



UNIVALI

LÚCIA MARIA SCHÜTZ DE LIMA

**A AVALIAÇÃO DO PROGRAMA MINIEMPRESA DA *JUNIOR ACHIEVEMENT*:
limitações e perspectivas**

ITAJAÍ (SC)

2008

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

UNIVALI
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ
Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação, Extensão e Cultura – ProPPEC
Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu*
Programa de Mestrado Acadêmico em Educação – PMAE

LÚCIA MARIA SCHÜTZ DE LIMA

**A AVALIAÇÃO DO PROGRAMA MINIEMPRESA DA *JUNIOR ACHIEVEMENT*:
limitações e perspectivas**

Dissertação apresentada ao colegiado do PMAE como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Educação. Linha de Pesquisa: Políticas Públicas e Práticas Educativas.

Orientadora: Profa. Dra. Amândia Maria de Borba

ITAJAÍ (SC)

2008

LÚCIA MARIA SCHÜTZ DE LIMA

A AVALIAÇÃO DO PROGRAMA MINIEMPRESA DA *JUNIOR*
***ACHIEVEMENT*: limitações e perspectivas**

Dissertação avaliada e aprovada pela Comissão Examinadora e referendada pelo Colegiado do PMAE como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Educação pela Universidade do Vale do Itajaí, Campus Itajaí.

Itajaí, __ de setembro de 2008.

Profa. Dra. Amândia Maria de Borba
UNIVALI
Presidente

Profa. Dra. Diva Spezia Ranghetti
UNERJ/SC
Membro

Profa. Dra. Verônica Gesser
UNIVALI
Membro

Profa. Dra. Luciane Maria Schlindwein
UNIVALI
Suplente

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus maiores incentivadores,
meus pais, que sempre me fizeram acreditar
que o conhecimento é o que temos de mais valioso na vida.

AGRADECIMENTOS

À Associação *Junior Achievement* Santa Catarina, por ter proporcionado o acesso aos documentos necessários à realização desta pesquisa.

Aos coordenadores e diretores das escolas selecionadas de Florianópolis que prontamente me acolheram para a realização desta pesquisa, colaborando durante o processo de realização deste trabalho.

À Professora Doutora Amândia Maria de Borba, pela dedicação, sabedoria e persistência com que orientou este trabalho, sempre me motivando a continuar e acreditando em meu potencial, estando presente em decisões relevantes para minha formação profissional e pessoal.

À minha amiga Alessandra Soto, por compartilhar as alegrias, frustrações, dúvidas e desafios no percurso de todo o Mestrado e na realização desta pesquisa.

À minha amiga irmã Patrícia Gorni, pelo apoio, amizade e incentivo em um momento muito delicado em minha vida. Obrigada por me ouvir, pelas broncas e pelas palavras sábias.

Aos meus irmãos, por terem orgulho da irmã caçula e me impulsionarem a ir à luta.

Ao meu pai querido, companheiro de todas as horas, que desde minha graduação passava horas tentando me convencer a fazer um Mestrado e participou ativamente durante todo o processo desta pesquisa. Pai, você é tudo pra mim...esse título é para você!

À minha mãe que sofreu comigo, lado a lado, os momentos mais críticos desse estudo, sempre com palavras doces e um “colo” incomparável... te amo!

Ao meu marido Alexei Dimitrii, que apostou nos meus estudos e aceitou mudar de cidade e iniciar uma “nova” vida. Agradeço também por sua persistência de irmos à Austrália nos proporcionando uma aprendizagem única que têm nos trazido retornos excelentes e oportunidades incríveis.

E por eu acreditar que a persistência é a teimosia com um propósito....

*A diferença entre o que fazemos e o que somos capazes de fazer seriam
suficientes para resolver a maioria dos problemas do mundo.
Se fizéssemos todas as coisas de que somos capazes, literalmente nos
espantaríamos conosco.*

Mahatma Gandhi

RESUMO

Este estudo teve por objetivo investigar a repercussão do Programa Miniempresa, nas escolas em busca de uma reflexão voltada à melhoria da sua adequação, dos seus propósitos, da sua estrutura e do seu funcionamento no período de 2006. A investigação foi desenvolvida na perspectiva da abordagem qualitativa, utilizando-se como metodologia os fundamentos da avaliação de programas propostas por Saul (1994) a qual se configura por meio de três momentos interativos: a descrição da realidade, a crítica da realidade e a criação coletiva. A análise de documentos referentes ao Programa Miniempresa, pesquisa bibliográfica, aplicação de questionários com alunos, voluntários e diretores das escolas selecionadas, realização de entrevista com ex-alunos que participaram do Programa em anos anteriores, observação participante nas três Miniempresas escolhidas pela pesquisadora e a utilização da análise de conteúdo, possibilitaram a formulação das categorias de análise acerca das contribuições e limitações do Programa Miniempresa. Os resultados da pesquisa indicam que a maior parte dos propósitos do Programa foram alcançados no ano de 2006, a maioria dos envolvidos demonstraram satisfação em relação a sua participação e aprendizagem, o currículo do Programa Miniempresa contribuiu, consideravelmente, com o desenvolvimento de habilidades e atitudes e o padrão de desempenho considerado desejável é reconhecido pelos envolvidos no Programa. No entanto, o treinamento para capacitar os voluntários não se apresentaram muito eficazes. As análises apontaram para o aprimoramento do treinamento, melhoria nos procedimentos de inscrição e seleção, melhor utilização do material didático fornecido pela *Junior Achievement*, verificou-se que a seleção dos alunos deve ser realizada pela coordenação das escolas, e deve-se enfatizar às empresas que o trabalho voluntário tem que partir de vontade própria, evitando o que está acontecendo atualmente. Além disso, o apoio das escolas se apresentou fundamental para um bom desenvolvimento do trabalho. A necessidade de melhoramento deve ser realizada em conjunto, já que um componente isolado não garante a melhoria da qualidade do Programa Miniempresa.

Palavras-chave: Avaliação de Programa. Programa Miniempresa. Escolas.

ABSTRACT

This study investigates the impact of the Miniempresa (Micro Company) Program on schools, in order to promote a discussion focused on improving its suitability, purposes, structure and operation, during 2006. The research takes a qualitative approach, based on the program assessment methodology proposed by Saul (1994), which takes the form of three interactive stages: description and criticism of the reality, and collective creation. The analysis of documents related to the Miniempresa Program, bibliographic research, the application of questionnaires to students, volunteers and directors of the selected schools, interviews with former students who have participated in the program in previous years, participant observation of the three Micro Companies chosen by the researcher, and content analysis were used to formulate the analyses about the contributions and limitations of the Miniempresa Program. The data indicate that most of the proposals of the program were achieved during 2006, and that most of the people involved were satisfied in relation to their participation and learning. The curriculum of the Miniempresa Program has made a significant contribution to the development of skills and attitudes, and the standard of performance considered desirable is recognized by those involved in the program. However, it was observed that the volunteer training is not very effective. The analysis indicates a need to improve the training, and the procedures for the registration and selection of teaching material provided by Junior Achievement. It is understood that the selection of students for the program should be carried out by the coordinators of the schools, and it should be emphasized to companies that the voluntary work should be done at the free will of the volunteer, in order to avoid the situation seen today. Additionally, the support of the schools is seen as vital for the smooth running of the project. The need for improvement should be achieved through a joint effort, since the efforts of one party alone cannot guarantee an improvement in quality of the Miniempresa Program.

Keywords: Program Assessment Miniempresa Program. Schools.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Desenho curricular do Programa Miniempresa.....	48
Quadro 2 – Exemplo de como calcular as despesas do Programa Miniempresa.....	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados dos Programas da JA em Santa Catarina.....	37
Tabela 2 – As motivação do Programa Miniempresa.....	74
Tabela 3 – Aprendizagem sobre os temas do Programa Miniempresa.....	74
Tabela 4 – Capacidades adquiridas com o Programa Miniempresa.....	75
Tabela 5 – Satisfação das escolas com o Programa Miniempresa.....	76
Tabela 6 – Capacidades adquiridas pelos voluntários com a atuação no Programa Miniempresa	78
Tabela 7 – Com base nas observações dos voluntários, quais influências o Programa Miniempresa trouxe aos alunos	79

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Resultados da <i>Junior Achievement</i> Brasil (1984-2005)	31
Gráfico 2 – Número de jovens que participaram dos Programas da JA em Santa Catarina desde sua fundação em 1997 até o ano de 2006	35
Gráfico 3 – Número de voluntários que participaram dos Programas da JA (1997-2006) em Santa Catarina.....	36
Gráfico 4 – Número de Escolas que participaram dos Programas da JA no Estado de Santa Catarina (1997-2006)	36
Gráfico 5 – Números de sujeitos pesquisados no Programa Miniempresa em 2006	70
Gráfico 6 – Quanto a experiência com os voluntários.....	71
Gráfico 7 – O que o aluno aprendeu sobre administração de negócios com o Programa Miniempresa	72
Gráfico 8 – A influência do Programa Miniempresa na decisão de sua carreira profissional.	73

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário aplicado com os alunos	97
APÊNDICE B – Questionário aplicado com as escolas selecionadas.....	99
APÊNDICE C – Questionário aplicado com os voluntários	101
APÊNDICE D – Entrevista aplicada com alunos que já participaram do Programa Miniempresa	104
APÊNDICE E – Elaboração das propostas dos participantes	105
APÊNDICE F – Elaboração da nova Ficha de Inscrição	106

LISTA DE ANEXO

ANEXO A – Ficha de Inscrição para o Programa Miniempresa	109
--	-----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 O CONTEXTO DO PROGRAMA MINIEMPRESA DESENVOLVIDA POR UMA ORGANIZAÇÃO NÃO-GOVERNAMENTAL	19
2.1 Histórico das ONGs: contexto mundial.....	19
2.2 Organização Não-Governamental: conceito, organização e base legal.....	22
2.3 <i>Junior Achievement</i> : identidade e sua ação no Brasil.....	25
2.4 <i>Junior Achievement</i> : atuação em Santa Catarina.....	32
2.5 Relacionamento – <i>Junior Achievement</i> Brasil e <i>Junior Achievement</i> Estadual	37
3 FUNDAMENTOS DE CURRÍCULO: A COMPREENSÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO PROGRAMA MINIEMPRESA	40
3.1 Organização Curricular do Programa Miniempresa da <i>Junior Achievement</i>	47
4 METODOLOGIA.....	49
4.1 Procedimentos de coleta adotados	51
4.2 Sujeitos da pesquisa.....	52
4.3 Abordagem para os procedimentos adotados	53
4.4 Análise dos dados	54
5 APRECIÇÃO DO PROGRAMA: DESCRIÇÃO DA REALIDADE, CRÍTICA DA REALIDADE E CRIAÇÃO COLETIVA.....	56
5.1 Descrição da realidade.....	56
5.2 Crítica da realidade.....	67
5.3 Criação Coletiva	80
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87
REFERÊNCIAS	93
APÊNDICES	96
ANEXOS	108

1 INTRODUÇÃO

A velocidade com que a informação é criada e difundida, em uma sociedade globalizada, como a dos dias atuais, cria o ambiente perfeito para o surgimento de Programas de empreendedorismo que tem como objetivo atender essa necessidade de informação e formação educacional e também profissional dos jovens.

O mercado de trabalho atual percebe certa dificuldade no currículo escolar desenvolvido nas Instituições de ensino quando visa a busca por novos talentos ou futuros profissionais de destaque. Isso porque não é levado para dentro das escolas o dia-a-dia do mercado de trabalho. Com isso os alunos encontram barreiras e novos desafios sem experiência alguma, já que o currículo não é focado para a preparação do aluno para vivência e concorrência profissional.

Desta forma, os alunos precisam optar por uma total dedicação aos estudos em busca de uma formação educacional de qualidade ou pelo menos digna de respeito perante ao mercado, ou procuram conciliar a algum tipo de experiência profissional. Além disso, na realidade brasileira, em que muitos jovens precisam, por sobrevivência, colocar os estudos em segundo lugar em suas vidas e a opção por experiência profissional torna-se necessidade ou obrigação.

Para se obter sucesso profissional, há necessidade de estímulos e isso não falta no mercado atual. É possível encontrar uma infinidade de Programas diferenciados, como os voltados para o empreendedorismo, proposto pela *Junior Achievement*.

Os Programas têm chegado às escolas cada vez mais cedo, como uma espécie de ferramenta ou apoio educacional, como uma forma de complementação do currículo, com a finalidade de mostrar aos jovens estudantes o que o real mercado de trabalho espera de seus futuros. Isso pode ser visto como uma forma de pressão junto aos jovens em suas fases de maturação. Desta forma tais Programas são criados para tentar amenizar essa pressão buscando trabalhar os conhecimentos através de atividades prazerosas e marcantes na vida dos estudantes.

Em um passado não muito distante observou-se que a escolha das carreiras e da definição do que era melhor para o indivíduo vinham normalmente de seus pais, o que limitava muitas vezes o desenvolvimento de habilidades ou talentos individuais. A oportunidade de fazer escolhas também vem através de estímulos de encorajamento a isso,

pois aprender apenas através de tentativa e erro nos tempos modernos em que vivemos é realmente uma perda preciosa de tempo.

Dentro desta visão surgem Programas como os da Associação *Junior Achievement*, uma Organização Não-Governamental (ONG) presente em 112 países e que atua no Brasil desde o ano de 1984, com a intenção de estimular e desenvolver as características individuais, despertando a visão do mundo empresarial e provocando o espírito empreendedor e cidadão nos jovens.

O interesse por essa ONG está no convite, recebido no ano de 2003, para atuar como coordenadora de alguns Programas no Estado de Santa Catarina e na percepção da necessidade de haver uma avaliação nos Programas pertencentes à ONG. Assim, o Programa Miniempresa da Associação *Junior Achievement* foi escolhido como foco central desta pesquisa, devido a seu nível de importância e abrangência dentro desta Organização.

Procurando realizar um estudo que ajudasse todos os envolvidos no Programa, objetivou-se com essa pesquisa investigar a repercussão do Programa Miniempresa nas escolas, visando uma melhoria na sua adequação, propósitos, estrutura e funcionamento.

Entre as 32 escolas em Santa Catarina nas quais houve o Programa Miniempresa da Associação *Junior Achievement* no ano de 2006, 14 estão localizadas na cidade de Florianópolis. Dessas, foram selecionadas três: Colégio Coração de Jesus, escola particular, Instituto Estadual de Educação (IEE), escola pública e Feliciano Nunes Pires, também conhecido como colégio da Polícia Militar, que é dividido em público e particular. A opção por essas escolas ocorreu devido a sua classificação (particular e pública) e também por todas estarem localizadas em Florianópolis, cidade onde a pesquisadora atuou como coordenadora, o que lhe confiou uma relação mais próxima com os diretores e professores.

A pesquisadora acompanhou, durante 15 semanas, período de duração do Programa Miniempresa, o Programa nas escolas. Os colégios selecionados, envolveram 90 colaboradores, que correspondem 25 alunos por escola, 4 voluntários e um responsável (nesse caso o diretor do colégio ou um professor ou coordenador pedagógico).

Neste contexto, a pesquisa busca avaliar se a sistemática de desempenho do programa confere utilidade, precisão e propriedade, buscando responder:

- Como os propósitos do Programa Miniempresa da *Junior Achievement* foram alcançados no ano de 2006?

- Qual o nível de satisfação dos envolvidos em relação a sua participação e aprendizagem?
- De que forma o currículo do Programa favorece o desenvolvimento de habilidades e atitudes previstas nos objetivos?
- Qual a eficácia dos treinamentos realizados pelo Programa para capacitar os voluntários envolvidos no mesmo?

A implantação da avaliação no Programa Miniempresa se fez necessária porque ele nunca foi avaliado no Estado de Santa Catarina e, como a pesquisadora teve um contato direto com ele, como voluntária e também como coordenadora, percebeu que poderia haver melhorias no Programa. Com a busca pelo melhoramento do Programa Miniempresa, os envolvidos podem obter melhores resultados em relação aos objetivos do Programa, trazendo benefícios aos alunos, escolas, voluntários e à *Junior Achievement*.

Considerando que avaliação é um processo que utiliza informação para formular juízo de valor diante dos quais se tomam decisões, ela pressupõe tanto confiabilidade nos dados obtidos e, conseqüentemente, no instrumento usado – quanto a análise, interpretação e criação de situação de intervenção como forma de garantir essa finalidade. A utilização de dados tem como antecedente a obtenção de informações, pela aplicação de instrumento de medida e, o juízo de valor constitui-se na transformação destas informações em um julgamento, supondo análise e interpretação. A tomada de decisão vai concretizar o objetivo a que se destinou o processo. (RAPHAEL, 1995, p. 33).

Consoante os argumentos apresentados, a pesquisa direciona para os seguintes objetivos:

- Verificar se os propósitos do Programa Miniempresa foram alcançados, no ano de 2006;
- Analisar o nível de satisfação dos envolvidos no Programa Miniempresa em relação a sua participação e aprendizagem;
- Analisar se o currículo do Programa favorece o desenvolvimento de habilidades e atitudes previstas nos objetivos;
- Identificar se o padrão de desempenho considerado desejável pelo Programa é reconhecido pelos envolvidos;
- Analisar a eficácia dos treinamentos realizados pelo Programa para capacitar os voluntários envolvidos;
- Apresentar sugestões para o Programa que contemplem as expectativas e as necessidades dos alunos e voluntários do Programa.

O método de pesquisa é primordial ao pesquisador para que este possa atingir os objetivos esperados. Desta forma, esta pesquisa que emergiu com a problemática para busca de melhoramentos no Programa Miniempresa da Associação *Junior Achievement* traz como objetivo esclarecer a sua repercussão nas escolas, em busca de uma reflexão, visando uma melhoria na sua adequação, propósitos, estrutura e funcionamento.

Considerando os objetivos e princípios desta pesquisa procurou-se desenvolvê-la em uma abordagem qualitativa, através de análise documental que foram cedidos pela *Junior Achievement*; pesquisa bibliográfica, com o intuito de recolher informações e conhecimentos prévios; observação direta; questionários e, entrevista, já que há necessidade de se recolher dados que não podem ser encontrados em registros.

Para realizar a investigação neste tipo de pesquisa qualitativa foi realizado acompanhamento em todas as jornadas de trabalho das Miniempresas selecionadas, desde o ciclo de palestra, a seleção dos alunos e treinamento dos voluntários, até os resultados e a percepção dos envolvidos.

Com estes fundamentos elegemos os procedimentos a seguir para a coleta de dados: Pesquisa bibliográfica, que “procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos com o intuito de recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para o qual se procura resposta ou acerca de uma hipótese que se quer experimentar” (CERVO; BERVIAN, 1996, p. 48); Questionário de coleta de dados, que é um conjunto de questões, relacionadas com a problemática; Entrevista e também Observação direta.

Por se tratar de um estudo que envolveu a avaliação do Programa Miniempresa foram adotados os fundamentos propostos por Saul (1994) que se constitui em três momentos, a saber: Descrição da realidade, Crítica da realidade e Criação coletiva.

Nos capítulos subseqüentes, são apresentados os dados e análises concernentes ao objeto deste estudo. No capítulo 2 – O contexto do Programa Miniempresa desenvolvido por uma Organização Não-Governamental, refere-se ao histórico da ONG, contexto mundial, conceito, organização, base legal, identidade e sua ação no Brasil, e em Santa Catarina, além do relacionamento da *Junior Achievement* Brasil com a *Junior Achievement* Estadual.

No capítulo 3 – Fundamentos de currículo: a compreensão da estrutura organizacional do Programa Miniempresa é apresentado o desenho curricular do Programa.

O capítulo 4, norteia o aprofundamento da metodologia, onde os dados foram discutidos a partir de Saul (1994). Assim subdividiu-se em Descrição da realidade; Crítica da realidade e Criação coletiva.

As considerações finais encerram este estudo, sintetizando os principais resultados empreendidos ao longo do processo investigativo, tendo em vista que pesquisar, analisar e repensar um Programa da *Junior Achievement* configura-se como uma dinâmica capaz de evidenciar outros focos, outras dimensões e contribuições, visionando os outros Programas dessa Associação que necessitam de uma revisão.

2 O CONTEXTO DO PROGRAMA MINIEMPRESA DESENVOLVIDA POR UMA ORGANIZAÇÃO NÃO-GOVERNAMENTAL

2.1 Histórico das ONGs: contexto mundial

Há mais de uma teoria que tenta explicar o surgimento das ONGs, no entanto a mais defendida pelos autores é a de que o surgimento destas aconteceu logo após a Segunda Guerra Mundial no ano de 1950, após alguns países europeus terem sido ocupados por exércitos inimigos, passando então a cooperar com suas antigas colônias, procurando expurgar suas culpas pelas tiranias do passado. Desta forma, inicialmente foram criados órgãos de cooperação intergovernamental, que ficariam responsáveis pelo repasse de todas as verbas. No entanto, problemas diplomáticos estavam começando a surgir, devido a uma espécie de ingerência de uma nação sobre a outra. Assim, a solução encontrada foi criar ou estimular a criação de ONGs que ficassem responsáveis pelo repasse dos recursos governamentais, porém sem ligação com o aparato estatal. (PRESSBURGER, 1996; VIANA, 1997).

Através do Conselho Econômico e Social (ECOSOC) e da Organização das Nações Unidas (ONU), as ONGs surgem com a denominação em inglês *Non-Governmental Organizations (NGOs)*, para designar organizações supranacionais e internacionais que não foram estabelecidas por acordos governamentais.

No Brasil, os primeiros indícios de ONGs foram na década de 60, mais precisamente pós ditadura militar de 64, período em que os partidos políticos estavam desfigurados e os sindicatos dominados por pessoas não confiáveis. O governo proibia os cidadãos de se expressarem publicamente sobre assuntos de interesse público. Havia censura à imprensa, os sindicatos estavam amordaçados, manifestações públicas eram proibidas e o povo com ausência de representações. (FERNANDES, 1994).

Diante do quadro em que se encontrava o Brasil, na década de 70 houve um fortalecimento das associações de moradores, que buscavam organizar demandas da população junto ao Estado. Essas associações contribuíram para o desenvolvimento de uma cultura de ação não-governamental, que favoreceu o rápido crescimento e a diversificação das ONGs. (GARRISON, 2000).

Nos anos 60 e 70, um conjunto de pequenas organizações constituídas por grupos de pessoas oriundas dos setores progressistas das igrejas, dos partidos políticos e das Universidades organizam-se em entidades – associações civis sem fins lucrativos – para se dedicar ao trabalho social junto aos setores mais pobres da população do Brasil. Tais organizações tinham como missão principal a reconstrução do tecido social que havia se rompido com a ditadura, a defesa dos direitos humanos e a educação popular. O que se buscava com estes processos educativos era contribuir para a ampliação da compreensão que a população pobre tinha das suas condições de vida, discutindo as suas causas, visando uma atuação crítica na sociedade. (FERNANDES, 1994).

Outra característica destes trabalhos iniciais de envolvimento das ONGs com a educação era o fato de que tais processos educativos eram absolutamente desligados dos processos oficiais, ou seja, dos sistemas públicos de ensino. Em função do regime autoritário, havia pouca opção de trabalho crítico dentro destes sistemas de ensino e nas escolas. As orientações das teorias educacionais críticas viam o trabalho com os sistemas de ensino como reprodutor das ideologias dominantes e muito mais afeitos a manter as relações de classe existentes do que a produzir uma nova ordem social. Eram os tempos da sociologia reprodutivista em que as escolas, consideradas como aparelhos ideológicos do Estado, eram vistas como instâncias de manutenção e reforço das condições de vida da população empobrecida em sociedades capitalistas, como a brasileira. (GARRISON, 2000).

Naqueles tempos, as ONGs tinham o seu trabalho quase que exclusivamente voltado ao apoio das pastorais sociais da Igreja Católica, através de ações junto às suas comunidades, orientadas pelas decisões progressistas do Concílio Vaticano II e por opções de trabalhos do clero progressista. As temáticas variavam em função das necessidades definidas pelos próprios grupos populares: saúde, moradia, analfabetismo, produção, organização, etc. Os processos educativos sofriam grande influência do pensamento pedagógico desenvolvido no período anterior ao golpe, durante os primeiros anos da década de 60, quando as idéias do educador brasileiro Paulo Freire, se disseminavam junto às centenas de experiências de educação popular, denominados como movimentos de cultura popular. Estas experiências uniam a política com manifestações culturais como teatro, música, poesia e outros. Era um trabalho educativo, construído junto com as comunidades carentes, a partir das suas tradições e que se espalharam por todo o país. (GARRISON, 2000).

Em linhas gerais, tais orientações pedagógicas se pautavam na idéia de que os grupos populares detinham um saber particular, que era produzido a partir das suas condições de

vida, e que os processos educativos ocorriam a partir do encontro entre estes saberes e os saberes dos educadores. Isto se dava através do diálogo entre o educador e o educando tomando como base o estudo da realidade local, voltado para a transformação das condições de vida desta população empobrecida. A missão destes educadores não se realizava descolada de uma intencionalidade política.

Ao chegarmos ao final da década de 70 e início dos anos 80, dois fatores marcaram o trabalho educativo desenvolvido por este modelo de ONGs. Um deles foi o crescimento de trabalhos sociais, no campo da sociedade civil para além das pastorais da Igreja Católica. Estes novos espaços, muitas vezes produzidos pela própria atuação das pastorais, ao tornarem-se independentes da sua influência, mostravam uma nova complexidade dos atores sociais brasileiros. Eram os movimentos de bairros, as associações de moradores e organizações populares; os movimentos sindicais autênticos que se constituíam a margem do movimento sindical oficial; os movimentos de mulheres; o movimento negro; os movimentos autônomos de luta por moradia, terra e trabalho. (FERNANDES, 1994).

Estes novos movimentos sociais e populares davam uma nova conformidade à sociedade civil. O trabalho das ONGs passou a se realizar também junto a tais movimentos, apoiando-os na sua organização e mobilização, como também no seu trabalho educativo. As experiências de educação popular produzidas pelas ONGs, neste segundo momento, não se ativeram apenas às questões materiais de produção e reprodução da vida, voltaram-se também para os temas relativos ao plano cultural e simbólico, como as relações sociais de gênero, etnia e raça. Assim, ao trabalhar com tais movimentos, as ONGs agregavam à condição de pobreza e classe os fatores relativos ao universo da produção cultural e simbólica. Todos estes novos movimentos sociais contribuíram significativamente, através das suas lutas e demandas, para o processo de redemocratização da sociedade brasileira, e com a volta do poder civil.

Outro fator que influenciou o trabalho educativo das ONGs foi a luta pela construção de um ensino público e de qualidade para a maioria da população. Com a democratização da sociedade o próprio movimento social colocou entre as suas demandas a questão da escola pública como prioridade visando o fortalecimento dos grupos populares. Ler, escrever, contar e se apropriar dos conhecimentos, que estavam disponíveis para os outros grupos sociais, eram demandas daqueles que não tinham acesso aos serviços de escolarização. Isto já se mostrava claro nos inúmeros trabalhos de escolarização popular, como programa de

alfabetização de adultos, creches, escolas comunitárias, desenvolvidos ou apoiados pelos movimentos sociais, sindicatos e ONGs. (FERNANDES, 1994).

Ao mesmo tempo, havia também uma outra pressão vindo do próprio Estado. Com a democratização, muitos atores sociais que antes estavam trabalhando no campo da sociedade civil, em trabalhos de educação popular desenvolvidos pelas ONGs e pelos movimentos sociais, foram trabalhar em governos populares, no sistema público de ensino. Ali, voltam a repensar uma proposta de escola focada na demanda popular e seus interesses. Não estavam mais em vigência as teorias reprodutivistas que viam o trabalho escolar meramente como um trabalho a serviço das classes dominantes, ao contrário, mesmo reconhecendo que o sistema educacional era desigual e injusto, tratava-se de colocá-lo a serviço da maioria da população, fazendo com que a distribuição do conhecimento também fosse um ato político de melhoria das condições de vida.

As ONGs ainda exerceram influência nas orientações pedagógicas. Procurava-se levar a experiência de trabalho desenvolvida nos espaços da sociedade civil, como uma educação popular, para junto das escolas públicas, ou, então, desenvolvendo trabalhos que pudessem servir de modelos e posteriormente socializados nos sistemas públicos. (ABONG, 2002).

O movimento mais geral da sociedade apontava para esta preocupação de fazer com que o Estado se democratizasse e fosse instância provedora de serviços públicos para a população. Esta oferta deveria ser extensiva a todos, deveria ser de qualidade e deveria estar sob controle da população. Estas eram as orientações que movimentos sociais, sindicatos, ONGs e outros atores da sociedade buscavam implantar. Entre os vários serviços, a escola tornou-se um dos mais importantes.

As primeiras ONGs nasceram em sintonia com as demandas e dinâmicas dos movimentos sociais, com ênfase nos trabalhos de educação popular e de atuação na elaboração e controle social das políticas públicas. (ABONG, 2002).

2.2 Organização Não-Governamental: conceito, organização e base legal

De acordo com a Associação Brasileira de Organizações Não-Governamentais (ABONG), a sigla ONG corresponde a organização não-governamental — uma expressão que admite muitas interpretações.

As ONGs são grupos sociais organizados que:

- 1) possuem função social e política em sua comunidade ou sociedade;
- 2) possuem uma estrutura formal e legal;
- 3) estão relacionadas e ligadas à sociedade ou comunidade através de atos de solidariedade;
- 4) não perseguem lucros financeiros (sem fins lucrativos);
- 5) possuem considerável autonomia.

Originalmente o termo ONG foi importado das agências internacionais de financiamento para denominar, nos países de terceiro mundo, projetos desenvolvidos junto a organizações de base. Diferente do que ocorria com os países desenvolvidos, onde a letra “d” era acrescentada ONGDs, para referenciar o desenvolvimento (ONG de países desenvolvidos).

O termo ONG popularizou-se no Brasil especialmente a partir da ECO-92, conferência mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento realizada no Rio de Janeiro no ano de 1992. Ao longo da década de 1990, com o surgimento de novas organizações privadas sem fins lucrativos, trazendo perfis e perspectivas de atuação social muito diversas, o termo ONG acabou sendo utilizado por um conjunto grande de organizações, que muitas vezes não guardam semelhanças entre si. Como afirma a antropóloga Leilah Landim “O nome ONG não é mais revelador, como ele era, de um segmento dentro das organizações da sociedade civil brasileira”. (ABONG, 2005). As atuais ONGs tem como finalidade geral atuar na promoção de uma causa, com o objetivo de contribuir para a construção de um mundo mais justo, solidário e sustentável.

A legislação brasileira apresenta dois formatos constitucionais para a formação de uma organização sem fins lucrativos, são elas: em forma de associação civil e fundação privada. Ou seja, toda ONG é uma associação civil ou uma fundação privada, mas nem toda associação civil ou fundação é uma ONG, já que possuem objetivos e atuações distintas. Uma fundação tem sua origem em um patrimônio ou conjunto de bens, enquanto uma associação se origina da vontade de um grupo de pessoas unidas por uma causa ou objetivos sociais comuns. Porém, por necessitar de um fundo patrimonial expressivo para sua constituição, poucas ONGs são constituídas como fundações, a maioria opta por constituir uma associação.

O antigo Código Civil de 1916 não definia claramente as características da ONG, o que fez com que os juristas, o senso comum e outras leis, definissem uma associação como a

união de pessoas em torno de uma finalidade não-lucrativa. Contudo, o novo código civil, em vigor desde 11 de janeiro de 2002, define associações como a união de pessoas que se organizavam para fins não econômicos. (ABONG, 2005).

A Constituição Federal de 1988 consagra a liberdade de associação para fins lícitos, vedando a interferência estatal em seu funcionamento. O Código Civil e a Lei de Registros Públicos fixam alguns procedimentos e requisitos básicos para a criação de uma associação civil. No entanto, as implicações do novo Código Civil no cotidiano das ONGs e entidades da sociedade civil foi tema de encontro promovido pelo SENAC de São Paulo no dia 25 de fevereiro de 2003, durante o Fórum do Terceiro Setor. (ABONG, 2005).

Uma das implicações está relacionada à participação dos associados nas decisões da organização, pois a nova lei prevê a participação de pelo menos 2/3 nas assembleias para votações e deliberações. A mudança da terminologia “sem finalidade lucrativa” para “sem finalidade econômica” é outro ponto que poderá trazer dúvidas junto às comarcas e cartórios, no momento da análise e registro do estatuto da organização, como aponta a advogada e professora da PUC-SP, Érika Bechara, expositora do encontro. Outros itens do código, que terão que constar nos estatutos das ONGs a partir de agora, dizem respeito à gestão e ao funcionamento das entidades. (ABONG, 2005).

O estatuto deve esclarecer de quem é a responsabilidade diante da má administração dos recursos da organização. Esta informação sequer era mencionada na maioria dos estatutos. Este item objetivou corrigir a lei anterior, que permitia que um gestor desonesto ficasse impune. Também devem ser explicitadas nos estatutos as formas de admissão e exclusão dos sócios, bem como as obrigações e deveres de cada associado.

Já no ano de 2004, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizaram um estudo sobre o número de ONGs existentes no país. O estudo revela que, em 2002, havia 276 mil fundações e associações sem fins lucrativos (Fasfil) no país, empregando 1,5 milhão de pessoas. Contudo, os dados da pesquisa apontam para uma imensa pluralidade e heterogeneidade dessas organizações sem fins lucrativos: igrejas, hospitais, escolas, universidades, associações patronais e profissionais, entidades de cultura e recreação, meio ambiente, de desenvolvimento e defesa de direitos, etc.

No Brasil o conjunto das associações e fundações brasileiras (ONGs) é formado por milhares de organizações muito pequenas. Cerca de 77% delas não têm sequer um (a)

empregado (a) e, por outro lado, cerca de 2.500 entidades (1% do total) absorvem quase um milhão de trabalhadores (as). (ABONG, 2005).

Do conjunto dessas associações, pontuamos a Associação *Junior Achievement*, que é a maior e mais antiga organização de educação prática em economia e negócios, registrando o mais rápido crescimento em todo o mundo.

2.3 *Junior Achievement*: identidade e sua ação no Brasil

A *Junior Achievement*, fundação educativa sem fins lucrativos, mantida pela iniciativa privada, foi criada em outubro de 1919, nos Estados Unidos. Sua história começou anos antes, em agosto de 1916, em uma conferência com a participação de 300 líderes representantes dos setores agrícola e industrial na cidade de Springfield, cuja pauta contemplava a discussão de muitos temas, dentre eles estava a preocupação com a formação profissional dos jovens, diante do êxodo rural. Formaram-se comitês que, mais tarde, promoveriam encontros em busca de soluções para as discussões apresentadas. (*JUNIOR ACHIEVEMENT BRASIL*, 2005a).

Em 1917, os Estados Unidos entraram na guerra, alterando os planos daquela conferência. Contudo, um comitê, denominado *Boys and Girls Bureau*, permaneceu firme no seu propósito, liderado por Theodore Vail. Esse comitê, motivado por Theodore Vail, Horace Moses (presidentes da *Strathmore Paper Company* e da AT&T) e o Senador Murray Crane, promoveu um encontro em janeiro de 1919, na cidade de Nova Iorque, para traçar um plano de ação. Executivos influentes e líderes do setor agrícola da região faziam parte do grupo. Vieram outros encontros e ao final de 1919, 22 membros assinaram o compromisso de, nos cinco anos seguintes, doarem US\$ 250.000. A determinação e a liderança desses homens é que fizeram a organização sair do papel e se tornar realidade, isto é, atuando através de palestras com o objetivo de incentivar os jovens da época a desenvolverem economicamente suas comunidades. (*JUNIOR ACHIEVEMENT BRASIL*, 2005a).

A expansão internacional da *Junior Achievement* iniciou em 1955, no Canadá. Até, então, desde sua fundação, oficialmente, os programas eram aplicados somente nos EUA. Na trilha de seus propósitos, estendeu suas atividades em outros países, dentre eles o Reino

Unido, México e Filipinas. Em 1989, a JA (sigla utilizada para indicar a Associação) atuava em 15 países. (*JUNIOR ACHIEVEMENT BRASIL*, 2005a).

A queda do Muro de Berlim foi um marco decisivo neste processo de expansão: os países que formavam o antigo bloco soviético, diante de um novo cenário socioeconômico, adotaram os programas da JA, o que representou um crescimento vertiginoso. Concomitantemente a esse evento, o interesse pelo crescimento do setor privado passou a fazer parte do plano de ação de muitos países, e assim, a *Junior Achievement* aportou em nações da América Latina, África, Caribe e Ásia. (*JUNIOR ACHIEVEMENT BRASIL*, 2005a).

Diante desse crescimento fenomenal em um curto período era iminente a criação de uma entidade voltada para dar suporte às associações já fundadas fora do território norte americano, bem como incrementar a criação de novas associações em países que a JA ainda não tivesse presente. Foi assim, que em 1994, fundou-se a *Junior Internacional*, uma organização que levou os programas *Junior Achievement* a 2,2 milhões de jovens em 100 países. Os programas da JA foram traduzidos e adaptados em 36 idiomas. (*JUNIOR ACHIEVEMENT BRASIL*, 2005a).

Em julho de 2004, a *Junior Achievement Incorporation* e a *Junior Internacional* se fundiram e nasceu a *Junior Worldwide*. Essa fusão em nada altera o modelo dos programas e a metodologia educacional, tampouco altera os valores e objetivos fixados pela *Junior Achievement* que consolidaram-na como uma organização séria e sólida, comprometida com seu propósito. Como entidade única, abrem-se novos espaços e permanece a meta de alcançar, com seus programas, mais jovens estudantes no mundo todo. (*JUNIOR ACHIEVEMENT BRASIL*, 2005a).

Com a filosofia “A Vida é um Caminho, não um Destino e Você é o Arquiteto do seu Caminho”, a *Junior Achievement* acredita na capacidade e potencialidade do ser humano e incentiva os jovens a adotar responsabilidade pelos próprios destinos, a determinar objetivos específicos, realistas e ambiciosos, a atuar na busca das metas, ter coragem para correr riscos, ter perseverança e confiança em si próprios.

A *Junior Achievement* tem como objetivos: despertar o espírito empreendedor nos jovens ainda na escola, estimular o desenvolvimento pessoal, proporcionar uma visão clara do mundo dos negócios e facilitar o acesso ao mercado de trabalho. Isso, através de programas de educação econômico-prática e experiências no sistema de livre iniciativa, através da parceria

entre escolas e voluntários da classe empresarial, que dedicam parte de seu tempo ensinando e compartilhando suas experiências com os alunos.

Atualmente, 112 países aplicam os programas da Associação *Junior Achievement*, que beneficiam 6,5 milhões de jovens ao ano.

A *Junior Achievement* chegou ao Brasil no ano de 1983, mas foi no ano de 1984 que aplicou o seu primeiro programa a um grupo de jovens da cidade de São Paulo, em escolas particulares de língua inglesa. Trazido por eminentes executivos o programa alcançava um número modesto de estudantes e, por isso, não foi levado adiante.

Assim, sabendo da existência da Associação no Brasil, o Estado do Rio Grande do Sul tomou frente aos projetos, fundando a *Junior Achievement* Rio Grande do Sul. Através desta, a JA foi se expandindo por todo o país, havendo a necessidade de se criar uma Associação *Junior Achievement* Brasil, também com sede no Rio Grande do Sul.

Atualmente a JA está presente nos Estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Rio de Janeiro, Amazonas, Espírito Santo, Bahia, Goiás, Paraná, Pernambuco, Minas Gerais, Piauí, Amapá, Roraima, Acre e Distrito Federal, onde cerca de 650 mil jovens já participaram de seus programas.

A manutenção da *Junior Achievement* é feita por empresas, existindo três maneiras de se investir: através de empresas mantenedoras, empresas patrocinadoras e empresas apoiadoras.

Para as empresas mantenedoras o investimento mínimo é de doze mil reais anuais, que deverão ser creditados, exclusivamente, em conta corrente da Associação *Junior Achievement* Estadual, em até doze parcelas mensais de mil reais. O principal executivo da empresa participará do Conselho Consultivo e a sua logomarca será divulgada nos materiais didáticos e matérias institucionais, no site da JA Estadual, em *banners* e vídeos nos eventos.

As empresas patrocinadoras investem em projetos específicos da Associação. Não participam do Conselho e sua logomarca é impressa nas contracapas dos materiais didáticos e institucionais referentes ao projeto.

Já as empresas apoiadoras realizam permutas com a Associação. Sua logomarca poderá ser divulgada em eventos, *banners*, no site da JA Estadual e nos informativos.

Para a captação de novos parceiros a JA deve contar com o apoio do Conselho. Existem também, a possibilidade de se criar uma estrutura de comercialização no setor de

Marketing, para atuar junto a Gerência Executiva. Esta equipe poderá ser formada por *ex-achievers* (que são pessoas que já passaram pelos programas da *Junior Achievement*).

O público alvo na captação de novos parceiros são empresas de médio e pequeno porte, sem recursos para serem mantenedoras, mas que gostariam de investir na Associação. Os projetos destinados a este público são: o patrocínio de turmas do ensino fundamental (estipulando assim um valor por turma); a venda de anúncio na revista semestral da JA e patrocínios ou permutas com parceiros para eventos, doações de pessoas físicas.

Vale ressaltar que a *Junior Achievement* Brasil realiza auditorias nos processos administrativos, financeiros, contábeis, operacionais e de marketing em cada JA Estadual.

Quanto aos Recursos Humanos da JA, seus colaboradores devem ser contratados dentro dos rigores da lei, seja com carteira assinada ou por prestação de serviços como autônomos. Da mesma forma, os estagiários devem ter seus contratos válidos e reconhecidos pela instituição de ensino em que estão matriculados.

A JA é composta por um Gerente Executivo, Gestores/Coordenadores que são responsáveis por cada projeto que é realizado na JA Estadual e estagiários, que dão suporte aos coordenadores dos projetos.

Atualmente a *Junior Achievement* Brasil possui os seguintes projetos:

ENSINO FUNDAMENTAL

- Nossos Recursos – realizado com alunos de 4ª a 6ª série: os alunos realizam um empreendimento econômico que contemple a geração de riqueza e a preservação dos recursos humanos, naturais e de capital. A carga horária desse projeto é de dez encontros semanais de 2 horas/aula cada.
- Introdução ao Mundo dos Negócios – realizado com alunos de 5ª série: tem por objetivo apresentar aos jovens noções básicas sobre economia de mercado, conhecer e entender as funções básicas de uma empresa, além de desenvolver um plano de carreira, com carga horária de 5 horas/aula.
- Nosso Mundo – realizado com alunos de 6ª série: apresenta aos estudantes os aspectos fundamentais do comércio internacional, visualizando o papel das forças internacionais, com carga horária de 5 horas/aula.

- Economia Pessoal – realizado com alunos de 7ª série: estimula os jovens a descobrir seu potencial e explorar opções de carreira, como conseguir um emprego e o valor da educação. A carga horária é de 10 horas/aula.
- Vantagens de Permanecer na Escola – realizado com alunos de 7ª série somente em escolas públicas mostra para os estudantes a importância de se continuar estudando, integrando os conceitos de empregabilidade, educação e qualificação. A carga horária é de 5 horas/aula.
- Empresas em Ação – realizado com alunos de 8ª série: estimula os jovens a entenderem as principais características do sistema econômico e sua influência nos negócios. Também apresenta as responsabilidades sociais de um negócio e o papel do governo na economia. A carga horária é de 10 horas/aula.

ENSINO MÉDIO

- Mercado Global – realizado no 1º ano: seu objetivo é ajudar os jovens a visualizarem como estão conectados culturalmente e economicamente com vários países do globo. Carga horária é de 10 horas/aula.
- Miniempresa – realizado com alunos do 2º ano: proporciona aos jovens uma experiência prática em negócios, através da organização e da operação de uma empresa. Carga horária é de 15 encontros (jornadas) de 3 horas e 30 minutos cada.
- Liderança Comunitária – realizado no 2º ano: tem o objetivo de ajudar os estudantes a desenvolver conhecimentos e aptidões que lhes permitam destacar-se em suas comunidades, apresentando conceitos do terceiro setor, projetos sociais e liderança. Carga horária é de 12 encontros de 3 horas cada.
- Globe – realizado no 3º ano: os estudantes constituem uma empresa no qual os jovens irão importar e exportar produtos para um grupo de jovens de outro país. Carga horária é de 21 encontros de 3 horas cada.
- MESE – (*Management and Economics Simulation Exercise*): é um jogo de empresas que possibilita aos jovens operar suas próprias empresas em um ambiente que reproduz o mercado de negócios.

- Bancos em Ação: é um *software* que permite aos participantes administrar um banco em condições competitivas.
- NEXA – (Núcleo de *Ex-Achievers*): tem como objetivo a manutenção do vínculo dos alunos que já participaram dos projetos da *Junior Achievement*, com a associação e o empresariado, possibilitando seu desenvolvimento e crescimento pessoal e oportunizando aos jovens novas experiências, informações e contatos que podem servir como base para sua futura vida profissional.

PROGRAMA ESPECIAL

- Empresário – Sombra por um dia: proporciona aos jovens a oportunidade de conhecer o dia-a-dia de um empresário. Durante um dia, estudantes seguem os passos de um empresário ou executivo na sua jornada de trabalho.

Segundo documentos divulgados pela *Junior Achievement* Brasil (2005b), seus programas indicam possíveis resultados para os diversos níveis do Ensino: Fundamental, Médio e Superior. Seus programas procuram alcançar os seguintes objetivos:

a) Para as empresas:

- retribuição à comunidade local;
- melhoria na imagem institucional (melhor visualização da empresa na comunidade);
- preparação e identificação de futuros empregados e consumidores;
- preparação de seus funcionários: para melhor compreensão do “todo” empresarial; desenvolvimento de capacidade gerencial; treinamento na formação de equipes; aprendizado na motivação e convivência com jovens.

b) Para os jovens:

- desenvolvimento pessoal e formulação de objetivos claros;
- experiência realista dos negócios;
- fortalecimento de princípios éticos e sadios;
- desenvolvimento da responsabilidade individual;

- mudança comportamental (os jovens se convertem, assim, em pessoas mais informadas, consumidores mais exigentes, melhores empregados no futuro e, por fim, adquirem o espírito empreendedor de que o Brasil tanto necessita).

c) Para as escolas:

- formação global do aluno – complemento curricular sem custos adicionais;
- acesso a excelentes recursos e materiais de educação econômica;
- auxílio na identificação de opções de carreiras;
- empatia entre professores e voluntários do meio empresarial, com benefícios para ambos.

Abaixo segue os resultados do número de alunos, voluntários e escolas que participaram dos Programas da *Junior Achievement* Brasil, desde sua primeira atuação em 1984 até o ano de 2005.

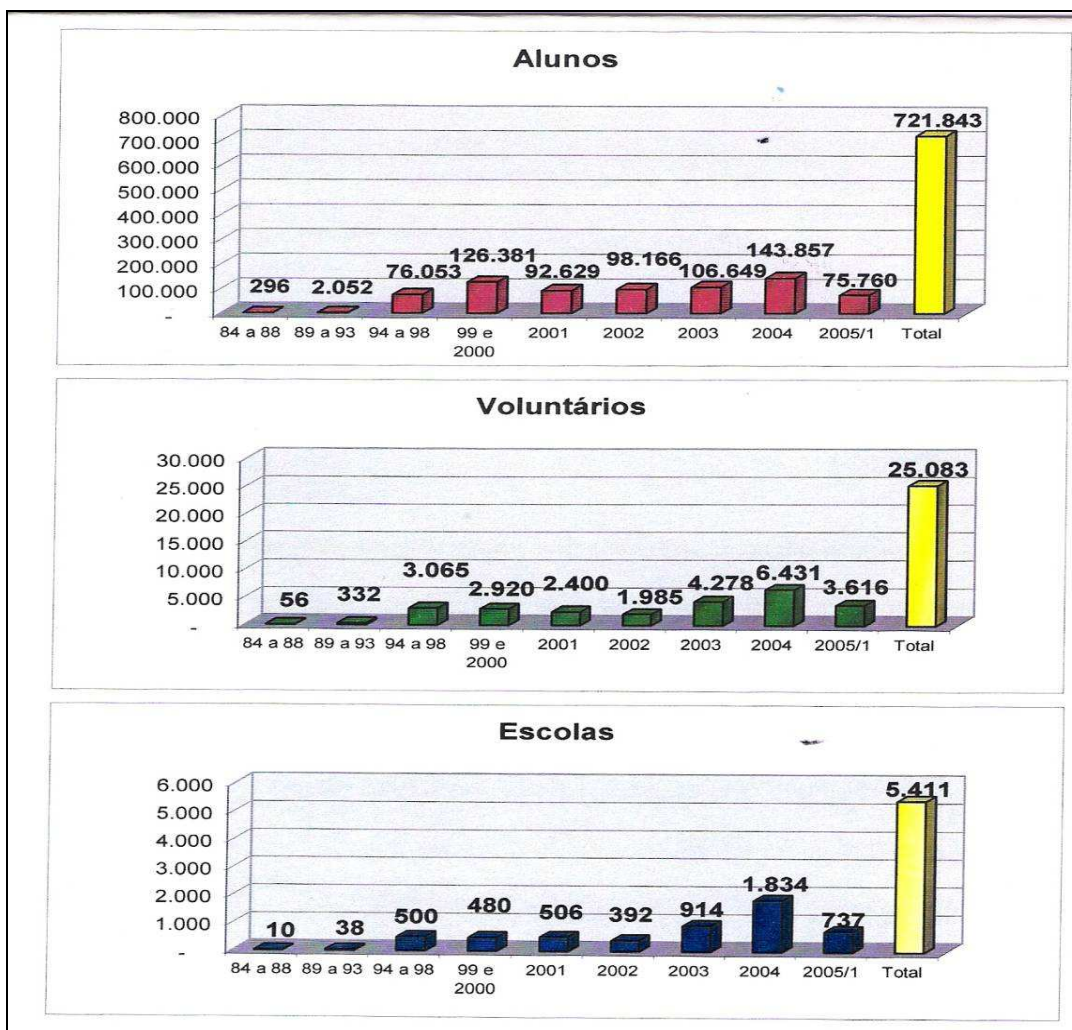


Gráfico 1 – Resultados da *Junior Achievement* Brasil (1984-2005)

Fonte: *Junior Achievement* Brasil (2005b)

2.4 *Junior Achievement*: atuação em Santa Catarina

A *Junior Achievement* foi implantada no Brasil em 1984, mas a idéia de iniciar as ações desta em Santa Catarina surgiu ao final do ano de 1996 a partir da visão empreendedora dos empresários catarinenses: Pedro Sirotsky¹ e Ricardo Bornhausen. Este último coordenou o encontro realizado com empresários catarinenses, que estavam com visão de futuro e preocupados com o sistema tradicional de educação dos jovens, foi coordenado por Ricardo Bornhausen. A partir desse encontro, foram alinhavadas as etapas que precederiam à realização da Assembléia de Fundação da *Junior Achievement* de Santa Catarina.

No dia 16 de maio de 1997 nasceu a *Junior Achievement* Santa Catarina (JA-SC) tendo como fundadores os seguintes empresários: César Gomes Júnior, da Cerâmica Portobello; José Pedro Pacheco Sirotsky, do Grupo RBS; José Ferreira de Macedo, da Macedo Koerich; José Carlos Portella Nunes, da Sulcatarinense Mineração; Jorge Luiz Sávi de Freitas, da Intelbras; Mario Kenji Iriê, da Makenji; Ricardo Dalcanale Bornhausen, da Artplan Prime Publicidade; Tito Alfredo Schmitt, da Associação Empresarial da Região Metropolitana de Florianópolis (AEMFLO) e Vinícius Lummertz Silva, do Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas de Santa Catarina (SEBRAE-SC).

O primeiro presidente do Conselho Consultivo foi o empresário Pedro Sirotsky. Como Presidente do Conselho Diretor foi eleito o empresário Ricardo Bornhausen e como Diretor Executivo Evandro Badin. Magui Barreto foi a secretária. Em seu primeiro semestre de atuação, a JA-SC envolveu 72 jovens dos Colégio Coração de Jesus e Antônio Peixoto em Florianópolis e, a partir daí, se expandiu por todo Estado.

A sede da JA-SC localiza-se na cidade de Florianópolis, mantendo uma equipe de coordenação dos Programas desenvolvidos em todo Estado. Os programas são realizados em sala de aula, através de encontros semanais, ministrado por voluntários com vivência de negócios treinados pela JA. São eles:

¹ O grupo RBS, dirigido por Pedro Sirotsky já era mantenedor e sócio fundador da *Junior Achievement* no Estado do Rio Grande do Sul.

⇒ Introdução ao Mundo dos Negócios (IMN)

Esse Programa é desenvolvido para alunos de 5ª série do Ensino Fundamental complementa o currículo básico, com conceitos, habilidades e princípios básicos da administração de empresas. Desenvolve a consciência dando informações práticas sobre organização e a operação de negócios em um mercado de livre iniciativa. Auxilia os estudantes a compreender a importância da educação e a necessidade de frequentar a escola.

⇒ Nosso Mundo (NM)

Ensina a alunos de 6ª série do Ensino Fundamental, aspectos fundamentais do comércio global. Os jovens aprendem que a maioria dos países são economicamente independentes, descobrem quais as razões para o comércio internacional e diferenciam exportações de importações. Os estudantes também visualizam o papel das trocas internacionais no mercado internacional, assim como os benefícios e as complexidades do comércio internacional.

⇒ Economia Pessoal (EP)

Desenvolve em alunos de 7ª série do Ensino Fundamental interesses e habilidades pessoais. Auxilia a explorar opções de carreiras. Reforça o valor da educação. Ensina a planejar seus investimentos e gastar com sabedoria. Transmite conhecimentos sobre gerenciamento financeiro, orçamentos e as vantagens e desvantagens do uso e abuso do crédito.

⇒ As Vantagens de Permanecer na Escola

O programa é desenvolvido apenas em escolas públicas com jovens da 8ª série do Ensino Fundamental. Tem como objetivo evitar a evasão escolar, expondo a importância dos estudos em uma carreira de sucesso. Os jovens terão a oportunidade de conhecer e trocar experiências com um executivo catarinense durante um período de 4 horas.

⇒ Liderança Comunitária

Tem o objetivo de ajudar os estudantes a desenvolver conhecimentos e aptidões que lhes permitam destacar-se em suas comunidades. O Programa Liderança Comunitária apresenta conceitos de terceiro setor, projetos sociais e liderança, atuando junto aos alunos do 2º ano do Ensino Médio.

⇒ Miniempresa (ME)

Aplicado a alunos do 2º ano do Ensino Médio proporciona, através do método “Aprender Fazendo”, vivência prática do mundo empresarial. Durante 15 jornadas semanais, grupos de 25 alunos do Ensino Médio escolhem um produto a ser comercializado, vendem ações para conseguir o capital necessário para o empreendimento. Organizam a administração elegendo um presidente e os diretores de recursos humanos, produção, finanças, marketing e vendas, compram matéria-prima, produzem, vendem, pagam salários, comissões e recolhem impostos. No final do programa, os impostos recolhidos são doados a instituições e o lucro é distribuído entre os acionistas.

⇒ Empresário Sombra

Durante um dia, jovens entre 16 e 20 anos tem a oportunidade de seguir os passos de um executivo na sua jornada de trabalho, desde as primeiras atividades da manhã, reuniões de negócios, visitas a clientes e demais tarefas rotineiras. O objetivo é proporcionar uma visão realista do mundo do trabalho, mostrando de que maneira os conhecimentos adquiridos em sala de aula podem ser aplicados na carreira profissional.

⇒ M.E.S.E. ou Torneio de Decisões Empresa

O MESE – *Management and Economic Simulation Exercise* criado pela Universidade de Harvard com apoio da *Herlett-Packard* (HP)² é um exercício de simulação praticado, via Internet, em que o jovem aprende a planejar e interpretar situações econômicas e de mercado. São empresas que produzem um mesmo produto e que concorrem entre si no mercado. Os

² Fundada em 1939, na Califórnia, Estados Unidos, a HP é uma empresa de tecnologia que opera em mais de 170 países em todo o mundo.

participantes recebem relatórios com informações sobre tendências de mercado, desempenho dos concorrentes e variáveis de custos e preços. Cada equipe-empresa tem que decidir sobre preço, quantidade a ser produzida, investimentos em marketing, melhoria do produto e aumento da capacidade de fábrica. As decisões são enviadas, via Internet, para um computador central que, com o mesmo *software*, analisa e aponta os melhores desempenhos.

⇒ Projeto *in Company*

São programas da JA desenvolvidos dentro das empresas mantenedoras, voltado especialmente para os filhos de funcionários. Geralmente são desenvolvidos os Programas Introdução ao Mundo dos Negócios e o Economia Pessoal.

No entanto, os Estados não são obrigados a abraçarem todos os projetos. Assim, no Estado de Santa Catarina, acontecem os projetos: IMN, NM, EP, ME, MESE, Vantagens de Permanecer na Escola, Empresário Sombra, Liderança Comunitária e Projeto *in Company*. Vale ressaltar que outros projetos já foram realizados, mas por interesse específico da JA-SC, deu-se maior espaço para projetos como o Miniempresa, considerado o programa mais importante da JA atualmente.

Abaixo segue os números de jovens, voluntários e escolas que participaram dos Programas da *Junior Achievement* em Santa Catarina de 1997 até o ano de 2006.

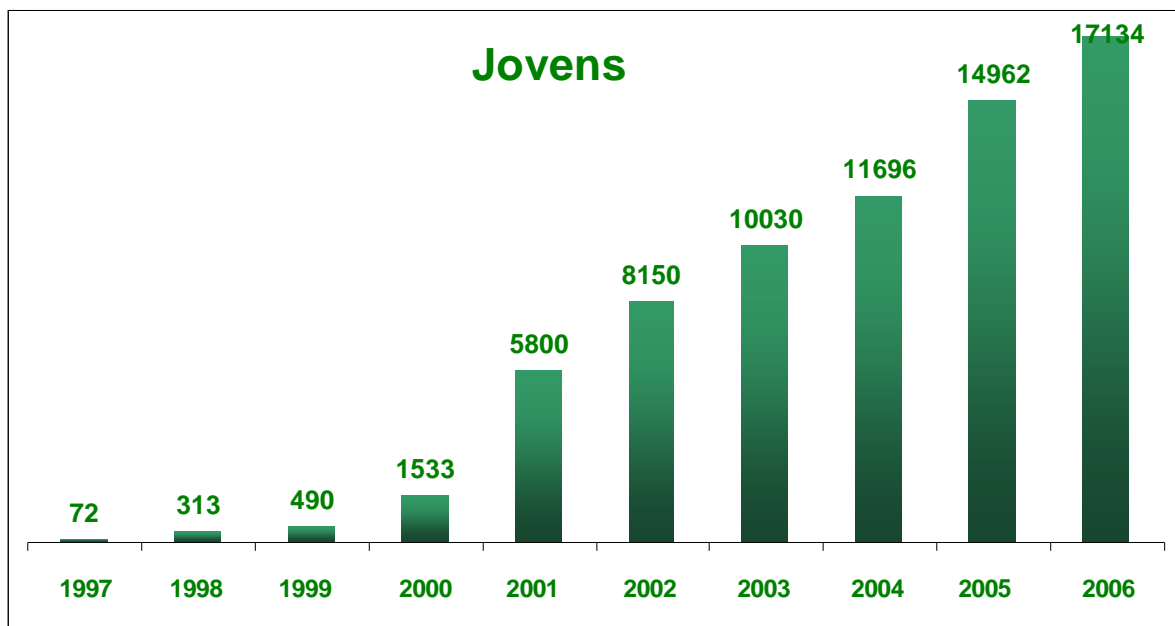


Gráfico 2 – Número de jovens que participaram dos Programas da JA em Santa Catarina desde sua fundação em 1997 até o ano de 2006

Fonte: *Junior Achievement* Santa Catarina (2006)

No ano de 2006 o número de jovens envolvidos com os Programas da *Junior Achievement* foi de 17.134, tendo um aumento de 2.172 alunos que se deve a abrangência dos Programas no interior do Estado.



Gráfico 3 – Número de voluntários que participaram dos Programas da JA (1997-2006) em Santa Catarina
Fonte: *Junior Achievement* Santa Catarina (2006)

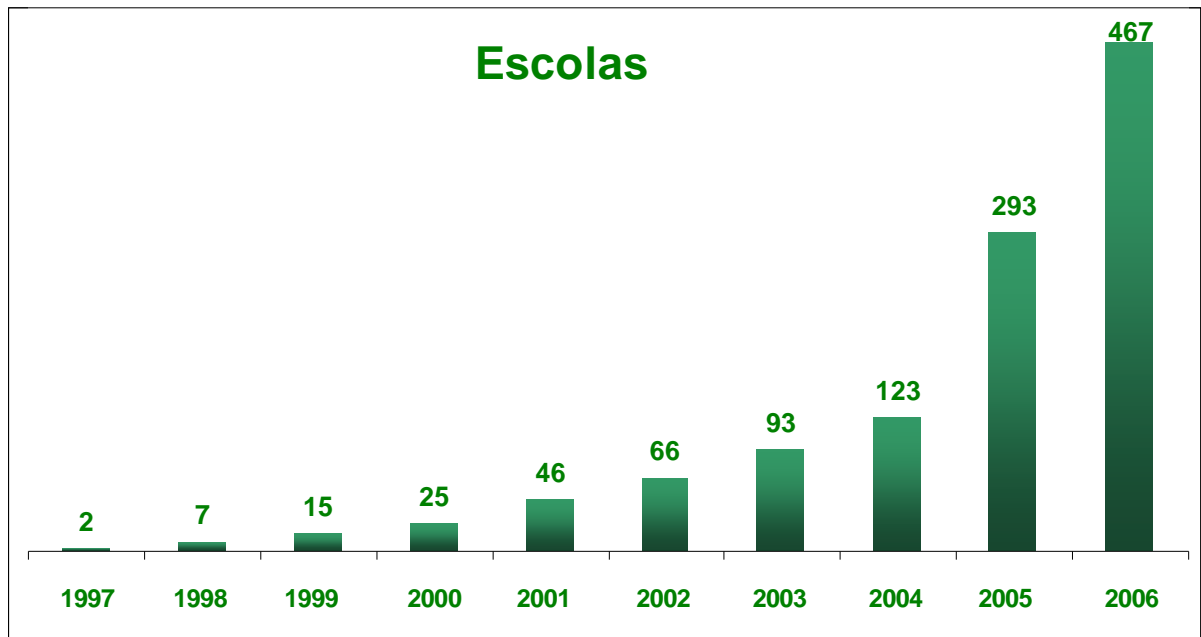


Gráfico 4 – Número de Escolas que participaram dos Programas da JA no Estado de Santa Catarina (1997-2006)
Fonte: *Junior Achievement* Santa Catarina (2006)

Abaixo segue a tabela de resultados de cada Programa realizado pela *Junior Achievement* Santa Catarina no ano de 2006.

Tabela 1 – Resultados dos Programas da JA em Santa Catarina

PROGRAMAS	ALUNOS	TURMAS	ESCOLAS	VOLUNTÁRIOS
Introdução ao Mundo dos Negócios	8.181	211	230	422
Nosso Mundo	342	12	5	30
Economia Pessoal	1.684	58	38	58
As Vantagens de Permanecer na Escola	230	11	4	11
Liderança Comunitária	120	6	4	18
Miniempresa	6.216	248	160	994
Empresário Sombra	25	-	-	12
MESE	86	-	26	6
Projeto <i>in Company</i>	250	-	-	12
TOTAL	17.134	546	467	1.563

Fonte: *Junior Achievement* Santa Catarina (2006)

2.5 Relacionamento – *Junior Achievement* Brasil e *Junior Achievement* Estadual

A função da Associação *Junior Achievement* Brasil é de difundir, expandir, implantar, multiplicar, capacitar e articular com excelência a educação empreendedora no Brasil em parceria com as *Junior Achievement* Estaduais.

Desta forma, os papéis da JA Brasil para a fundação de novas *Junior Achievement* Estaduais são:

- Visitar empresários no Estado;
- Participar de eventos da classe empresarial;
- Articular líderes na fundação da *Junior Achievement* Estadual;
- Prospectar dez (10) mantenedores para compor o Conselho Consultivo;
- Selecionar e treinar um Gerente Executivo;
- Prospectar e treinar voluntários;
- Prospectar e sensibilizar diretorias de escolas;
- Sensibilizar alunos;

- Acompanhar os Programas pertencentes a Associação;
- Apoiar no planejamento da Associação Estadual nos primeiros anos e
- Realizar auditorias.

Além disso, a *Junior Achievement* Brasil tem como responsabilidades transferir *know-how*³; implantar novos programas; fundar o NEXA (núcleo de ex-alunos) e apoiar a articulação para projetos especiais.

Com relação ao material didático, a *Junior Achievement* Brasil adquire os conhecimentos em países que aplicam novas metodologias; faz a tradução e adaptação de novos programas, revisando, corrigindo e atualizando; cria um *layout*⁴ dos materiais didáticos; faz aplicação e acompanhamento de turmas piloto e monitora os pedidos das Associações Estaduais (cada JA possui sua própria contracapa, já que é preciso ir o nome das empresas mantenedoras dos Programas daquele Estado).

No entanto, as JA Estaduais deverão depositar à JA Brasil, taxa referente à tradução, criação e *layout* dos materiais didáticos e os *royalties*⁵ referente à permissão de funcionamento do escritório estadual e à utilização da metodologia proveniente da *Junior Achievement* Internacional.

A taxa de material didático é de vinte por cento (20%) sobre o total do pedido, a ser depositada no ato do pedido e os *royalties* são de cinco por cento (5%) sobre a receita líquida da *Junior Achievement* Estadual, com apuração trimestral (descontados os vinte por cento (20%) do material didático). Para o pagamento do *royalties*, as JA Estaduais têm direito ao prazo de isenção de um (1) ano após a data de fundação.

Já o papel das *Junior Achievement* Estaduais é de apresentar para a JA Brasil um relatório semestral e um relatório anual, com os resultados físicos e financeiros obtidos.

Esses relatórios deverão conter:

- Números de alunos e turmas, por programa e localidade;
- Números de voluntários envolvidos;

³ O *know-how*, *savoir-faire* ou conhecimento processual é o conhecimento de como executar alguma tarefa.

⁴ *Layout* (ou leiaute) é um esboço mostrando a distribuição física, tamanhos e pesos de elementos como texto, gráficos ou figuras num determinado espaço. Pode ser apenas formas rabiscadas numa folha para depois realizar o projeto ou pode ser o projeto em fase de desenvolvimento.

⁵ *Royalty* (palavra inglesa) – Importância cobrada pelo proprietário de uma patente de produto, processo de produção, marca, entre outros, ou pelo autor de uma obra, para permitir seu uso ou comercialização.

- Números de escolas participantes;
- Total de receitas apresentando a situação de cada parceiro;
- Total de despesas apresentando as despesas mês a mês, comparando o previsto com o realizado;
- Projeção de alunos, voluntários e escolas para o próximo semestre/ano;
- Projeção de receitas e despesas para o próximo semestre/ano;
- Comparativo entre o previsto e o realizado dos resultados semestrais/anuais;
- Assessoria de imprensa: centimetragem semestral/anual (anexando fotos, vídeos, *clipping* das principais reportagens e outros materiais).

Já os treinamentos dados pela *Junior Achievement* Brasil à JA Estadual, são divididos em três etapas:

- Treinamento do Gerente Executivo – na sede da JA Brasil – tem o objetivo de detalhar os programas que serão implantados, trabalhar o relacionamento com empresários, executivos, escolas, alunos e voluntários, e os procedimentos para a captação de recursos e marketing.
- Treinamento dos Gestores – responsabilidade da JA Brasil – na sede da *Junior Achievement* Estadual – tem o objetivo de torná-los multiplicadores, capacitando-os a treinar voluntários para ministrar todos os programas.
- Treinamento dos primeiros voluntários – responsabilidade da JA Brasil – na sede da JA Estadual – com a participação dos gestores da *Junior Achievement* Estadual, tem como objetivos capacitar os voluntários e aprofundar o treinamento dos gestores.

É relevante ressaltar também que todos os anos há um encontro nacional com os Diretores Executivos de todas as *Junior Achievement* do Brasil com o objetivo de trocar conhecimentos e informações, principalmente em relação a captação de novas empresas mantenedoras. Com isso, a *Junior Achievement* Brasil procura estar integrando todos os Estados, fazendo com que os Diretores Executivos passem a ter uma maior aproximação.

3 FUNDAMENTOS DE CURRÍCULO: A COMPREENSÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO PROGRAMA MINIEMPRESA

Cada vez mais ficam evidentes as discussões sobre currículo, tanto na literatura especializada como no cotidiano da vida escolar, em busca de melhorias e adaptações as mudanças que vêm ocorrendo no mundo.

Por esta pesquisa tratar de uma avaliação de Programa que possui um currículo próprio, é relevante apresentar este com seus objetivos e conteúdos e, assim, trazer um retrospecto resumido de como nasceu essa preocupação com a questão curricular e de quando chegou ao Brasil.

Compreender os movimentos históricos que marcaram os estudos e o desenvolvimento do currículo é condição necessária para entendermos a nossa realidade escolar.

O currículo, nos anos anteriores a 1900, enfatizou valores baseados nas tradições históricas do ocidente, centrado basicamente em desenvolvimento de habilidades profissionais e em valores conceituais como o “bem” e o “mal” ou “justiça” determinados por instituições religiosas e pela família. (GESSER, 2002).

No século XIII o currículo não existia de forma organizada e oficial, sendo os conhecimentos transmitidos para as novas gerações como resultantes dos valores cristãos. (GESSER, 2002).

Com o advento da Reforma, representada por Martin Luther (na Alemanha) e John Calvin (na França), as crianças passaram a ser educadas com base na reforma da Igreja e na disciplina severa imposta pelos pais. (GESSER, 2002).

No século XVI, precedente ao Iluminismo, os educadores argumentam que o currículo também deveria centrar as experiências da vida e observação e, não somente os livros. A partir desse momento, inicia-se um enfoque às metodologias científicas. O currículo, então, não se baseia mais na fé, mas na razão, no método científico e nas experiências. (GESSER, 2002).

Por volta dos anos 50, os pioneiros Estados Unidos e Inglaterra iniciam as discussões e teorias sobre currículo, o qual passou a ser foco central da Sociologia da Educação para atender a um novo modelo industrial que necessitava da formação de mão-de-obra. Os estudos de Bobbitt em 1918, quando escreveu o livro *The curriculum* apresenta claramente o

sistema educacional sendo comparado a uma empresa econômica, transferindo para a escola o modelo de organização de administração científica proposto por Taylor (*apud* BOBBITT, 1919). Este modelo de currículo preconizado de Bobbitt (1919) foi consolidado no livro de Ralph Tyler, publicado em 1949, no qual os estudos sobre currículo ficaram voltados para organização e desenvolvimento, porém com uma racionalidade técnica que atendia aos modos de produção, definidos por Taylor (*apud* BOBBIT, 1919).

Silva (2003) reforça que os princípios do currículo tecnicista foram inspirados nos princípios de desenvolvimento e administração científica idealizados por Tyler e tinha como objetivo aplicar técnicas da indústria para fazer o currículo da escola eficiente e transformar os estudantes em trabalhadores qualificados para o bom desempenho econômico. Assim, o professor era o instrutor e seu papel centrava-se na forma eficiente e precisa.

A orientação de Bobbit iria construir uma das vertentes dominantes da educação americana no restante do século XX, porém iria concorrer com vertentes mais progressistas, como a liderada por John Dewey. (SILVA, 2003).

Como os estudos e discussões nunca param, nos anos 70 os Estados Unidos surgiu com uma tendência mais crítica de currículo, teorizando este como um artefato político, resultando em interesses e conflitos, o que décadas mais tarde, junto com os estudos culturais constituiu a questão fundamental acerca das discussões curriculares: o currículo como um campo de luta e de compromisso, como ressalta Apple (1979).

No Brasil, dois momentos podem resumir as transformações curriculares ocorridas, o primeiro em relação às suas origens nos anos 20 e 30 e, o segundo momento é a sua introdução na universidade brasileira e o seu desenvolvimento subsequente (MOREIRA, 1990), sendo as teorias americanas, inicialmente, mais influentes no Brasil que são as combinações de idéias tecnicistas e progressivistas.

As origens do pensamento curricular podem ser localizadas nos anos 20 e 30, quando importantes transformações ocorreram no país. Educadores e teóricos foram influenciados pelas teorias progressistas, proposta por Dewey, após a Primeira Guerra Mundial, o que contribuiu para grandes reformas educacionais, com objetivos de erradicar o analfabetismo, expandindo quantitativamente o ensino primário. O que, posteriormente, sob a influência de idéias progressistas, a idéia quantitativa seria substituída por um movimento educacional que se instalava no Brasil: o movimento da Escola Nova.

É relevante salientar que a educação Progressista concebe o currículo como um processo entre professores e alunos que por meio do diálogo iriam determinar o que valeria a pena ser estudado. Isso porque Dewey argumenta que as experiências e interesses da criança devem ser base para a educação. Assim, o professor configura-se como facilitador e organizador da aprendizagem.

Tanto os modelos mais tecnocráticos, como os de Bobbit e Tyler, quanto os modelos mais progressistas de currículo, como o de Dewey, que emergiram no início do século XX, nos Estados Unidos, constituíram, de certa forma, uma reação ao currículo clássico, humanista, que havia dominado a educação secundária desde sua institucionalização. (SILVA, 2003).

No Brasil, com o golpe militar de 1964, as discussões sobre currículo ampliam-se e a disciplina currículos e programas foi introduzida nos cursos superiores. Nos anos 70 as idéias progressivistas e tecnicistas continuavam unidas, porém seguindo as novas circunstâncias do país.

Com a crise econômica no período de 1979-1987, o cenário educacional passa por grandes transformações e os estudiosos brasileiros da área da educação começam a ocupar cargos nas Secretarias de Educação (estaduais e municipais), visando a qualidade do ensino no Brasil. Entre as Associações criadas na época, destaca-se a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação – ANPEd, com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento e a consolidação do ensino de pós-graduação e da pesquisa na área da Educação no Brasil.

Já na década de 1980, a emergência de outras teorias surge no Brasil, influenciadas pela crítica e pela literatura européia, contrapondo o referencial norte-americano que era então o ponto de referência. Assim, nascem dois grupos brasileiros que dominam o cenário: a pedagogia histórico-crítica, representada principalmente por Demerval Saviani e a pedagogia libertadora, tendo com um de seus representantes Paulo Freire. Desta forma, a idéia de que o currículo só pode ser compreendido quando contextualizado política, econômica e socialmente torna-se mais sólida. “Nos anos 90 no Brasil, os estudos de currículo assumiram um enfoque nitidamente sociológico, levando a compreensão do currículo como espaço de relações de poder, em contraposição com o pensamento até então dominante, que era o psicológico”. (MACEDO, 2002, p. 13).

Como se pode verificar, as reformas têm sido uma característica contínua na história do currículo e da educação. Tradicionalmente, o currículo tem sido desenvolvido em áreas específicas, determinadas como disciplinas, o que deixa os conteúdos e as metodologias lineares e fragmentadas, não atendendo as reais necessidades sociais do indivíduo.

Silva (2003) coloca que no contexto pedagógico atual se identifica três tendências teóricas de currículo: a tradicional, a crítica e a pós-crítica.

A teoria tradicional, como a de Tyler, por exemplo, se restringe à atividade técnica de como fazer o currículo, é uma teoria de aceitação, ajuste e adaptação. A crítica coloca em questão os pressupostos dos presentes arranjos sociais e educacionais. Para as teorias críticas o importante não é desenvolver técnicas de como fazer o currículo, mas desenvolver conceitos que nos permitam compreender o que o currículo faz. São teorias de desconfiança, questionamento e transformação radical, desenvolvendo conceitos que nos permitem compreender o que o currículo faz, contrapondo a teoria tradicional. Numa concepção crítica de currículo, o “poder” na escolha, na seleção de conteúdos, está nas “mãos” de quem detém o poder: o Estado e a Escola. Já a teoria pós-crítica, o poder de decidir sobre o currículo está diluído entre os sujeitos da ação educativa, ou seja, torna-se descentralizado.

Atualmente as abordagens multidisciplinares⁶ têm ganhado espaço nas discussões sobre currículo. Como resultado, o currículo deixaria de ser estruturado de forma fragmentada e disciplinar, passando a ter uma organização feita por temas de fundo social, cultural e histórico. Porém o conhecimento disciplinar não seria desconsiderado, seus conteúdos seriam estudados visando preparar melhor os estudantes para o cotidiano da vida em sociedade. (BORBA; FERRI; GESSER, 2006).

Como bem salienta Borba, Ferri e Gesser (2006, p. 52) “Nesta perspectiva, as políticas públicas voltadas ao currículo têm apontado para a possibilidade de elaboração e construção de propostas curriculares flexíveis e vinculadas ao contexto real [...]”.

A proposta da *Junior Achievement* surgiu com o intuito de agregar ao currículo escolar, como complementação, o enfoque ao empreendedorismo, levando aos jovens não somente a parte teórica, mas a vivência do que é empreender, visando aproximar o cotidiano

⁶ “[...] A abordagem multidisciplinar é uma forma de ver e pensar o mundo, em suas relações e complexidade, proporcionando uma integração entre as diferentes áreas do saber, permitindo contextualizar, interligar e, portanto, aprofundar conceitos sem desconsiderar as particularidades de cada área de conhecimento [...]” (BORBA; FERRI; GESSER, 2006, p. 54).

real à vida escolar, desmantelando assim, a carência de inovação no campo educacional, no que se refere ao desenvolvimento de projetos curriculares inovadores.

No entanto, é importante ressaltar também, que para sua construção, a realidade visualizada foi a norte americana, não a brasileira e, por isso, quando a *Junior Achievement* veio para o Brasil algumas adaptações foram essenciais, porém não houve uma pesquisa cuidadosamente elaborada para saber se realmente o currículo criado nos Estados Unidos poderia também ser utilizado no Brasil. Mas isso não desvia o enfoque da análise de componentes ou dimensões, seja pela incorporação de novos instrumentos para o seu desenvolvimento. Esta atividade curricular vem apoiar uma concepção diferente do conhecimento mantendo uma melhor comunicação entre os aprendizes que ultrapassam o ambiente de aula. Assim, o Programa Miniempresa possibilita um rompimento do isolamento da escola ao mundo do mercado e do trabalho. As aulas se resumem praticamente às tarefas acadêmicas.

No contexto da *Junior Achievement* o Programa Miniempresa apresenta um currículo que vem com o objetivo de complementar o currículo formal (ou currículo oficial)⁷ com conceitos, habilidades, princípios e vivência na administração de uma empresa. Nesse sentido traz todo o embasamento teórico e prático ao aluno, uma aprendizagem a respeito da administração de uma empresa. Considera-se os currículos da *Junior Achievement* como “currículos latentes”, ou seja, quando aprendemos, modificamos nossa capacidade de aprender, nos capacitando a realizar novos conhecimentos, prolongando-os.

O principal objetivo é preparar futuros empreendedores, o que ressalta a colocação de Bianchi (2001) quando diz que ao iniciar a elaboração de um currículo, há uma realidade prévia que condiciona todas as escolhas possíveis. Os executivos contribuíram com sua experiência do seu dia-a-dia, contando com a colaboração de um grupo de pedagogos americanos que fizeram a união do teórico ao prático, resultando em um currículo vivenciado, que é aquele em que os alunos percebem como conteúdo a ser aprendido ou conjunto de aprendizagens que realmente efetuam.

No entanto, “[...] a elaboração e a concretização do currículo são, em termos teóricos, duas fases mutuamente dependentes de um único processo, o processo de desenvolvimento curricular, que quando é racionalmente orientado, se completa com uma terceira fase, a avaliação do currículo [...]” (BIANCHI, 2001, p. 47).

⁷ “É o currículo prescrito pela instância responsável pelo sistema ou instituição escolar”. (BIANCHI, 2001, p. 53).

Se faz relevante, quando trata-se de avaliação de currículo, pontuar os modelos contemporâneos e indicar o modelo escolhido para subsidiar esta pesquisa.

Assim, sinaliza-se Stufflebeam de 1968, que define currículo como a obtenção e uso de informações para tomar decisão. O objetivo nesse modelo de avaliação de currículo é fornecer informações relevantes para quem toma decisão, tendo o avaliador o papel de fornecer informação avaliativa para quem toma decisões. As contribuições para esse modelo são: fornecer dados para administradores e responsáveis pela tomada de decisões, na condução de um programa; é disponível ao *feed-back*; permite que a avaliação aconteça em qualquer estágio do programa (SAUL, 1994).

Outro modelo de avaliação de currículo que deve ser considerado é o definido por Scriven em 1967. A definição desse modelo é a coleta e combinação de dados de desempenho ponderando-os em uma escala de objetivo. O papel do avaliador é julgar o mérito de uma prática educacional para programadores e consumidores. As contribuições são: discrimina entre avaliação formativa e somativa; focaliza a mensuração direta do valor da entidade; é aplicável a vários contextos; analisa os meios e também os fins; delinea os tipos de avaliação e; avalia os objetivos. (SAUL, 1994).

Há também o modelo de avaliação de currículo proposto por Parlett e Hamilton de 1972, que define-se com a descrição e interpretação da situação de um programa de inovação. Nesse modelo, o papel do avaliador é observar, descrever e interpretar a situação. Suas contribuições são: permite estudar o programa de inovação detectando como funciona; centraliza na avaliação do processo de inovação pedagógica e; destaca-se como sensível aos problemas de adaptação as circunstâncias locais que são inerentes à programação de inovação. (SAUL, 1994).

Além dos modelos já citados, o de Stake de 1967 e 1984 também merece ser pontuado. Esse modelo é definido pela descrição e julgamento de um programa educacional, identificando os seus pontos fortes e seus pontos fracos. O papel do avaliador é de estruturar o estudo a partir de perguntas, negociação e questionamentos sobre o programa, além de coletar, processar e interpretar dados descritivos e de julgamento. Já as contribuições no modelo de Stake são: fornece um método sistemático para organizar e descrever dados de julgamento; considera padrões absolutos e relativos de julgamento; requer padrão explícito; permite generalização do modelo; comunica os resultados sob diferentes formas e; enfatiza os questionamentos, a linguagem, o contexto e os padrões de julgamento das pessoas chave do programa. (SAUL, 1994).

Sabendo-se os modelos contemporâneos de avaliação de currículo, para realizar este estudo a pesquisadora se identificou com o modelo proposto por Saul (1994) em que enfatiza o paradigma de avaliação emancipatória inspirada em três vertentes teórico-metodológicas: a primeira caracterizada pela avaliação democrática; a segunda como crítica institucional e criação coletiva; e a terceira como pesquisa participante.

De acordo com Saul (1994) a avaliação democrática reconhece a existência de um pluralismo de valores e procura representar uma grande variedade de interesses ao formular suas principais indagações. O valor básico é uma cidadania consciente e o avaliador age como um intermediador nas trocas de informação entre os diferentes grupos. A atividade de avaliar está no levantamento das concepções e reações acerca do Programa estudado.

A crítica institucional e criação coletiva tem em sua proposta a concepção de conscientização como uma mola mestra de uma pedagogia emancipadora em que os membros de uma organização são tratados como seres auto-determinados. A crítica institucional e criação coletiva concretiza-se através de 3 momentos ou fases que articulam em um único movimento:

O primeiro momento é a expressão e descrição da realidade e inclui a verbalização e a problematização de uma dada realidade do Programa; o segundo momento é a crítica do material exposto e afetiva-se pela tomada de consciência, pelo grupo, das distâncias que por vezes existem entre as propostas e as ações de um Programa; o terceiro momento definido como criação coletiva prevê o delineamento de alterações necessárias no curso da ação de um Programa. (SAUL, 1994).

Já a pesquisa participante definiu-se como pesquisa da ação voltada às necessidades do indivíduo que responde, especialmente, às necessidades da população, levando em conta suas aspirações e potencialidades de conhecer e agir. (SAUL, 1994).

Sendo assim, a ideologia que permeia o currículo do Programa Miniempresa é totalmente voltada para o empreendedorismo, com o objetivo de formar futuros empresários ou mesmo adultos com conhecimentos teórico e prático do mundo dos negócios que possam ser inseridos no mercado de trabalho com uma formação mais completa. O aluno ao participar do Programa passa a compreender todo o processo que envolve uma empresa e o mundo empresarial e por acontecer no 2º ano do Ensino Médio, em alguns casos o Programa Miniempresa ajuda na opção profissional dos jovens.

3.1 Organização Curricular do Programa Miniempresa da *Junior Achievement*

Jornadas	Tempo de duração	Objetivo	Conteúdo
1ª	2 horas e 30 minutos	Apresentar o ambiente empresarial. Demonstrar que uma empresa é organizada, limpa e que os funcionários são responsáveis pelo seu ambiente.	a) Visão da importância da livre iniciativa; b) Funcionamento de uma empresa; c) Conhecimento sobre a técnica de seleção de produto (<i>brainstorming</i>); d) Definição dos produtos a serem pesquisados; e) Desenvolver a pesquisa de mercado.
2ª	3 horas	Determinar o produto a ser produzido pela Miniempresa. Determinar qual é o montante de capital necessário para começar o negócio. Levantar o capital para vender ações no mercado.	a) Noção de Capital Inicial; b) Capitalização através de ações.
3ª	3 horas	Conhecer o sistema de capitalização de uma empresa.	a) Determinar custos de Miniempresa; b) Responsabilidades das áreas da Miniempresa; c) Auto-avaliação para os cargos de liderança.
4ª	3 horas	Elaborar eleições de presidente e diretores. Os voluntários passam para os jovens a “frente” da Miniempresa e passam a ter outra postura.	a) Eleger o corpo diretor da Miniempresa; b) Desenvolver o planejamento da produção.
5ª	3 horas	Iniciar a produção efetivamente para entender o processo na prática.	a) Vivenciar o processo de produção; b) Criar um senso de organização e convívio.
6ª e 7ª	3 horas (cada)	Aprender como funciona o processo de comercialização de uma empresa.	a) Vivenciar o processo de produção; b) Criar um senso de organização e convívio.
8ª	3 horas	Conhecer o funcionamento de uma auditoria em uma empresa.	a) Preparar os relatórios para a auditoria; b) Certificar que todos os diretores levarão suas planilhas para avaliação antes da auditoria.
9ª e 10ª	3 horas (cada)	Definir uma estratégia de vendas visionando a feira do <i>shopping</i> .	a) Manter ou aumentar as vendas previstas; b) Preparar a produção para suprir a demanda da Feira do <i>Shopping</i> .
11ª e 12ª	3 horas (cada)	Reavaliar as metas e verificar as pendências em cada área.	a) Verificar o preenchimento, por parte dos diretores, dos formulários de controle de cada área; b) Verificar as metas de produção e vendas; c) Observar o ponto de equilíbrio com lucro; d) Cobrar do Presidente o envio do relato semanal à <i>Junior Achievement</i> .
13ª	3 horas	Preparar a Miniempresa para um eventual aumento ou diminuição da produção, já que esta é a última jornada de produção.	a) Cobrar do Presidente o envio do relato semanal à <i>Junior Achievement</i> ; b) Verificar quantidade de produtos a serem comercializados na Feira das

Jornadas	Tempo de duração	Objetivo	Conteúdo
			Miniempresas; c) Alertar sobre os preparativos de fechamento da miniempresa.
14 ^a	3 horas	Preparar os relatórios finais para entregar estes a <i>Junior Achievement</i> .	a) Fechamento do segundo período da Miniempresa; b) Elaboração do relatório final; c) Preparar pagamentos para a última jornada; d) Cobrar do presidente o envio do relato semanal a <i>Junior Achievement</i> ; e) Avisar a <i>Junior Achievement</i> sobre a data e local da Assembléia Geral.
15 ^a	1 hora e 30 minutos (aproximadamente)	Apresentar a Miniempresa aos acionistas e recomprar as ações.	a) Encerramento do Projeto; b) Resgate das ações.

Quadro 1 – Desenho curricular do Programa Miniempresa

Fonte: Elaborado pela autora

Diante do que foi apresentado, salienta-se que é relevante a inovação educacional, especialmente, no que se refere ao desenvolvimento de projetos curriculares inovadores para o Ensino Médio. Esse é o currículo do Programa Miniempresa, que surge com uma proposta curricular coerente com os interesses e as necessidades de seus alunos.

4 METODOLOGIA

A avaliação é uma etapa no desenvolvimento sistemático de programas. De acordo com Saul (1994), a aplicação de um programa é precedida por um planejamento que inclui: a identificação de problemas; a especificação de objetivos; a análise das causas dos problemas e das dificuldades nos programas existentes e um exame das possíveis alternativas de ação.

Procurando realizar um estudo que ajudasse todos os envolvidos no Programa Miniempresa, direta ou indiretamente, o objetivo desse estudo é conhecer a sua repercussão nas escolas, em busca de uma reflexão, visando uma melhoria na sua adequação, propósitos, estrutura e funcionamento.

Segundo Selltiz *et al* (1987 *apud* DEPRESBITERIS, 2000, p. 19),

a avaliação de Programas é um tipo especial de pesquisa aplicada, elaborada para avaliar, geralmente, agentes sociais de melhoramentos tais como: métodos de ensino inovadores, programas de treinamento de pessoal e afins, educação remediatória. Os resultados desse tipo de pesquisa se destinam a decidir se os programas devem parar ou continuar, se as verbas devem ser aumentadas ou diminuídas, se é preciso contratar ou demitir pessoas, observando os propósitos do programa.

Foi acompanhado *in loco*, durante as quinze semanas, duração do Programa Miniempresa, os colégios selecionados, que envolveram 90 colaboradores, assim distribuídos: 25 alunos, quatro voluntários e um responsável por escola (nesse caso o diretor do colégio ou um professor ou coordenador pedagógico).

Desde o primeiro momento em que surgiu a oportunidade de se avaliar o Programa Miniempresa da *Junior Achievement*, o Diretor Executivo dessa Associação e a Diretora de Operações apoiaram a idéia e colaboraram para o desenvolvimento desta pesquisa. Da mesma forma, ocorreu com os diretores das escolas, alunos, voluntários e envolvidos na pesquisa.

Vale salientar o apoio dos diretores das escolas selecionadas quando foi colocada a intenção de avaliar o Programa Miniempresa, a ponto de termos reuniões para que o colégio estivesse a par do andamento desta pesquisa, como foi o caso do Colégio Militar Feliciano Nunes Pires.

Considerando os objetivos e princípios desta pesquisa, desenvolveu-se uma abordagem qualitativa, através de análise documental que foram cedidos pela *Junior Achievement*; uma pesquisa bibliográfica, com o intuito de recolher informações e conhecimentos prévios;

questionários, o que possibilita medir com exatidão o que se deseja e entrevista, já que se faz necessário recolher dados que não podem ser encontrados em registros.

O método de pesquisa é primordial para orientar o pesquisador para que este possa atingir os resultados esperados. Desta forma, esta pesquisa que emergiu com a problemática para a busca de melhoramentos no Programa Miniempresa da Associação *Junior Achievement* traz como objetivo esclarecer a repercussão do mesmo nas escolas, em busca de uma reflexão, visando uma melhoria na sua adequação, propósitos, estrutura e funcionamento.

Para realizar esse estudo, a abordagem qualitativa se apresentou como a mais indicada para o alcance dos objetivos propostos. De acordo com Franco (1994, p. 83),

a abordagem qualitativa é aquela que procura identificar as múltiplas facetas de um objeto de pesquisa (seja avaliação de um curso, a organização de uma escola, a repetência, etc) contrapondo os dados obtidos aos parâmetros mais amplos da sociedade abrangente e analisando-os a luz dos fatores sociais, econômicos, psicológicos, pedagógicos, dentre outro.

O propósito fundamental da pesquisa qualitativa, segundo Bogdan e Biklen (1994), é a compreensão, explanação e especificação do fenômeno que permite definir algumas características, como:

- o ambiente natural e a fonte direta dos dados da pesquisa qualitativa e o pesquisador e o seu principal instrumento;
- os dados coletados se configuram por serem predominantemente descritivos;
- a preocupação está centrada mais no processo do que no produto;
- o foco de atenção especial do pesquisador e o “significado” que as pessoas dão às coisas e a sua vida e;
- a análise de dados se caracteriza mais pelo processo indutivo.

Já Chizzotti (1998) identifica quatro pontos de uma pesquisa qualitativa:

- imersão do pesquisador no contexto investigado, refletindo e analisando as relações percebidas;
- o pesquisador é um sujeito que interage com os demais sujeitos, mantendo uma atitude aberta a todas as situações que observa;

- o pesquisador deve ser considerado como autor de um conhecimento, mesmo que no início do processo não seja crítico;
- os dados devem ser compreendidos no movimento das suas relações.

Para realizar a investigação neste tipo de pesquisa qualitativa foi realizado acompanhamento em todas as jornadas de trabalho das Miniempresas selecionadas, desde o ciclo de palestra, a seleção dos alunos e treinamento dos voluntários, os resultados e a percepção dos envolvidos.

De acordo com Ludke e André (1986, p. 13),

não deve haver uma preocupação em buscar evidências que comprovem hipóteses definidas previamente, pois as abstrações se formam basicamente a medida que os dados recolhidos vão se agrupando. Este processo é como um funil: as coisas estão mais amplas de início, tornando-se depois, mais fechadas e específicas no extremo.

Com estes fundamentos elegemos os procedimentos a seguir para a coleta dos dados.

4.1 Procedimentos de coleta adotados

- Pesquisa Bibliográfica, “que procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos com o intuito de recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para o qual se procura resposta ou acerca de uma hipótese que se quer experimentar” (CERVO; BERVIAN, 1996, p. 48). Sob esta ótica foi realizada a análise de um conjunto de documentos cedidos pela *Junior Achievement* Santa Catarina e pela *Junior Achievement* Brasil, além de levantamento bibliográfico selecionado para a realização da pesquisa.

- Questionário de coleta de dados – conjunto de questões, relacionadas com a problemática. Possui a vantagem de os questionados sentirem-se mais confiantes, dado o anonimato, o que possibilita coletar informações e respostas mais reais.

- Entrevista – a entrevista foi realizada com nove ex-alunos do Programa Miniempresa nos anos de 1997 a 2006 que atuaram como *achivers*. Segundo Cervo e Bervian (1996) a entrevista é uma conversa orientada para um objetivo definido: recolher, através do interrogatório do informante, dados para a pesquisa. Recorre-se a entrevista sempre que há

necessidade de se obter dados que não podem ser encontrados em registros e fontes documentais e que podem ser fornecidos por certas pessoas. A entrevista possibilita registrar, além disso, observações sobre a aparência, sobre o comportamento e sobre as atitudes do entrevistado. Com a entrevista também será mais fácil obter informações espontâneas e confidenciais de uma pessoa isolada do que de uma pessoa acompanhada ou em grupo; escolher o entrevistado de acordo com a sua familiaridade ou autoridade em relação ao assunto escolhido; fazer uma lista das questões, destacando as mais importantes e por último, assegurar um número suficiente de entrevistados, o que dependerá da viabilidade da informação a ser obtida.

- Observação Participante – é importante salientar que para acompanhar o Programa Miniempresa por meio da observação participante foi preciso obter autorização do Diretor Executivo da *Junior Achievement* de Santa Catarina. Foi um processo tranquilo porque o Diretor apresentou interesse na realização da pesquisa e também foi um incentivador importante para a realização desta.

4.2 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa para a aplicação dos questionários foram os alunos das 3 Miniempresas que aconteceram nos Colégios: Coração de Jesus (CCJ), Instituto Estadual de Educação (IEE) e Feliciano Nunes Pires (Colégio da Polícia Militar) totalizando 75 estudantes, já que cada Miniempresa é composta por 25 participantes; três diretores, um de cada escola; doze voluntários (quatro por Miniempresa).

Em relação a entrevista, os sujeitos foram nove ex-alunos do Programa Miniempresa nos anos de 1997 a 2006 que atuaram como *achievers*. Já os critérios utilizados para incluir alguns egressos e excluir outros foram: primeiro selecionar um aluno por Miniempresa de 1997 até o ano de 2005, e o segundo critério foi o de selecionar os alunos que participaram do Programa mais ativamente, neste caso contando com a colaboração da *Junior Achievement*. Porém isso não quer dizer que outros participantes, não selecionados, não tiveram uma atuação significativa dentro de suas Miniempresas. Essas entrevistas aconteceram no ano de 2006 no período do mês de junho.

A observação participante foi realizada pela pesquisadora durante todos os encontros do Programa Miniempresa nas escolas selecionadas, ou seja, durante 15 semanas.

4.3 Abordagem para os procedimentos adotados

Os questionários foram aplicados uma semana após o término do Programa, momento em que a pesquisadora obteve um momento cedido nas aulas para explicar o questionário e distribuí-los aos alunos. Porém dos 75 alunos, apenas 54 devolveram os questionários à pesquisadora na data combinada, que foram de cinco dias após receberem este. Já os diretores e voluntários, todos participaram da pesquisa e receberam os questionários no último dia do Programa nas escolas, devolvendo este nas duas semanas subsequentes.

Para realização da entrevista, a pesquisadora com a ajuda da *Junior Achievement*, agendou o encontro por telefone com os nove *ex-achievers*. Dos nove alunos selecionados para realizar a entrevista, cinco deles foram ao encontro da pesquisadora no escritório da *Junior Achievement* em Florianópolis depois do horário comercial. Três não puderam comparecer no dia e horário agendados e a entrevista foi concedida por telefone e um deles recebeu a pesquisadora em seu trabalho para que a entrevista pudesse ser realizada.

Já para a abordagem da Observação Participante, se fez necessário alguns pontos:

- a) Entrar em contato com a direção das escolas selecionadas apresentando os objetivos da pesquisa, ressaltando a importância de acompanhar o Programa. Todos os diretores, assim como os coordenadores apoiaram e o Colégio da Polícia Militar Feliciano Nunes Pires demonstrou grande interesse na pesquisa, agendando reuniões com a pesquisadora para saber do seu andamento. O contato com a direção das escolas aconteceu de forma espontânea, uma vez que, em anos anteriores já tinha se estabelecido uma relação entre a pesquisadora e as escolas.
- b) Outro fator importante foi a pesquisadora fazer sua apresentação pessoal e dos objetivos da pesquisa para os voluntários envolvidos com as Miniempresas selecionadas. Esse encontro realizou-se uma semana antes de iniciar as Miniempresas e realizou-se nas dependências da *Junior Achievement*. A receptividade foi um ponto bastante positivo por parte dos voluntários que se colocaram a disposição para ajudar no que fosse preciso. Mas

é importante realçar também que alguns voluntários se mostraram preocupados com suas atuações.

- c) Ao iniciar as Miniempresas, no primeiro encontro se fez necessário uma nova apresentação aos alunos e mais uma vez apresentar os objetivos da pesquisa. Em um primeiro momento surgiu a dúvida entre os jovens de que haveria uma avaliação de suas habilidades e até mesmo de suas capacitações, mas logo foi esclarecido o real objetivo da pesquisa, ressaltando que não era uma avaliação dos alunos e sim do Programa Miniempresa. Nos encontros seguintes, os alunos se permitiram ficar mais a vontade e motivados com a presença da pesquisadora, o que foi positivo para o andamento da pesquisa.

4.4 Análise dos dados

A aplicação do questionário realizada com alunos, voluntários e diretores e da entrevista que foi realizada com *ex-achievers*, possibilitou a emissão de pareceres pessoais acerca de todo o processo do Programa Miniempresa, uma vez que a crítica da realidade caracteriza-se pelo recuo crítico do grupo integrante do Programa por meio da reflexão sobre a prática. “Esse recuo crítico efetiva-se basicamente pela tomada de consciência, pelo grupo, das distâncias que por vezes existem entre as propostas e as ações de uma organização; inclui a análise das disfunções e barreiras reais ou potenciais que obstaculizam a consecução do desejável” (SAUL, 1994, p. 57).

Em todos os encontros a pesquisadora atuou junto com os voluntários nas três Miniempresas. Deste modo, foi possível participar das atividades propostas e, nos momentos oportunos, registrar aspectos observados nos encontros. Quanto ao fato de haver a possibilidade do observador interferir na situação observada, a pesquisadora procurou minimizar tal probabilidade deixando os voluntários atuarem de forma mais presente.

As três Miniempresas selecionadas foram acompanhadas pela pesquisadora desde seu início até sua conclusão. Assim, a observação participante das Miniempresas, associada também a outras técnicas de pesquisa como análise documental, questionários e entrevistas

possibilitou análises estatísticas e a identificação de pontos a serem melhorados no Programa Miniempresa.

5 APRECIÇÃO DO PROGRAMA: DESCRIÇÃO DA REALIDADE, CRÍTICA DA REALIDADE E CRIAÇÃO COLETIVA.

A preparação da investigação é o momento prévio da pesquisa, “[...] o qual se busca delinear as primeiras ações que dirigiram a avaliação e elaborar instrumentos para levar a termo essas decisões” (SAUL, 1994, p. 65).

No momento em que foi apresentado à Direção da *Junior Achievement* Santa Catarina uma proposta de avaliar o Programa Miniempresa, salientando que o mesmo nunca havia sido avaliado no Estado de Santa Catarina e pouco avaliado no país, foi marcada uma reunião com o Diretor Executivo da ONG *Junior Achievement* em Santa Catarina e a Diretora de Operações para obtenção de uma aprovação para ter acesso a documentos e acompanhar o Programa nas escolas.

Com o apoio para dar continuidade à avaliação, o passo seguinte foi selecionar as escolas em que seria acompanhado o Programa e apresentar a proposta aos coordenadores, diretores e professores responsáveis pelo Programa dentro dessas escolas.

Aos voluntários destinados a essas escolas selecionadas, também foi apresentada a proposta de avaliação, ressaltando para estes que o foco da pesquisa era o melhoramento do Programa e não o desempenho dos voluntários em sala de aula (o que foi questionado diversas vezes no andamento deste estudo).

5.1 Descrição da realidade

De acordo com Saul (1994), a descrição da realidade irá destacar as características do Programa.

O Programa Miniempresa ocorre todos os anos, com início no mês de abril e término no mês de setembro. Durante esse período os alunos são monitorados por quatro voluntários, que em sua maioria, são pessoas que trabalham nas Empresas mantenedoras da *Junior Achievement* Santa Catarina e que recebem o apoio e acompanhamento do Coordenador do Programa e da equipe da JA.

O Miniempresa acontece dentro das escolas que acolhem o programa, com encontros semanais sempre após o horário comercial, geralmente das 18 às 21 horas (dependendo do acordo entre voluntários e alunos) sempre focando promover a troca de experiências e o desenvolvimento de lideranças.

Através do método “aprender-fazendo”, 25 jovens, selecionados pela equipe da *Junior Achievement*, (onde verifica-se, conforme ficha de inscrição do aluno se este possui perfil para participar do projeto), durante 15 encontros semanais escolhem um produto a ser produzido e comercializado, levantam o capital necessário para iniciar o empreendimento, organizam a administração, elegendo um presidente e seus diretores, compram matérias-primas, pagam salários e comissões de vendas dos produtos, recolhem encargos e impostos.

No final das 15 jornadas de trabalho a empresa é encerrada e seu resultado financeiro é dividido entre os acionistas. Os encargos e impostos são doados a uma instituição beneficente, a ser escolhida pela Miniempresa.

Vale ressaltar que o início do empreendimento é realizado através de ações, que cada aluno recebe e este tem que vendê-la a um valor estipulado pelo grupo, por meio do cálculo de produção. Cada aluno fica responsável por 10 ações e estas não podem ser vendidas aos pais. Este controle de compra é realizado automaticamente, já que o acionista precisa colocar os seus dados nas ações compradas.

Nesse primeiro momento de compra de ações, duas pessoas do grupo são escolhidas para serem as responsáveis pela entrega das ações e depois o dinheiro que irá dar início a empresa.

Dividida em jornadas de trabalho, os alunos recebem no primeiro encontro o Manual do Aluno, o qual consta o passo-a-passo do Programa, que ajudará a se orientar (*JUNIOR ACHIEVEMENT SANTA CATARINA, 2005*). Além disso, há também a presença constante, em todos os encontros, dos quatro voluntários, que são treinados pela equipe da *Junior Achievement* que também recebem um material de apoio, somado às suas experiências reais no dia-a-dia de uma grande Empresa.

O primeiro encontro de uma Miniempresa acontece com a apresentação dos voluntários aos alunos e a direção da Escola e vice-versa. Geralmente, a equipe de voluntários que se responsabiliza por uma Miniempresa faz parte da mesma Empresa de trabalho, o que facilita muitas vezes o entrosamento e isso apresenta reflexos no grupo de alunos. Após essa apresentação inicial, os manuais são entregues aos alunos, explicando como sua participação é

vital para a Miniempresa, já que contém todas as informações importantes para o bom desenvolvimento da mesma. Em seguida, é definido com os jovens o horário e que sala de aula serão feitas as reuniões. Os objetivos desse primeiro contato são: a visão da importância da livre iniciativa; o funcionamento de uma empresa; o conhecimento sobre a técnica de seleção de produto – *brainstorming*; a definição dos produtos a serem pesquisados e a importância do desenvolvimento da pesquisa de mercado.

Na segunda jornada de trabalho, os participantes irão determinar o produto a ser produzido pela Miniempresa. Por isso, a apresentação das pesquisas de mercado, que ficou como tarefa do primeiro encontro, realizadas pelos alunos é muito importante nesse momento. Assim, os resultados das pesquisas são apresentados a todos e inicia-se um processo de análise do grupo, buscando concordância na decisão do produto mais viável. A partir daí o próximo passo é a decisão pelo nome da Empresa, momento onde todos participam até chegarem a uma conclusão. Decidido o produto e o nome da Empresa é realizado o cálculo para determinação do capital inicial, que deve cobrir os custos iniciais até a 8ª Jornada. A sugestão dada pela JA é que o capital inicial não ultrapasse R\$500,00. O cálculo deve incluir despesas e valores, baseado na pesquisa feita pelos alunos.

DESPESAS	VALOR (R\$)
Aluguel	A sala de aula utilizada nos encontros deve ser paga (valor simbólico) e o valor é negociado entre os alunos e a escola.
Salários 1 – Presidente 4 – Diretores 20 – Colaboradores	Como toda Empresa, haverá cargos. Os salários serão definidos pelo grupo.
Encargos Sociais	
Material de Escritório	
Material Direto	Suficiente para iniciar a produção
Reserva	Valor para eventuais gastos

Quadro 2 – Exemplo de como calcular as despesas do Programa Miniempresa

Fonte: *Junior Achievement Brasil* (2006)

A partir daí irão determinar qual é o montante de capital necessário para começar o negócio. Para levantar o capital irão vender ações no mercado. As ações são numeradas e controladas ao serem entregues aos jovens. Estas serão distribuídas entre todos os participantes da Miniempresa. Cada participante deverá comprar uma ação para tornar-se sócio da sua empresa e cada um fica responsável por 10 ações e estas não são permitidas serem vendidas aos pais. Este controle de compra é realizado automaticamente, já que o

acionista precisa colocar os seus dados nas ações compradas. Nesse primeiro momento de compra de ações, uma comissão responsável deve ser escolhida para serem as responsáveis pela entrega das ações e depois o dinheiro que irá dar início a empresa. Além disso, um protótipo do produto deve ser feito para a próxima jornada.

A terceira Jornada se inicia com a capitalização da Miniempresa. As ações vendidas são registradas e o dinheiro é recebido pela comissão responsável pelas ações.

O passo seguinte é a apresentação do protótipo do produto para o grupo e aí sim fazer a determinação de custos para dar um valor de venda. Na determinação dos custos deve ser incluída:

- Cálculo do Custo Fixo – salários, encargos sociais (sobre salários e comissões), imobilizado (adquirir ou alugar equipamento para a produção durante todo o programa), material de escritório (representa as despesas com envelopes, etiquetas, etc.), aluguel (determinado para as 15 jornadas). Os salários serão pagos a partir da 1ª Jornada de Produção, que normalmente se dá a partir da 5ª.
- Cálculo do Custo de Material Direto (CMD) – representa o custo das matérias-primas envolvidas na produção de 1 unidade, inclusive o custo da embalagem.
- Determinação Custo Variável (CV) – os custos variáveis são custos que variam de acordo com a quantidade produzida e comercializada. Para a definição dos Custos Variáveis, é necessário, primeiro, saber quanto o mercado pagaria pelo produto (Preço de Venda). A partir daí, determinar 3 preços compatíveis com o mercado. A comissão sobre a venda deverá ser definida entre 1% e 10%, podendo ser variável de acordo com as metas de vendas. Os impostos e encargos sobre a comissão são fixos e não podem ser alterados.
- Determinação na Margem de Contribuição – a margem de contribuição é entendida como sendo o montante do preço, descontando o CMD e o CV para cobrir os custos fixos.
- Determinação do Ponto de Equilíbrio – este é determinado através da expressão: Custo Fixo + Margem de Contribuição. O ponto de equilíbrio é utilizado para determinar o volume de produção necessário para que a empresa não tenha prejuízo nem lucro. A ação, neste caso, será devolvida com o mesmo valor.
- Determinação do Ponto de Equilíbrio com Lucro – neste momento efetua-se o cálculo do lucro que a empresa deseja alcançar. Este cálculo é determinado através da expressão: $x\%$

do capital inicial + Margem de Contribuição. Determina-se normalmente, lucro de 15%, 75% e 100%. Com essa informação parte-se para a determinação do Ponto de Equilíbrio com lucro ($x\%$ capital Inicial + Margem de Contribuição). Soma-se este resultado com o Ponto de Equilíbrio. Neste momento é que se determina qual o Preço de Venda que a empresa irá praticar. O preço é determinado, normalmente, pelo mercado.

Essa é uma das jornadas mais difíceis do Programa, por isso é essencial a presença e habilidade dos voluntários para fazer cálculos. Além disso, os alunos devem ficar atentos, acompanhando em seus manuais e calculando junto com os voluntários.

Somente ao término dessa etapa é feita a preparação para a Eleição da Diretoria. Os alunos que pretendem se candidatar devem se apresentar aos demais e os voluntários devem deixar claras as responsabilidades de cada área: Presidente, Diretoria de Produção, Diretoria de Marketing e Vendas, Diretoria de Recursos Humanos e Diretoria de Finanças.

Finalmente na 4ª Jornada, é realizada a eleição da Diretoria, que é feita através de voto secreto. Neste momento, os orientadores tomam uma outra postura, que será a de “batizadores”, não deixando que os alunos percam os seus objetivos.

Nesta etapa os participantes organizam-se para iniciar a produção na próxima jornada e é importante explicar como a Miniempresa irá funcionar e como todas as áreas estarão interligadas. Por isso, deve-se enfatizar que sejam feitos relatórios e controles, essenciais para o melhor andamento da Miniempresa.

Dentro de cada Diretoria existem responsabilidades e os diretores eleitos, poderão criar gerências para ajudá-los e uma equipe de trabalho, escolhida por eles próprios. Assim as responsabilidades são:

- Presidente
 - Enviar semanalmente um pequeno relatório dos acontecimentos de cada Jornada da Miniempresa à *Junior Achievement*, para que a Equipe da JA possa acompanhar cada processo;
 - Verificar se os diretores estão elaborando seus relatórios corretamente;
 - Ser o elo de ligação entre os alunos e voluntários, alunos e escola e alunos e *Junior Achievement*.

- Diretoria de Produção
 - Definir os equipamentos necessários (comprar ou alugar);
 - Definir a matéria-prima (quantidades iniciais a serem compradas);
 - Definir funções da mão-de-obra;
 - Organizar a produção;
 - Identificar um local para estoque;
 - Determinar as metas de produção;
 - Registrar da produção;
 - Elaborar relatórios das jornadas 4, 5 e 6.

- Diretoria de Marketing e Vendas
 - Determinar os objetivos da área de marketing;
 - Elaborar formulários de registros, impostos;
 - Determinar metas para venda individual;
 - Registrar e distribuir a produção para vendas (quotas pessoais);
 - Elaborar relatórios das jornadas 7, 8, 9 e 10.

- Diretoria de Recursos Humanos
 - Registrar a presença dos alunos nas Jornadas de trabalho;
 - Preparar os Estágios de trabalho;
 - Elaborar relatórios das Jornadas 1, 2 e 3.

- Diretoria de Finanças
 - Determinar os objetivos da área de finanças;
 - Estabelecer metas para a empresa de acordo com as projeções da produção e vendas;
 - Controlar o fluxo de caixa;
 - Elaborar recibos e vales;
 - Repassar recursos para compra de matéria-prima;
 - Fazer abertura de relatório de cada jornada da Miniempresa;
 - Elaborar relatórios das Jornadas 11 e 12.

Além disso, assumindo a direção da empresa, a diretoria eleita realizará reuniões, inicialmente com a orientação dos voluntários orientadores. Essa reunião deverá ser efetuada

após todos os diretores já terem determinado suas atividades iniciais pontuadas acima. Essas reuniões deverão ter agenda e assuntos prioritários. É tarefa da diretoria o preenchimento de relatórios que registrarão a “vida” da empresa.

Na 5ª Jornada é que efetivamente inicia-se a produção. Os jovens começam a produzir, porém como não estão acostumados com este processo, a produção provavelmente não alcançará as metas desejadas. É conveniente que ao final da jornada seja feita uma análise para melhorias.

A partir deste momento os orientadores deixam que os jovens “caminhem” por conta própria, sem deixar de orientá-los, no surgimento de dúvidas. Nesta jornada conversar com o diretor financeiro a cerca dos seus controles é de grande importância, pois ele é a peça fundamental no processo da Miniempresa. Recalcular, se necessário, os custos e ponto de equilíbrio, redefinindo o preço do produto, muitas vezes é essencial. Os objetivos dessa jornada são vivenciar o processo de produção e criar um senso de organização e convívio.

A 6ª e 7ª jornada são de produção e de comercialização. Espera-se que os alunos estejam mais preparados e familiarizados com a produção. Neste momento a empresa já está nas mãos dos alunos. Os orientadores, nessas jornadas, deve certificar-se do preenchimento correto dos relatórios das áreas corretamente preenchidos. Deve-se também verificar com o Diretor de Produção os seguintes procedimentos: quadro de controle de metas, quadro de controle de matéria-prima, etc. Com o Diretor de Recursos Humanos, é necessário verificar a importância de haver um rodízio na Miniempresa, para que todos possam participar dos processos e assim aprender cada etapa. É conveniente que ao final seja feita uma análise do processo produtivo a fim de melhorá-lo.

Na 8ª jornada se encerra o primeiro período fiscal da Miniempresa e a diretoria prepara-se para a reunião de auditoria que acontece na próxima jornada. Os objetivos dessa jornada são preparar os relatórios para a auditoria e certificar que todos os diretores levarão suas planilhas para avaliação antes da auditoria.

Durante esta reunião os demais colaboradores continuam com o processo produtivo, participando somente os diretores que deverão organizar seus relatórios para que possam fornecer informação ao auditor da *Junior Achievement*, que irá levantar alguns questionamentos sobre a Miniempresa. Os relatórios deverão estar atualizados e preenchidos. O auditor verifica a possibilidade de fornecer alguma dica para que a Miniempresa possa alcançar seus objetivos mais facilmente.

É de responsabilidade da Diretoria:

- 1) Diretor de Recursos Humanos
 - Realizar o fechamento da Folha de Pagamento;
 - Enviar a Folha de Pagamento ao Diretor Financeiro.

- 2) Diretor de Marketing e Vendas
 - Preparar relatório de Comissões sobre vendas;
 - Enviar relatório de Comissões sobre vendas ao Diretor de Recursos Humanos;
 - Preparar relatório de Ranking de Vendedores.

- 3) Diretor de Produção
 - Elaborar relatório de Produção;
 - Elaborar relatório de Acompanhamento de Metas;
 - Elaborar relatório de Matéria-Prima.

- 4) Diretor Financeiro
 - Apresentar demonstrativo dos Resultados do Exercício – DRE;
 - Apresentar a balança Patrimonial;
 - Elaborar relatório de Pagamento da Folha de Pagamento;
 - Elaborar relatório de Provisão de Encargos e Impostos.

- 5) Presidente
 - Realizar o relatório do andamento da Miniempresa desde o seu surgimento.

Esta é a última jornada do primeiro exercício. Os salários e comissões deverão ser pagos no final desta jornada. Caso a empresa perceba que irá ficar muito descapitalizada, é possível efetuar os pagamentos ao final da 15ª Jornada. Porém deverá ser aprovada tal decisão por todos os participantes. Isso não justifica o não fechamento da Folha de Pagamento. Devem ser provisionados os impostos e encargos sociais.

Na 9ª e 10ª Jornada, os jovens produzem, vendem e definem estratégias de venda. Pressupõe-se que o processo produtivo anda bem. Ressalta-se a importância de minimizar os

custos, e monitorar as metas da empresa. Como objetivos nessas etapas, está manter ou aumentar as vendas previstas e preparar a produção para suprir a demanda da Feira do *Shopping*.

Vale ressaltar que a feira no *shopping*, acontece sempre no mês de junho, e em Florianópolis o parceiro da *Junior Achievement* é o *Shopping Itaguaçu*. Os alunos de todas as escolas se encontram para vender seus produtos e também participar de um Ciclo de Palestras, a qual Empresários contam sobre sua história de vida e sobre sua Empresa. Os alunos aprendem ainda mais sobre o funcionamento de uma Empresa de verdade e tem a oportunidade de fazer questionamentos, despertando ainda mais o empreendedorismo.

Nestas jornadas a Miniempresa deverá efetuar o pagamento dos salários, que é uma responsabilidade do Diretor de Finanças, o qual deverá preparar uma relação contendo o nome, valor líquido do salário, data e um espaço para assinatura do colaboradores que o está recebendo.

Na 10ª Jornada é sempre importante verificar como está a motivação e o entusiasmo do grupo. É imprescindível que eles trabalhem sempre em equipe.

Na 11ª e 12ª Jornada, os jovens estão próximos do término do Programa. É o momento de reavaliar as metas e verificar as pendências em cada área. Como objetivos estão: verificar o preenchimento, por parte dos diretores, dos formulários de controle de cada área; verificar as metas de produção e vendas; observar o ponto de equilíbrio com lucro; cobrar do Presidente o envio do relatório semanal a *Junior Achievement*.

É nesta etapa que as Miniempresas estão se preparando para a Feira e o Ciclo de Palestras. As informações sobre os procedimentos da Feira já foram repassados aos presidentes na Reunião dos Presidentes, que ocorre anterior a Auditoria (normalmente na 7ª jornada de trabalho) e lembrados na Auditoria. É importante neste momento que a Miniempresa já esteja planejada para a confecção do seu *stand* na feira. Quanto mais criativo for, melhor para a própria Miniempresa, pois irá chamar mais a atenção. Já em relação aos produtos, a JA sugere que sejam produzidas para a venda entre 30 e 80 unidades, dependendo do produto desenvolvido.

Esta jornada é a última de produção. Na 13ª Jornada de trabalho a Miniempresa deve estar preparada para um eventual aumento ou diminuição da produção, sempre tomando cuidado em relação às vendas. Os diretores já devem estar preparados para na próxima jornada iniciar o fechamento de suas áreas. Os objetivos nesse momento são: cobrar do Presidente o envio do relato semanal a *Junior Achievement*; verificar quantidade de produtos a

serem comercializados na Feira das Miniempresas; alertar sobre os preparativos de fechamento da Miniempresa.

Ainda na 13ª Jornada, ocorre uma reunião geral, na qual são pontuadas:

- Prestação de contas sobre as vendas realizadas com o Diretor de Venda/Marketing;
- Apresentação dos números de produtos encomendados;
- Metas de Produção para a jornada (lembrando que esta é a última jornada de produção);
- Preparação das informações e documentos para a elaboração do Relatório Final e para a Assembléia com os acionistas;
- Distribuição dos produtos em estoque para os colaboradores venderem durante o recesso de julho (período de férias escolares);
- A diretoria da Miniempresa deverá preencher e encaminhar para a *Junior Achievement* o Relatório de Produção.

A 14ª Jornada é uma das mais importantes jornadas do Programa, por se tratar do fechamento da Miniempresa pelos jovens, não havendo mais a produção.

Então o Diretor de Marketing e Vendas deve verificar as pendências sobre as vendas. Assim, cada Diretor fica responsável por:

- Tarefas da Presidência

- Elaborar relatório da Presidência;
- Acompanhar elaboração dos relatórios da Diretoria;
- Descrever os acontecimentos durante o funcionamento da Miniempresa.

- Tarefas do Diretor de Recursos Humanos

- Criar objetivos da área de Recursos Humanos;
- Registrar funcionários: nome, endereço, função, presença, faltas, horas extras, encargos sociais e comissões;
- Fazer desligamento de funcionários;
- Verificar o nível de motivação dos funcionários;

- Elaborar previsão final, referente aos períodos 1 e 2 de: salários, horas-extras, encargos sociais e comissões a fim de serem entregues à área Financeira para pagamento na próxima jornada;
 - Elaborar formulários e demais registros devidamente preenchidos e atualizados.
- Tarefas do Diretor Financeiro
 - Criar objetivos da área financeira;
 - Analisar capital inicial, número de ações vendidas e valor de cada ação;
 - Verificar rentabilidade patrimonial;
 - Verificar faturamento bruto e faturamento líquido da ME;
 - Determinar valores para pagamentos de salários, horas-extras, encargos sociais, impostos, rentabilidade patrimonial (dividendos) e doação. Elaborar formulários e demais registros (recibos, notas fiscais, etc.) devidamente preenchidos e atualizados.
- Tarefas do Diretor de Marketing/Vendas
 - Fazer fechamento do segundo período;
 - Apontar o total de unidades vendidas;
 - Verificar faturamento líquido e bruto;
 - Totalizar as unidades não vendidas;
 - Verificar comissões por vendedor;
 - Analisar a política de preços praticada;
 - Prospectar clientes e pontos de venda;
 - Observar os custos do transporte utilizado;
 - Elaborar propagandas e divulgações;
 - Elaborar formulários e demais registros devidamente preenchidos e atualizados.
- Tarefas do Diretor de Produção
 - Fazer fechamento da Produção;
 - Preparar relatório final;
 - Fazer levantamento do que foi produzido;
 - Fazer levantamento do que foi rejeitado;
 - Fazer divisão ou venda da sobra de matéria-prima.

A décima quinta jornada de trabalho do Programa Miniempresa é reservada para o desenvolvimento da Assembléia Geral dos Acionistas. Os diretores e presidentes apresentam a Miniempresa aos acionistas e recompram as ações. Em uma reunião, marcada pelo presidente da Miniempresa é apresentado o relatório final aos acionistas, com a Avaliação dos resultados da ME e da experiência adquirida pelo grupo e por final a recompra das ações (o valor de cada ação deverá estar dentro de um envelope lavrado e nominal ao acionista).

Nesse mesmo momento, deve ser entregue a um representante da *Junior Achievement* de Santa Catarina, em um envelope lacrado, o valor arrecadado através de impostos e encargos sociais destinados como doação a uma instituição.

5.2 Crítica da realidade

Saul (1994) contribui caracterizando a crítica da realidade como a tomada de consciência e explicitação das defasagens, desajustes e contradições existentes no Programa.

O Programa Miniempresa da Associação *Junior Achievement* Santa Catarina tem o acompanhamento da pesquisadora desde o ano 2000, quando participou como voluntária e, posteriormente, como coordenadora de Programas. A observação participante da pesquisadora em três Miniempresas, a aplicação de questionários com alunos, voluntários e direção das escolas selecionadas, além de entrevistas realizadas com ex-alunos que já participaram do Programa em anos anteriores foram as técnicas de pesquisa que subsidiaram a realização da crítica da realidade.

Por acompanhar o Programa alguns anos e detectar alguns pontos que poderiam sofrer alterações para a sua melhoria, a pesquisadora identificou a necessidade de aprofundar a investigação deste adotando a observação participante⁸ em três Miniempresas que aconteceram no ano de 2006, período de realização da pesquisa. Os critérios adotados para a escolha do Programa Miniempresa, entre os vários outros que a *Junior Achievement* oferece, se deram pelo motivo de que o Miniempresa é o Programa de maior abrangência da *Junior*

⁸ Segundo Alves-Mazzotti e Gewandsnajder (1999, p. 166), “na observação participante, o pesquisador se torna parte da situação observada, interagindo por longos períodos com os sujeitos, buscando partilhar o seu cotidiano para sentir o que significa estar naquela situação”.

Achievement e que nunca foi avaliado em Santa Catarina. Já a escolha pelos colégios em que ocorreram o Programa Miniempresa, foram baseadas pelos seguintes critérios:

- a) Estarem localizadas em Florianópolis;
- b) Por se tratar de escolas que sempre acolheram o Programa;
- c) A particularidade de serem escolas pública (Instituto Estadual de Educação), particular (Colégio Coração de Jesus) e pública-particular (Colégio da Polícia Militar Feliciano Nunes Pires);
- d) O Instituto Estadual de Educação (IEE), ser a maior escola pública de Santa Catarina;
- e) O colégio Coração de Jesus por ter sido o primeiro no Estado a “abrir as portas” para a *Junior Achievement* Santa Catarina;
- f) O colégio da Polícia Militar Feliciano Nunes Pires por sua participação ativa em todos os Programas da *Junior Achievement*;
- g) Pelos voluntários trabalharem em empresas mantenedoras da *Junior Achievement* e ter conhecimento prático de uma empresa.

Ao ocorrer o chamado “Ciclo de Palestras” realizado pelo coordenador do Programa Miniempresa e o Diretor executivo da *Junior Achievement* junto as escolas no início de cada ano letivo, com o objetivo de captar jovens empreendedores para participarem do Programa, estes alunos preenchem uma Ficha de Inscrição. No entanto, esta ficha de inscrição é selecionada pelos coordenadores da *Junior Achievement*, que é importante ressaltar, nunca tiveram contato com aqueles alunos antes.

Assim, como muito já se viu, algumas escolas procuram a *Junior Achievement* e colocam essa situação, demonstrando certa insatisfação nas escolhas dos alunos. No entanto a Associação continua com o mesmo processo seletivo, com exceção de uma escola em Florianópolis que somente aceita a realização do Programa se a coordenação da mesma fizer a seleção e não a equipe da JA, que de fato não conhece os alunos e não sabe aquele que realmente tem o perfil para participar do Programa, considerando que em uma ficha de inscrição o aluno pode escrever o que ele quiser para induzir quem está selecionando.

Outro ponto que deve ser levantado é o treinamento transmitido aos voluntários pelo coordenador da *Junior Achievement*. Por ser a grande parte do voluntariado pessoas que trabalham nas empresas mantenedoras e que tem o seu dia bastante ocupado, geralmente esses treinamentos acontecem a noite, em horário após o expediente, ou mesmo em horário

comercial dentro das empresas. No entanto, o conteúdo que deve ser trabalhado com os voluntários é vasto e o tempo geralmente é curto, o que gera muitas dúvidas por parte destes, como ressaltou um dos voluntários: “Não temos formação acadêmica para lecionar. Sendo assim, se faz necessário mais tempo para tirar as dúvidas e pedir dicas para lidar com os alunos”. Com essa afirmação, deve-se considerar que os voluntários, em sua grande maioria, nunca tiveram vivência em sala de aula, o que deveria gerar um maior cuidado por parte da *Junior Achievement* nos treinamentos. Isso porque além de entender o funcionamento de uma empresa no seu dia-a-dia e poder transmitir conhecimentos reais, o voluntário precisa também e, principalmente, de didática, para que os alunos não tenham dificuldade de aprendizado.

Ressaltando que muitos voluntários que já passaram pelo Programa Miniempresa tiveram dificuldades em sala de aula, deixando não somente os alunos desmotivados, como também a direção do colégio insatisfeita por verificar a falta de preparo destes, ou seja, mesmo com um treinamento antecipado, com o apoio de uma apostila que contém todas as informações necessárias e freqüente presença da equipe da JA, muitos voluntários não sabem como lidar com os alunos, o que prejudica o Programa.

O que também merece ser destacado nesse momento é a falta de participação dos dirigentes das escolas públicas. Todo início de ano letivo, a *Junior Achievement* não encontra dificuldades em atuar nas escolas públicas, porém a falta de interesse por parte da direção, coordenação e professores em relação ao Programa é muito grande e não é difícil apontar escolas em que o Programa inicia e termina sem nenhuma visita por parte do colégio nos encontros da Miniempresa, o que desmotiva os alunos, voluntários e a equipe da JA.

Sempre que há uma Miniempresa acontecendo, é preciso que tenha um professor responsável e no caso de algumas escolas públicas, esses professores que “teriam” essa responsabilidade de acompanhar o desenvolvimento do Programa, entendem que os voluntários são suficientes e que suas presenças não são necessárias, o que prejudica o andamento da Miniempresa, já que a motivação, suporte e apoio da escola são pontos fundamentais para o sucesso de uma Miniempresa.

Desta forma, é possível perceber a falta da sistemática de comunicação do Programa quando se refere a escolas públicas, já que nas escolas particulares há uma preocupação constante por parte da coordenação e direção de um acompanhamento rigorosos para saber o que seus alunos estão aprendendo.

Quando um Programa Miniempresa acontece, os alunos que têm a oportunidade de estar participando encontram-se muito motivados, já que se trata da criação de uma pequena empresa de verdade, onde há responsabilidade, compromisso e preocupação de fazer dar certo. Além disso, há também uma liberdade de criação, em que os próprios jovens devem tomar todas as decisões da Miniempresa. Esse currículo diferenciado, que ultrapassa o escolar leva a parte prática do dia-a-dia para dentro da sala de aula.

Com a aplicação de questionários que envolveram os sujeitos desta pesquisa (alunos, voluntários e diretores), tornou-se possível visualizar de forma mais concreta o que os mesmos apontam como pontos fortes e fracos do Programa Miniempresa. (Apêndices A, B e C).

O gráfico 5 apresenta o número total de questionários aplicados nas três escolas selecionadas, Colégio Coração de Jesus, Instituto Estadual de Educação e Escola Feliciano Nunes Pires da Polícia Militar. O número maior de sujeitos pesquisados foram de alunos envolvidos no Programa Miniempresa, seguido de respondentes classificados como voluntários (na *Junior Achievement* os voluntários recebem o nome de *advisers*, que são aquelas pessoas selecionadas que trabalham em grandes empresas, geralmente nas empresas mantenedoras da JA e que possuem total conhecimento na área empresarial) e dos diretores das escolas. No entanto, como se pode verificar no gráfico, houve um número bastante considerável de questionários em branco, mas estes se devem àqueles alunos que não os devolveram.

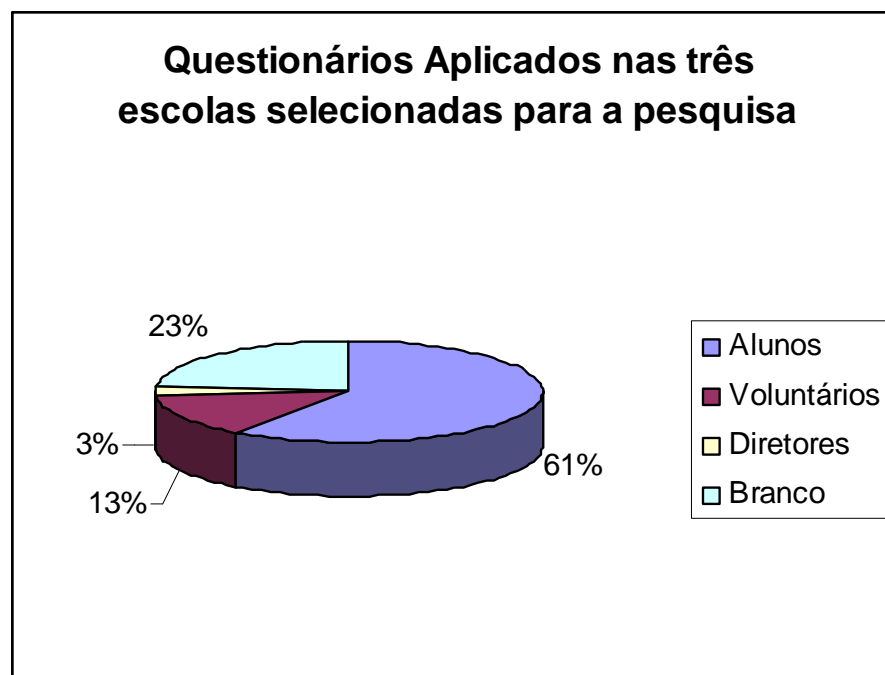


Gráfico 5 – Números de sujeitos pesquisados no Programa Miniempresa em 2006

Em relação às experiências obtidas com os voluntários, grande parte dos alunos afirmaram que os *advisers* auxiliaram a conhecer a realidade do mercado de trabalho. Os alunos destacaram que os voluntários sempre traziam casos que aconteciam no seu dia-a-dia e até mesmo problemas que deveriam ser solucionados. Além disso, temas como concorrência, qualificação, avanços tecnológicos, tendências de mercado e inovação eram sempre abordados, o que levou 22%, informarem que adquiriram conhecimentos e experiências que não aprenderiam em sala de aula. Houve também os alunos que apontaram os voluntários como um modelo a ser seguido. Isso ocorreu, principalmente, devido ao cargo ocupado pelo voluntário dentro da empresa que trabalha.

Como se pode verificar em relação aos conteúdos trabalhados no Programa Miniempresa os alunos apresentam dificuldades de conhecimento quanto à realidade fora da escola, mais precisamente no que diz respeito ao mercado de trabalho, o que é um ponto considerável, já que o Programa Miniempresa acontece no segundo ano do Ensino Médio, aproximando-se do vestibular e, conseqüentemente, de decisões de carreira.

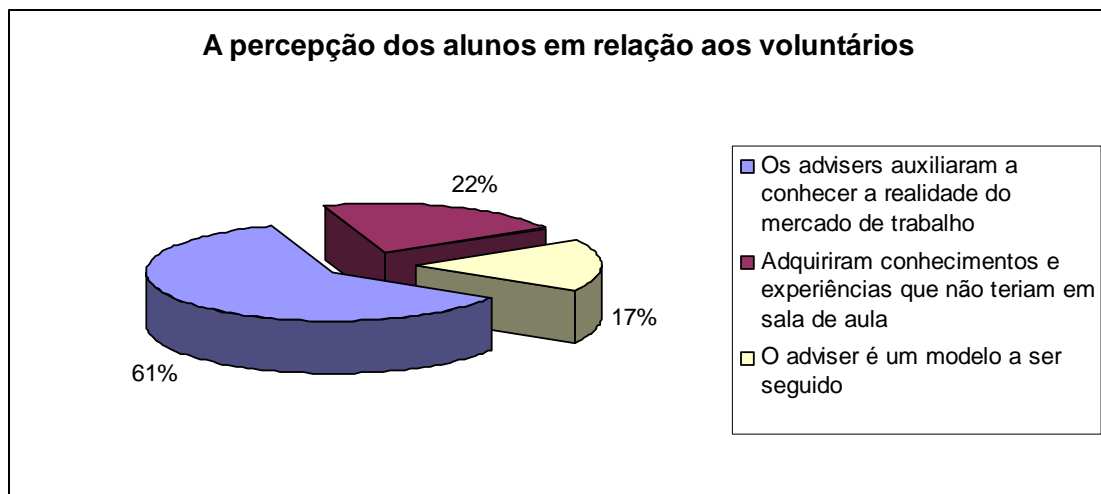


Gráfico 6 – Quanto a experiência com os voluntários

Em relação a aprendizagem para administrar um negócio, alguns alunos, os quais os pais são proprietários de pequenas e até mesmo grandes empresas, ressaltaram que não imaginavam a proporção do mundo dos negócios, referindo-se a logística empresarial que envolve diversos setores. Outros alunos apontaram que aprenderam o que é necessário para iniciar e administrar um negócio, mostrando-se interessados em tornar-se um empreendedor no futuro. Este tipo de aprendizagem remete aos princípios de currículo tecnicista pautado nos princípios de desenvolvimento e administração científica que tem como objetivo aplicar

técnicas da indústria na formação dos alunos. Além desses, tiveram alunos que se mostraram animados com a administração de um negócio, porém não pensam em ir além disso.

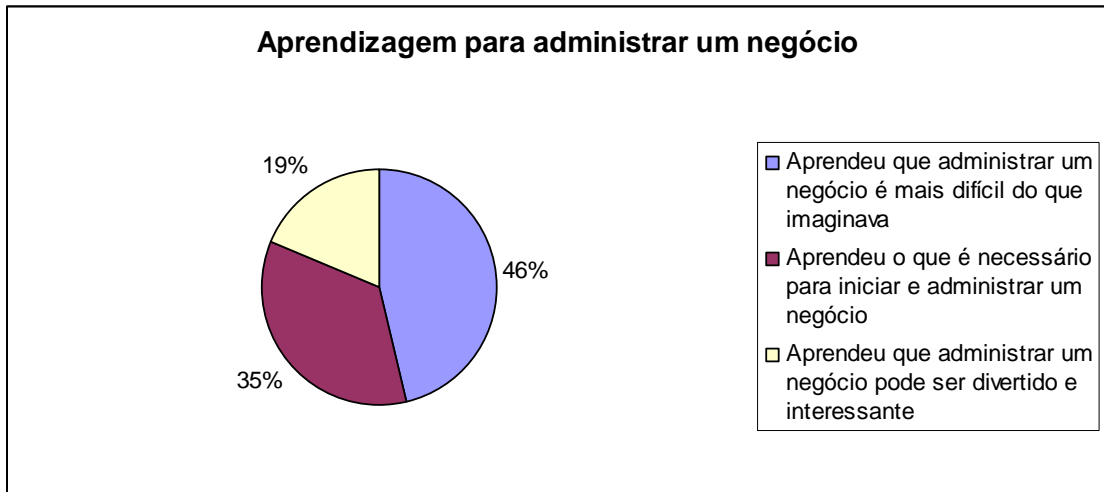


Gráfico 7 – O que o aluno aprendeu sobre administração de negócios com o Programa Miniempresa

O gráfico 8 refere-se a influência do Programa na carreira do aluno. Segundo o questionário realizado, 63% dos alunos respondentes afirmam que gostariam de ter seu próprio negócio no futuro, ou seja, gostariam de tornar-se empreendedores. Isso nos remete a um dos objetivos da *Junior Achievement* que é formar jovens empreendedores. O gráfico 8 também trouxe uma surpresa, como a porcentagem de 7% na influência do Programa para decidir a carreira a seguir. A equipe da *Junior Achievement* acreditava, até então, que a influência era maior que 50%.

O que se pode verificar é que houve uma influência significativa e positiva do Programa Miniempresa nos alunos pesquisados referente a tornar-se um empreendedor no futuro, já que um número bastante considerável aponta querer ter seu próprio negócio.

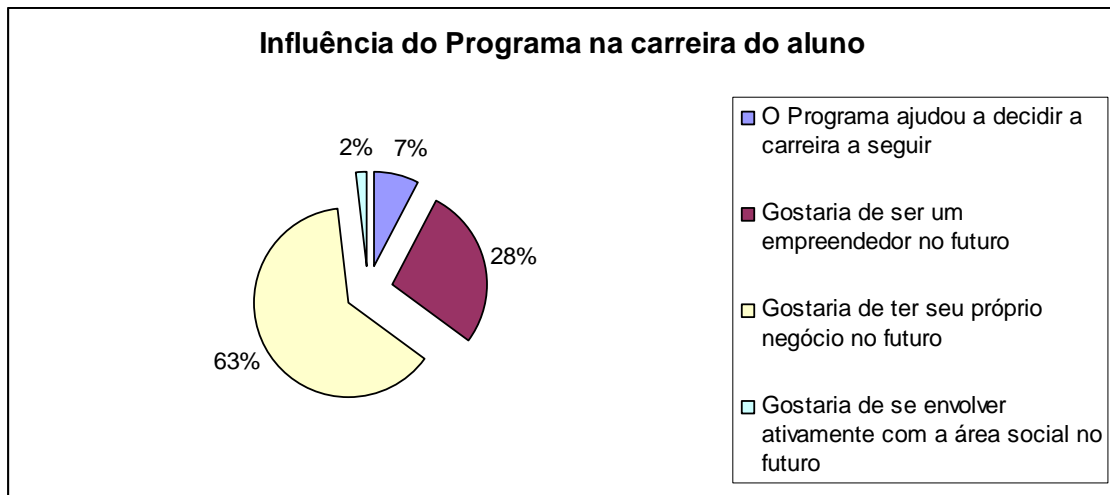


Gráfico 8 – A influência do Programa Miniempresa na decisão de sua carreira profissional

A tabela 2 refere-se ao nível de motivação do aluno com o Programa Miniempresa. Nas perguntas que referem-se as atividades da escola os alunos apontaram como falsas, explicando: “na escola a gente aprende o básico para trilhar um futuro. Mas é no dia-a-dia que a gente aprende as coisas de fato. Pra mim o Programa Miniempresa não tem nada a ver com freqüentar as aulas todos os dias”. Um segundo aluno reforça: “não acredito que as matérias que aprendo na escola podem me auxiliar para planejar um futuro melhor. Já a Miniempresa sim!” Esta afirmação indica o quanto o currículo escolar está dissociado da prática cotidiana. Isso porque tradicionalmente o currículo tem sido desenvolvido em áreas específicas abordando os conteúdos de forma linear e não atendendo as reais necessidades do indivíduo.

Em relação as duas últimas questões, uma sobre o Programa motivar a buscar mais experiências no mundo dos negócios e de posteriormente fazer uma faculdade e outra da participação no Programa oferecer um diferencial no currículo para o mercado de trabalho, as respostas alcançaram 100% como sendo verdadeiras, como apontou um aluno: “meu currículo já tem um diferencial e quando começar a fazer faculdade, vai ser mais fácil conseguir um estágio”.

Tabela 2 – As motivações do Programa Miniempresa

As motivações do Programa Miniempresa	Verdadeiro		Falso	
	Número Relativo	%	Número Relativo	%
O Programa demonstrou como as matérias que aprendo na escola podem me auxiliar para que eu planeje um futuro melhor	15	27,80	39	72,20
O Programa fez com que eu queira estudar cada vez mais e ter um bom desempenho na escola	6	11,11	48	88,88
O Programa me convenceu da importância de ir à escola todos os dias e não faltar aulas	5	9,30	49	90,70
O Programa me motivou a buscar mais experiências no mundo dos negócios e de fazer faculdade após concluir o Ensino Médio	54	100,00	-	-
O Programa me ofereceu a vantagem de ter um diferencial no currículo para o mercado de trabalho	54	100,00	-	-

Na tabela 3, pode-se verificar que de forma geral os alunos aprenderam muito com o Programa Miniempresa. No entanto alguns alunos respondentes apontaram não ter aprendido muito a administrar reuniões, fazer marketing, divulgar produtos e vender ações e, dentre esses, alguns fizeram questão de esclarecer o motivo, apontando a timidez e o medo de trazer para si responsabilidades importantes que pudessem prejudicar a Miniempresa, caso fosse tomada uma decisão errada.

Sobre a venda de ações, apesar do material didático abordar de forma detalhada e os voluntários enfatizarem esta aprendizagem, os alunos encontraram muitas dificuldades. Dos números apontados, 40,74% dos alunos responderam ter aprendido muito, 51,86% pouco e 7,40% nada.

Já quando se trata da importância de realizar estudos de viabilidade e pesquisa de mercado, os alunos foram unânimes em responder que aprenderam muito. Assim como ocorreu também com a importância de ser responsável pelo seu futuro, 100% dos jovens mostraram entender que o futuro de cada um depende deles.

Tabela 3 – Aprendizagens sobre os temas do Programa Miniempresa

Aprendizagens sobre os temas do Programa Miniempresa	Muito		Pouco		Nada	
	Número Relativo	%	Número Relativo	%	Número Relativo	%
Administrar reuniões de trabalho	39	72,22	15	27,78	-	-
Fazer marketing/divulgar produtos	29	53,70	17	31,48	8	14,82
Realizar estudos de viabilidade e pesquisa de mercado	54	100,00	-	-	-	-
O significado de lucro e prejuízo	52	96,29	2	3,71	-	-
Vender ações	22	40,74	28	51,86	4	7,40
A importância de ser responsável pelo seu futuro	54	100,00	-	-	-	-
O quanto um negócio pode refletir na economia local, nacional e mundial	48	88,89	6	11,11	-	-

Analisando a tabela 4, as respostas dos alunos indicam que o Programa Miniempresa proporcionou o desenvolvimento de capacidades com ênfase na criatividade, tomada de decisões, visão financeira e trabalhar em equipe. Um dos jovens ainda salienta: “aprendi que trabalhar em equipe faz a empresa crescer mais e melhor, porém é preciso saber lidar com as pessoas, o que não é fácil”. Já as capacidades de falar em público e negociar merecem maior investimento por parte dos voluntários.

Ao verificar as respostas obtidas pelos alunos nos questionários é possível encontrar muitas contribuições do Programa Miniempresa, porém ele apresenta também algumas limitações, apontadas mais a diante.

Tabela 4 – Capacidades adquiridas com o Programa Miniempresa

Capacidades adquiridas com o Programa Miniempresa	Aumentou		Diminuiu		Não mudou	
	Número Relativo	%	Número Relativo	%	Número Relativo	%
Falar em público	15	27,80	-	-	39	72,20
Solucionar problemas	48	88,88	-	-	6	11,11
Ser criativo	54	100,00	-	-	-	-
Tomar decisões	52	96,29	-	-	2	3,70
Administrar o tempo	46	85,20	-	-	8	14,80
Administrar o dinheiro e outros recursos	54	100,00	-	-	-	-
Trabalhar em equipe	54	100,00	-	-	-	-
Exercitar liderança	45	83,30	-	-	9	16,70
Negociar	22	40,70	-	-	32	59,30

A tabela 5 refere-se a satisfação das escolas com o Programa Miniempresa. Os diretores quando consultados sobre a qualidade do Programa Miniempresa realizado em suas escolas, manifestaram sua percepção afirmando que as habilidades, capacidades e o envolvimento dos alunos com o Programa foi referenciada pelas escolas como positiva.

Ao verificar a tabela 5 identifica-se que o Instituto Estadual de Educação não acompanhou os encontros junto aos seus alunos, o que é uma limitação do Programa, já que não há como a JA obrigar que a escola seja participativa, mesmo ressaltando a esta, antes de iniciar o Programa, que é muito importante para os jovens ver que há apoio da escola em sua Miniempresa. Mas isso vem sendo trabalhado com o IEE desde que o Programa foi acolhido na escola, porém como existem mudanças na direção a cada eleição municipal, sempre é preciso apresentar novamente a *Junior Achievement* e os seus Programas.

No decorrer do Programa fica muito evidente essa falta de apoio e comprometimento da escola junto aos seus alunos. Se compararmos o IEE com as outras duas escolas pesquisadas, as quais há um forte compromisso com as Miniempresas, pode-se perceber o desenvolvimento das mesmas e de seus alunos. Mas é importante esclarecer que mesmo com tais dificuldades, os alunos do IEE participaram de forma brilhante, mostrando-se animados e engajados com o propósito do Programa.

Os três diretores questionados concordaram que o Programa possibilitou o desenvolvimento de habilidades e capacidades do aluno para o trabalho em equipe, atitudes de liderança, de estratégias para solucionar conflitos, capacidade de planejamento, apresentação em público, experimentar administrar seu próprio negócio, envolvimento com as atividades escolares, frequência na escola e crescimento pessoal.

No entanto as três escolas selecionadas concordaram que a seleção dos alunos que participaram do Programa deveria ser realizada pela coordenação, juntamente com os professores, que por conviverem mais com os alunos saberiam identificar de forma mais eficaz aqueles que realmente possuem o perfil para participar do Programa. O que foi ressaltado é que alguns alunos que participaram do Programa não se envolveram muito, deixando alunos que realmente se dedicariam fora da seleção.

Atualmente, quem faz a seleção dos jovens para participar do Programa é a equipe da JA, o que pode ser destacado como outra limitação encontrada no Programa Miniempresa.

Tabela 5 – Satisfação das escolas com o Programa Miniempresa

Escolas	CCJ	IEE	PM
Acompanhamento do Programa pelo representante da escola	sim	não	as vezes
Relação dos alunos com o voluntário	excelente	excelente	excelente
Conhecimentos adquiridos pelos alunos além do currículo escolar	sim	sim	sim
Percepção dos alunos em relação aos voluntários como um modelo a ser seguido	sim	sim	sim
Disposição da direção para nova edição do Programa	sim	sim	sim
Presença da equipe da JA nos encontros da Miniempresa	sim	sim	sim

CCJ = Colégio Coração de Jesus

IEE = Instituto Estadual de Educação

PM = Escola da Polícia Militar Feliciano Nunes Pires

Para a realização da pesquisa, questionários foram aplicados também com voluntários que atuaram junto aos alunos. Cada Miniempresa contou com o apoio de quatro voluntários e

como nesta pesquisa o campo delimitado foram três escolas, doze voluntários responderam os questionários.

Dos doze voluntários questionados em relação a sua experiência ministrando o Programa Miniempresa, mais uma limitação do Programa pode ser apontada, já que todos os respondentes foram enfáticos em avaliar como boa (7 dos 12 voluntários questionados) ou razoável (5 dos 12 voluntários), porque não acreditam que tiveram um treinamento eficiente, o que para eles deixou a desejar seus trabalhos como *advisers*. Porém os doze questionados concordaram que os alunos adquiriram conhecimentos que não teriam a possibilidade de aprender em sala de aula com o currículo comum da escola. Além disso, todos indicaram que os alunos tiveram um aprendizado concreto de como iniciar e administrar um negócio e entenderam a importância dos negócios na economia.

Na tabela 6 são abordadas as capacidade adquiridas pelos voluntários. Nesse ponto destaca-se o item que se refere ao respeito e admiração pelos jovens em que 66,66% dos respondentes disseram ter aumentado, porém 33,33% responderam que diminuiu, e fizeram questão de explicar o motivo de pensarem assim, que segundo eles refere-se à falta de capacidade dos jovens de perceberem as oportunidades que surgem, levando tudo na brincadeira. Outro item que merece destaque é em relação a apreciação pelo trabalho dos professores, em que 66,66% dos voluntários apontaram que houve um aumento e 33,33% disseram que diminuiu. Esses 33,33% que afirmaram ter diminuído foram os voluntários que participaram do Programa no Instituto Estadual de Educação e a resposta obtida foi essa porque em nenhum momento os voluntários tiveram contato com a escola. Um dos voluntários frisou que “nossa presença lá era como se fosse uma obrigação, se chegávamos atrasados ou havia algum problema, éramos cobrados, no entanto, nunca acompanharam o Programa e quando os alunos ofereceram os produtos produzidos, os professores responderam que não precisavam e que não recebiam para comprar produtos de Programa Miniempresa”.

Ao serem questionados a participar novamente do Programa Miniempresa oito voluntários disseram que estão dispostos a trabalhar novamente com jovens porque agora já possuem certa experiência e saberiam como atuar de forma mais firme e positiva. Os outros quatro voluntários colocaram não querer voltar a trabalhar com jovens, dizendo ser mais fácil lidar com a pressão real do trabalho do que com adolescentes que não dão valor às oportunidades.

É relevante citar que esses quatro voluntários que não se sentiram a vontade em trabalhar em sala de aula com os jovens não fizeram parte da mesma Miniempresa, ou seja,

trabalharam em escolas diferentes. Porém foi sabido, através dos próprios voluntários, que os mesmos foram pressionados a trabalhar com a *Junior Achievement* por suas empresas serem mantenedoras da JA, o que torna evidente a insatisfação por parte destes e nos apresenta mais uma limitação no Programa, como já foi citado.

O trabalho voluntário, como o próprio nome diz, deve acontecer por livre e espontânea vontade para se obter bons resultados. Um trabalho “voluntário” forçado, certamente não trará boas experiências e, conseqüentemente, bons resultados para ambos os lados.

Em relação ao acompanhamento da equipe da *Junior Achievement* nos encontros, os doze respondentes assinalaram que foram bem monitorados e não tiveram problemas em contactar a JA quando foi preciso.

Tabela 6 – Capacidades adquiridas pelos voluntários com a atuação no Programa Miniempresa

Capacidades adquiridas com o Programa Miniempresa	Aumentou		Diminuiu		Não mudou	
	Número Relativo	%	Número Relativo	%	Número Relativo	%
Capacidade de manter o grupo coeso e unido	9	75,00	-	-	3	25,00
Respeito e admiração pelos jovens	8	66,66	4	33,33	-	-
Satisfação em trabalhar com jovens	8	66,66	-	-	4	33,33
Conhecimento de como administrar um negócio	4	33,33	-	-	8	66,66
Entendimento dos negócios e da economia no país	2	16,66	-	-	10	83,34
Entendimento das decisões éticas	2	16,66	-	-	10	83,34
Apreciação pelo trabalho dos professores e escolas	8	66,66	4	33,33	-	-
Admiração pelo trabalho da <i>Junior Achievement</i>	12	100,00	-	-	-	-

Referente a tabela 7, sobre a influência do Programa com base nas observações dos voluntários, os resultados foram positivos. No entanto, como se pode observar na tabela, os alunos distinguem bem sua participação nas aulas e nas atividades escolares com sua participação no Programa Miniempresa. Os voluntários perceberam que os alunos se dedicam as atividades do Programa Miniempresa, o que não acontece com as tarefas da escola, que fazem por obrigação. Outra limitação dos jovens verificada pelos voluntários é a grande dificuldade em falar em público e a habilidade para a liderança, que ocorre devido a timidez e o medo de maiores responsabilidades, como já foi citado anteriormente.

Tabela 7 – Com base nas observações dos voluntários, quais influências o Programa Miniempresa trouxe aos alunos

A influência do Programa nos alunos pela observação do voluntário	Aumentou		Diminuiu		Não mudou	
	Número Relativo	%	Número Relativo	%	Número Relativo	%
Habilidade dos alunos para a liderança	5	41,66	-	-	7	58,34
Estratégias para solucionar conflitos	12	100,00	-	-	-	-
Habilidade de planejamento	12	100,00	-	-	-	-
Habilidade para falar em público	4	33,33	-	-	8	66,66
Compreensão em como administrar um negócio	12	100,00	-	-	-	-
A probabilidade de administrar seu próprio negócio	6	50,00	-	-	6	50,00
Sucesso na escolha de suas carreiras	8	66,66	-	-	4	33,33
Envolvimento com as atividades escolares	3	25,00	-	-	-	75,00
A frequência nas aulas	3	25,00	-	-	-	75,00

Já sobre o treinamento que a equipe da *Junior Achievement* oferece ao voluntário como forma de preparação para assumir uma turma com o Programa Miniempresa, uma limitação bastante considerável é apresentada. Todos os doze voluntários questionados pontuaram que o treinamento é dado de forma muito rápida e sucinta e acabam assumindo as turmas com muitas dúvidas e incertezas e que o correto, segundo eles, seria dar um treinamento dividido em duas ou três partes, não de uma vez só como acontece. “São muitas informações que temos que assimilar e por não termos formação pedagógica, fica ainda mais complicado, porque precisamos enfrentar dois desafios, o de estar trabalhando algo novo para nós, o Programa Miniempresa, e o de enfrentar alunos em sala de aula”, comentou um dos voluntários. “Talvez fosse interessante termos contato com um professor que pudesse nos dar dicas de como trabalhar com os jovens”, complementou outro voluntário.

Outras limitações referem-se ao contato dos voluntários com professores e diretoria das escolas trabalhadas. Ocorre, em algumas ocasiões, do voluntário terminar o Programa na escola sem nunca ter tido contato com professores, diretores e coordenadores e também casos, que são mais comuns, do voluntário ter contato com apenas 1 professor, que é o que acompanha os encontros. Porém é relevante ressaltar que essa falta de interesse por parte das escolas gera frustrações tanto para os alunos como para o trabalho dos voluntários.

Outra limitação que pode ser citada é em relação ao material, mas não por esse ser mal elaborado, não ter um bom conteúdo ou não ter uma boa apresentação, mas sim por sua

utilização. Basicamente, os alunos utilizam seu “Manual do *Achiever*”⁹ nos dois primeiros encontros, passando os outros treze encontros sem utilizá-lo. Além disso há também a falta de apoio aos alunos por parte das empresas mantenedoras depois que estes se inserem no mercado de trabalho, como pode ser verificado com a entrevista realizada com ex-alunos do Programa Miniempresa.

As carências apresentadas pelo Programa Miniempresa podem e devem ser trabalhadas para ocorrer mudanças no sentido de rever a própria formatação do Programa Miniempresa para integrá-lo ao currículo formal e vivenciado da escola. Esta integração depende do envolvimento dos professores da escola com as atividades do Programa. Os alunos poderiam sugerir novas atividades e conteúdos favorecendo a aprendizagem dos alunos. Também percebe-se que há falha na forma como está sendo conduzido o Programa, seus treinamentos e também na maneira como as empresas mantenedoras têm participado.

5.3 Criação Coletiva

Saul (1994) contribui ainda, afirmando que o momento da criação coletiva é o da geração de propostas alternativas para o Programa, visando a sua transformação. Para isso, a contribuição dos envolvidos é fundamental para essa reflexão, e sendo a utilização de procedimentos como questionários e entrevistas tão relevantes. Saul (1994) ainda afirma que o momento de criação coletiva significa o conjunto das ações e reflexões do grupo envolvido nesta pesquisa para a elaboração de uma proposta ancorada pelo longo, porém produtivo, processo de crítica da realidade que é um dos momentos de investigação utilizados pela autora que foram seguidos para a realização desta pesquisa.

Assim, além dos questionários aplicados (já apresentados no item 4.3) entrevistas foram realizadas com alunos que já participaram do Programa Miniempresa em anos anteriores para verificar o que eles acharam de sua participação e de que forma o Programa ajudou na sua carreira profissional, além de outros questionamentos considerados importantes pela pesquisadora e que pudessem contribuir de forma positiva para esta pesquisa.

⁹ Manual do *Achiever* é o nome dado a apostila que os alunos recebem em seu primeiro encontro. É importante esclarecer que todo o custo do Programa é pago pelas empresas mantenedoras, inclusive esses manuais. (JUNIOR ACHIEVEMENT BRASIL, 2006).

Para a realização da entrevista¹⁰, foi selecionado um ex-aluno por ano. Como a *Junior Achievement* começou a atuar no Estado de Santa Catarina no ano de 1997 completando nove anos de atuação no ano de 2006, nove ex-alunos foram procurados para colaborar com a entrevista.

O grupo de alunos selecionados para realizar a entrevista, quando entrevistado e discutido as possibilidades e limitações do Programa Miniempresa da *Junior Achievement*, já ressaltaram a influência desta experiência de aprendizagem e foram identificando suas áreas de interesse, suas escolhas e caminhos profissionais.

Assim, as perguntas elaboradas pela pesquisadora foram abertas com o objetivo de deixar os ex-alunos a vontade para responder o que realmente pensam em relação ao Programa Miniempresa.

- 1) O Programa Miniempresa influenciou em sua carreira profissional?
- 2) As empresas mantenedoras da *Junior Achievement* o “acolheram” no mercado de trabalho?
- 3) Em que área você atua atualmente?
- 4) Você recomendaria o Programa aos estudantes que têm a possibilidade de participar?

Na pergunta sobre a influência do Programa em suas carreiras profissionais, cinco dos nove alunos disseram que o Programa Miniempresa influenciou em suas escolhas para o curso superior. Dentre esses cinco, três são graduados no curso de Administração de Empresas, um em Propaganda e Marketing e um em Ciências Contábeis.

Já os outros quatro entrevistados, um deles está cursando o terceiro ano do Ensino Médio e pensa em fazer faculdade de Farmácia, uma vez que os pais são proprietários de uma rede de farmácias na grande Florianópolis. Os outros três disseram que não foram influenciados na hora de optar por um curso superior, mas que de certa forma acabaram direcionando suas carreiras para o ramo empresarial.

Quando questionados sobre as empresas mantenedoras da *Junior Achievement* “acolherem” no mercado de trabalho os alunos que participaram do Programa, com exceção daquele que ainda está cursando o Ensino Médio, responderam que as Empresas Mantenedoras não os acolheram quando entraram no mercado de trabalho. Um dos

¹⁰ A entrevista elaborada encontra-se no Apêndice D.

entrevistados que participou do Programa no ano de 2000 enfatizou ainda, que sua participação no Programa não pesou na hora de passar por processos seletivos dentro das Empresas Mantenedoras, o que para ele foi frustrante.

Referente ao questionamento sobre a área em que os *ex-achievers* atuam atualmente, os entrevistados trabalham nas seguintes áreas: um atua em um Banco Privado, cinco trabalham em Empresas Privadas (não mantenedoras da *Junior Achievement*), mas desses cinco, três atuam como estagiários, um é proprietário de uma vinícola, tendo seu pai como sócio, um trabalha em empresa familiar, mas ainda não fez vestibular e somente um atua em uma Empresa Mantenedora da *Junior Achievement*, mas fez questão de ressaltar que entrou através de sua persistência.

Em relação à recomendação do Programa Miniempresa para os estudantes que podem ter acesso a ele, os nove entrevistados concordaram que o aprendizado é valioso e que pode ajudar em uma escolha profissional, afirmando que recomendariam o Programa.

Em posse de todos os questionários respondidos e das entrevistas realizadas, os procedimentos adotados pela pesquisadora foram:

- analisar as respostas obtidas com os questionários e entrevistas;
- repensar o Programa Miniempresa;
- elaborar um documento de trabalho incorporando as propostas dos participantes desta avaliação¹¹
- apresentar as novas propostas à equipe da *Junior Achievement* de Santa Catarina.

O Programa Miniempresa é um currículo complementar do currículo tradicional encontrado nas escolas, e por se tratar de um “produto” gerado por uma Organização não-governamental norte americana, ao ser implantado no Brasil, trouxe consigo a realidade daquele país. Ao ser inserida no Brasil, a *Junior Achievement* adaptou seus Programas sofrendo algumas alterações.

No entanto, cada Associação *Junior Achievement* que encontra-se no país hoje, atua de forma diferente no que refere-se ao seu processo que vai desde a captação de voluntários, treinamentos e forma de utilização das apostilas.

¹¹ Foi elaborado um documento (Apêndice E) contendo as propostas dos participantes e entregue à Coordenação do Programa Miniempresa em Santa Catarina.

A *Junior Achievement* Santa Catarina, junto ao Programa Miniempresa, que foi o foco desta pesquisa, apresentou pontos que podem ser melhorados para um melhor andamento desse processo de desenvolvimento do Programa, sendo pontuados os itens que foram detectados em conjunto com os envolvidos nesta pesquisa:

- a) O primeiro item a ser considerado para uma reflexão em busca de melhorias foi em relação à ficha de inscrição utilizada pela *Junior Achievement* Santa Catarina¹². Sempre que há palestras de sensibilização¹³ nas escolas, fichas de inscrição são distribuídas aos alunos interessados em participar do Programa Miniempresa para preenchimento e entrega à equipe da JA para que esta analise se o jovem tem ou não o perfil empreendedor. Porém a mesma ficha tem sido utilizada desde 1997, quando a JA Santa Catarina iniciou seu trabalho no Estado e, analisando esta, verifica-se que não há necessidade em saber a profissão dos pais, por exemplo, já que se tratando de escolas públicas, grande parte dos alunos são filhos de pais que não terminaram os estudos ou atuam em trabalhos que não envolvem o empreendedorismo, sendo assim, isso poderia influenciar na seleção dos alunos, excluindo jovens que poderiam tornar-se empreendedor. Além disso, outro ponto que necessitaria ser excluído da ficha refere-se ao questionamento sobre já ter realizado algum estágio e/ou treinamento empresarial. Como o Programa é realizado com o segundo ano do Ensino Médio, praticamente nenhum jovem assinala essa pergunta positivamente e acredita-se que isso aconteça devido a faixa etária dos alunos. Porém, nas escolas públicas é mais fácil encontrar alunos que já atuaram em algum ramo profissional. Outro aspecto é a forma de como é apresentada a pergunta sobre a descrição das principais atividades do candidato, que como pode ser verificado está dividido por linhas e colunas com os dias da semana, excluindo sexta-feira, sábado e domingo. Porém, a pesquisadora entende que o objetivo principal desse questionamento é saber se o jovem trabalha em equipe (em atividades esportivas, cursos, etc), que pode também acontecer aos finais de semana. Desta forma, a pergunta deve ser reformulada para que o jovem possa descrever melhor

¹² A ficha de inscrição utilizada pela *Junior Achievement* está como Anexo A.

¹³ Palestra de sensibilização é o nome dado pela *Junior Achievement* Brasil às palestras que acontecem nas escolas com o objetivo de abordar jovens para participar do Programa Miniempresa. Essas palestras acontecem geralmente no mês de março, ou seja, no início do ano letivo, e as Miniempresas iniciam a partir do final desse mesmo mês início do mês de abril.

suas atividades. Assim, uma reelaboração da Ficha de inscrição foi realizada e apresentada a equipe da JA, que aprovou e passará a utilizá-la a partir do ano de 2008¹⁴.

- b) O segundo item que merece atenção e reflexão é em relação à seleção dos jovens que irão participar do Programa Miniempresa. Isso porque quem faz a seleção é a equipe da *Junior Achievement* que não conhece os alunos o suficiente para saber quais jovens possuem o perfil empreendedor. Sendo assim, muitas vezes a equipe pode cometer erros graves sendo influenciada pela ficha de inscrição, deixando de fora do Programa alunos que realmente teriam o perfil para atuar no Miniempresa. Em algumas escolas, quem faz a seleção é a própria coordenação, a pedido dessa, mas em sua grande maioria é a equipe da JA, seguindo o Programa norte americano. Mas, com a realização dessa pesquisa, pode-se verificar nos questionários respondidos que a direção das escolas preza muito a seleção dos jovens e que de fato elas têm razão quando relatam que conhecem seus alunos porque convivem diariamente com eles. Com isso sugeriu-se a equipe da *Junior Achievement* que a seleção dos alunos passasse a ser realizada pelas escolas.
- c) Como terceiro item sugere-se que seja ressaltado, quantas vezes for necessário, que trabalho voluntário não deve ser algo forçado, e todo início de ano percebe-se uma certa pressão para que os colaboradores das empresas mantenedoras façam parte dos Programas da *Junior Achievement*. No entanto, quando essas empresas mantenedoras passam a fazer parte apoiando a JA financeiramente, o Diretor Executivo esclarece como deve ser a abordagem em relação aos colaboradores, não os forçando a participar, e sim mostrando a importância do trabalho voluntário. Porém nos últimos anos, o que se tem presenciado é o trabalho “voluntário” imposto a esses colaboradores, o que não é algo positivo nem para os jovens, que acabam, muitas vezes, percebendo que o voluntário está fazendo seu “papel” de forma pressionada e acaba não fazendo um bom trabalho junto aos alunos e muito menos aos próprios voluntários, que fazem de forma obrigatória um trabalho que deveria ser feito por vontade própria estendendo, às vezes, os problemas profissionais às Miniempresas.
- d) Como quarto item pode-se citar o treinamento oferecido aos voluntários pela equipe da *Junior Achievement*. Como os voluntários, em sua grande maioria, são pessoas que trabalham nas empresas que mantêm a *Junior Achievement* financeiramente, estes têm

¹⁴ A ficha de inscrição reelaborada pela pesquisadora e aprovada pela equipe da *Junior Achievement* no ano de 2007 está apresentada no Apêndice F e será inserida no ano de 2008 como a nova ficha de inscrição para o Programa Miniempresa.

pouco tempo livre e, geralmente, esse tempo é no período noturno. Assim, quando os treinamentos são agendados, para facilitar a vida desses voluntários, a equipe da JA proporciona um treinamento de aproximadamente duas horas, apresentando todo o Programa Miniempresa, bem como as apostilas que são utilizadas e tirando as possíveis dúvidas existentes. No entanto um treinamento de um Programa que será oferecido junto a 25 alunos por pessoas que não atuam com educação e não possuem experiência, deve ter outras considerações e deve ser trabalhado de forma mais didática e aos poucos, já que são muitas informações a serem passadas em apenas duas horas. O que sugere-se em relação aos treinamentos, é que eles sejam divididos em três etapas, sendo a primeira e a segunda etapa de apresentação e treinamentos do Programa Miniempresa e da apostila que será utilizada, bem como o esclarecimento de todas as dúvidas e uma terceira etapa voltada exclusivamente para a didática de ensino, para que os voluntários não tenham dúvidas sobre como agir com os adolescentes e saibam transmitir seus conhecimentos com maior segurança.

- e) Outro item que merece atenção refere-se à apostila do Programa, que não é muito explorada, o que realmente deixa a desejar, uma vez que se trata de um material muito importante e que deveria ser melhor trabalhado. Sugere-se que a apostila seja utilizada em todos os encontros e trabalhado todos os exercícios que nela constam.
- f) Quando se trata do andamento do Programa, o que deve-se considerar é a importância que as escolas, junto à coordenação, professores e outros envolvidos devem dar. Isso porque geralmente as escolas públicas não se envolvem com o Programa Miniempresa, o que é desmotivante para os voluntários, para a equipe da *Junior Achievement* e principalmente para os jovens, que vêem que não estão sendo reconhecidos pelo trabalho que estão realizando. Nesse ponto, o que é sugerido à JA, é que ao fazer o primeiro contato com as escolas públicas, no início do ano letivo, seja reforçado a relevância do acompanhamento pela direção, coordenação ou um professor responsável e caso isso não seja possível, que o Programa seja deslocado para outra escola que dê a real importância a ele. Caso a escola se comprometa a assumir a responsabilidade de acompanhamento da Miniempresa, que a equipe da JA, anote o nome do responsável e apresente este aos voluntários para que a presença constante dessa pessoa seja cobrada. Este item refere-se somente a escolas públicas porque as escolas particulares e aquelas que são divididas em pública e particular sempre acompanham o Programa e, geralmente, dispõe uma pessoa para ficar responsável pelo andamento do Programa.

g) Referente aos alunos que já atuaram no Programa Miniempresa e que participaram desta pesquisa através de entrevistas, a sugestão está relacionada ao ingresso desses jovens no mercado de trabalho. Ao serem questionados sobre o apoio que as empresas mantenedoras ofereceram a eles quando inseridos no mercado em busca de uma oportunidade, os *ex-achievers* declararam não ter obtido apoio e que a “propaganda” que é realizada nas palestras de sensibilização não é verdadeira. Assim, esses jovens que já participaram do Programa salientam que as empresas que são parceiras da *Junior Achievement* deveriam sim dar oportunidades de estágios e que isso deveria ser um compromisso firmado entre a ONG e as empresas que a mantêm.

Todas essas questões levantadas permearam a discussão do Programa durante o processo de avaliação. Junto aos alunos, professores, diretores e voluntários, além dos referenciais do próprio Programa e do currículo que a pesquisadora se fundamentou para esta “criação coletiva”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acreditar na capacidade e potencialidade do ser humano é o que acredita a *Junior Achievement*, por isso incentiva jovens a adotar responsabilidade pelos próprios destinos, a determinar objetivos específicos, realistas e ambiciosos, a atuar na busca de metas, ter coragem para correr riscos, ter perseverança e confiança em si próprios. Assim, a *Junior Achievement* tem como objetivo despertar o espírito empreendedor nos jovens ainda na escola, estimular o desenvolvimento pessoal, proporcionar uma visão clara do mundo dos negócios e facilitar o acesso ao mercado de trabalho. Isso, através de Programas de educação econômico-prática e experiências no sistema de livre iniciativa, através da parceria entre escolas e voluntários da classe empresarial. Assim, o Programa Miniempresa, considerado o carro chefe da *Junior Achievement*, surge como o estudo central desse estudo. Após alguns anos de prática desse Programa nas escolas em Santa Catarina, o acompanhamento da pesquisadora quando atuou como coordenadora deste e, pelo Programa nunca ter sido avaliado surgiu a necessidade de um estudo sistemático visando avaliar o Programa Miniempresa pela busca de melhorias.

Desta forma, esta pesquisa que emergiu com a problemática para buscar melhoramentos no Programa Miniempresa da Associação *Junior Achievement* traz como objetivo esclarecer a repercussão do mesmo nas escolas, em busca de uma reflexão, visando uma melhoria na sua adequação, propósitos, estrutura e funcionamento.

Ao iniciar a pesquisa, viu-se a necessidade de escolher três escolas, das 14 onde estavam acontecendo o Programa no ano de 2006. Assim, optou-se pelo Colégio Coração de Jesus, que é uma escola privada e foi a primeira escola a acolher os Programa da *Junior Achievement* em Santa Catarina. Além dessa, o Instituto Estadual de Educação foi selecionado por ser a maior escola pública do Estado e, o colégio militar Feliciano Nunes Pires, por trabalhar como escola pública e privada e também por sempre apresentar ótimos resultados em todas as participações dos Programas da *Junior Achievement*.

Assim, delimitou-se a coleta de dados através de pesquisa bibliográfica e materiais cedidos pela *Junior Achievement*, questionários, entrevistas e também observação nas salas de aula, em que a pesquisadora pôde aproveitar muitos comentários dos alunos e voluntários.

Por se tratar de um estudo que envolveu a avaliação do Programa Miniempresa foram adotados os fundamentos propostos por Saul (1994) que se constitui em 3 momentos, a saber:

Descrição da realidade, Crítica da realidade e Criação coletiva. Desta forma, a Descrição da realidade destaca as características do Programa Miniempresa, a Crítica da realidade é caracterizada como a tomada de consciência das defasagens, desajustes e contradições no Programa e a Criação Coletiva é o momento da geração de propostas alternativas para o Programa, visando a sua transformação.

Nesta perspectiva, os resultados obtidos na pesquisa respondem aos objetivos específicos, indicando limitações existentes em alguns pontos no Programa Miniempresa.

Após análise dos questionários, conclui-se que os propósitos do Programa Miniempresa foram alcançados no ano de 2006, isso porque os resultados obtidos em relação a aprendizagem do aluno para administrar um negócio foi bastante positiva. Verificou-se também que os alunos, de forma geral, mostraram-se bastante interessados em tornar-se um empreendedor no futuro.

Analisar o nível de satisfação dos envolvidos no Programa Miniempresa em relação a sua participação e aprendizagem é outro objetivo dessa pesquisa. Nesse aspecto, também pôde-se observar que um número bastante significativo está satisfeito com sua participação e aprendizagem e, este fato pode ser analisado com as respostas obtidas sobre a motivação do aluno com o Programa e o que foi aprendido. Porém, é relevante destacar que nas entrevistas realizadas com ex-participantes do Programa, esse grau de satisfação não é o mesmo e o motivo é não ter a recepção esperada no mercado de trabalho. Os jovens colocam que ao procurar seu primeiro emprego, ter participado do Programa não é um diferencial reconhecido pelas empresas. Certamente esse deve ser considerado como a primeira limitação do Programa Miniempresa.

Afirma-se que analisar se o currículo do Programa favorece o desenvolvimento de habilidades e atitudes previstas nos objetivos é também um objetivo alcançado. No entanto, verifica-se também que nem todos os alunos respondem de forma positiva o desenvolvimento de todas as habilidades e atitudes, o que é natural, já que os alunos possuem graus de dificuldades diferentes. Mas, ao verificar o currículo do Programa, entende-se que se trata de um currículo prático e pouco teórico e, talvez esse seja o motivo de se utilizar tão pouco a apostila de apoio que é fornecida aos alunos no primeiro encontro, o que caracteriza uma segunda limitação verificada no Programa.

Outro objetivo é em relação a análise da eficácia dos treinamentos realizados pelo Programa para capacitar os voluntários envolvidos. Com esse objetivo e utilização dos

questionários e também observação participante, entendeu-se que os treinamentos não são realizados de forma correta e por esse motivo os voluntários ficam com muitas dúvidas e inseguros para estarem atuando em sala de aula. Com a análise dos dados, percebeu-se que os treinamentos são feitos de forma muito rápida e que muitas informações não são transmitidas por falta de tempo. Além disso, há também uma carência muito grande na falta de didática, o que leva os voluntários a cansarem logo e não entenderem bem o que devem trabalhar em sala de aula.

Outra limitação encontrada no Programa Miniempresa, de acordo com os diretores das escolas, é a seleção dos alunos para participar do Programa pela equipe da *Junior Achievement*. Os diretores deixaram claro que a equipe da *Junior Achievement* não conhece o perfil de seus alunos e muitas vezes ao selecionar pela ficha de inscrição, cometem erros, deixando de selecionar alunos que realmente teriam o perfil adequado de empreendedor.

A ficha de inscrição é outro fator a ser considerado como um limitador do Programa, já que solicitava informações desnecessárias e que muitas vezes intimidava os alunos.

Uma limitação que merece destaque é em relação a comunicação entre voluntários e as escolas, principalmente nas escolas públicas, em que o Programa não merece a atenção que deveria ter. Com a análise dos dados, observou-se que os voluntários que atuaram no Instituto Estadual de Educação tiveram muitas dificuldades em estar se relacionando com diretores, coordenadores e até mesmo professores, pois eles nunca estavam presentes. Como resultado, esse descaso com o Programa gerou a desmotivação por parte dos voluntários, que afirmaram não querer mais fazer parte dos Programas da *Junior Achievement*.

O Programa ainda apresenta uma limitação relacionada com a forma que algumas empresas mantenedoras recrutam seus colaboradores a serem voluntários dos Programas da *Junior Achievement*. Foi observado que alguns voluntários que trabalharam no Programa Miniempresa participavam sob pressão de suas empresas. Isso porque como as empresas são mantenedoras, elas devem contribuir com o voluntariado, porém os colaboradores devem procurar a *Junior Achievement* de forma espontânea e não forçada. Esse é um aspecto bastante levantado quando uma empresa passa a ser mantenedora da *Junior Achievement*, porém verificou-se que não vem sendo trabalhado de forma correta e é preciso que seja revisto.

Apresentada as limitações encontradas no Programa, abaixo seguem as propostas delineadas pela pesquisadora para que contemplem as necessidades dos alunos e voluntários.

- Em relação a primeira limitação citada, sobre o diferencial no currículo em que os respondentes da entrevista salientaram que não há reconhecimento na participação no Programa Miniempresa, a pesquisadora propõe que o diretor executivo da *Junior Achievement* insista em estar abordando o assunto com os diretores e presidentes das empresas mantenedoras em todas as reuniões e também criando uma cartilha envolvendo a importância de ser dar oportunidade aos jovens. Isso porque o objetivo maior dessas empresas é, justamente, estar criando oportunidades futuras aos jovens e também estar preparando possíveis colaboradores. É necessário que as empresas mantenedoras acreditem nos jovens que estão formando e lhes dêem uma oportunidade.
- Para a segunda limitação abordada, em que trata da pouca utilização da apostila entregue pela *Junior Achievement* no primeiro encontro, a pesquisadora sugere que os treinamentos sejam mudados e que seja enfatizado o uso, durante todos os encontros, do material cedido pela *Junior Achievement*. Até porque o material traz informações explicativas e que podem dar embasamento teórico aos alunos. Desta forma, é preciso orientar os voluntários para a utilização da apostila, o que não ocorre atualmente.
- Sobre o treinamento ser rápido e curto, com ausência de didática, a pesquisadora sugere que a *Junior Achievement* procure um professor que entenda de didática para estar contribuindo nos treinamentos. Além disso, propõe-se que o treinamento seja dividido em 2 momentos, para que não fique exaustivo e, em dias diferentes, porém subsequentes. Em um primeiro momento, seria apresentado o material, ou seja, a apostila que será trabalhada com os alunos e parte do conteúdo do Programa. No segundo momento, seria terminado o conteúdo do Programa e entraria a parte de didática de ensino, onde um professor explicaria aos voluntários como lidar com os alunos, como trabalhar em sala de aula e, como transmitir o conhecimento. A pesquisadora acredita que esta é a melhor maneira de estar aprimorando os treinamentos e facilitando o aprendizado dos voluntários.
- A limitação da seleção dos alunos ser realizada pela equipe da *Junior Achievement* e não pelas escolas é fácil de ser resolvida na visão da pesquisadora. A proposta é que a equipe da *Junior Achievement* converse com a direção das escolas para saber aquelas que preferem selecionar seus alunos e aquelas que estão satisfeitas da forma em que vem sendo elaborado. Outra forma é a equipe da *Junior Achievement* trabalhar em conjunto com a direção das escolas, fazendo uma pré-seleção e passando para a aprovação final da diretoria.

- A ficha de inscrição, como já foi citada, teve alterações e já está sendo aplicada desde o início de 2008. A pesquisadora sugeriu que fossem retiradas as profissões dos pais e modificadas algumas perguntas, em busca de respostas mais precisas.
- Já a falta de comunicação entre escolas e voluntários, propõe-se que antes de iniciar o Programa nas escolas, a equipe da *Junior Achievement* deve agendar uma reunião com os diretores, coordenadores e professores responsáveis para apresentar os voluntários que estarão trabalhando com o Programa. É interessante também que um responsável da escola leve os voluntários até os alunos para as devidas apresentações. A pesquisadora acredita que esse primeiro contato é de fundamental importância para o melhor andamento do Programa. Esse primeiro encontro deve acontecer até uma semana antes de iniciar o Programa Miniempresa na escola.
- Sobre o “trabalho voluntário” forçado pelas empresas mantenedoras, a pesquisadora sugere que o diretor executivo da *Junior Achievement* reforce aos diretores e presidentes dessas empresas que não façam pressão aos colaboradores, que isso deve partir deles por livre e espontânea vontade.
- Outras sugestões para o currículo do Programa Miniempresa, em uma perspectiva mais crítica, voltada a atividades mais amplas e integradas com as disciplinas do currículo vivenciado na escola. Para tanto os professores podem conhecer mais profundamente o Programa discutindo com os coordenadores da *Junior Achievement* para que os conteúdos dele possam ultrapassar a dimensão técnica contemplando conteúdos de formação voltados à administração de negócios em uma visão crítica e ética.

Observando-se as limitações e as perspectivas apontadas, a pesquisadora salienta também a necessidade de ser contratado um profissional da área da educação para acompanhar o desenvolvimento dos Programas oferecidos pela *Junior Achievement* e avaliar a sua funcionalidade, já que o Programa Miniempresa foi o primeiro, de muitos outros Programas oferecido pela ONG, a ser avaliado em Santa Catarina.

É importante destacar que os Programas devem ser avaliados para verificar sua eficácia, o nível de satisfação dos envolvidos e se os propósitos estão sendo alcançados. Respondendo esses pontos é possível verificar se o Programa precisa ou não ser reformulado, buscando um aprimoramento.

Assim, ao se apresentar um Programa, que já foi avaliado, os diretores poderão dar maior credibilidade tendo a certeza de qualidade do ensino e, os voluntários a certeza de que terão um treinamento adequado e que serão apoiados por profissionais.

A *Junior Achievement* teve a brilhante iniciativa de levar o empreendedorismo às escolas e, sabe-se que a carência de inovação educacional, especialmente, no que se refere ao desenvolvimento de projetos e Programas curriculares inovadores é algo que faz parte da realidade nas escolas. Porém, atualmente, investigadores e educadores defendem abordagens multidisciplinares para o currículo. Nesta perspectiva, o currículo não seria mais estruturado de forma fragmentada e disciplinar. Ao contrário, sua organização seria feita por temas de fundo social, cultural e histórico, contexto que permite aos estudantes e professores reunir uma variedade de conhecimentos e possibilidades para resolver problemas, promover o pensamento crítico e privilegiar justiça social e equidade. O conhecimento disciplinar, entretanto, não seria desconsiderado. Os conteúdos seriam estudados visando preparar melhor os jovens para o cotidiano de nossa sociedade e, é isso que o Programa Miniempresa propõe.

REFERÊNCIAS

ABONG. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS. **ONGs no Brasil: perfil e catálogo das associações à ABONG.** 2002. Disponível em: <<http://www.abong.org.br>>. Acesso em: 15 jun. 2005.

ABONG. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS. **Cartilha Ação das ONGs no Brasil: perguntas e respostas.** São Paulo: ABONG, 2005. Disponível em: <<http://www.abong.org.br>>. Acesso em: 10 jun. 2007. Não paginado.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSNAJDER, F. **O método nas Ciências Naturais e Sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa.** 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

APPLE, M. **Ideology and curriculum.** New York: Routledge, 1979.

BIANCHI, J. J. P. de. **A educação e o tempo: três ensaios sobre a história do currículo escolar.** Piracicaba: UNIMEP, 2001.

BOBBITT, F. **The curriculum.** Boston: Houghton Mifflin, 1919.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. **A investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos.** Porto: Porto Editora, 1994.

BORBA, A. M.; FERRI, C.; GESSER, V. (Orgs.). **Currículo e avaliação: investigações e ações.** Itajaí: UNIVALI; Maria do Cais, 2006.

BRASIL. Projeto de Lei 3.877/2004. Dispõe sobre o registro, fiscalização e controle das Organizações Não-Governamentais e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 25 out. 2005.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais.** São Paulo: Cortez, 1998.

DEPRESBITERIS, L. Avaliação de Programas e Avaliação de Aprendizagem. In: SOUSA, E. C. B.; METS, L.; FRANCO, M. L. P. B. (Org.). **Avaliação de currículos e de programas.** Leituras Complementares. 2. ed. Brasília: [s.n.], 2000.

FERNANDES, R. C. **Privado porém público: o terceiro setor na América Latina.** Rio de Janeiro: Relume-Dumara, 1994.

FRANCO, M. L. P. B. **Ensino Médio: desafios e reflexões**. Campinas: Papirus, 1994.

GARRISON, J. W. **Do confronto à colaboração: relações entre a sociedade civil, o governo e o Banco Mundial no Brasil**. Brasília: Banco Mundial – escritório no Brasil, 2000.

GESSER, V. A evolução histórica do currículo: dos primórdios à atualidade. **Revista Contrapontos**, Itajaí, ano 2, n. 4, p. 69-81, jan./abr. 2002.

JUNIOR ACHIEVEMENT BRASIL. Cartilha do Relatório de Atividades 2005. Porto Alegre, 2005b.

_____. Manual de Normas e Procedimentos. Porto Alegre, 2005a.

_____. Manual do *Adviser*. Porto Alegre, 2006.

JUNIOR ACHIEVEMENT SANTA CATARINA. Cartilha do Relatório de Atividades 2006. Florianópolis: JASC, 2006.

_____. Manual do orientador e do estudante do Programa Miniempresa. Florianópolis, 2005.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. de. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MACEDO, E. Currículo e competência. In: LOPES, A. C.; MACEDO, E. (Orgs.). **Disciplinas e integração curricular: histórias e políticas**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

MOREIRA, A. F. B. **Currículos e programas no Brasil**. Campinas: Papirus, 1990.

MOREIRA, A. F. B. O campo do currículo no Brasil: construção no contexto da ANPED. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 81-101, nov. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 5 dez. 2003.

PRESSBURGER, T. M. ONGs e cidadania. In: GONÇALVES, H. S. (Org.). **ONGs: solução ou problema?** São Paulo: Estação Liberdade, 1996.

RAPHAEL, H. S. Avaliação: questão técnica ou política? **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, FCC, n. 12, p. 33-43, jul.-dez. 1995.

SACRISTAN, J. G. **O currículo: uma reflexão sobre a prática**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SAUL, A. M. **Avaliação emicipatória: desafio à teoria e à prática de avaliação e reformulação de currículo**. São Paulo: Cortez, 1994.

SILVA, T. T. da. **Documentos de identidade:** uma introdução às teorias do currículo. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

VIANNA, H. M. **Avaliação educacional e seus instrumentos:** novos paradigmas. [S.l.]: Fundação Carlos Chagas, 1997.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário aplicado com os alunos

QUESTIONÁRIO PARA O ALUNO

Este questionário não é um teste, o objetivo é fazer melhorias no Programa Miniempresa e sua participação é fundamental para isso. Responda as perguntas com base no que você realmente pensa.

Sexo: Masculino Feminino

Idade: _____

Escola: _____ Pública: Sim Não

1. Quanto a sua experiência com os *Advisers*:**Verdadeiro Falso**

Os *Advisers* me auxiliaram a conhecer a realidade do mercado de trabalho.

Adquiri com os *Advisers* conhecimentos e experiências que eu não aprenderia em sala de aula.

O *Adviser* é um “modelo de profissional” a ser seguido.

2. O que você aprendeu sobre administrar um negócio no Programa Miniempresa?**Verdadeiro Falso**

Aprendi que administrar um negócio é mais difícil do que eu imaginava.

Aprendi que administrar um negócio pode ser divertido e interessante.

Aprendi o que é necessário para iniciar e administrar um negócio.

3. Como o Programa Miniempresa influenciou nos seus planos?**Verdadeiro Falso**

O Programa Miniempresa me ajudou a decidir a carreira que quero seguir no futuro.

Gostaria de ser um empreendedor no futuro.

Gostaria de ter o meu próprio negócio no futuro.

Gostaria de me envolver ativamente com a área social no futuro.

4. O Programa Miniempresa:**Verdadeiro Falso**

Mostrou-me como as matérias que aprendo na escola podem me auxiliar para que eu planeje um futuro melhor.

Fez com que eu queira estudar cada vez mais e ter um bom desempenho na escola.

Convenceu-me da importância de ir para a escola todos os dias e não faltar aulas.

Motivou-me a buscar mais experiências no mundo dos negócios e motivou-me a ir para a faculdade após concluir o Ensino Médio.

Ofereceu-me a vantagem de ter um diferencial no currículo para o mercado de trabalho.

5. Quanto você aprendeu sobre os temas abaixo durante o Programa Miniempresa?**Muito Pouco Nada**

Administrar reuniões de trabalho.

Fazer marketing / divulgar produtos.

Realizar estudos de viabilidade e pesquisa de mercado.

O significado de lucro e prejuízo.

Vender ações.

A importância de ser responsável pelo meu futuro.

O quanto um negócio pode refletir na economia local, nacional e mundial.

6. Dentre as capacidades citadas a seguir, avalie sua atuação após participar do Programa Miniempresa:**Aumentou Diminuiu Não Mudou**

Falar em público.

Solucionar problemas.

Ser criativo.

Tomar decisões.

Administrar o tempo.

Administrar o dinheiro e outros recursos.

Trabalhar em equipe.

Exercitar liderança.

Negociar.

7. Como você avalia o impacto do Programa Miniempresa de acordo com as questões abaixo:

Aumentou

Diminuiu

**Não
modificou**

- a. Habilidade do aluno para o **trabalho em equipe**;
- b. Habilidade do aluno para a **liderança**;
- c. Estratégias do aluno para **solucionar conflitos**;
- d. Capacidade de **planejamento** do aluno – desenvolver orçamentos, administrar o tempo;
- e. Habilidade do aluno para **apresentação em público**;
- f. A probabilidade de que o aluno experimentará **administrar o próprio negócio**;
- g. A probabilidade de que o aluno terá **um planejamento claro de sucesso** em sua futura carreira;
- h. O **envolvimento** do aluno com as atividades escolares;
- i. A **frequência** do aluno na escola;
- j. O **crescimento pessoal** do *Achiever* de um modo geral.

8. Você acredita que a Miniempresa poderia apresentar um melhor resultado caso a seleção fosse realizada pela escola e não pela *Junior Achievement*? Por quê?

APÊNDICE C – Questionário aplicado com os voluntários

QUESTIONÁRIO PARA OS VOLUNTÁRIOS

Com o objetivo de descobrir maneiras de melhorar o Programa Miniempresa, estamos aplicando um questionário, o qual sua participação é de extrema importância. Este não será instrumento de avaliação de seu desempenho como *Adviser* e não influenciará no seu relacionamento com a *Junior Achievement*.

Empresa:

Nome da Escola em que atuou:

Escola: **Pública** **Particular**

1. Como você avalia sua experiência ministrando o Programa Miniempresa?

Excelente Boa Razoável Ruim

2. Em sua opinião, com seus ensinamentos e experiências, os *Achievers* aprenderam conhecimentos que não teriam a possibilidade de aprender em sala de aula?

Sim Não

3. O Programa Miniempresa oferece aos alunos um aprendizado concreto de como iniciar e administrar um negócio?

Sim Não

4. O Programa Miniempresa auxilia os alunos a entender a importância dos negócios na economia?

Sim Não

5. Como você avalia a experiência de ter trabalhado como *Adviser* da turma?

Excelente Boa Razoável Ruim

6. Avalie as questões abaixo:

	Aumentou	Diminuiu	Não Modificou
a. Minha capacidade de manter o grupo coeso e unido;			
b. Meu respeito e admiração pelos jovens;			
c. Minha satisfação em trabalhar com jovens;			
d. Meu conhecimento de como administrar um negócio;			
e. Meu entendimento do papel dos negócios e da economia no país;			
f. Meu entendimento das decisões éticas com as quais posso me deparar em minha vida profissional;			
g. Minha apreciação pelo trabalho que os professores e as escolas estão realizando no país;			
h. Minha admiração pelo trabalho desenvolvido pela <i>Junior Achievement</i> .			

7. Caso surja oportunidade, você gostaria de ministrar o Programa Miniempresa novamente?

Sim

Não

8. A equipe da *Junior Achievement* se fez presente nos encontros, auxiliando e ajudando em suas dúvidas ou questionamentos?

Sim

Não

9. Com base nas suas observações, como o Programa Miniempresa influenciou a maioria dos *Achievers*:

	Aumentou	Diminuiu	Não Modificou
a. Habilidades dos <i>Achievers</i> para a liderança – trabalhar em grupo, designar tarefas;			
b. Estratégias dos <i>Achievers</i> para solucionar conflitos ;			
c. Habilidades de planejamento dos <i>Achievers</i> – desenvolver orçamentos, administrar o tempo;			
d. Habilidades dos <i>Achievers</i> para apresentações – falar em público;			
e. Compreensão dos <i>Achievers</i> de como administrar um negócio;			
f. A probabilidade de que os <i>Achievers</i> experimentarão administrar seus próprios negócios ;			
g. A probabilidade de que os <i>Achievers</i> terão sucesso na escolha de suas carreiras ;			
h. O envolvimento dos <i>Achievers</i> com as atividades escolares;			
i. A freqüência dos <i>Achievers</i> na escola.			

10. O treinamento que a equipe da JA oferece ao voluntário é suficiente para assumir uma turma de alunos? De forma sucinta, pontue os pontos fortes e fracos do treinamento que lhe foi passado.

Pontos Fortes:

Pontos Fracos:

APÊNDICE D – Entrevista aplicada com alunos que já participaram do Programa Miniempresa

Nome:
Ano em que participou do Programa Miniempresa:
Em que escola participou do Programa?
1 – O Programa Miniempresa influenciou em sua carreira profissional?
2 – As Empresas mantenedoras da <i>Junior Achievement</i> Santa Catarina lhe “acolheram” no mercado de trabalho?
3 – Em que área você atua atualmente?
4 – Você recomendaria o Programa Miniempresa aos estudantes que tem a possibilidade de participar do mesmo?

APÊNDICE E – Elaboração das propostas dos participantes

Como possíveis propostas de melhorias para o Programa Miniempresa, os participantes ressaltaram os seguintes pontos:

- Melhorar a forma como os alunos são abordados para participar do Programa Miniempresa. Atualmente essa abordagem é realizada através de palestras nas escolas, porém foi colocado em questão a motivação da palestra.
- Atualização do Material de Apoio (apostilas). Foi proposto que as apostilas explicassem, mais detalhadamente, os tipos de impostos que uma empresa deve pagar e incluir nas despesas da Miniempresa o imposto ICMS.
- Maior utilização da apostila, pois é utilizada somente na primeira e segunda jornada da Miniempresa.
- Maior comprometimento por parte dos voluntários e também das escolas.
- Melhorias na Ficha de Inscrição, que consta itens que não devem ser levados em consideração na escolha de um aluno para participar do Programa.
- Maior divulgação do Programa Miniempresa na mídia.

APÊNDICE F – Elaboração da nova Ficha de Inscrição



Escola:		
Aluno:		
Série:	Turma:	Período: () Matutino () Vespertino
Contato:		

QUESTIONÁRIO EXPLORATÓRIO

1. Descreva como é seu dia-a-dia durante a semana.

Segunda	Terça	Quarta	Quinta

2. O que você pensa sobre trabalhar em equipe?

- _____
- _____
- _____

3. O que você entende por empreendedorismo?

4. Já realizou algum tipo de atividade empresarial?

() SIM () NÃO Cite: _____

5. Qual a atividade profissional que você gostaria de exercer no futuro?

6. O que mais lhe chamou a atenção em relação ao Programa Miniempresa?

7. Caso você for selecionado para participar do Programa Miniempresa, você já tem idéia de que produto produzir? Explique o motivo dessa escolha de produto.

8. Por que você acha que deveria ser selecionado?

ANEXOS

ANEXO A – Ficha de Inscrição para o Programa Miniempresa

**PROGRAMA MINIEMPRESA**

- FICHA DE INSCRIÇÃO -

Escola:		
Aluno:		
Série:	Turma:	Período: () Matutino () Vespertino
E-mail:		
Pai:		Profissão:
Mãe:		Profissão:

QUESTIONÁRIO EXPLORATÓRIO

1. Descreva suas principais atividades. Ex: Atividades esportivas, cursos, trabalho/estágio, etc. Indique os horários.

Segunda	Terça	Quarta	Quinta

2. Qual atividade desempenha em equipe e qual sua função no grupo?

- _____
- _____
- _____

3. Já realizou algum tipo de negócio ou empreendimento, como produzir, vender, etc? Comente.

4. Já realizou algum estágio e/ou treinamento empresarial?

() SIM () NÃO Cite: _____

5. Qual a atividade profissional que você gostaria de exercer no futuro?

6. O que mais lhe chamou a atenção em relação ao Projeto Miniempresa?

7. Por que você acha que deveria ser selecionado?

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)