionista obteve um convite para atuar em outro hotel, entretanto, não efetivou a troca de emprego em virtude de ter percebido que o fato da empresa estar investindo em treiná-la seria uma espécie de garantia de permanência no hotel.

Estabilização dos custos

Um dos pontos que mais motivou a direção da empresa a implantar um sistema de padronização foi a oscilação dos custos variáveis em relação à receita produzida e à taxa de ocupação do hotel. Para Castelli (2000), um hotel que tem a sua ocupação ao máximo terá também um pico máximo dos custos variáveis, do mesmo modo, respeitando os limites dos custos fixos e mistos, uma queda na taxa de ocupação levará também a uma queda dos custos variáveis. Porém, o que ocorria era uma oscilação irregular do percentual dos custos variáveis em relação à receita produzida. Assim, já durante o processo de treinamento do pessoal, verificou-se uma estabilização nas oscilações dos custos variáveis, mais notadamente nos produtos de limpeza, que, nos hotéis, representa um valor considerável.

Acidente é uma atividade que repercute sobre a continuidade da produção e sobre a motivação dos empregados. Em vista disso, quando do processo da implantação do sistema de padronização, foi levado em consideração o número de acidentes que acontecia por mês no setor operacional do hotel, que chegava até 33% do pessoal envolvido. Logicamente que a maioria dos acidentes era de pequena proporção, porém, notou-se que aconteciam principalmente por atos inseguros dos empregados, mais precisamente pela falta de orientação de como se prevenir de acidentes. Assim, um dos procedimentos implantados através do treinamento referia-se à segurança no trabalho, e todos os empregados foram orientados como operar equipamentos com segurança e como se portar em condições de riscos. Então, logo no início do treinamento, por iniciativa dos supervisores, foi criada uma comissão que funciona nos moldes da CIPA para prevenir e acabar com as causas dos acidentes.

Reclamações dos hóspedes

Nas análises das fichas de reclamação dos clientes, observou-se nitidamente que a maioria dos problemas relacionados acontecia por falta de uniformização das atividades e orientação aos empregados. Pode-se dizer que a essência de todo o processo de treinamento para a implantação da padronização baseou-se nessas reclamações e, cada uma delas, ao longo da etapa de execução do treinamento, foi exaustivamente discutida, analisada e serviu de referência para os padrões desejados pela organização.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, N., BRITO, P. L.; JORGE, W. E. **Hotel, planejamento e projeto**. São Paulo: Senac, 2000.
- ARANTES, A. S. **Padronização participativa nas empresas de qualidade**. São Paulo: Nobel, 1999.
- CAMPOS, V. F. **Qualidade total** – padronização de empresas. Belo Horizonte: Fundação Cristiano Otoni, 1994.
- CARVALHO, N. da S. Turismo e Hotelaria Desenvolvendo a Economia. In: LAGE, B.; MILONE, P. C. (org). **Turismo - Teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2000.
- CASTELLI, G. **Excelência em hotelaria: uma abordagem prática**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1994.
- _____. **Administração hoteleira**. 7ª ed. Caxias do Sul: Editora da Universidade de Caxias do Sul, 2000.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, nº 2, mar/abr 1995.
- GUERRIER, Y. **Comportamento organizacional em hotéis e restaurantes** – Uma perspectiva internacional. São Paulo: Futura, 2000.
- KANTER, R. M. **Quando os gigantes aprendem a dançar**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- KONDO, Y. **Motivação humana: um fator-chave para o gerenciamento**. São Paulo: Gente, 1995.
- LAMBRECHT, J.; RICCI, R. **Padronizando o sistema da qualidade na hotelaria mundial**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.
- LEONE, G. S. G. **Curso de contabilidade de custos** – Livro Texto. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MORENO, L. C. **Treinamento em serviços** – Uma realidade brasileira. São Paulo: 1998.
- ROESCH, S. M. de A. **Projetos de estágio e pesquisa em Administração**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.





Fotos: Ablestock

Gestão em educação a distância via internet

NUNES, Flávio L. B.

Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas/RS

Palavras-chave: Educação a Distância; Gestão; Internet.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo lançar algumas reflexões pontuais a serem consideradas no planejamento e execução de cursos na modalidade a distância, via internet. Procura-se demonstrar a importância da gestão para o sucesso dos cursos nessa modalidade.

Introdução

A educação a distância (EAD) vem, já há algum tempo, sendo propagada como uma alternativa com condições de atender de forma eficaz à grande demanda por educação formal e por educação continuada de nosso país, pois abre possibilidade para aqueles que não puderam freqüentar a escola, além de propiciar permanente atualização dos conhecimentos que são gerados em grandes quantidades e em velocidade cada vez maior.

Um dos principais recursos que permitem a EAD é a internet, que se torna cada vez mais acessível às diversas camadas da sociedade brasileira. Ela possibilita algo que deve ser perseguido quando trabalhamos com EAD, que é a interação rápida entre alunos e professores e alunos e alunos.

Para que um curso na modalidade a distância tenha sucesso, são necessárias ações de planejamento e investimentos compatíveis. O planejamento e a execução de um curso a distância deve levar em conta muitos fatores, alguns dos quais abordaremos neste trabalho, como a escolha do ambiente de aprendizagem; a função dos professores e tutores; os pólos de presença; o tipo de curso; o serviço de atendimento telefônico; a estrutura de apoio; o material didático; a capacitação de docentes, tutores e equipe de apoio; e a organização da equipe de trabalho que irá coordenar e implantar um curso na modalidade a distância através da internet.

A escolha do ambiente virtual de aprendizagem (AVA) vai depender da proposta pedagógica do curso. Alguns ambientes propiciam maior interação e apresentam recursos que permitem atividades diferenciadas.

No atual estado da tecnologia disponível, em termos de AVA, é difícil não pensar na utilização de um ambiente desses em cursos de EAD via internet, embora não seja impossível. A escolha de qual AVA utilizar é, em geral, uma iniciativa do corpo pedagógico e técnico, muito embora a questão financeira pese nesta decisão. Algumas iniciativas ainda apontam para a construção própria de ambientes, deixando-os de acordo com as necessidades do modelo de EAD adotado pela instituição, mas isso certamente denotará um tempo maior para o início das atividades e, muito provavelmente, custos maiores também.

Entre os muitos AVA disponíveis, destacam-se aqueles baseados em softwares livres, que permitem uma propagação rápida, com destaque para o TelEduc¹ (ROCHA, 2002), produzido pelo NIED, da Unicamp. Quando essa alternativa é escolhida, ficam por projetar os custos com o computador servidor de rede que irá receber o ambiente e com o técnico de informática que irá proceder à sua instalação e manutenção.

Para instituições públicas, especialmente as federais, existe a possibilidade de uso do e-Proinfo², ligado à Secretaria de Educação a Distância (SEED), do MEC, o qual, para ser adotado, necessita da assinatura de um termo de cooperação. Esse ambiente não é instalado em equipamentos da instituição, ficando toda sua base em computadores servidores de rede do Proinfo/SEED/MEC. Nesse caso, os custos caem bastante, ficando dirigidos apenas à contratação de um responsável pela comunicação entre a instituição e o e-Proinfo.



Flávio L. B. Nunes é especialista em Educação Continuada e a Distância (UnB); mestrando em Educação, linha de pesquisa Informática na Educação (UFRGS); professor de Informática, Cefet/Pelotas/RS; avaliador da Setec/MEC para autorização e reconhecimento de CST, na modalidade a distância.

1. O TelEduc está disponível em <http://teleduc.nied.unicamp.br/teleduc>.

2. O e-Proinfo está disponível em <http://www.eproinfo.mec.gov.br>.



Tutores

A utilização de tutores nos cursos deve estar atrelada ao número de alunos que se pretende atingir, além do formato do curso, pois podem existir tutores a distância e presenciais. Os tutores a distância serão aqueles que irão realizar todo o trabalho de comunicação com os alunos através do AVA. O número de alunos que cada tutor a distância deve atender está atrelado ao tipo de atividade que será desenvolvida. No Brasil, o número tem variado entre 50 e 100 alunos por tutor a distância.

Os tutores presenciais estarão nos pólos de presença do curso, trabalhando diretamente junto aos alunos. Tem-se observado uma média de 30

a 50 alunos por tutor presencial. A contratação dos tutores pode ser por carga horária fixa ou por número de alunos atendidos.

Tipo de curso

O tipo de curso a ser oferecido deve levar em conta a legislação brasileira relativa à EAD, pois para certificação de educação regular, como, por exemplo, em cursos de nível superior, é exigido que a instituição ofertante seja credenciada, enquanto para certificações de cursos básicos não existe esta exigência. Além disso, as avaliações da aprendizagem dos alunos em cursos regulares, por imposição legal, precisam ser presenciais, o que aponta para a necessidade da criação de pólos de presença.

Os pólos de presença têm, além do objetivo já descrito, a função de ser um elemento de apoio no processo de EAD, para onde o aluno pode se dirigir e esclarecer, de forma mais direta, algumas dúvidas que surjam durante o curso.

Outras funções dos pólos são:

- Oferecer acesso a laboratório de informática – o tipo de aluno que será atendido pode determinar essa função, pois a facilidade de acesso pode ser fator preponderante para ingresso no curso ou mesmo para permanência.
- Oferecer acesso a laboratórios específicos – alguns cursos não podem prescindir de aulas práticas, que devem ser oferecidas em laboratórios adequados em cada pólo.
- Apoiar as atividades didático-pedagógicas – algumas atividades precisam ser realizadas presencialmente para atingirem com mais eficácia seus objetivos.
- Possibilitar a convivência entre alunos e tutores – essa convivência possibilita uma diminuição do efeito da solidão existente em cursos na modalidade a distância.
- Organizar estágios, supervisões e visitas técnicas – essas atividades devem ser desenvolvidas no âmbito de abrangência do pólo.

Ainda, segundo Polak (2002), um pólo é, por natureza, um centro cultural, de formação, que pode organizar e desenvolver cursos específicos e seminários, como apoio ou como complementação aos conhecimentos ofertados.

Ao definir o local para a instalação do pólo, o gestor do curso deve se preocupar em contemplar essas funções, para que possa proporcionar uma estrutura de apoio adequada às necessidades do projeto pedagógico e dos alunos do curso.

Professores

A primeira questão relativa aos professores é definir o tipo de atividade que será desenvolvida por eles. Pode-se contratar professores apenas para elaboração do material didático do curso, sem que haja acompanhamento durante o processo de execução, ficando essa atividade a cargo dos tutores. Entretanto, a contratação de professores para elaboração do material e acompanhamento da execução é o mais indicado, pois, nesse caso, ele ficará encarregado de gerenciar os tutores, permitindo que as mudanças necessárias no processo se dêem de forma direta e organizada, de acordo com os objetivos traçados. Nessa situação, o professor também poderá e deverá ter contato direto com os alunos, através do AVA disponibilizado, permitindo uma percepção mais imediata do resultado da prática pedagógica definida no material. Com certeza, essa alternativa trará maiores despesas, mas é fator essencial para a qualidade do curso, o que justifica o investimento.

Caberá ao professor elaborar plano de ensino e guia didático, além de articular os diversos recursos tecnológicos do AVA para gerar a interação necessária à construção de conhecimentos dos alunos. Também será função do professor orientar a forma de participação dos tutores durante o curso e criar os mecanismos de avaliação.

Atendimento telefônico

Disponibilizar um serviço de atendimento telefônico para os alunos é um fator que contribui para a sua permanência no curso, pois, com esse recurso, terão condições de dirimir dúvidas, transpor obstáculos de acesso e até mesmo ouvir palavras de incentivo.

Para muitos alunos, especialmente para aqueles que não têm uma intimidade maior com as novas tecnologias disponibilizadas na internet, os problemas de acesso ocorrem constantemente, sendo então o oferecimento desse recurso um fator importante de ajuda para evitar este tipo de evasão. O mercado de telefonia oferece diversas formas de acesso telefônico, mas o mais indicado para as atividades de EAD seria um acesso gratuito para o aluno, conhecido por 0800.





Estrutura de apoio

Além da estrutura de apoio já mencionada, como pólos, laboratórios e 0800, é necessária a contratação de técnicos em informática para manter o servidor de rede em perfeitas condições de uso, o acesso à internet em funcionamento constante e o AVA com todos os seus recursos em atividade.

Problemas de comunicação entre o servidor de rede que disponibiliza o AVA e os microcomputadores que os alunos usam para acessar o curso ocorrem de forma constante, especialmente no início das atividades. Nesses casos, um pronto atendimento e solução rápida do problema é fator determinante na motivação do aluno para continuar as tarefas propostas.

Material impresso

Em um curso que se propõe ser via internet, pode soar um pouco sem propósito a entrega de algum material impresso, mas devemos ter em vista que, para organização e desenvolvimento das atividades, o aluno precisa ter em mãos alguns procedimentos básicos para o acesso.

Informações como forma de acesso, recursos utilizados no AVA, avaliação, guias didáticos, bibliografia e programação das atividades devem constar no material impresso a ser entregue. Pode-se ir além e entregar, também, os textos básicos de cada tema do curso.

Avaliações do processo

Manter uma avaliação do curso é necessário para readequar caminhos que possam estar gerando algum tipo de problema para o bom andamento das atividades propostas.

Essa avaliação deve estar direcionada para os alunos e para todo o corpo organizacional. Algumas dificuldades apontadas nos instrumentos de avaliação podem ser solucionadas com pequenos procedimentos, por isso a importância de realizarmos essa avaliação de forma constante, sempre retornando aos interessados todos os resultados obtidos. As avaliações devem ser construídas com base nos referenciais de qualidade em cursos na modalidade a distância do MEC (NEVES, 2003).

Capacitação

Preparar todos as pessoas envolvidas com a organização do curso é muito importante. A capacitação de professores, tutores e coordenações, para que saibam utilizar, da forma mais adequada, os recursos disponibilizados no AVA, pode permitir uma melhor sincronia nas atividades propostas para o aluno. Essa capacitação deve ser realizada antes mesmo da produção dos materiais didáticos pelos professores, o que permitirá a utilização de metodologia que explore todas as possibilidades do AVA.

Para os tutores e coordenadores, é importante deixar claras todas as potencialidades do AVA e também as metodologias propostas pelos professores, para que, no contato direto com os alunos, não parem dúvidas de procedimentos.

Equipe de trabalho

A equipe de trabalho de um curso na modalidade a distância, via internet, deve ser composta por professores, tutores, técnicos, pessoal de apoio e coordenações. Algumas dessas funções já foram descritas ao longo deste artigo, outras serão descritas a seguir.

O pessoal de apoio abrange especificamente secretárias que organizarão todo o tipo de documentação e atendimentos de ordem burocrática, por isso devem estar presentes na instituição promotora e também nos pólos de presença.

As coordenações podem estar divididas em cinco grandes grupos, a saber: geral, pedagógica, técnica, de tutoria e de suporte.

A coordenação geral é aquela responsável pelo sincronismo dos diversos recursos e de pessoal. Estará envolvida diretamente com os demais coordenadores. Deve estar atenta para as avaliações que possam apontar dificuldades. Precisa estar à frente na busca de parcerias necessárias para o desenvolvimento dos trabalhos. Quando o sistema de pólos é utilizado, deverá realizar visitas aos mesmos para acompanhar o andamento das funções definidas.

A coordenação pedagógica deverá estar atenta para as práticas pedagógicas dos professores, assessorando em ações de planejamento, organização, implementação, acompanhamento, avaliação, produção de materiais, plano de ensino e guias didáticos.

A coordenação técnica ficará responsável por implementar e manter em condições todo o parque tecnológico necessário para o desenvolvimento do curso.

A coordenação de tutoria estará encarregada de coordenar, orientar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento do trabalho dos tutores, bem como de manter o elo de ligação entre os tutores e professores para que as práticas pedagógicas elaboradas sejam colocadas em execução na forma planejada.

A coordenação de suporte supervisionará a instalação e manutenção do servidor de rede e do AVA. Deverá procurar disseminar novos recursos que venham a ser oferecidos pelo AVA ou em complemento a esse.

Conclusão

A gestão de cursos na modalidade a distância, via internet, é um grande desafio para os dias atuais, pois acaba se tornando um dos principais fatores de sucesso ou insucesso dos cursos nessa modalidade. Um curso pode obter uma evasão estrondosa quando, por exemplo, o AVA fica inoperante durante uma semana. Assim, é necessário explorar as novas possibilidades que a EAD traz e estar atentos para que o planejamento dos diversos aspectos levantados nesse artigo contribuam para uma aprendizagem significativa.

REFERÊNCIAS

- NEVES, C. M. C. **Referenciais de qualidade em curso a distância**. Disponível em: <portal.mec.gov.br/seed>.
- POLAK, Y. N. S. **Gestão, estrutura e funcionamento de EAD**. Coleção Educação a Distância. Curitiba/PR: IBPEX, 2002.
- ROCHA, H. O ambiente TelEduc para educação a distância baseada na web: princípios, funcionalidades e perspectivas de desenvolvimento. In: Moraes, M.C. (Org) **Educação a distância: fundamentos e práticas**. Campinas/SP: Unicamp/NIED, 2002.





Fotos: Ablestock

O fenômeno da macrourbanização em Natal

ROCHA, João P. C. da; MACHADO, Fabiana M.; SANTOS, Madson C.;
NASCIMENTO, Sandra K. do; ARAÚJO, Maria C. C.

Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte

Palavras-chave: Região Metropolitana; Metropolização; Problemas Urbanos.

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade realizar uma análise, ainda que sucinta, sobre os processos urbanos vivenciados atualmente em Natal e em seu entorno. Esses processos envolvem relações dinâmicas e complexas, baseadas nas rápidas transformações orientadas pelo mercado que hoje atingem os espaços metropolitanos. Assim sendo, torna-se necessário destacar que o fenômeno da “macrourbanização” não é exclusividade da capital norte-rio-grandense. Ao contrário, caracteriza a redefinição em processo hoje nas capitais do Brasil, onde a concentração populacional e das atividades econômicas de destaque passa a sofrer uma difusão espacial. Neste trabalho, são comentados os principais aspectos, sejam eles sociais ou econômicos, referentes à Região Metropolitana de Natal (RMN). São abordadas as características dos municípios que a compõem e a legislação que a confirma e regulamenta. Abordam-se também as principais problemáticas urbanas oriundas do crescimento rápido verificado na região que, na maioria das vezes, não tem o planejamento devido.

Introdução

A Região Metropolitana de Natal foi criada por incentivos da deputada estadual Fátima Bezerra, integrante do Partido dos Trabalhadores, através da Lei Estadual Complementar nº 152, de 16 de janeiro de 1997, publicada no Diário Oficial de 6 de fevereiro do mesmo ano. De acordo com a lei, os municípios de Ceará-Mirim, Extremoz, Natal, São Gonçalo do Amarante, Parnamirim e Macaíba passariam a compor a referida região. Cinco anos depois de editada, novamente por incentivos políticos, a Lei Estadual Complementar nº 221 adicionou mais dois municípios à Região Metropolitana de Natal – São José de Mipibu e Nísia Floresta –, a qual, agora, passaria a ser composta por oito municípios norte-rio-grandenses¹ (mapa 1).

Localizada no litoral oriental do Rio Grande do Norte, a Região Metropolitana de Natal (RMN) ocupa uma área de 2.519,00 km², que representa 4,7% do território estadual. No ano de 2000, a RMN ocupava uma área de 2.594,90 km² e detinha uma população de 1.097.273 habitantes, que representava 39,5% da população do estado (IBGE, 2000). Hoje, mesmo com a adição dos municípios de São José de Mipibu e Nísia Floresta, a região ocupa uma área menor, devido ao fato de o município de Ceará-Mirim ter se fragmentado, dando origem a novos municípios, que passaram a não integrar a referida região. A população, de acordo com as estimativas do IBGE (2005), está em torno de 1.240.734 habitantes (ver tabela 1).

Tabela 1 – Participação dos municípios da região metropolitana em área e população – 2005

Municípios	Área		População	
	km ²	% na RMN	Habitantes	% na RMN
Ceará-Mirim	740	29,38	68.856	5,55
Extremoz	126	5,00	22.473	1,82
Macaíba	512	20,33	62.046	5,00
Natal	170	6,75	778.040	62,70
Nísia Floresta	306	12,15	22.239	1,79
Parnamirim	120	4,76	163.144	13,15
S. G. Amarante	251	9,96	84.788	6,84
S. J. de Mipibu	294	11,67	39.148	3,15
Total	2.519,00	100	1.240.734	100

Fonte: IBGE (2005).

Parte mais desenvolvida do Rio Grande do Norte, a Região Metropolitana de Natal apresenta população nitidamente urbanizada, com uma relação aproximada de 80% urbana e 20% rural, sendo que a população rural manifesta tendência decrescente, exceção feita à capital norte-rio-grandense, que apresenta uma população 100% urbanizada.

Do ponto de vista econômico, predominam na região os setores secundários e terciários, no contexto dos três setores tradicionais na formação de renda e emprego e na geração de produção. Um setor que tem crescido bastante é o de turismo, fator de emprego e renda tanto para a população local como para a economia do estado. Com

Maria Cristina C. Araújo é mestre em Arquitetura e Urbanismo pela UFRN e professora do Curso de Licenciatura em Geografia.

João Paulo C. da Rocha, Fabiana M. Machado, Madson C. Santos e Sandra Karla do Nascimento são estudantes de Licenciatura em Geografia, Cefet/RN.

Mapa 1 – Municípios que compõem a Região Metropolitana de Natal



FONTE: Secretaria Municipal de Planejamento – SEMPLA, 2005.

1. Recentemente, a Lei Complementar nº 315, de 30/11/05, adicionou o município de Monte Alegre à Região Metropolitana de Natal.



relação ao setor primário, destacam-se a hortifruticultura, a avicultura, a pecuária leiteira e as atividades pesqueiras para consumo local e externo, com relevância para a carcinicultura, produto bastante exportado para outros países.

O setor secundário se faz presente na Grande Natal através dos centros industriais. O Distrito Industrial de Natal está situado numa área que abrange os municípios de Extremoz, Natal e São Gonçalo do Amarante, à margem da BR 101. É o mais antigo do estado, contando com toda infra-estrutura disponível para indústrias, como água, energia, rede de telefonia e gás canalizado. Já o Centro Industrial Avançado, localizado em Macaíba, à margem da BR 304, conta com a mesma infra-estrutura do Distrito Industrial de Natal, incluindo a rede de fibra ótica que passa em frente ao Centro e uma exclusiva estação de tratamento para efluentes industriais. O Distrito Industrial de Macaíba, ao contrário dos outros, é exclusivo da Prefeitura de Macaíba. É uma área bem menor, voltada principalmente para pequenos e médios empreendimentos. Já a Zona Industrial de Parnamirim não chega a ser distrito porque os terrenos são delimitados e concedidos pelo governo para que empresas ali se instalem, obedecendo a um ordenamento específico. É uma área destinada a atividades industriais, podendo ser de comércio e serviços também.

Problemáticas urbanas na Região Metropolitana de Natal

A Região Metropolitana de Natal, como toda área conurbada, apresenta problemas que vão de encontro à sua principal proposta: a integração das cidades componentes; problemas estes que se distribuem nas mais diversas esferas: no transporte, nas áreas de ocupação urbana e na urbanização, na renda de seus habitantes, nas ondas migratórias, na informalidade do emprego etc.

Com relação ao transporte urbano público, dá-se de três formas – rodoviária, ferroviária e hidroviária. O que percebemos é que em cada uma dessas formas seus habitantes sofrem com aspectos negativos, tais como: as altas tarifas cobradas (rodoviário e hidroviário); a insegurança nos transportes; a não manutenção dos meios de transporte, principalmente nas frotas rodoviárias etc. O transporte rodoviário tem descontrole na distribuição de vias de percurso que facilitem o livre trânsito entre os municípios e pessoas que frequentam as cidades da área metropolitana; já a falta de opção nas formas hidroviária (uma única empresa particular de balsa faz o trajeto pelo rio Potengi) e ferroviária (o mesmo fenômeno acontece com a integração das cidades da área metropolitana feita pela CBTU) é um problema a ser resolvido.

Outra problemática a ser enfrentada pelos habitantes da Grande Natal e por seus frequentadores externos é a ocupação urbana descontrolada. Esse fenômeno acontece, principalmente, em uma região denominada jocosamente por seus moradores de “Terra do Nem”, uma alusão à expressão: “nem Natal, nem Parnamirim”. Essa área é composta pelos bairros de Parque dos Eucaliptos e Parque do Pitimbu (que são também chamados de “Nova Parnamirim”). Durante muito tempo, esses bairros se desenvolveram sem serem assistidos efetivamente pelas autoridades locais (Prefeitura de Parnamirim).

Ainda hoje, tais bairros sofrem, nos períodos chuvosos, com alagamentos de suas áreas, como ruas e terrenos baldios. Como consequência desses alagamentos, ruas não calçadas pela prefeitura são erodidas; as ruas e avenidas calçadas são deterioradas, com grandes buracos nos seus trechos mais movimentados e as populações em si ficam “ilhas” devido a esses alagamentos ocorridos (ver Figura 1). No principal município da região metropolitana, devido ao mesmo problema (crescimento urbano desordenado), vemos quotidianamente diversas precariedades, pois a cidade de Natal também sofre com as inundações que provocam transtornos para a população natalense. Bairros de todas as zonas são afetados por alagamentos que ocorrem no inverno, transbordando suas lagoas de captação, tendo como exemplo o caso de Jardim Progresso, bairro de Nossa Senhora da Apresentação.

Em contrapartida, um outro problema referente à má administração pública se dá com o abastecimento de água e de sua drenagem: a população da área conurbada em questão não é beneficiada de uma maneira que venha atender realmente aos seus anseios, deixando os mesmos desolados com tal situação.

Cidades que buscam uma maior integração para a formação da zona conurbada acabam caindo na denominação de zona conturbada. Ainda na urbanização da Grande Natal, observamos dificuldades muito evidentes no tocante ao planejamento urbano de bairros da Zona Norte de Natal, especificamente, pois o número de ruas calçadas é menor que o de ruas não calçadas. Em alguns conjuntos de bairros, como Vale Dourado e Jardim Progresso, somente são calçadas as avenidas principais. Isso não ocorre somente em Natal e Parnamirim. Todos os municípios também sofrem, sejam problemas político-territoriais, sejam de origem estrutural ou ambiental. E tais problemas se agravam com a ingerência das autoridades locais.

Nas demais cidades de Ceará-Mirim, Macaíba, São Gonçalo do Amarante, São José de Mipibu, Nísia Floresta e Extremoz, os problemas de urbanização ocorrem de três formas distintas: a primeira forma ocorre nos municípios fronteiriços a Natal (São Gonçalo do Amarante e Extremoz), onde, como em Parnamirim, a conurbação é mais efetiva, e junto a ela vêm problemas de ocupação urbana indevida e questões limítrofes; a segunda está em Macaíba, alagamentos no centro da cidade, causados também por períodos de intensas chuvas; e na terceira, nos extremos do norte, Ceará-Mirim, e do sul, São José de Mipibu e Nísia Floresta, o que vemos é uma população rural mais expressiva, mas que sofre pelas precárias atitudes administrativas.

A renda dos municípios da Grande Natal está diretamente ligada às suas atividades econômicas. A problemática da região metropolitana em relação à renda está intensamente ligada a um contexto de dependência das rendas em alguns municípios de setores específicos decorrente da falta de diversificação de suas economias.

O município de Natal, o de maior renda, conta com uma economia bastante diversificada, predominando os setores secundário e terciário, bem como o de turismo. A segunda maior renda fica com Parnamirim, que, assim como Natal, tem seus setores secundário e terciário bem desenvolvidos. São Gonçalo do Amarante e Macaíba têm na indústria o seu forte. Os municípios de Ceará-Mirim e São José do Mipibu possuem uma das agriculturas mais pujantes da região metropolitana, enquanto que as cidades de Nísia Floresta e Extremoz também se destacam no setor primário e se lançaram no mercado do turismo recentemente.

Figura 1 – A lógica do caos: ruas alagadas em Emaús, bairro de Parnamirim (fotos dos autores – maio, 2006)



João Paulo C. Rocha



Como dissemos no parágrafo anterior, Natal – maior renda da Região Metropolitana – torna-se um pólo atrativo para várias populações do interior do Rio Grande do Norte, bem como de outros estados da Federação. Esse processo se dá através das migrações que ocorrem por vários motivos: a migração dos “retirantes da seca”; a migração dos habitantes das “cidades-dormitórios”; e a migração, em menor escala, de pessoas oriundas de outras localidades e de alguns turistas estrangeiros. Apesar de o processo migratório ao longo do tempo ter

trazido desenvolvimento urbano e, por conseguinte, benefícios para Natal, no tocante à especialização de serviços de saúde, transportes, educação e feições de cidade grande, visto que no início do século passado a cidade só possuía em torno de 20.000 habitantes, a migração trouxe verdadeiras mazelas para a cidade de Natal, pois a maior parte dos migrantes possuía renda baixa ou não a possuíam.

Os agentes desse processo migratório têm motivos para realização de suas “ondas migratórias”. Os “retirantes da seca” migraram para a cidade por não conseguirem se manter nos períodos de estiagem em suas localidades de origem. Assim, em sua maioria, sofrem conseqüências malélicas quase irreversíveis, trazendo como principal problema, a ocupação urbana desordenada e fazendo de seus agentes componentes da periferia, legando aos mesmos condições insalubres de vida.

Já os “retirantes sem seca”, também vindos do interior, fizeram o mesmo trajeto que o grupo anterior, mas não motivados pelos longos períodos sem chuvas e sim por motivos tais como ausência de uma melhor infra-estrutura de sua cidade; busca de melhores condições de vida – emprego, saúde, educação – e pela má gestão pública causando descontentamento desses. Assim, correndo atrás do sonho de morar na cidade grande, esses migrantes contribuíram, em parte, para certos desarranjos na cidade, inflando-a a ponto de a situação chegar ao descontrolo.

Além dos retirantes acima expostos, também migram, mas não em definitivo, os habitantes das “cidades-dormitórios”, municipalidades circunvizinhas de Natal. Não podemos afirmar que esse tipo de migração seja de caráter estável, pelo fato de que esses migrantes vão para Natal trabalhar ou para usufruir os serviços que a capital tem a oferecer; isso se dá de forma temporária, não incorrendo na moradia desses. Eles agem como as marés, que vão e voltam. A relação entre Natal e esses migrantes pode até não parecer, à primeira vista, conflituosa, pois essas pessoas vêm, trabalham, compram, beneficiam-se dos demais serviços etc. Até nesse ponto o que nós percebemos são trivialidades, mas o problema é que, assim como os grupos de migrantes anteriores, esse grupo potencializa ainda mais as dificuldades no trânsito e nos serviços, inflando as ruas e avenidas, com seus meios de transporte, e os hospitais, bancos, instituições de ensino, com seus componentes. A causa está na pouca infra-estrutura oferecida por essas “cidades-dormitórios” ou na falta dessa.

No caso do último grupo de migrantes, pessoas oriundas de outras localidades, e alguns turistas estrangeiros, há duas maneiras a se

distinguir na migração. Uma é aquela em que habitantes provenientes de outros estados brasileiros, que vêm a Natal por motivo de trabalho ou a passeio, encantam-se com a cidade e acabam se transferindo para ela. A outra, apesar de muito parecida com a primeira, tem duas diferenças: uma na sua “real” causa e a outra na sua consequência. O que entendemos como a sua “real” causa é que carrega nas suas “entranhas” uma visão meramente comercial, pois os turistas estrangeiros, ao visitarem a cidade, vêem nela a possibilidade de “expansão” de seus negócios. Eles vêm, conhecem a cidade e decidem morar nela para poder melhor administrar seus investimentos, que vão desde imóveis residenciais e restaurantes a boates e hipermercados. A outra diferença está nas consequências para a cidade, tais como o aumento do custo de vida, já que esses estabelecimentos costumam “cobrar caro” pelos seus serviços, e a segregação sócio-espacial que é promovida, uma vez que nem todos podem arcar com tais custos.

Todos esses problemas causados em Natal pela migração refletem-se nas cidades polarizadas, isto é, as cidades componentes da região metropolitana, não se restringindo somente à capital.

Ainda em relação à renda, um problema decorrente dos anteriormente citados e que vem crescendo na Grande Natal, segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese/RN), é o da empregabilidade informal. Segundo o Dieese/RN, a qualidade dos postos de trabalhos criados desde 2000 até março de 2005 e a remuneração estão caindo. Para termos idéia disso, tomemos como exemplo um dos resultados da pesquisa encomendada pelo órgão: a maior parte dos empregos criados durante esse período (2000 a março de 2005) – aproximadamente 64,9% – tem um ganho salarial entre um e dois salários mínimos e 35% de até um salário mínimo. Baseado nisso, o Dieese estadual chegou à conclusão de que o padrão de empregabilidade asiático, que se caracteriza por baixos salários e condições precárias de trabalho, está sendo implantado na Grande Natal. Outra conclusão a que a pesquisa chega é de que a grande maioria dos novos empregados (cerca de 97,5%) está na faixa dos 18 aos 24 anos e que, por conta dessa faixa etária, o número de contratados com maior escolaridade chega a aproximadamente 92,5% (distribuídos assim: quase 85% de ensino médio e 8,5% de ensino superior), enquanto o ensino básico somente conta com cerca de 7,5%. Emprego para os jovens, desemprego para os maiores de 40 anos: cerca de 4.781 desempregados no mesmo período. O cálculo da pesquisa foi feito com base no resultado da admissão de 31.903 empregados que recebiam até dois salários mínimos e da demissão de 5.803 pessoas que recebiam acima de dois salários mínimos. O Dieese/RN afirma que a elevada presença de mão-de-obra sem trabalho, somada à inexistência de uma rede de garantia de renda aos desempregados, gera um “exército de reserva” criador de condições ideais para impor à população a necessidade de realização de qualquer tipo de atividade para sobreviver, permitindo a absorção de alguma renda por intermédio de pequenos bicos e ações eventuais, informais, isto é, a informalidade empregatícia.





Conclusão

Como afirmado anteriormente, realizar sucintamente uma análise acerca dos processos urbanos atuais é uma tarefa difícil, em virtude da dialética e complexidade que caracterizam as relações das cidades. Dentro do contexto global, a cidade de Natal e os municípios que compõem a RMN também assumem entre si relações complexas e muitas vezes contraditórias, estabelecendo uma polarização marcante nas regiões circunvizinhas.

Há existência da similaridade entre os fenômenos de macrourbanização em curso em Natal e nas demais capitais do Brasil, onde o

contexto do país comporta-se como contexto “macro” composto por contextos menores, de diferentes escalas, porém em integração.

A Região Metropolitana de Recife/PE possui semelhanças e diferenças quando comparada à Região Metropolitana de Natal, isto é, o nível de complexidade de seus fenômenos as distingue, porém, a macrourbanização vigente nas duas regiões as aproxima.

Sendo assim, a Região Metropolitana de Natal apresenta características tipicamente urbanas, com desenvolvimento especial para a indústria, o turismo e a prestação de serviços, além de centralizar as atividades administrativas, por incluir, em sua área, a capital do estado.

Mas nem tudo vai bem na área aqui estudada. Problemas como o transporte, as áreas de ocupação urbana e a urbanização, a renda de seus habitantes, as ondas migratórias e a informalidade do emprego são, assim como em outras regiões metropolitanas, os seus “grandes traumas”.

As ondas migratórias que trouxeram a ocupação urbana desordenada, com condições insalubres de vida resumidas no processo de favelização de suas periferias; a inflação demográfica dessas cidades, potencializando ainda mais as dificuldades no trânsito, com suas ruas e avenidas adicionadas de meios de transporte além do suportado; e nos serviços, com a superlotação dos hospitais, bancos, instituições de ensino, fenômeno esse causado pela pouca infra-estrutura oferecida pelas cidades de origem dos migrantes ou pela falta dessa; o aumento do custo de vida, promovido pelos empreendimentos de ex-turistas estrangeiros, que costumam “cobrar caro” pelos seus serviços; e a segregação sócio-espacial, uma vez que nem todos podem arcar com tais custos.

Destacamos que há soluções viáveis para as questões levantadas, basta que se concretize a integração dos municípios que compõem a referida região, de forma que o planejamento urbano se dê de forma integrada, com participação popular e formação de conselhos consultivos e gestores, ganhando assim os municípios e, principalmente, os cidadãos residentes na Região Metropolitana de Natal.

REFERÊNCIAS

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em www.ibge.gov.br/cidadesat/default.php. Acesso em 22 junho 2005.



Fotos: Ablestock

A práxis pedagógica no Curso Técnico de Gestão em Micro e Pequenas Empresas

LÉLLIS, Jimmy de A.; OLIVEIRA, Mônica M. M.

Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba

Palavras-chave: Gestão; Prática Pedagógica; Interdisciplinaridade

O presente trabalho tem o objetivo de relatar uma prática pedagógica interdisciplinar com os alunos do Curso Técnico de Gestão em Micro e Pequenas Empresas (CTGMPE) tendo como suporte o filme “A Fuga das Galinhas”. Essa prática foi realizada no Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba (Cefet/PB), especificamente nas disciplinas de Gestão de Operações e Suprimentos, Comunicação Organizacional e Inglês para Negócios, por meio de textos semelhantes e com sentidos complementares, tendo como suporte o filme “A Fuga das Galinhas”.



Jimmy Léllis é bacharel em Ciências Contábeis, pela Universidade Federal da Paraíba, e em Administração, pelo Centro Universitário de João Pessoa. Mestre em Engenharia da Produção pela UFPB, doutor em Engenharia da Produção pela USP, está cursando o pós-doutorado, em Coportamento Informacional, na Universidade do Porto/Portugal, e foi consultor *ad-hoc* da Semtec no período de 2000 a 2002. Larga experiência em ensino, autor de artigos, tem um livro publicado e faz consultoria empresarial para clientes diversos.

Mônica Maria Montenegro de Oliveira é doutoranda no programa Proling, da UFPB. Graduada em Letras e Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba. Mestre em Letras pela UFPB e pós-graduada em Linguística pelas Universidades de Birmingham e Lancaster, como bolsista do British Council. É professora da União dos Institutos Brasileiros de Tecnologia, das Faculdades Integradas de Patos e do Cefet/PB como professora titular. É membro do Fórum dos Coordenadores do Programa Brasil-Canadá e tem diversos trabalhos publicados no Brasil e exterior.

Contextualizando a prática

Para um melhor entendimento, foi indicada a leitura de uma sinopse do filme, antes de projetá-lo para o grupo. O filme é visto pelos alunos não apenas como uma forma de contextualizar a realidade do cotidiano, mas de utilizar simbolicamente imagens lúdicas, transportando-os para o mundo da magia/realidade organizacional. Uma atividade em grupo é aplicada, então, em forma de questionário, como mola propulsora das reflexões.

- a) Identifique no filme situação que aponte ação de planejamento, organização, direção e controle.
- b) Caracterização e estilo de liderança no galinheiro.
- c) A forma como a motivação é abordada no filme.
- d) Distinção dos grupos de trabalho e/ou equipe de trabalho no galinheiro. Justifique.
- e) A forma como se dá o processo de comunicação dentro do galinheiro?
- f) Identificação dos clientes e fornecedores no filme.
- g) Metas e objetivos existentes.
- h) Eficiência e eficácia da organização do galinheiro.
- i) O enfoque dado à questão da qualidade e da produtividade no filme.
- j) A função comercial, mercadológica, financeira e de produção no filme.
- k) A disciplina no galinheiro.
- l) A presença e a função do líder para o êxito do plano de fuga.
- m) Comparação do galinheiro com uma organização (empresa) e das pessoas que trabalham na organização com as galinhas.
- n) O(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) Ginger teve dificuldade em mudar a cultura do galinheiro.
- o) O “empreendedor de negócios tem visão, criatividade e determinação extraordinárias e, muitas vezes, cria processos totalmente novos”. Relacionar tal assertiva às cenas do filme.
- p) Em visita ao site <http://www.entreworld.org>, selecione um artigo. Leia o texto, observando a estrutura organizacional e os aspectos léxico-gramaticais. Em seguida, comente com a turma o texto escolhido, relatando, no mínimo, dois aspectos:
 - importância dos recursos humanos para o sucesso de uma empresa;
 - “mandamentos” de um verdadeiro líder empresarial;
 - quais marcadores do discurso o texto faz uso para resumir como deve ser o comportamento adequado de um líder empresarial e diferenciá-lo dos demais elementos dos diversos setores de produtividade que compõem uma empresa?

- que trechos poderiam ser destacados como exemplos de modalidades lingüísticas para motivar uma atitude de um provável candidato a empresário bem-sucedido?
- passos que devem ser seguidos para a construção de uma equipe que conduzirá a empresa ao sucesso;
- as expressões “...*that failure is a prelude to success*” e “*leaders take their team forward through every adversity with the ‘can-do’ attitude that inspires achievement even when all seems lost*” caracterizam um tipo de atitude presente em textos de que natureza? Justifique.

Considerações finais

O *feedback* apresentado pelos alunos ao término da atividade, que se inicia com o questionário, dando seqüência a um debate e concluindo com atividades dramáticas dos alunos, ao reproduzirem na sua visão o contexto usado no filme e seu paralelo com as organizações, é simplesmente ímpar. Essa correlação não se detém na análise comparativa da organização como um todo, mas na visualização e identificação de nuances técnicos da gestão de operações e da comunicação organizacional, além do jargão técnico da área em língua estrangeira nos detalhes do cotidiano do galinheiro apresentado no filme. O filme “A Fuga das Galinhas” apresenta-se como uma poderosa ferramenta pedagógica auxiliar à prática do ensino técnico, fazendo o aluno construir seu conhecimento através do imaginário, do subjetivo e do objetivo, e da flexibilidade de ação enquanto profissional em formação.



AM

Competências e habilidades requeridas para o exercício de função gerencial em Instituições Federais de Ensino

Maria Stela Nunes de Mello
stelavmello@hotmail.com

Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas

Av. Sete de Setembro, 1975
Centro – Manaus/AM
CEP: 69020-120
Tel.: (92) 3621-6700
Fax: (92) 3635-1981
E-mail: etfam2@internext.com.br
Home page: www.cefetam.edu.br

MT

Gestão em agronegócio

Jonas Spolador
jonaspolador@hotmail.com

Centro Federal de Educação Tecnológica de Cuiabá

BR 364, Km 329
São Vicente da Serra
Santo Antônio do Leverger/MT
CEP: 78106-000
Tel.: (65) 3341-2133
Email:
cefet-cuiaba@cefet-cuiaba.edu.br
Home page:
www.cefet-cuiaba.edu.br

PA

Ação afirmativa de inclusão no ensino superior

Helena do Socorro C. da Rocha
helenacefepa@yahoo.com.br
Sonia Regina Silva Duarte
sreginaduarte@uol.com.br
Ângela Cecília da Rocha Ferreira
angelcefe@yahoo.com.br

Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará

Av. Almirante Barroso, 1155
Marco – Belém/PA
CEP: 66093-020
Tel.: (91) 3201-1798/1796
Fax: (91) 3226-9710
E-mail: cefetpa@cefetpa.br
Home page: www.cefetpa.br

PB

Influência do poder e da afetividade no relacionamento entre professores e alunos

Juliana da Costa Santos
julycs@zipmail.com.br
Maria Luíza da Costa Santos
mluizacs@gmail.com
Urânia Catão M. da Trindade
uraniaiara@jpa.neoline.com.br

A práxis pedagógica no Curso Técnico de Gestão em Micro e Pequenas Empresas

Mônica Maria M. de Oliveira
monicammo@terra.com.br

Jimmy de Almeida Léllis
jimmy@cefetpb.edu.br

Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba

Av. 1º de Maio, 720
Jaguaribe – João Pessoa/PB
CEP: 58015-430
Tel.: (83) 3208-1000/3255-0220
Fax: (83) 3241-1434
E-mail: cefetpb@cefetpb.br
Home page: www.cefetpb.br

PE

Treinamento como ferramenta para padronização dos serviços de hotelaria

André Luís José da Silva
andreluiz@cefetpe.br

Centro Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco

Av. Prof. Luiz Freire, 500
Curado – Recife/PE
CEP: 50740-540
Tel.: (81) 2125-1600/1604
Fax: (81) 3271-2338
E-mail: ctfpe@cefetpe.br
Home page: www.cefetpe.br

RJ

Avaliação do perfil de cidadania ambiental de estudantes do ensino médio-técnico

Regina Viegas
reginaviegas@ig.com.br

Roosevelt S. Fernandes
roosevelt@ebrnet.com.br

Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio de Janeiro

Av. Maracanã, 229 – Maracanã
Rio de Janeiro/RJ – CEP: 20271-110
Tel.: (21) 2264-8690/2567-0281
Fax: (21) 2204-0978
E-mail: diretd@cefet-rj.br
Home page: www.cefet-rj.br

RN

O fenômeno da macrourbanização em Natal

João Paulo Câmara da Rocha
jpgeografia@yahoo.com.br

Fabiana Menezes Machado
fabianamen@bol.com.br

Madson Chacon Santos
madson25@bol.com.br

Sandra Karla do Nascimento
Sandra_karla@ig.com.br

Maria Cristina Cavalcanti Araújo
mariacristina@cefetrn.br;
criscavalcanti@digizap.com.br

Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte

Av. Senador Salgado Filho, 1559
Tirol – Natal/RN
CEP: 59015-000
Tel.: (84) 4005-2600
Fax: (84) 4005-9728
E-mail: gabinete@cefetrn.br

RS

Desinteresse discente: atitude em evidência no meio educacional

Adilson J. Hansel,
adhansel@terra.com.br

Centro Federal de Educação Tecnológica de São Vicente do Sul

Rua 20 de Setembro, s/nº
São Vicente do Sul/RS
CEP: 97420-000
Tel.: (55) 3257-1114
Fax: (55) 3257-1263
E-mail: eafsvs@eafsvs.g12.br
Home page: www.eafsvs.g12.br

Incentivo ao empreendedorismo

Antonio Cezar Ross de Garcia
iet@cefetrn.tche.br
Renato Louzada Meireles
meireles@cefetrn.tche.br

Gestão em educação a distância via internet

Flávio Luis Barbosa Nunes
flavio@cefetrn.tche.br

Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas

Praça 20 de Setembro, 455
Centro – Pelotas/RS
CEP: 96015-360
Tel.: (53) 2123-1005
Fax: (53) 2123-1006
E-mail:
webmaster@cefetrn.tche.br
Home page: www.cefetrn.tche.br

Geléia de rosas é receita de sucesso

Iara Maria de Souza Dutra
valmatra@yahoo.com.br
Rua João Monteiro de Souza, 174
Três Vendas – Pelotas/RS
CEP: 96070-100
Tel.: (51) 9139-6093

Conjunto Agrotécnico Visconde da Graça – UFPEL

Av. Eng. Ildefonso Simões Lopes,
2791 – Arco Íris, Pelotas/RS
CEP: 96060-290
Tel.: (53) 3277-6700
Fax: (53) 3277-6700
E-mail: cavg@ufpel.tche.br
Home page:
www.ufpel.tche.br/cavg

SE

Professor pesquisa cooperação entre agricultores

José Franco de Azevedo
franco@eafsc.gov.br

Escola Agrotécnica Federal de São Cristóvão

Rod. BR 101, Km 96
Povoado Quissamã
São Cristóvão/SE
CEP: 49100-000
Tel.: (79) 3214-5099/3214-1074
Fax: (79) 3214-6210
E-mail: agrotecnica@ig.com.br
Home page: www.eafsc.gov.br

SP

Gestão do conhecimento

Rosana Camargo
rosanacamargo@gmail.com
Walter Link
walter_link@uol.com.br

Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo

Rua Pedro Vicente, 625
Canindé – São Paulo/SP
CEP: 01109-010
Tel.: (11) 6763-7500/7592/7561
Fax: (11) 6763-7650
E-mail: drg@cefetsp.br
Home page: www.cefetsp.br



