



MUÑOS, Gabriel Humberto Palafox. **A importância da pesquisa em educação.** Cadernos da FUCAMP, Minas Gerais, vol. 6, n. 6, jan.-dez., 2007.

PAIVA, Jane. **Os sentidos do Direito à Educação para Jovens e Adultos.** Petrópolis, RJ: DP et Alii; Rio de Janeiro: FAPERJ, 2009.

SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO (Alagoas). Portaria n.º 088, 2010. **Estabelece diretrizes para a organização e o funcionamento do ano letivo de 2010 do Sistema Estadual de Ensino.** Alagoas, 12 de fevereiro de 2010.

SOARES, Leôncio. **Do direito à educação à formação do educador de jovens e adultos.** In: SOARES, Leôncio. GIOVANETTI, Maria Amélia. GOMES, Nilma Lino. **Diálogos na educação de jovens e adultos.** Belo Horizonte: Autêntica, 2005.

VERCOSA, Elcio de Gusmão. **Cultura e educação nas Alagoas: histórias, histórias.** 4. ed. Maceió: EDUFAL, 2006.



EDUCAÇÃO EMPRESARIAL: UMA AVALIAÇÃO SOBRE AS PRÁTICAS INTERVENTIVAS EDUCACIONAIS NAS MPES DO ESTADO DO CEARÁ

*Vera Márcia Ferreira Barreto
Fernando Lincoln Carneiro Leão Mattos*

Introdução

No cenário empresarial, a velocidade das mudanças e a disponibilidade de informações crescem exponencialmente e de forma globalizada. A competitividade entre os agentes econômicos, com mudanças estruturais e conjunturais aceleradas, faz com que a sobrevivência das empresas esteja relacionada, mais do que nunca, à sua capacidade de captar, absorver e responder às demandas requeridas pelo ambiente. Essa realidade desencadeia um processo de modificações nas entidades organizacionais.

Problemática

Em sua dinâmica organizacional, o empreendedor encontra inúmeras dificuldades tanto para a tomada de decisões quanto na execução de processos gerenciais. Aspectos como baixa qualificação profissional e despreparo dos empregados, falta de liderança, ausência de qualidade, insatisfação dos clientes dentre outros, corroboram para o aumento deste problema. Para amenizar esse cenário dentro das organizações, os empreendedores contratam os serviços de educação empresarial que se concretizam através de práticas interventivas educacionais. No entanto, as informações e orientações recebidas nestas ações contribuem de fato para os empreendedores assistidos neste estudo ou funcionam apenas como paliativo para melhorar ou diminuir os erros gerenciais cometidos e detectados no dia-a-dia empresarial?



Objetivos

- Investigar as contribuições das práticas interventivas educacionais para as micro e pequenas empresas – MPEs;
- Descrever o processo de desenvolvimento das práticas interventivas educacionais nas micro e pequenas empresas – MPEs;
- Investigar as percepções dos gestores quanto as mudanças geradas; e,
- Analisar os impactos sobre os resultados em termos de desempenho gerencial.

Pressupostos

Sendo a hipótese, uma declaração formal de alguma suposição não-comprovada que tenta explicar certos fatos ou fenômenos (HAIR JR, BABIN, SAMOUEL, 2005), freqüentemente descreve alguns eventos sistemáticos (não-aleatórios) que podem ser testados como uso de dados. As hipóteses ou pressupostos definidos para esta pesquisa foram os seguintes:

1. As práticas interventivas educacionais utilizadas nas Micro e Pequenas Empresas possuem influências significativas porque auxiliam ao empreendedor no desempenho dos negócios.
2. Os programas desenvolvidos pelos centros de negócios específicos para a capacitação ou orientação de empreendedores destinam-se a oferecer subsídios para que o empreendedor possa gerir com maior confiança o seu empreendimento. Porém, observa-se que embora haja coerência interna nos programas desenvolvidos nestes centros de negócios (Sistema S) em alguns



momentos esses programas podem apresentar-se de forma precária/ engessada porque fatores internos ou externos podem interferir no andamento das ações.

3. A falta de informação possibilita o aumento da taxa de mortalidade nas empresas. Os empreendimentos tendem a correr riscos de extinção por falta de informações adequadas as quais são adquiridas através da educação empresarial por meio de práticas de ações e / ou intervenções educativas.

Desenvolvimento

O papel das Pequenas Empresas no Brasil

Uma importante contribuição das pequenas empresas no crescimento e desenvolvimento do País é a de servirem de “colchão” amortecedor do desemprego. Constituem uma alternativa de ocupação para uma pequena parcela da população que tem condição de desenvolver seu próprio negócio, e em uma alternativa de emprego formal ou informal, para uma grande parcela da força de trabalho excedente, em geral com pouca qualificação, que não encontra emprego nas empresas de maior porte (IBGE, 2003).

As pequenas empresas representam 99,2% do total de empresas formalmente constituídas do País, contra apenas 0,8% de grandes empreendimentos, caracterizando em termos de quantidade uma participação significativa. Atualmente, estas pequenas empresas atuam nos mais diversos setores da economia, dentre os quais: industrial; comercial; de serviços; construção; e transporte. Essas empresas respondem por 57,2% do pessoal ocupado (empregados, proprietários e sócios), contra 42,8% das grandes empresas. Pagam 26% dos salários e outros rendimentos (incluindo retiradas de proprietários e sócios) e respondem por 20% do Produto Interno Bruto (PIB).



Educação no trabalho – importância

A educação é inerente ao processo de humanização que ocorre na sociedade em geral. Por isso, é uma prática social, histórica e situada em determinados contextos. Nesse sentido, é que podemos afirmar que a educação é uma práxis social. Estudá-la, analisá-la, compreendê-la, interpretá-la em sua complexidade, e propor outros modos e processos de ser realizada com vistas à construção de sociedade justa e igualitária, supõe a contribuição de vários campos disciplinares, dentre os quais o da pedagogia, que é um campo de conhecimento específico da práxis educativa que ocorre na sociedade.

Diante da atual realidade em que se encontra a sociedade, a educação tem se transformado na mola mestra, para enfrentar os desafios que se articulam dentro dela e em todos os seus segmentos, desafios gerados pela globalização e pelo avanço tecnológico na atual era, a tão inovadora e desafiadora era da informação. Dessa forma a educação sofre mudanças em seu conceito, pois deixa de ser restrita ao processo ensino-aprendizagem em espaços escolares formais, se transpondo aos muros da escola, para diferentes e diversos segmentos como: ONGs, família, trabalho, lazer, igreja, sindicatos, clubes etc. Abre-se aqui um novo espaço para a educação, dando uma estrutura interessante à educação não formal. As interações sociais como processo de socialização e de linguagem, proporcionam a elaboração conjunta dos significados em situações, desvelando a natureza parcial e completa do saber construído. (TERRIEN, 1996, p. 67).

Nesse momento da sociedade capitalista tudo indica que seja oportuno para os setores produtivos estreitarem as relações existentes entre teoria e prática, canalizando essa união em benefício da qualificação profissional, ainda que, contraditoriamente, o interesse das empresas capitalistas com a formação profissional seja a acumulação de capital.

Fillion (2004), reflete que a educação em todos os seus níveis, desempenha um papel primordial no desenvolvimento de uma sociedade empreendedora; que é necessário desenvolver a essência das dimensões fundamentais associadas a aspectos da personalidade do indivíduo empreendedor.

Robinson; Sexton (1994), resume que se pode afirmar que altos níveis de educação incrementam as possibilidades dos indivíduos empreendedores de obter êxito em seus projetos empresariais.

Processo de Desenvolvimento das Práticas Interventivas – Ações de Educação Profissional e Empresarial do Sistema S.

Com o advento do taylorismo, o treinamento aparece como o primeiro mecanismo formal de aquisição de conhecimento nas organizações. A busca por profissionais que saibam mobilizar suas qualificações não só alterou o significado do treinamento, mas também ampliou os mecanismos formais de aquisição de conhecimentos (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004). Nasceram assim, os processos de educação, desenvolvimento de pessoal, e, mais recentemente, as organizações vêm criando as Universidades corporativas.

O Programa de desenvolvimento das pessoas assegura que o aprendizado necessário para a execução da tarefa seja realizado. O desenvolvimento das pessoas e as atividades de treinamento estão entre as atribuições mais comuns da administração de RH. Tais atividades tem por finalidade ensinar novas habilidades, melhorar as já existentes, afetando as atitudes dos empregados.

Outra modalidade para a capacitação e treinamento dos recursos humanos no mercado empresarial é a Universidade Corporativa. Essas Universidades desenvolvem um sistema de aprendizado contínuo voltado para as necessidades específicas



das empresas e de seus colaboradores. Contribuem para a aquisição dos conhecimentos dos novos processos de produção e valores organizacionais consonantes com a missão da empresa. Esse novo nicho educacional tem crescido e tende a intensificar-se nos próximos anos gerando uma demanda social de Pedagogos Empresariais.

Surgiu um contexto da inovação que determinou a construção de articulações bem-definidas entre as universidades, empresas, governos e sociedade, capazes de assegurar o equilíbrio entre as ofertas e as demandas de inovações.

Com o advento da globalização da economia aliado à criação do Mercosul, a competição empresarial no Brasil teve um impulso a se tornar significativo e, aliado à estabilização econômica brasileira, obriga a administração empresarial a se tornar bastante compacta, com custos reduzidos e eficientes; é nesse contexto que o diagnóstico empresarial adquire uma importância ainda maior, exigindo do profissional consultor eficientes técnicas de análise.

Já o aumento da competição decorrente desse mundo globalizado para Berti (2001), faz com que a empresa enfrente maiores dificuldades para participar do mercado e para o administrador, se torna um desafio manter sua empresa em desenvolvimento. E para auxiliar o tomador de decisões (diretores, sócios, proprietários) a atingir os objetivos da empresa, a participação do consultor se torna mais necessária.

Oliveira (2006), conceitua a Consultoria empresarial como um processo interativo de um agente de mudanças externo à empresa, o qual assume a responsabilidade de auxiliar os executivos e profissionais da empresa nas tomadas de decisões, não tendo, entretanto, o controle direto da situação.

A consultoria gerencial é um serviço de aconselhamento contratado por organizações junto a pessoas qualificadas e especialmente treinadas para dar-lhes, de uma forma objetiva e independente, a possibilidade de identificar problemas gerenciais, analisar esses problemas, encontrar e seguir soluções



recomendadas pela consultoria e, por fim, eventualmente, conseguir ajuda para implementação dessas soluções.

Percebe-se que o aumento da demanda de consultoria é gerada por alguns fatores (BERTI, 2001), conforme o quadro 1.

De acordo com a pesquisa realizada, percebeu-se dentro da configuração Sistema S, que ocorrem simultaneamente inúmeras ações interventivas educacionais, conforme o quadro 2.

Avaliação de Programas de Educação em Organizações: Avaliação de cursos empresariais e o modelo de Kirkpatrick

Para Lima (2005), a avaliação de programas de educação em organizações defronta-se, devido a sua complexidade, com uma ampla variedade de questionamentos metodológicos que passam pelo verdadeiro papel da avaliação no processo de aprendizagem e desenvolvimento e sua agregação de resultados para os principais agentes envolvidos no ambiente de organizações escolares e de outros tipos.

Os fins educativos consistem, essencialmente, em determinar as mudanças qualitativas por que passam os aprendizes, em termos de aquisição de aprendizagens. Portanto, a avaliação da aprendizagem é o processo de determinar em que medida ou grau se conseguem tais mudanças, possibilitando, assim, um juízo de valor sobre a qualidade dessas supostas mudanças.

Nesta definição Andriola (2004), considera duas idéias básicas: de um lado, o objeto da avaliação é o comportamento e, por outro lado, a avaliação deve ser entendida como um processo sistemático de coleta de análise de informações.

Mc Donald (2003), reforça que, as duas proporções de medidas da avaliação mencionadas anteriormente são significativas:

[...] É interessante dizer que todo testemunho – por exemplo, conversas informais, debates e



seminários em sala de aula, frequência e participação dos alunos, etc – é válido para avaliar a aprendizagem [...].

De acordo com Andriola (2004), os testes de rendimento constituem uma dessas inumeráveis formas de dar testemunhos, que permitem a obtenção de informações úteis, válidas e fidedignas sobre a aprendizagem de educandos.

Não obstante, em qualquer testemunho, existem algumas etapas que devem ser seguidas como: a) seleção de comportamentos ou ações que sejam indicadores dos objetivos curriculares que se deseja avaliar – tipo de objetivo educativo a ser avaliado; b) apresentação de tarefas pedagógicas que possibilitem aos educandos expressar o que sabem sobre um determinado conteúdo – tipo de tarefa pedagógica a ser utilizada.

Sendo um fenômeno complexo, a avaliação não conseguirá ser plenamente precisa de forma a abranger todos os aspectos de um programa de educação em organizações, mas quanto mais abrangente, mais agregará subsídio ao grau de conhecimento acerca do programa ou mais servirá aos processos de tomada de decisões, juízo de valor ou medida de desempenho e potencial, além de promover seu real sentido, ou seja, facilitar o processo de aprendizagem e desenvolvimento para todos os seus agentes envolvidos (LIMA, 2005).

Na visão Kirkpatrick (1998), o processo avaliativo torna-se mais complexo à medida que se avança nos níveis (reação, aprendizagem, comportamento e resultados). Chegar até o último nível de avaliação requer maior necessidade de esforço, de trabalho e tempo, porém promove a obtenção de informações que vão tornar a avaliação do programa mais consistente, se realizada corretamente.

Aspectos Metodológicos

Considerando os objetivos, o estudo é classificado como exploratório-descritivo, uma vez que pretendeu investigar e



analisar as práticas interventivas educacionais quanto à sua utilidade para as pequenas empresas.

O universo desta pesquisa constituiu as empresas clientes do Sistema S que utilizam serviços de ações educativas de consultoria e treinamentos no Estado do Ceará. Contemplou 25 (vinte e cinco) empresas/sujeitos selecionadas caracterizando melhor uma amostragem final. A população estudada foi a comunidade constituída por clientes (25 empresas) participantes de programas constituídos de ações educativas caracterizadas como cursos, consultorias e palestras que são desenvolvidos através de um Centro de Negócios pertencente a uma organização do Sistema S, segmento 3 (setor de serviços), localizada em Fortaleza - Ce, com abrangência no estado cearense. O grupo selecionado ou já atua possuindo grande experiência em determinado tipo de negócio. São caracterizados como micro ou pequenas empresas.

Dentre os municípios/regiões selecionados, o número de empresas pesquisadas totalizou 25 (vinte e cinco): sete empresas na cidade de Fortaleza (incluindo as micro regiões de Caucaia, Horizonte e Maracanaú), duas em Juazeiro do Norte, sete em Limoeiro do Norte, seis em Sobral e três empresas em Tauá.

O procedimento de amostragem utilizado foi por meio de amostragem probabilística aleatória por grupos (no caso, micro e pequenas empresas que utilizam os serviços educacionais do Sistema S).

Os dados foram coletados primeiramente por meio de levantamento bibliográfico, que contemplou um conjunto de obras já tornadas públicas tais como: livros, publicações avulsas, artigos, dissertações, teses etc. Utilizou o levantamento de dados primários, colhidos diretamente com as pessoas estudadas. Foi feito um levantamento de campo, com as empresas da amostra, utilizando-se de formulário.

Levando-se em conta os objetivos do estudo e as vantagens apresentadas, utilizou-se a técnica da entrevista semi-estruturada com a aplicação de formulários pré-elaborados.



A aplicação do formulário nas empresas para participarem desta pesquisa ocorreu em dois momentos distintos às suas dependências.

Para a análise dos dados, as respostas às questões fechadas dos formulários foram digitadas em planilha eletrônica do Excel e, em seguida, tabuladas. Já as respostas às questões abertas foram analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo, que corresponde a seguinte definição:

[...] um conjunto de técnicas de análises das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (FREITAS; MOSCAROLA, 2000, p 42).

Resultados

As Práticas Interventivas Educacionais (PIE), contribuem como ferramenta para a melhoria do agir nos negócios (tomada de decisões, estratégias, mudanças), tornando-se relevante para aumentar os lucros nas empresas, além de sensibilizar os recursos humanos (capital intelectual) melhorando as práticas gerenciais no cotidiano empresarial.

Verificou-se neste estudo através de ferramentas de pesquisa bibliográfica, que o processo de desenvolvimento das Organizações está diretamente ligado ao grau de investimento educacional que o empreendedor aplica no empreendimento.

Partindo dessa verificação, investigou-se como essas práticas interventivas são desenvolvidas e quais os resultados que elas geram para as Micro e Pequenas Empresas - MPEs.

Quanto às hipóteses, verificou-se que: As práticas interventivas educacionais utilizadas nas Micro e Pequenas Empresas



– MPEs, possuem influências significativas porque auxiliam ao empreendedor no desempenho dos negócios.

Essas ações auxiliam também os gestores na tomada de decisões administrativas (34%), operacionais (40%) e estratégicas (24%), de acordo com o Gráfico 1.

As informações financeiras e contábeis são as mais evidenciadas pelos empreendedores, o que justifica a busca incessante dos mesmos por ações de consultorias e treinamentos especializados sobre controles gerenciais, a fim de amenizar os problemas da falta de informações e do desconhecimento destas práticas, principalmente daquelas que não tem um setor de contabilidade interno.

Os empreendedores apresentam esse comportamento porque de acordo com Viana (2007), existem controles deficientes e falta de informações que sejam úteis ao processo de decisão, porque a contabilidade vem sendo encarada como um meio necessário tão somente a atender uma série de exigências legais e burocráticas e não como um instrumento indispensável ao gestor para os seus controles e decisões.

Evidenciou-se que a educação (através das práticas de ações interventivas de treinamento e consultoria) foi considerada como um instrumento de apoio à gestão para as empresas (96%) contemplantes desta pesquisa.

Os programas desenvolvidos pelos centros de negócios específicos para a capacitação ou orientação de empreendedores destinam-se a oferecer oferecem subsídios, uma vez que gera melhorias, benefícios/vantagens e mudanças além de apresentar impactos e indicadores que refletem em bons resultados para o desempenho empresarial de acordo com dados apresentados nesta pesquisa. Ficou evidenciado portanto, que os empreendedores acreditam que as ações educativas contribuem no dia-a-dia das empresas.

A falta de informação possibilita o aumento da taxa de mortalidade nas empresas. Os empreendimentos tendem a cor-



rer riscos de extinção por falta de informações adequadas as quais são adquiridas através da educação empresarial por meio de práticas de ações e / ou intervenções educativas.

Considerações Finais e Recomendações

Verificou-se neste estudo que o processo de desenvolvimento das Organizações está diretamente ligado ao grau de investimento educacional que o empreendedor aplica no empreendimento.

As ações (consultoria e treinamento) auxiliam também os gestores na tomada de decisões. As informações financeiras e contábeis são as mais evidenciadas pelos empreendedores, o que justifica a busca incessante dos mesmos por ações de consultorias e treinamentos especializados sobre controles gerenciais, a fim de amenizar os problemas da falta de informações e do desconhecimento destas práticas, principalmente daquelas que não tem um setor de contabilidade interno.

Consideramos diante do estudo que as informações e orientações recebidas nas ações (práticas interventivas educacionais) contribuem de fato para os empreendedores, uma vez que estes as utilizam como ferramenta de apoio gerencial gerando melhorias e impactos, repercutindo no desempenho frente à administração do seu empreendimento, apresentando resultados significativos bem como contribuindo para a redução do risco, diminuindo a taxa de mortalidade nas micro e pequenas empresas - MPEs.

Recomendamos contudo, a continuidade do presente estudo, justificando a complexidade do tema, por gerar suporte para sucessivos periódicos dentre outras produções literárias, enfatizando, temas de interesse das áreas administrativa e educacional, tais como: desenvolvimento de competências, avaliação de programas de aprendizagem, comportamento em-



preendedor, educação empreendedora, reflexões sobre o processo educacional e o mundo do trabalho dentre outros.

Sugerimos a opção de continuidade através da produção literária em oportunidades decorrentes de eventos científicos nacionais e internacionais, além de futuro projeto para o curso de doutoramento.

Referências

- ANDRÍOLA, W.B. Mc DONALD, B. C. (organiz). **Avaliação Educacional – Navegar é preciso. Equidade na avaliação da aprendizagem: análise comparativa entre escolas públicas e privadas através da teoria de respostas ao item.** Fortaleza. Ceará. UFC. 2004.
- BARRETO. V. M. F. **Educação Empresarial: práticas interventivas educacionais nas micro e pequenas empresas no Estado do Ceará.** Fortaleza. UFC. 2010.
- BERTI, Anélio. **Diagnóstico Empresarial. Teoria e Prática.** Icone. São Paulo. 2001.
- DRUKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor**, 2a. Edição, Editora Pioneira, São Paulo, 1992.
- DRUCKER, Peter. **Desafios Gerenciais para o Século XXI.** São Paulo : Pioneira, 2001.
- DRUKER, P. F., **Administrando para o Futuro: OS ANOS 90 E A VIRADA DO SÉCULO**, Livraria Pioneira, 2a. Edição, São Paulo, 1992.
- DRUKER, P. F., **Inovação e espírito empreendedor**, Editora Pioneira, 2a. Edição, São Paulo, 1987.
- FILION, L. J. **Empreendedorismo: empreendedores e proprietários de pequenos negócios.** Revista de administração. São Paulo, v n.2, p 5-28, abr/jun. 1999.
- FONTENELLE, Caio Júlio de Souza. HOELTGEBAUM, Marianne. **A influência do perfil empreendedor no desempenho do negócio em uma rede de franquia de confecção infantil.** Revista de



Negócios, Blumenau, v. 11, n. 4, p.131-149, outubro/dezembro 2006.

HAIR, Jr., Joseph F. — **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005, 471 p.

LIMA, Marcos Antônio Martins, et al. **Educação, competências & desempenho. Chaves humanas para a auto-sustentabilidade organizacional**. Fortaleza. Fundação Universidade Estadual do Ceará. 2004.

LIMA, M. A. M. et al. **Análise estratégica de gestão de recursos humanos: um estudo no segmento industrial da região metropolitana de Fortaleza**. UFC. Estudos Empíricos em Gestão de Recursos Humanos e Marketing. Fortaleza, UFC. 2005.

Mc DONALD, B. C. **Avaliação Fiat Lux em Educação. Outra opção de avaliação escolar**. Fortaleza, Ceará. UFC. 2003.

OLIVEIRA, L. M. de. — **Controladoria: conceitos e aplicações**. São Paulo: futura, 1998.

VIANA, T. L. **Contabilidade gerencial: uma metodologia para implantação nas pequenas empresas**. UFC. Fortaleza – Ceará 2007.

WICKERT, M. L. S. **Referenciais educacionais do SEBRAE**. Ed. SEBRAE. Brasília. 2006. 130p.



ANEXOS

FATORES GERADORES	
1	Busca de novos conhecimentos e de inovações para enfrentar a globalização da economia;
2	Necessidade de consolidar vantagem competitiva;
3	Necessidade de questionamento progressivo das realidades da empresa visando um processo de melhoria contínua sustentada;
4	Proporcionar metodologias, técnicas e processo que determinem a garantia para os executivos das empresas tomarem suas decisões com qualidade.

QUADRO 1: Fatores geradores da demanda de consultoria – Barreto, 2010.

AÇÕES INTERVENTIVAS EDUCACIONAIS REALIZADAS DENTRO DA CONFIGURAÇÃO SISTEMA “S”	
INSTITUIÇÃO	PRÁTICA INTERVENTIVA EDUCACIONAL
SENAI	Programa de Capacitação Tecnológica Gerencial
SINE/IDT	DIÁLOGO DE GESTÕES - Programa de Formação Integral para Microempreendedores
SEBRAE/ FINEP/ CIN	PATME - Programa de Apoio Tecnológico às Micro e Pequenas Empresas
SEBRAE	ATENDIMENTO TECNOLÓGICO: Programa de apoio aos micro e pequenos empreendedores
SEBRAE	IPGN - Iniciando um Pequeno Grande Negócio
SEBRAE	PROPRIO - Programa de Orientação ao Futuro Empresário
SEBRAE	PROGRAMA WORKSHOP – EMPRETEC
SINE/IDT	PROGRAMA CEFE - Criação de Empresas através da Formação de Empresários
SEBRAE / PARCEIROS	NEGÓCIO A NEGÓCIO/ AGENTES DE ORIENTAÇÃO EMPRESARIAL /AOE
SENAC	SENAC CONSULTORIA
SEST/SENAT	PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TRANSPORTES
SENAR	PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL
SENAI/FIEC	PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (setor produtivo industrial)
IEL	PROGRAMA DE FORMAÇÃO INDUSTRIAL E UNIVERSIDADE
SEBRAE / PARCEIROS	Programa de Capacitação Empreendedora
PARCEIROS	Programas Sociais: PLANTEC
CDL/FCDL	Programa de Formação Comercial E UC
SEBRAE	Programa de Capacitação de Empreendedores e UC

QUADRO 2 - Exemplos de Ações Interventivas Educacionais dentro da configuração Sistema S. Barreto, 2010.



TABELA: PRÁTICAS INTERVENTIVAS EDUCACIONAIS OBSERVADAS NAS MPEs CEARENSES

Prática Interventiva Educacional	%
Treinamentos	60%
Consultorias	56%
Palestras	36%

Tabela 1: Práticas Interventivas Educacionais observadas nas MPEs cearenses. Barreto, 2010.

GRÁFICO: TIPOS DE DECISÕES TOMADAS PELOS EMPREENDEDORES NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – MPEs NO ESTADO DO CEARÁ.

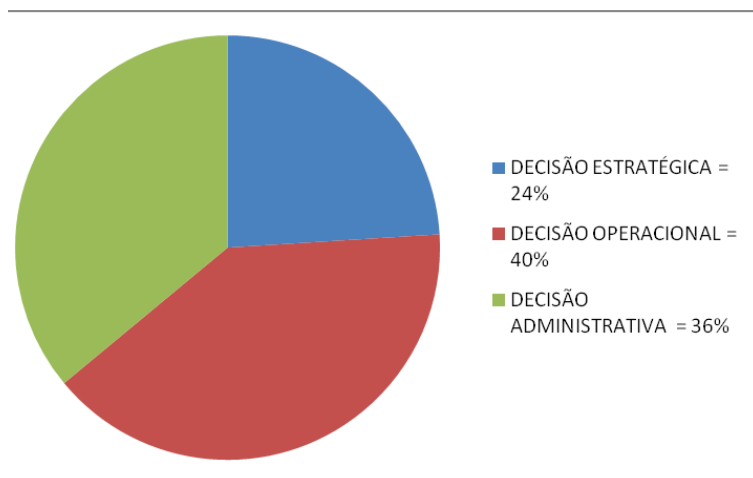


Gráfico 1: Tipos de Decisões Tomadas pelos Empreendedores nas MPEs no Estado do Ceará. Barreto, 2010.

UMA ANÁLISE ACERCA DA EJA NA AVALIAÇÃO DO SAERJ 2008

*Camila Fonseca de Oliveira
Leonardo Augusto Campos
Clayton Sirilo do Valle Furtado
Roberta de Oliveira Fávero*

Introdução

Conhecer e analisar o surgimento e a consolidação da Educação de Jovens e Adultos possibilita delinear as ações e políticas instauradas em nosso país com vistas à parcela da população que, por motivos diversos, não estudou regularmente.

A Educação de Jovens e Adultos, assim com as demais modalidades de ensino, deve ser avaliada para que se possa estabelecer um diagnóstico e, através dele, ações e políticas capazes de (re)formular, continuamente, suas propostas. Através da análise dos dados do Sistema de Avaliação da Educação do Estado do Rio de Janeiro, o SAERJ 2008, é possível estabelecer comparações entre as modalidades de ensino Regular e EJA, buscando destrinchar os fatores ligados ao desempenho dos alunos. As análises aqui esboçadas foram obtidas por meio dos microdados da avaliação do Sistema em questão, que compreendem os resultados de proficiência (obtidos através dos questionários cognitivos) e do perfil socioeconômico dos alunos (avaliado através dos questionários contextuais). Além disso, é utilizado o Índice Socioeconômico – o ISEⁱ – calculado por meio da Teoria de Resposta ao Item, a TRI.

Breve Histórico

A análise dos processos educacionais e políticos que circundaram a Educação de Jovens e Adultos tem seu primórdio no século passado, principalmente a partir dos anos 20, quando