

O EMPREENDEDORISMO E A LABORABILIDADE NO SÉCULO 21

Antonio Carlos da Fonseca Bragança Pinheiro – acbraganca@yahoo.com.br

Universidade Anhembi Morumbi

Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo – CEFETSP

Faculdade de Tecnologia de São Paulo – FATECSP - CEETPS

Rua Pedro Vicente, 625 - Canindé

01109-010 – São Paulo - SP

Elaine Rinaldi Vieira Burini – elaineburini@yahoo.com.br

Universidade Anhembi Morumbi

Centro Universitário Assunção - UNIFAI

Rua Airosa Galvão, 74 – Perdizes

05002-070 – São Paulo - SP

Jane Luchtenberg Vieira – jane@anhembi.br

Universidade Anhembi Morumbi

Rua Casa do Ator, 45 – V. Olímpia

04546-900 – São Paulo - SP

Resumo: Neste início de século 21, o mundo do trabalho tem experimentado uma série de mudanças em sua estrutura básica até então consagrada. Uma das principais mudanças detectadas, refere-se as relações de comportamento dos trabalhadores. As atitudes, até então presentes nas relações trabalhistas, mostraram-se ineficientes em ambientes globalizados com mudanças constantes no estado da arte da tecnologia. Nessa nova realidade, surgiu a necessidade dos profissionais apresentarem ações comportamentais, que pudessem ser condizentes com as constantes transformações tecnológicas e sociais. Diversos estudos foram conduzidos, para tentar identificar as características comportamentais adequadas à essa nova realidade. Dentre as opções que surgiram, tem-se o comportamento empreendedor como uma das possíveis ações, para permitir a sobrevivência profissional nesta realidade contemporânea. Abstraindo-se das doutrinas políticas, é possível identificar no empreendedorismo ações comportamentais para que os profissionais de engenharia possam obter sucesso em ambientes, onde a informação é constantemente renovada à altas velocidades. Este trabalho apresenta as principais características do comportamento empreendedor, indicando sugestões para ações acadêmicas que possam permitir o desenvolvimento deste comportamento diferenciado nos alunos de cursos de engenharia. A ética profissional é abordada, como sendo um dos pilares mestres para o sucesso profissional e pessoal dos egressos dos cursos de engenharia.

Palavras-chave: Atitude, Comportamento, Empreendedorismo, Empreendedor.

Sub-Tema: Engenharia, Inovação, Tecnologia e Empreendedorismo.

1. INTRODUÇÃO

Os sistemas educacionais, existentes neste início de século 21, podem ser organizados em três categorias básicas (USC, 2000):

1ª categoria – existem duas vias de educação. Uma via no sentido do prosseguimento dos estudos e outra de preparação para o trabalho, sem haver equivalência entre elas. Neste caso tem-se os modelos educacionais da Alemanha e da Espanha;

2ª categoria – tenta conciliar a multiplicidade de ofertas, bastante diferenciadas entre si, à equivalência, para fins de prosseguimento de estudos. Neste caso tem-se os modelos educacionais da França, Áustria e Portugal;

3ª categoria – com formação geral e um forte segmento científico e tecnológico, permitindo a complementaridade da educação profissional nas escolas ou nas empresas. Neste caso tem-se a educação média da Argentina e de Israel.

A educação brasileira se identifica com a terceira categoria, tendo com ela três pontos básicos de convergência (USC, 2000):

- 1) a educação geral é concebida como uma educação de base científica e tecnológica, com a aplicação para a solução de problemas concretos associados a uma revisão do papel dos componentes sócio-culturais. A concepção curricular é transdisciplinar e matricial, de forma que as linguagens, as ciências, a tecnologia, a história, a sociologia e a filosofia estejam presentes em todos os componentes curriculares, cruzando-se e construindo uma rede na qual o aprender a aprender (o teórico e o prático) e o aprender a fazer (o conceitual e o aplicado) estejam presentes em todos os instantes;
- 2) preparação para o prosseguimento dos estudos, onde as competências são construídas objetivando o processo de aprendizagem e não o acúmulo de informações e de esquemas resolutivos preestabelecidos;
- 3) a educação profissional, como qualificação ou habilitação para o exercício de uma atividade profissional, é complementar e dependente da educação geral, baseada em competências nela construídas, podendo ser feita no ambiente escolar ou de trabalho.

Interagir em ambientes globalizados, pressupõe o exercício da cidadania. A sua construção implica o domínio de códigos e linguagens, incorporação da ciência e da tecnologia existentes, entendimento de conceitos sociológicos e apropriação cultural traduzida em competências específicas (PERRENOUD, 2000; PINHERO & BURINI, 2002).

O processo de evolução social pode ser apresentado em três etapas (UFSC, 2000):

- revolução verde – fixou o homem à terra, intensificando as safras agrícolas;
- revolução industrial – acelerou a urbanização de cidades e criou a produção de bens em alta escala;
- revolução da informação – o conhecimento e a informação são os maiores bens.

A primeira pessoa a utilizar o termo *entrepreneur* na teoria econômica foi Richard Cantillon, em 1720. Ele chamava de empreendedor pessoas que eram inovadoras e que, também, corriam riscos com o seu próprio dinheiro. Entretanto foi Jean - Baptiste Say, por volta do ano de 1800, que fez a distinção entre o capitalista e o empreendedor e, em consequência, entre os lucros do capitalista e do empreendedor. Ele identificou como empreendedor, o indivíduo que transfere recursos econômicos de um setor de produtividade mais baixa para um setor de produtividade mais elevada e de maior rendimento (FERREIRA, 2002; UFSC, 2000).

O empreendedorismo (*entrepreneurship*) envolve aspectos culturais, psicológicos e tecnológicos. O empreendedorismo é a ação do empreendedor na construção de um negócio e que pode ser apreendida conforme alguns aspectos básicos praticados na rotina desses indivíduos. O espírito empreendedor seria, então responsável pela criação e prosperidade de negócios de sucesso (FERREIRA, 2002).

2. A FORMAÇÃO DE EMPREENDEDORES

Através de estudo realizado nos EUA sobre a forma de pensar, atitudes e comportamentos que distinguem empresários de sucesso, foram estabelecidas as competências de empreendedores nos conjuntos (UFSC, 2000):

- Conjunto da Realização
 - iniciativa – atuar antes de ser forçado pelas circunstâncias;
 - busca de oportunidades – reconhecer e saber aproveitar oportunidades novas e pouco comuns;
 - persistência – não desistir frente aos obstáculos encontrados;
 - busca de informação – inclinação a valorizar a informação e a buscá-la pessoalmente para elaborar um plano ou tomar decisões;
 - preocupação com a alta qualidade do trabalho – interesse por manter altos níveis de qualidade, não só no próprio trabalho, mas, também, nos de outras pessoas;
 - comprometimento com os contratos de trabalho – forte sentido de comprometimento pessoal para cumprir contratos de trabalho feitos com outras pessoas;
 - eficiência – preocupação em reduzir ao mínimo o tempo, o custo e os recursos necessários para realizar tarefas.
- Conjunto do Planejamento e Resolução de Problemas
 - planejamento sistemático – uso de análise lógica para desenvolver planos específicos para a tomada de decisões;
 - resolução de problemas – habilidade para mudar de estratégia quando é necessário identificar novas soluções para os problemas.
- Conjunto da Maturidade Pessoal
 - autoconfiança – acreditar na própria habilidade, eficácia e critérios;
 - perícia – experiência ou capacitação prévia em áreas relacionadas ao próprio negócio;
 - reconhecimento das próprias limitações – predisposição a admitir limitações e a aprender com os próprios erros.
- Conjunto da Influência
 - persuasão – habilidade de apresentar-se de forma convincente aos demais;
 - uso das estratégias de influência – tendência a pensar definir formas para influenciar os demais.
- Conjunto da Gestão e Controle
 - agressividade – predisposição a apresentar problemas aos outros de forma direta e tomar decisões fortes no papel de oposição;
 - controle – acompanhamento para assegurar-se de que o trabalho dos outros satisfaz as expectativas relativas a procedimento, planejamento e qualidade.
- Conjunto da Disponibilidade para os Demais
 - credibilidade, integridade e sinceridade – predisposição por manter a honestidade, a coerência e a integridade das relações com os outros;
 - predisposição para o bem-estar dos empregados – sensibilidade frente aos problemas e necessidades dos próprios empregados;
 - reconhecimento da importância das relações comerciais – atuar para desenvolver relações cordiais e uma boa reputação com clientes e outras pessoas.

Nessa pesquisa observou-se que uma série de competências poderiam ser reforçadas, através da utilização orientada das habilidades. Essas habilidades e competências empreendedoras transcendem diferenças nacionais, sendo elas (UFSC, 2000):

- Buscar oportunidades e ter iniciativa
 - fazer as coisas antes de solicitado ou antes de forçado pelas circunstâncias;
 - agir para expandir o negócio a novas áreas, produtos ou serviços;
 - aproveitar oportunidades fora do comum para começar um negócio, obter financiamentos, equipamentos, terrenos, local de trabalho ou assistência.
- Ser persistente
 - agir continuamente diante de um obstáculo;
 - agir repetidamente ou mudar de estratégia a fim de enfrentar um desafio ou superar um obstáculo;
 - assumir responsabilidade pessoal pelo desempenho necessário para atingir metas e objetivos.
- Ser comprometido
 - fazer sacrifícios pessoais ou dispendir um esforço extraordinário para completar uma tarefa;
 - colaborar com os empregados ou colocar-se no lugar deles, se necessário, para terminar um trabalho;
 - esmerar-se em manter os clientes satisfeitos e colocar em primeiro lugar a boa vontade a longo prazo, acima do lucro de curto prazo.
- Ser exigente quanto à qualidade e eficiência
 - encontrar maneiras de fazer as coisas de uma forma melhor, mais rápida, ou mais barato;
 - agir de maneira a fazer coisas que satisfazem ou excedem padrões de excelência;
 - desenvolver ou utilizar procedimentos para assegurar que o trabalho seja terminado a tempo ou que o trabalho atenda a padrões de qualidade previamente combinados.
- Correr riscos calculados
 - avaliar alternativas e calcular riscos deliberadamente;
 - agir para reduzir os riscos ou controlar os resultados;
 - colocar-se em situações que implicam desafios ou riscos moderados.
- Estabelecer metas
 - estabelecer metas e objetivos que são desafiantes e que têm significado pessoal;
 - definir metas de longo prazo, claras e específicas;
 - estabelecer objetivos de curto prazo, mensuráveis.
- Buscar informações
 - dedicar-se pessoalmente a obter informações de clientes, fornecedores e concorrentes;
 - investigar pessoalmente como fabricar um produto ou fornecer um serviço;
 - consultar especialistas para obter assessoria técnica ou comercial.
- Planejar e monitorar sistematicamente
 - planejar dividindo tarefas de grande porte em subtarefas com prazos definidos;
 - revisar seus planos constantemente, levando em conta os resultados obtidos e mudanças circunstanciais;
 - manter registros financeiros e utilizá-los para tomar decisões.
- Persuadir e manter rede de contatos
 - utilizar estratégias deliberadas para influenciar ou persuadir os outros;
 - utilizar pessoas – chaves como agentes para atingir seus próprios objetivos;
 - agir para desenvolver manter relações comerciais.

2.1 Características dos negócios

O desenvolvimento das competências empreendedoras poderá reduzir o grau de mortalidade empresarial. Segundo dados da Fipe – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo, sete em cada dez empresas morrem antes de completar o quinto ano de vida (Tabela 1). Essa pesquisa foi elaborada em parceria com o Sebrae-SP, onde acompanharam a trajetória de 1750 pequenas empresas entre os anos de 1995 e 1999. Nela observaram que 54% dos empreendedores não procuraram saber previamente quem seriam seus futuros consumidores (apud SOUZA, 2003).

Tabela 1 – Evolução da sobrevivência e mortalidade das empresas de pequeno porte no estado de São Paulo, tendo por base a situação de dezembro de 2000 (em %).

Tipo	1995	1996	1997	1998	1999
Empresas em atividade	68	56	44	37	29
Empresas fechadas	32	44	56	63	71

* pesquisa baseada em amostra de 1750 pequenas empresas.
Fonte: FIPE-USP e SEBRAE/SP (apud SOUZA, 2003).

Autores como Finkelstein (2003), procuram apresentar questões relacionadas ao caráter de pessoal, isto é, o saber – ser, que podem influenciar no insucesso dos negócios:

- 1) Vêm a si mesmos e à empresa, como protagonistas absolutos de seu segmento – os líderes bem-sucedidos tentam moldar o futuro porque sabem que não é possível dominar seu segmento o tempo todo. Os que se acham insuperáveis em seu ramo costumam se esquecer disso ocorrendo o fracasso;
- 2) Identificam-se tão completamente com a empresa que não vêem mais nenhuma fronteira entre seus interesses pessoais e os interesses dela – neste caso, existe o investimento em projetos sem que se tenha um estudo dedicado do risco envolvido, podendo gerar o fracasso;
- 3) Acham que têm respostas para tudo – líderes normalmente decididos e determinados costumam solucionar rapidamente os problemas que os desafiam, que não têm tempo para avaliar todas as suas implicações, podendo gerar o insucesso;
- 4) Eliminam impiedosamente qualquer um que não os apóie integralmente – ao eliminar todos os pontos de vista contrários e discordantes, perde-se a oportunidade de detecção e correção de problemas, podendo fracassar;
- 5) São porta-vozes por excelência, obcecados pela imagem da empresa – em meio a toda agitação em torno da imagem pessoal, pode existir pouco retorno dos esforços de gestão, gerando o insucesso;
- 6) Subestimam os obstáculos – não perceber claramente os obstáculos pode levar ao fracasso;
- 7) Teimam em confiar no que funcionou no passado – não aceitar novos modelos de gestão e reproduzir modelos consagrados pode conduzir a fracassos organizacionais.

O sucesso dos empreendedores, poderá estar relacionado com ações que propiciem que seus colaboradores superem suas barreiras pessoais e ajam com uma finalidade específica. Para isso são sugeridas ações como (GHOSHAL & BRUCH, 2003):

- Ajudar as pessoas a visualizarem suas intenções – os objetivos devem ser claros, objetivos vagos levam à falta de comprometimento. As pessoas devem ser estimuladas a transformar suas idéias em intenções concretas;

- Encorajar as pessoas a enfrentar sua ambivalência – para conseguir o envolvimento da força de vontade, é preciso que a dimensão intelectual esteja aliada à emocional, para que seja criada uma intenção mais rica que um objetivo meramente emocional;
- Preparar as pessoas para enfrentar obstáculos – devem ser tomadas medidas para informar aos colaboradores os reais obstáculos que irão enfrentar para desenvolver suas tarefas;
- Ajudar as pessoas a enxergar e a explorar alternativas – muitos colaboradores se prendem nas rotinas, reagindo às exigências diárias em vez de ponderar sobre o que deveriam ou querem fazer. Alguns não têm abertura necessária para identificar oportunidades, outros percebem oportunidades, mas as excluem porque não podem imaginar uma mudança de hábitos.

As ações persistentes, dependem de força de vontade. Para ativar a auto – determinação são sugeridas as ações (GHOSHAL & BRUCH, 2003):

- Formação da intenção. Descobrir uma oportunidade que fará diferença
 - identificar oportunidades;
 - criar elo emocional;
 - visualizar a intenção.
- Passar pelas dificuldades
 - lidar com dúvidas e ansiedades;
 - exercitar a escolha consciente;
 - assumir a responsabilidade individual.
- Proteger a intenção
 - controlar o contexto;
 - regular o conhecimento;
 - gerenciar emoções;
 - proteger a autoconfiança.

Com o objetivo de motivar os colaboradores são apresentadas sugestões (MIRANDA et alii, 2003):

- Forneça *feedbacks* – forneça indicadores quanto às ações dos colaboradores;
- Rotacione o *feedback* – interaja com os colaboradores nos sucessos e insucessos;
- Crie um ambiente agradável – permita que os colaboradores participem da construção do ambiente de trabalho;
- Cuide dos fatores físicos – cuidado na escolha de estilo decoração que estimule o trabalho;
- Perspectivas de progresso – apresente planos de carreira aos colaboradores;
- Estimule a atualização profissional – incentive o desenvolvimento de novas competências;
- Instale um painel de fotos – coloque fotos de todos em seus cotidianos e festas para motivá-los em equipe;
- Permita intervalos- apresente facilidades para paradas ao longo da jornada;
- Crie um “momento mágico”- desenvolva momentos de descontração periodicamente na semana;
- Crie espaço para desenvolver talentos – permita que colaboradores possam apresentar trabalhos ou performances para os demais;
- Promova o rodízio funcional – transfira periodicamente os colaboradores com a intenção de promover vivência organizacional;
- Crie um clima de sucesso – o clima de sucesso pode gerar motivação

- Dê autonomia – permita que os colaboradores decidam como serão desenvolvidos os trabalhos;
- Favoreça a proximidade à cúpula – permita que os colaboradores se sintam próximos dos líderes;
- Invista no contágio positivo – faça constantes elogios e evite situações negativas;
- Encoraje as pessoas a tomarem responsabilidades – aprecie a tomada de responsabilidade;
- Evite o clima de incertezas – as incertezas desmotivam a equipe;
- Estimule o bom relacionamento entre colegas – promova atividades informais para a integração e conhecimento da equipe;
- Estimule comprometimento - mostre aos colaboradores sua importância na organização e da responsabilidade pelo seu trabalho;
- Tolere os erros – permita o erro de seus colaboradores;
- Mantenha as pessoas informadas – mantenha uma boa comunicação interna;
- Crie tempo para conversar com as pessoas – tenha tempo para conversar e ouvir os colaboradores;
- Refira-se aos colaboradores durante reuniões – comente o progresso dos colaboradores;
- Cumpra o que foi prometido – valorize a palavra;
- Defenda sua equipe – escute sempre os colaboradores e, em caso de conflito, evite a acareação;
- A arte de escutar – sempre escute os colaboradores;
- Pergunte – sempre pergunte quando necessitar de respostas;
- Instigue participação – faça acontecer a gestão participativa;
- Perceba o ponto de vista dos colaboradores – perceba como os colaboradores pensam;
- Crie caixas de sugestões – elas podem ser úteis para boas informações;
- Multiplique conhecimentos – crie condições para o compartilhamento do conhecimento;
- Apresente as informações – informe sempre os colaboradores;
- Esteja disponível – encontre tempo para atender os colaboradores;
- Confie na equipe – acredite no potencial dos colaboradores;
- Ciclos de leitura estratégica – reserve tempo para discutir idéias;
- Ciclos de filmes – apresente regularmente filmes que possam contribuir com a melhoria do relacionamento;
- Envolve os parceiros – crie premiações por metas e objetivos alcançados;
- Cuide do seu pessoal – manifeste interesse pelo que acontece com os colaboradores;
- Cuidados com relacionamento – apresente relacionamento de cortesia com os colaboradores;
- Foque o essencial, no lugar da forma – invista na qualidade e eficiência dos colaboradores;
- Invista em procurar soluções – no caso de fracassos, invista em determinar soluções e não em detectar culpados;
- Pensar em momentos de crise – no caso de crises, parar as atividades para detectar possíveis soluções;
- Auxiliar os colaboradores – procure entender os colaboradores no caso de baixo desempenho;
- Valorize a criatividade – valorize o colaborador que inovar;
- Estabeleça dias especiais – crie calendário motivador, com dias especiais;
- Cumprir promessas – realize as promessas feitas aos colaboradores;
- Entenda as diferenças individuais – conheça cada um dos colaboradores;

- Elimine divisórias – seja simples e informal;
- Informe suas idéias – informe com freqüência suas idéias aos colaboradores, para que não percam tempo tentando adivinhar.

Na formação de profissionais empreendedores, a construção ética é um fator para a inclusão social. A ética é definida como o estudo de juízos de apreciação relativos à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e o mal, relativamente a determinada sociedade, ou de modo absoluto (ARRUDA et alii, 2001; ROSINI & PALMISANO, 2003).

As questões éticas devem abordar temas como sigilo empresarial, temas de relacionamento profissional e meio ambiente (PINHEIRO & PINHEIRO, 2003).

2.2 A educação como mecanismo na formação de profissionais empreendedores

Com o modelo educacional baseado em competências, é possível desenvolver uma conduta de atitudes e valores. A formação de empreendedores, não se trata somente de desenvolver planos de negócios, mas de motivá-lo a adquirir uma atitude de busca, de interesse e senso crítico, permitindo que identifique oportunidades, avalie-as e as coloque em prática. A intenção do aprendizado por competências é formar profissionais mais autônomos (BURINI & PINHEIRO, 2003; UFSC, 2000).

O potencial empreendedor está sujeito a duas condições: sua percepção sobre seu preparo, que aumenta sua autoconfiança para iniciar um negócio próprio e sua visão de outros interesses e obrigações que destroem sua autoconfiança (TORRES & PINHEIRO, 2003). Como estas duas condições ocorrem em diferentes instantes da vida, a maioria dos potenciais empreendedores têm um período de livre escolha conforme figura 1 (DEGEN, 1989).

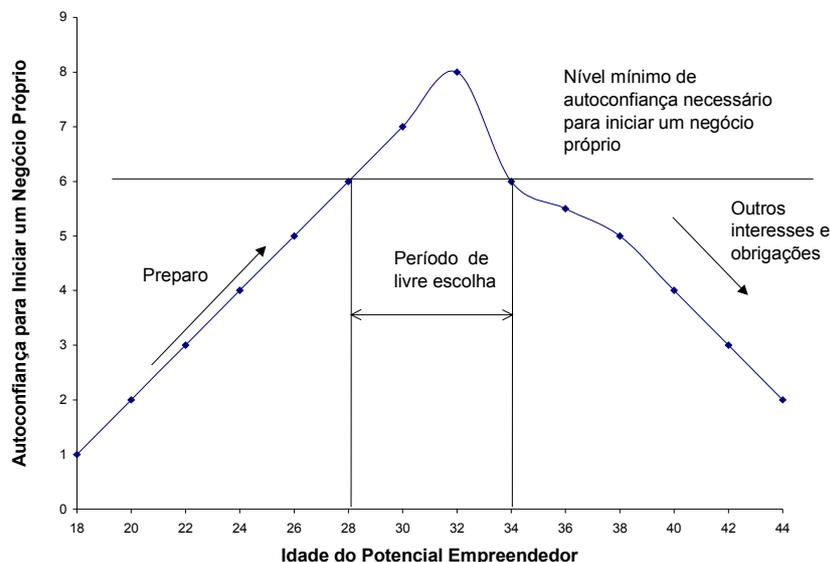


Figura 1 – Período de Livre Escolha para o Potencial Empreendedor (DEGEN, 1989).

Como indicativos para a ação docente da visão empreendedora tem-se (UFSC, 2000):

- Trabalhar a partir dos erros e dos obstáculos à aprendizagem;
- Conhecer o mundo dos criadores de empresas e dos empreendedores;
- Conceber a administrar situações - problema ajustadas ao nível e as possibilidades dos alunos;
- Reforçar a autonomia e a liderança dos alunos;
- Ilustrar o ensino com exemplos da vida real e cultivar a imaginação;

- Levar o estudante a definir por si mesmo uma situação, um problema, uma visão;
- Habituá-lo a identificar aquilo que lhe interessa, motivá-lo a aprender;
- Ser aberto à realidade circundante, proporcionando núcleos de trabalhos com objetivos lucrativos e financeiros.

Nos cursos de graduação devem haver várias atividades complementares, que possibilitem a interação da teoria e a prática do mundo do trabalho, possibilitando assim a formação de ações de empreendedorismo (PINHEIRO & VIEIRA, 2003).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formação de profissionais com características empreendedoras, pode ser um fator decisivo para o sucesso dos futuros profissionais. Como apresentado no artigo, as características do empreendedor, vão muito além de elaborar um plano de negócios, sendo principalmente àquelas relacionadas ao desenvolvimento do saber-ser, isto é, das atitudes. A facilidade no desenvolvimento das atitudes empreendedoras, pode estar associada ao modelo pedagógico do curso. Geralmente, os cursos que utilizam o ensino por competências e aprendizado baseado em problemas, têm boas possibilidades de construir as características de empreendedores em seus alunos. Esses cursos utilizam a interdisciplinaridade como eixo pedagógico e seu ensino é contextualizado, isto é, alinhado com a realidade do aluno e do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

artigos de periódicos

FINKELSTEIN, Sydney. Como quebrar uma empresa. **Exame**. São Paulo, agosto, p. 44-53, 2003.

GHOSHAL, Sumantra, BRUCH, Heike. Semeando a determinação. **HSM Management**. São Paulo, ano 7, volume 5, n.40, setembro – outubro, p. 128-136, 2003.

MIRANDA, Priscila Reis; BODIN, Diana; NEVES, Carlos. 5 dicas para motivar, encorajar e inspirar pessoas no trabalho. **T & D**. São Paulo, ano XI, edição 129, setembro, p. 30-34, 2003.

SOUZA, Lázaro Evair de. Como Sobreviver no Competitivo Mundo dos Negócios. **Pequenas Empresas & Grandes Negócios**. São Paulo, n. 175 – agosto, p.52-63, 2003.

livros

DEGEN, Ronald. **O Empreendedor – Fundamentos da Iniciativa Empresarial**. São Paulo: Makron Books, 1989, 368p.

FERREIRA, Ademir Antonio; REIS, Ana Carla Fonseca; PEREIRA, Maria Isabel **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias – Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas**. São Paulo: Pioneira, 2002, 256 p.

ROSINI, Alessandro Marco; PALMISANO, Angelo **Administração de Sistemas da Informação e a Gestão do Conhecimento**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2003, 219p.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Laboratório de Ensino a Distância. **Formação empreendedora na educação profissional: capacitação a distância de professores para o empreendedorismo / Luiz Fernando Garcia**. Florianópolis: LED, 2000, 253 p.

trabalhos apresentados em eventos

BURINI, Elaine R. Vieira; PINHEIRO, Antonio Carlos da F. Bragança. O Aprendizado Baseado em Problemas como Metodologia de Ensino nos Cursos de Engenharia. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO DE ENGENHARIA, 2003, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: COBENGE 2003.

PINHEIRO, Antonio Carlos da F. Bragança; BURINI, Elaine R. V. Ensino das Letras e Algarismos Técnicos – Uma Proposta de Curso de Desenho Técnico Baseado em Atitudes, Competências e Habilidades. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO DE ENGENHARIA, 2002, Piracicaba. **Anais**. Piracicaba: COBENGE, 2002.

PINHEIRO, Antonio Carlos da F. Bragança Pinheiro; VIEIRA, Jane L. As Atividades Complementares nos Cursos de Engenharia como Agentes Integradores na Formação Profissional. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO DE ENGENHARIA, 2003, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: COBENGE 2003.

PINHEIRO, Ana Lúcia da F.B.; PINHEIRO, Antonio Carlos da F. Bragança. Abordagens do Desenvolvimento Sustentável em Cursos de Engenharia. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO DE ENGENHARIA, 2003, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: COBENGE 2003.

TORRES, Maria de Fátima Cardoso; PINHEIRO, Antonio Carlos da F. Bragança. A Formação de Engenheiros – Cidadãos como Fator de Desenvolvimento Regional. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO DE ENGENHARIA, 2003, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: COBENGE 2003.

sites

PERRENOUD, Philippe. **Construindo competências**. Disponível em <http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2000/2000_31.html> Acesso em 08/04/2004.

THE ENTREPRENEURSHIP AND LABORIOUSLY IN THE CENTURY 21

Abstract: *In this beginning of century 21st, the world of the work has been trying a series of changes until then in its basic structure consecrated. One of the main detected changes, refers the relationships of the workers' behaviour. The attitudes, until then presents in the labor relationships, were shown inefficient in global interactions atmospheres with constant changes in the state of the art of the technology. In that new reality, the professionals' need appeared to present on behaviours actions to be suitable with the constants technological and social transformations. Several studies were driven, to try to identify the characteristics appropriate behaviours to that new reality. Among the options that appeared, the enterprising behaviour is had as one of the possible actions, to allow the professional survival in this contemporary reality. Being abstracted of the political doctrines, it is possible to identify in the entrepreneurship behaviours actions so that the engineering professionals can obtain success in atmospheres, where the information is constantly renewed to high-speeds. This work presents the main characteristics of the enterprising behaviour, indicating suggestions for academic actions that can allow the development of this behaviour differentiated in the students of engineering courses. The professional ethics is approached, as being one of the pillars masters for the professional and personal success of the exits of the engineering courses.*

Key-words: *Attitude, Behaviour, Entrepreneurship, Entrepreneur.*