

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA “PAULA SOUZA”
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MONTE MOR
ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO

ARIEL DOS SANTOS SILVA
GEOVANA SOUZA GOMES

**COLAB – LABORATÓRIO DE APRENDIZAGEM DA ETEC DE MONTE MOR:
Implantação do Laboratório de Aprendizagem na instituição Etec de Monte Mor
para o auxílio da primeira experiência profissional dos jovens**

Monte Mor
2021

ARIEL DOS SANTOS SILVA

GEOVANA SOUZA GOMES

**COLAB – LABORATÓRIO DE APRENDIZAGEM DA ETEC DE MONTE MOR:
Implantação do Laboratório de Aprendizagem na instituição Etec de Monte Mor
para o auxílio da primeira experiência profissional dos jovens**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para a obtenção de certificado de Técnico em Administração, na Escola Técnica Estadual de Monte Mor/SP.

Orientador (a): Helena Cibele de Souza Silva

Monte Mor

2021

AGRADECIMENTOS

Voltamos os nossos agradecimentos primeiramente a Deus que nos sustentou até aqui, à Etec de Monte Mor e aos professores que compartilhou conosco conhecimentos para colocarmos em prática. À nossa orientadora Helena Cibele de Souza Silva que nos incentivou, ajudou e corrigiu em cada etapa do processo para que pudéssemos desenvolver um ideal bacana e de sucesso para a nossa instituição. Agradecemos a todos os envolvidos do concurso para nome e logomarca do laboratório de aprendizagem e em especial o Leandro Augusto Assis dos Santos do segundo ano, o ganhador da competição que nos levou a batizar a empresa com a logomarca e nome "COLAB".

A nossa gratidão a turma de 2015 sendo eles Claudia Silva, Gustavo Menezes, Júniar Ueda, Taiane Dias que deu início nesse projeto com dados e pesquisas incríveis que nos permitiu dar continuidade fazendo a implantação da empresa aqui na Etec de Monte Mor. Deixamos aqui os reconhecimentos a nossos amigos e colegas de classe que ajudaram de forma direta e indiretamente.

Por fim gostaríamos de agradecer ao Danilo, presidente da InterGestãoJR, que deu o maior apoio com dicas e ideias para o aprimoramento da COLAB. A todos a nossa imensa gratidão.

“Se você está atravessando o inferno, não pare de atravessar”

Winston Churchill

RESUMO

No mercado de trabalho atual, a parcela mais afetada da população em relação ao desemprego são os jovens, isso inclui tanto a faixa etária de 14 a 17 anos, como os recém adultos, jovens de 18 a 24 anos. Essas taxas podem ser atribuídas a fatores externos, como a pandemia da Covid 19, mas também a outros fatores internos como a falta de experiência, de oportunidades, etc. Dessa maneira, ao implantar um Laboratório de Aprendizagem na Etec de Monte Mor/SP baseado no modelo de estruturação de uma Empresa Júnior, o presente trabalho tem como principal objetivo proporcionar aos estudantes experiência profissional e assim, possibilitando-os maiores oportunidades no mercado de trabalho. Empresas Juniores já se provaram ser um meio eficaz de preparar a juventude para o mercado de trabalho, e aplicada na Etec de Monte Mor/SP, os estudantes dos cursos técnicos poderão aprimorar seu currículo, pondo em prática seus conhecimentos e ficando em vantagem nos futuros processos seletivos. O desenvolvimento do projeto se utiliza de pesquisas bibliográficas e de campo sendo qualitativas e quantitativas. Por fim, para o planejamento do Laboratório, foi realizada a definição do nome e logomarca, o estatuto, a sensibilização da comunidade interna, definição dos serviços a serem prestados, o contato com parceiros e a divulgação do laboratório respectivamente.

Palavras-chave: Empresa Júnior. Experiência profissional. Laboratório de aprendizagem.

ABSTRACT

In the current job market, the most affected portion of the population in relation to unemployment are young people, this includes the age group from 14 to 17 years old, as well as new adults, young people from 18 to 24 years old. These rates can be attributed to external factors such as the Covid 19 pandemic, but also to other internal factors such as lack of experience, lack of opportunities, etc. Thus, by implementing a Learning Laboratory at Etec de Monte Mor/SP based on the structuring model of a Junior Company, the present work has as its main objective to provide students with professional experience and thus, enabling them greater opportunities in the labor market. Junior Companies have already proven to be an effective means of preparing youth for the job market, and applied at Etec de Monte Mor/SP, students of technical courses will be able to improve their curriculum, putting their knowledge into practice and gaining an advantage in future selective processes. The development of the project makes use bibliographical and field research being qualitative and quantitative. Finally, for the planning of the Laboratory, the definition of the name and logo, the statute, awareness of the internal community, definition of the services to be provided, contact with partners and the dissemination of the laboratory, respectively, was carried out.

Keywords: Junior Company. Professional experience. Learning laboratory.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CM – Comércio

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

EJ – Empresa Júnior

ESSEC – L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales

Etec de Monte Mor – Escola Técnica Estadual de Monte Mor

FEJESP – Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEJ – Movimento Empresa Júnior

NADM – Novotec integrado a Administração

NDS – Novotec integrado a Desenvolvimento de Sistemas

NII – Novotec integrado a Informática

PCDA – Plan, Do, Check e Act

SP – São Paulo

SWOT – Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Quais são as principais barreiras na hora de procurar um emprego? Fonte: Autores.....	22
Figura 2 - O que você busca aprender no primeiro emprego? Fonte: Autores	23
Figura 3 - Cartaz divulgação do concurso para <i>Instagram</i> . Fonte: Autores	25
Figura 4 - Cartaz divulgação do concurso para <i>Facebook</i> . Fonte: Autores.....	26
Figura 5 - Cartaz divulgação do prêmio e da prorrogação das inscrições. Fonte: Autores.....	26
Figura 6 - Logomarca do Laboratório de Aprendizagem. Autoria: Leandro A. A. dos Santos	27
Figura 7 - Organograma do COLAB. Fonte: Autores	28
Figura 8 - Estrutura física do COLAB. Fonte: Autores.....	29
Figura 9 - Divulgação do COLAB – Dia 1. Fonte: Autores	30
Figura 10 - Divulgação do COLAB – Dia 2. Fonte: Autores	31
Figura 11 - Divulgação do COLAB – Dia 3. Fonte: Autores	31
Figura 12 - Divulgação do COLAB – Dia 4. Fonte: Autores	32
Figura 13 - Divulgação do COLAB – Dia 5. Fonte: Autores	32
Figura 14 - Cartaz para divulgação do COLAB. Fonte: Autores.....	33

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 REFERENCIAL TEÓRICO	10
1.1 Conceitos da Administração	10
1.1.1 Empreendedorismo	11
1.1.2 Planejamento empresarial	12
1.1.3 Estrutura organizacional	13
1.1.4 Recrutamento e seleção	14
1.1.5 Estratégias de marketing	15
1.2 Empresa Júnior	16
1.2.1 Origem e Movimento Empresa Júnior	16
1.2.2 Estrutura de uma EJ	17
1.2.3 Importância para o estudante	18
1.2.4 Metodologia ativa	18
2 SITUAÇÃO PROBLEMA	20
2.1 Transição da escola para o mercado de trabalho	20
2.1.1 Dificuldades de ingresso dos jovens no mercado de trabalho	20
2.2 Etec de Monte Mor	21
2.2.1 Pesquisa entre os alunos	22
3 METODOLOGIA APLICADA	24
3.1 Laboratório de aprendizagem	24
3.1.1 Identidade visual	25
3.1.2 Estruturação	27
3.1.3 Implantação da estrutura física	29
3.1.4 Processo de adesão dos integrantes	29
3.1.5 Recrutamento e seleção dos integrantes	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICES	42

INTRODUÇÃO

Comparado a outras faixas etárias, os jovens ocupam a maior parcela na taxa de desemprego. Segundo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas), ao fim de 2020 a taxa de desempregados entre 14 e 17 anos era de 42,7%. A situação da pandemia do Covid-19 fez com esta situação se agravasse ainda mais, pois houve uma redução no número de vagas disponíveis no mercado de trabalho. Além da pandemia, existem outras razões que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho, como a baixa qualificação e a escassez de oportunidades.

Em pesquisa realizada com os 58 alunos da Etec de Monte Mor, verificou-se que a maioria das condições que eles julgavam ser uma barreira para conseguir um emprego eram a necessidade de experiência anterior e poucas oportunidades em relação aos seus atributos, como a idade, o local de moradia e a conciliação do tempo entre os estudos e o cargo. Portanto, inserir nesse cenário um Laboratório de Aprendizagem baseado na estrutura de uma Empresa Júnior pode resultar em benefícios aos jovens integrantes como futuras oportunidades no mercado de trabalho.

Numa Empresa Júnior, os jovens aprendem a gerir a empresa de forma mais descontraída, a enfrentar os desafios do dia a dia e a lidar com novas situações e novas pessoas sendo capazes de tomar rápidas decisões. O aluno ainda fica à frente dos seus concorrentes por possuir uma experiência profissional de ter participado dessa organização.

Sendo assim, o propósito principal deste projeto é realizar a implantação do laboratório de aprendizagem na Etec de Monte Mor e, conseqüentemente, possibilitar oportunidades no mercado de trabalho para aqueles que o integrarem. Para isso foram realizadas pesquisas de campo e bibliográficas para pautar o processo de estruturação e implantação do laboratório, seguindo o formato de Empresa Júnior, na unidade de ensino.

O presente trabalho foi dividido em quatro capítulos, em que o primeiro traz os conceitos da administração como o empreendedorismo, planejamento empresarial, estrutura organizacional, recrutamento e seleção e por fim estratégias de marketing. Além de informações referentes à Empresa Júnior, como o conceito, a sua importância, a origem e a sua estrutura.

O segundo capítulo esclarece a problemática do projeto, ou seja, a motivação da criação do laboratório.

Os próximos capítulos contêm informações referentes ao processo para a estruturação e implantação do laboratório de aprendizagem na Etec de Monte Mor, e as análises referentes aos resultados obtidos com a inauguração do laboratório.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste instante será apresentada a fundamentação teórica utilizada no desenvolvimento do atual trabalho. De início, são expostos alguns conceitos da administração que foram essenciais para a estruturação do Laboratório de Aprendizagem e por fim, a definição de uma Empresa Júnior, sua origem, a estrutura e os seus benefícios para os integrantes e aqueles já foram uma vez membros.

1.1 Conceitos da Administração

Define-se administrar como “Gerir (negócios públicos ou particulares); governar; dirigir; conferir, exercer as funções de administrador.” (BUENO, 2007, p.27). Entende-se por administração, a tomada de decisões a fim de chegar aos objetivos pré-determinados para a gestão eficiente de uma empresa.

Existem quatro processos administrativos considerados os pilares da administração, são eles:

- a) Planejamento: “é uma atividade que envolve a identificação das oportunidades, ameaças, forças e fraquezas que afetam o negócio. Planejar é pensar antes, qual o melhor caminho para se chegar aos resultados desejados” (Sousa, 2009).
- b) Organização: “significa o ordenamento dos recursos e das funções a fim de facilitar o trabalho e criar uma nova visão da empresa”(Sousa, 2009). Para a mesma autora, organizar é ordenar o espaço, o tempo, o trabalho, as pessoas e os recursos financeiros.
- c) Direção: também definido como liderança. “sendo considerado como a capacidade de mobilizar os recursos humanos para que os resultados desejados sejam atingidos” (Scalon, 2019).
- d) Controle: “Depois de planejar, organizar e dirigir as tarefas aos seus empregados, ter o controle é uma espécie de garantia de que, na prática, o trabalho será bem executado e dará os resultados previstos” (Scalon, 2019). Para Sousa (2009), controlar “é a comparação dos planos com os resultados, para se verificar se foram cumpridos e para corrigir eventuais falhas na realização dos projetos”.

Cada um desses processos propicia que o gestor administre seu negócio ou empreendimento.

1.1.1 Empreendedorismo

O conceito de empreendedorismo não é algo consensual, existem diversas considerações diferentes de autores sobre o assunto, no entanto, de maneira geral, podem perceber que está relacionado à inovação, a ter o poder de criatividade e colocar tais ideias em prática. Para Daniel Baggio e Adelar Baggio (2015, p.26) o empreendedorismo é um campo de estudo sem uma concordância exata entre os especialistas.

Empreendedorismo é um domínio específico. Não se trata de uma disciplina acadêmica com o sentido que se atribui habitualmente a Sociologia, a Psicologia, a Física ou a qualquer outra disciplina já bem consolidada. Referimo-nos ao empreendedorismo como sendo, antes de tudo, um campo de estudo. Isto porque não existe um paradigma absoluto, ou um consenso científico. Sabemos que o empreendedorismo traduz-se num conjunto de práticas capazes de garantir a geração de riqueza e uma melhor performance àquelas sociedades que o apoiam e o praticam, mas sabemos também que não existe teoria absoluta a este respeito.

Outras definições do empreendedorismo como a de Joseph A. Schumpeter (1988) traz uma “destruição criativa”, ou seja, a partir de cenários comuns surgem inovações. Assim, o ato de empreender envolve encontrar oportunidades em situações que não eram evidentes e, transformá-las em realidade de modo que tenha objetivos lucrativos e de crescimento, estando disposto a se arriscar.

Schumpeter vê o empreendedorismo como uma ferramenta fundamental para o crescimento econômico de alguns países (principalmente aqueles com um sistema capitalista já que nesse contexto há sempre uma necessidade de criar algo novo), visto que a capacidade empreendedora de inovar pode mudar o cenário econômico positivamente, por isso se faz necessário a maior presença de representação empreendedora.

Quando pesquisamos na internet o sinônimo de “inovador”, encontramos a palavra “empreendedor”, deste modo, ser empreendedor está relacionado a isso, à sua determinação em arriscar suas ideias ousadas, a criar um novo negócio do nada. De acordo com Adriane Pombo (2015, p.1) “Ser empreendedor significa ser um realizador, que produz novas ideias através da congruência entre criatividade e imaginação”.

1.1.2 Planejamento empresarial

Se planejar ao abrir uma empresa nos dias de hoje acaba sendo indispensável, pois o mercado muda constantemente e é preciso estar preparado para essas mudanças de modo que não ocorram incertezas nas suas atividades. O planejamento empresarial consiste em colocar num papel as metas e os objetivos da companhia para que a oriente em quais decisões tomar e, ter estratégias para se adaptar as possíveis mudanças do mercado. De acordo com Santos; Lourenço e Silva(2009, p. 2), “para que a empresa tenha uma visão de futuro é preciso fazer um Planejamento Estratégico, que nada mais é do que um conjunto de análises e planos preparados por uma ou mais pessoas da empresa”

Ao realizar o planejamento empresarial se evita desperdício de tempo e investimento, mantém os membros comprometidos com os objetivos, a gestão da organização será mais eficiente, o conhecimento sobre o mercado se torna maior, consequentemente o fluxo do caixa se torna positivo e o capital de giro é satisfatório. Sendo assim, aplicar o planejamento em qualquer empresa, seja ela de pequeno ou grande porte é essencial para que o empreendimento dure.

A execução do planejamento pode ser feita por etapas, primeiro deve-se analisar a condição atual da corporação, a fim de que dessa análise venham novas estratégias de melhoria. Depois, observar os concorrentes pode ser útil, uma vez que pode ajudar a identificar táticas boas que também possam ser utilizadas. Traçar as metas e os objetivos é a parte principal do planejamento. Para a realização desses passos algumas ferramentas gerenciais como: a análise SWOT, ferramenta que analisa o cenário interno e externo da organização; indicadores de desempenho, que ajudam no gerenciamento da organização interna; o ciclo PCDA, onde mantém o controle e a melhoria dos processos e produtos; e o modelo CANVAS, que esboça a empresa identificando diversos fatores que irão ajudar na criação da empresa.

Além de todos esses processos, o planejamento empresarial acaba resultando na criação das diretrizes organizacionais, ou como são mais conhecidas, a missão, a visão e os valores.

1.1.2.1 Diretrizes organizacionais

As diretrizes organizacionais são compostas pela missão, pela visão e pelos valores, atuando juntamente com o planejamento empresarial para determinar um

caminho a ser seguido pela empresa e os seus colaboradores. O alcance dos objetivos pré-determinados é mais provável quando todos estão alinhados com essas diretrizes.

Eduardo Carvalho e Rita dos Santos (2016, p. 25) expõem o seguinte:

Os conceitos de planejamento estratégico enfatizam a elaboração das diretrizes organizacionais. A missão, como sendo a razão de ser da empresa, a visão, concretizada como o direcionamento e os valores, considerados como os padrões para o comportamento das pessoas na organização.

Como dito pelos autores, a missão é o propósito da empresa, o porquê dela estar funcionando, e para isso é necessário determinar diversos fatores antes, como o público-alvo, os serviços/produtos a serem oferecidos, o que é de fato o seu empreendimento e quais os objetivos ao oferecer tais produtos/serviços. Feito isso a missão já pode ser desenvolvida.

A visão muitas vezes é confundida com a missão, porém a visão se preocupa com o futuro, ou seja, o que o empreendimento pretender ser ou onde pretende estar daqui a alguns anos, é essa norma que irá ajudar a definir os objetivos futuros.

Enquanto os valores estão voltados ao que a organização acredita, quais as crenças e os valores morais e éticos que são zelados lá dentro que acabam formando a cultura organizacional.

1.1.3 Estrutura organizacional

Campagnone (2016) pressupõe que a organização de uma empresa deve ocorrer após o planejamento já que os recursos devem ser divididos conforme os objetivos da entidade. Por estrutura organizacional entende-se como um processo primordial que acontece as distribuições dos recursos, como por exemplo, a segmentação de departamentos, de cargos de acordo com o perfil de cada colaborador, de atividades, de recursos financeiros, humanos, etc.

Implantar uma estrutura organizacional eficiente colabora para o ganho de produtividade, controle de demanda, planos de carreira, uma melhor gestão e comunicação entre diversos outros benefícios. Enquanto a falta dessa organização pode prejudicar o alcance dos objetivos, o desempenho, logo o crescimento da organização no mercado.

Normalmente, existem três modelos de estruturas organizacionais bastante utilizadas, são elas: a linear, a funcional e a multidivisional. A linear com uma divisão

de poderes bem definida, comunicação formal e possui um aspecto piramidal. Na funcional, criada por Henri Fayol, temos os poderes divididos, a comunicação é informal e a tomada de decisões é descentralizada, geralmente é utilizada em pequenas empresas. Por fim a multidivisional mistura dos dois modelos onde cada setor tem um modelo que melhor se encaixa na área de atuação, por isso é usado mais em grandes empresas.

Diante disso cabe ao empreendedor analisar e se planejar para qual modelo de estrutura selecionar de modo que favoreça a realidade da empresa.

1.1.4 Recrutamento e seleção

Mesmo estando juntos em praticamente todas as sentenças, o recrutamento e a seleção são processos separados com definições diferentes que deve ser de conhecimento do profissional, para que as suas aplicações possam ser proveitosas.

Para contextualizar, o recrutamento está relacionado à atração de candidatos, é nesse processo que ocorre a divulgação da vaga para que assim apareçam candidatos dispostos. Segundo Antunes et al. (2016. p.5), “ocorre quando a organização necessita de um profissional, e tem como objetivo encontrar alguém que preencha os requisitos da vaga [...]”.

Nesse processo existem dois tipos de recrutamento, o interno, quando a ocupação da vaga é feita por colaboradores oriundos da própria empresa, e o externo, na qual procura por candidatos de fora da organização.

O interno tem por vantagens o menor custo, possibilita aos funcionários oportunidade de crescimento e não corre o risco de perder tempo contratando pessoas que não se adequam a vaga já que o desempenho do novo contratado já é de conhecimento do recrutador. Porém, pode acabar aumentando a competitividade entre os colaboradores e a cultura organizacional permanece a mesma, pois não houve a entrada de novo capital intelectual.

No externo, o custo e o tempo são maiores e as incertezas de contratação de alguém inexperiente são maiores, entretanto, ao contrário do interno, a cultura organizacional é renovada podendo ter possibilidade de crescimento.

Quanto à seleção, Fabiano Caxito (2012) determina como um processo que irá escolher o melhor candidato a vaga considerando diversos requisitos e analisando se o perfil se encaixa ao cargo. Ele também afirma que é pertinente a comparações.

A seleção é, basicamente, um processo de comparação: comparação entre os perfis dos diversos candidatos à vaga; entre as exigências do cargo e as competências dos candidatos; e, entre as expectativas do candidato e as condições oferecidas pela empresa. (CAXITO, 2012. p.41).

Existem algumas técnicas comumente usadas para a seleção, como: as entrevistas, onde analisam o candidato pelo seu currículo e outros fatores; formulários de emprego, funcionando como um filtro que elimina aqueles que não se encaixam em alguns requisitos; os testes, que variam de acordo com o cargo, podendo ser de conhecimentos, psicológicos, aptidões físicas, etc.; e por fim as técnicas vivenciais, como as dinâmicas em grupo, as provas situacionais e os psicodramas, em que avaliam o comportamento e o potencial do candidato de lidar com algumas situações.

1.1.5 Estratégias de marketing

Um dos principais objetivos do marketing é de atrair clientes por meio da divulgação da marca e estabelecer uma comunicação agradável com os clientes. É uma das principais funções empresariais e uma das funções que mais garante enriquecimento. Armstrong e Kotler (2014) ponderam o marketing além do que usualmente é considerado como apenas mostrar e vender, mas sim como criar valores e relacionamentos com seus clientes a fim de satisfazer suas necessidades e, por conseguinte aumentar suas vendas.

Definido de maneira geral, o marketing é um processo administrativo e social pelo qual indivíduos e organizações obtêm o que necessitam e desejam por meio da criação e troca de valor com os outros. Em um contexto mais específico dos negócios, o marketing implica construir relacionamentos lucrativos e de valor com os clientes. Assim, definimos marketing como o processo pelo qual as empresas criam valor para os clientes e constroem fortes relacionamentos com eles para capturar valor deles em troca. (ARMSTRONG; KOTLER. 2014, p.4)

Atualmente existem dois estilos de marketing, o digital e o tradicional, porém em ambos é necessário elaborar algumas estratégias antes para que sejam colocados em prática.

Conhecer o mercado e entender a atual situação da organização nesse mercado é importante para se situar e compreender as necessidades e desejos dos clientes. Em seguida deve conhecer seus concorrentes a fim de avaliar suas táticas podendo reutilizar algumas, além de prever oportunidades ou ameaças. Por se associar diretamente com os clientes, deve ser definido quem são os seus clientes,

ou seja, o público-alvo, para isso pode ser feito por pesquisas e levantamentos de dados. Depois tem de determinar os objetivos relacionados ao marketing e um cronograma para o cumprimento desses objetivos. E por fim estabelecer quais estratégias, recursos, ferramentas a serem utilizadas para o alcance desses objetivos.

Feita o devido trajeto a empresa pode se sentir mais segura em empregar as estratégias e qual modelo aplicar ou se irá adotar ambos já que atuam bem juntos.

1.2 Empresa Júnior

Uma Empresa Júnior (EJ) consiste em uma organização inserida dentro das faculdades, sem fins lucrativos e que é gerida exclusivamente por estudantes de graduação de maneira voluntária, na qual pretende introduzir os alunos ao mercado de trabalho de modo que eles conheçam como é trabalhar numa empresa e assim adquiram experiência profissional. Para Cunha (2008), a Empresa Júnior é:

Informalmente, costumamos definir a EJ como um grande laboratório prático do conhecimento técnico e em gestão empresarial. Diferentemente da maioria dos estágios convencionais, aqui você tem um alto grau de liberdade de se pensar em todos os processos da EJ. É local onde as soluções mais criativas são implementadas com certa facilidade, não encontrando burocracias.

Esse tipo de organização presta serviços à faculdade e a comunidade externa, podendo ser um grande benefício à universidade já que as EJs melhoram a sua imagem no cenário externo. Não só as universidades, mas as empresas da região também saem ganhando, pois elas podem contratar um serviço de baixo custo e de boa qualidade, visto que os serviços são fiscalizados por professores.

O capital que entra devido aos serviços deve sempre voltar para a própria EJ, seja por meio de investimentos a infraestrutura ou até mesmo para os membros, como alguns cursos profissionalizantes, etc.

1.2.1 Origem e Movimento Empresa Júnior

A primeira Empresa Júnior surgiu de alunos que enxergaram, na necessidade de complementar seus conhecimentos, uma maneira de aplicar os seus conhecimentos por uma realidade empresarial. Os alunos da ESSEC (*L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* de Paris) fundaram a *Junior-Enterprise*, no ano de 1967 em Paris, na França.

De 1967 em diante começaram a surgir diversas Empresas Juniores não só na França, mas por toda a Europa, chegando ao Brasil somente em 1989. Foi criada a JúniorGV na Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, mais adiante, em 1990, após já existirem sete EJs, a FEJEPS (Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo) surgiu com o objetivo de representar as Empresas Juniores Federadas, manter as empresas fiéis e coerentes ao conceito inicial e assegurar a unidade do movimento. Desde então o Movimento Empresa Júnior (MEJ), tem crescido muito, tornando o Brasil recordista mundial quando se trata de quantidade.

O MEJ é representado pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores ou Brasil Júnior, que foi criada para dar impulso ao MEJ e potencializá-lo como agente de educação empresarial e gerador de negócios.

1.2.2 Estrutura de uma EJ

Filippe A. G. Da Cunha, integrante do projeto DNA Júnior da Confederação Brasileira de Empresas Juniores, reuniu informações de diversas EJs definindo um modelo comum de estrutura organizacional que é usado em grande maioria nas EJs. Esse modelo é dividido em cinco instâncias. A Assembleia Geral, Conselho, Diretoria Executiva, Membros e *Trainees*, sendo que em cada instância pode haver setores.

Na Assembleia Geral ocorrem os debates decisivos sobre questões internas. Geralmente para que as decisões sejam validadas, é necessária uma quantidade mínima de presentes na reunião, na qual é previamente estipulada por todos.

O Conselho pode ser tanto administrativo, quanto consultivo, fiscal e entre outros. Sendo composto por pessoas mais experientes, podendo ser ex-integrantes da EJ.

A Diretoria Executiva pode ser dividida em seis setores, sendo eles: Presidência, Administrativo-Financeiro, Marketing, Projetos, Qualidade e Recursos Humanos. São esses cargos que fiscalizam o cumprimento de objetivos da EJ.

Os membros podem ser consultores, gerentes, assessores etc. Costumam ser efetivos, ou seja, já tinham um vínculo com a EJ antes e agora podem ser fixos na empresa. Os *Trainees* são aqueles que passam pelo período de experiência e adaptação da EJ, onde são constantemente avaliados.

1.2.3 Importância para o estudante

Participar de uma Empresa Júnior, sendo um graduando, pode gerar diversos benefícios a si mesmo para o início da sua carreira profissional, convertendo-se em uma grande alavanca para o sucesso.

A experiência adquirida no período em que atuou nessa empresa é o grande destaque quando se fala em vantagens de ser integrante de uma EJ, além de passar por outras experiências, que são comuns quando se ingressa no mercado de trabalho, como o processo seletivo até a sua saída. É possível com tal experiência adquirir competências que irão ser fundamentais na preparação para o emprego.

Atuar em uma EJ possibilita o enriquecimento do seu currículo, uma vez que ex-membros de empresas juniores se destacam frente a seus concorrentes, pois adquire experiências que os fazem ser notáveis nos processos de seleção, visto que a preferência das empresas é de contratar profissionais com experiência anterior.

Networking, ou rede de contatos, é outra vantagem, pois o seu período de atuação dentro da EJ permite conhecer novas pessoas, novas empresas, aumentando assim a sua lista de contatos que no futuro poderá ser benéfico.

Por fim, uma das principais regalias é a oportunidade de colocar em prática seu aprendizado da graduação, visto que a realidade de dentro de uma empresa se diferencia dos conhecimentos estudados na faculdade.

1.2.4 Metodologia ativa

A Metodologia Ativa vem sendo relevante no cenário de ensino principalmente em instituições de ensino superior, sendo uma alternativa para os métodos habituais que estimula ao aluno a pensar diferente. Um exemplo de metodologia ativa que já é usada em muitas universidades são as empresas juniores que já trazem diversos resultados positivos.

Esse método nada mais é do que uma forma de ensino que consiste em envolver os alunos no aprendizado de forma direta, fugindo do tradicional, assim o estudante se sente mais preparado tendo melhor desenvolvidos o pensamento crítico, uma preparação, autonomia e facilidade na resolução de problemas.

Participando ativamente em situações e problemas reais, o aluno se sente o protagonista do processo de aprendizagem, fazendo com que ele saia do estado de estagnação, desse modo que as suas opiniões sejam valorizadas. Ainda são

auxiliados pelo professor que atua apenas como um guia para que ele aprenda com maior autonomia.

Os benefícios que podem ser citados são a transformação na forma como é ensinado levando o estudante a pensar fora da caixa e o fato de que ele estará preparado para lidar com problemas e resolvê-los.

2 SITUAÇÃO PROBLEMA

Aqui será introduzida a problematização em que o projeto está relacionado e o cenário escolhido, sendo eles, as dificuldades de inserção do jovem no mercado de trabalho e a Etec de Monte Mor, respectivamente.

2.1 Transição da escola para o mercado de trabalho

A transição da escola para o trabalho é um momento crítico no ciclo de vida de um indivíduo, pois representa o início de um processo autônomo para chegar à vida adulta. Ultimamente, a transição passou por grandes mudanças em comparação com o período de crescimento econômico do pós-guerra. Em todos os países capitalistas desenvolvidos, o mercado de trabalho passou por mudanças estruturais e diante dessa nova situação do trabalho, esse cenário passou a exigir dos trabalhadores uma constante atualização, flexibilidade e adaptação.

Estas novas demandas vieram agravando a fragilidade e instabilidade enfrentada no mercado de trabalho, especialmente para os jovens com menor qualificação, que enfrentam uma redução significativa da procura de trabalhadores manuais pouco qualificados. De um modo geral, os jovens encontram-se em desvantagem na concorrência laboral por possuírem pouca experiência ou qualificações específicas para determinados tipos de trabalho, o que dificulta o seu ingresso e aumenta a incidência do desemprego. Portanto, devido à deterioração das condições do mercado de trabalho, a inserção dos jovens tornou-se um problema social de longo alcance, e o período de transição da escola para o trabalho está se tornando mais longo e diversificado.

2.1.1 Dificuldades de ingresso dos jovens no mercado de trabalho

Os jovens entre 14 e 24 anos constituem grande parte da população desempregada do país sendo quase o dobro da taxa de desemprego geral representando 72,5% do total de desempregados, segundo pesquisa feita no último trimestre de 2020 pelo IBGE.

Analisando as novas exigências do mercado de trabalho e da situação em que grande maioria dos jovens se encontra os maiores problemas que eles se deparam são externos, ou seja, não podem fazer nada para alterar. Dentre esses problemas temos a falta de experiência, onde por nunca terem trabalhado, não

possuem uma experiência profissional e, conseqüentemente, as empresas evitam contratar essas pessoas, o que nos leva a outro problema, a ausência de chances que as empresas providenciam a tais jovens já que o custo de contratação de pessoas inexperientes é o mesmo que de pessoas que já trabalharam na área, por isso os empresários não veem como algo compensável a eles.

Um problema externo que é pouco citado é a baixa preparação dos jovens para o ingresso no mercado de trabalho, podendo ser uma tarefa realizada pelas escolas, mas que infelizmente ainda não é discutido.

Uma questão interna que impede muitos jovens de trabalharem é a qualificação, um dos fatores mais exigidos no processo de contratação especialmente para aqueles que não possuem experiência, mas que em muitos casos não depende apenas da pessoa, pois outras razões externas podem atrapalhar a busca por qualificação, como dinheiro, situações familiares, etc.

Numa abordagem qualitativa feita entre 2015 a 2019, pelos estudantes Leonor GonçalvesCovane e Celso Cristóvão da Iracema Macassa, na cidade de Quelimane, situada em Moçambique, os jovens entrevistados entendem que é preciso que o governo crie leis que auxiliem esse processo de inserção no mercado de trabalho, que as empresas repensem o modo de seleção principalmente em relação à experiência profissional e por fim, do mesmo modo, acreditam que as instituições de ensino devem colaborar com as entidades empregadoras para uma qualificação realista.

2.2 Etec de Monte Mor

Criada em 2009, a Etec de Monte Mor trazia a proposta, em sua fundação, de ser uma escola nova e diferente tanto em qualidade quanto em excelência. A escola é reconhecida no município e região, principalmente pelo incentivo aos seus estudantes em pesquisa e desenvolvimento de projetos.

Os valores e atitudes que a Etec de Monte Mor zela, auxiliam os estudantes para a vida social, profissional e acadêmica por meio do ensino teórico e prático incentivando-os ao aprendizado contínuo.

Os alunos dessa instituição já participaram de diversas Feiras e Mostras Tecnológicas e Científicas e, em muitas delas foram premiados, ganhando inclusive um reconhecimento nacional, o Prêmio Jovem Cientista, edição 2013, promovido

pelo Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação e o CNPq em parceria com a Fundação Roberto Marinho, Grupo Gerda e BG Brasil.

A Etec de Monte Mor (2021) tem em suas declarações institucionais:

Missão: Promover a formação cidadã, profissional e tecnológica de qualidade, buscando a excelência na prática do ensino, contribuindo com o desenvolvimento do pensamento crítico, criativo e científico que colaborem para a construção de uma sociedade justa e igualitária.

Visão: Consolidar-se como instituição pública de ensino profissionalizante de referência e excelência em Monte Mor e Região, fomentando a participação em eventos científicos e tecnológicos inerentes ao Ensino Médio e Técnico.

Valores: Respeito à dignidade e a diversidade do ser humano; Empatia para identificar-se com o outro; Ética em todos os relacionamentos e atividades; Criatividade, inovação e desenvolvimento de competências empreendedoras; Aulas diversificadas para contemplar as diversas etapas do processo de aprendizagem; Responsabilidade social e ambiental; Construir parcerias com todos os segmentos da sociedade.

2.2.1 Pesquisa entre os alunos

Na tentativa de identificar se existiam dificuldades para conseguirem emprego entre os alunos da Etec de Monte Mor, foi feita uma pesquisa de campo com 58 estudantes de todos os cursos oferecidos pela escola, com idade entre 14 e 18 anos para cima, que evidenciou que a maioria estava à procura de emprego, e pouquíssimos já estavam empregados.

Foram perguntados quais fatores acreditavam ser uma barreira na hora de encontrar um emprego e a necessidade de experiência anterior saiu ganhando comparado aos outros, sendo a falta de oportunidades a segunda barreira mais votada (Figura 1). Além disso, novas experiências foi o maior motivo que os entrevistados buscam num primeiro emprego (Figura 2).

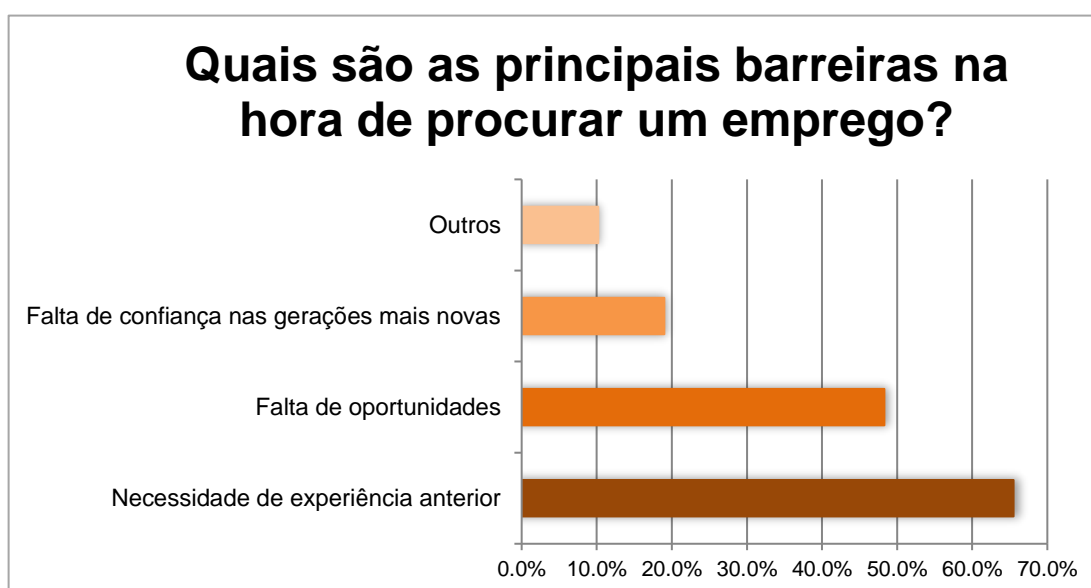


Figura 1 - Quais são as principais barreiras na hora de procurar um emprego? Fonte: Autores.

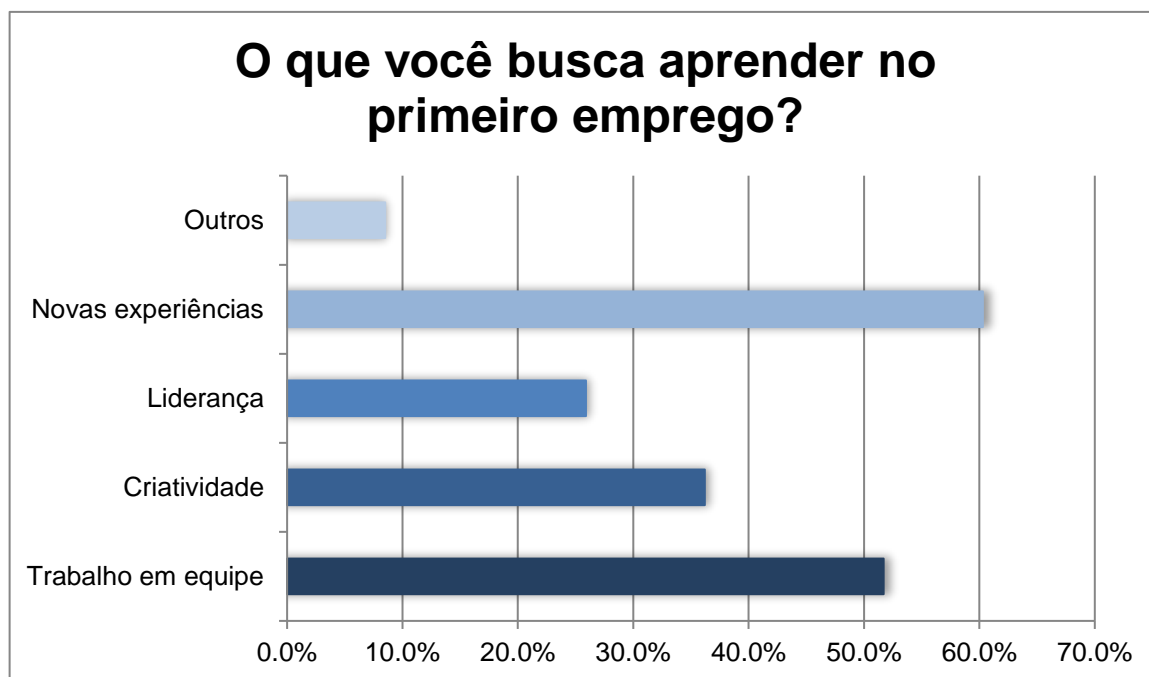


Figura 2 - O que você busca aprender no primeiro emprego? Fonte: Autores

Diante de tudo isso foi possível identificar uma grande necessidade de propor alternativas para que os alunos consigam experiência profissional e assim, conseguir ingressar no mercado de trabalho com maior facilidade. Pensando nesta dificuldade, apresenta-se no próximo capítulo, a proposta pensada para ser implementada na Etec de Monte Mor como um meio de proporcionar o ganho de experiência e a facilidade no ingresso ao mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA APLICADA

O capítulo que se segue aborda a descrição de todos os processos que foram realizados para a criação e desenvolvimento de uma proposta ao problema apresentado e para a captação dos resultados.

3.1 Laboratório de aprendizagem

Como proposta de solução para o problema identificado na Etec de Monte Mor com os alunos surgiu a ideia de que a implantação de uma Empresa Júnior na escola poderia possibilitar experiência aos membros e assim cumprir com seu objetivo que é garantir maiores oportunidades ao se encontrar diante do mercado de trabalho.

A ideia da criação de uma EJ na Etec de Monte Mor veio originalmente de um trabalho de conclusão de curso realizado no ano de 2015 por Cláudia da Silva, Gustavo Menezes, Júnia Ueda e Taiane Dias, na qual traziam a proposta que uma Empresa Júnior na unidade escolar incentivasse a capacidade empreendedora daqueles que participassem dela e aprimorasse o nível prático e teórico dos seus estudantes. Entretanto, de acordo com a Lei Nº 13.267, de 16 de Abril de 2016, instituições como a Etec, não podem constituir uma Empresa Júnior.

Portanto, de modo que a Etec de Monte Mor desenvolva tal instituição em seu ambiente escolar sem passar por todos os processos legislativos, vislumbrou-se a possibilidade de ser implantado um Laboratório de Aprendizagem, com o mesmo objetivo de uma EJ, mas não intitulado como tal.

Assim, o Laboratório de Aprendizagem servirá como uma Empresa Júnior na elaboração de serviços e trabalhos exigidos pela comunidade interna e externa, com o objetivo de promover a subjetividade e autonomia dos alunos, além da vivência profissional na área da formação proporcionando o desenvolvimento empresarial, habilidades social e emocional, bem como a capacidade técnica do aluno.

Por se tratar um laboratório com fins pedagógicos, o projeto de criação, implantação e funcionamento do mesmo faz parte do Projeto Político Pedagógico da Etec de Monte Mor e do Plano Plurianual de Gestão do período de 2021-2025.

3.1.1 Identidade visual

Um dos primeiros passos para a implantação do Laboratório de Aprendizagem é criação da identidade visual e para isso, em reuniões com o Diretor da Etec de Monte Mor, foi passado à orientadora Cibele que a criação da identidade visual envolvesse a comunidade escolar, então assim veio o surgimento de um concurso para definir o nome e logomarca do Laboratório de Aprendizagem.

O concurso seria realizado com toda a comunidade escolar, ou seja, professores, alunos ou servidor da Etec, e aqueles que participassem pensariam em um nome e uma logo, estando alinhado com os serviços que o Laboratório irá prestar. Foi dividido em duas fases, a primeira consiste em abrir as inscrições e assim aqueles que criaram o nome e a logomarca se inscreverem, após isso seriam selecionados os 10 melhores para a próxima fase. A segunda fase envolve divulgar as 10 logomarcas selecionadas nas redes sociais da Etec de Monte Mor, e por meio da votação popular, o vencedor seria eleito pela maior quantidade de curtidas e então anunciado o vencedor, que ganharia um prêmio.

Para a divulgação do concurso foram realizados cartazes pelo Canva, uma plataforma de design gráfico, tanto para o *Instagram* (Figura 3) quanto para o *Facebook* (Figura 4).

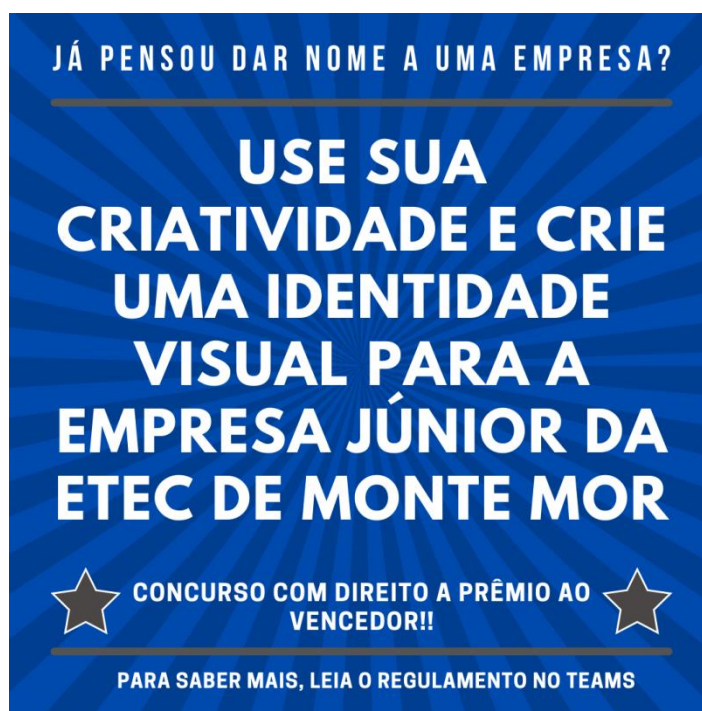


Figura 3 - Cartaz divulgação do concurso para *Instagram*. Fonte: Autores

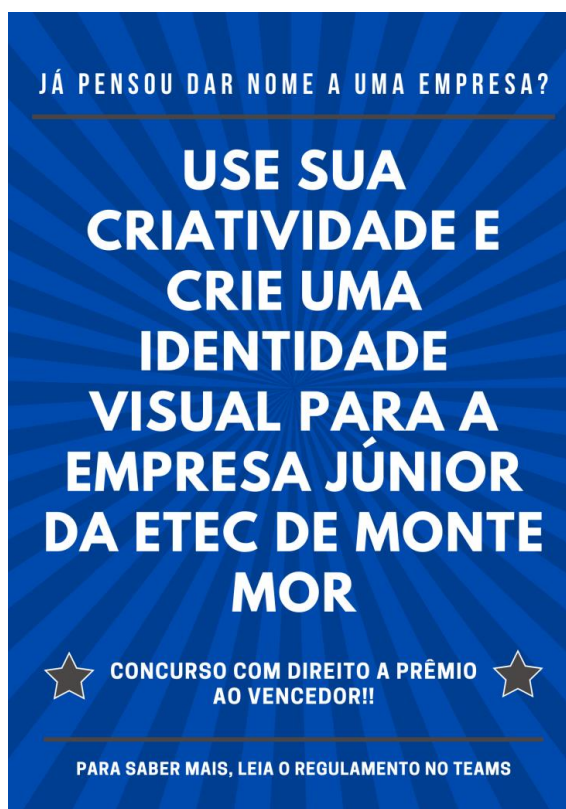


Figura 4 - Cartaz divulgação do concurso para Facebook. Fonte: Autores

Tais cartazes foram expostos nas redes sociais e no dia 11 de maio e junto com eles o regulamento (ApêndiceA) e as inscrições estariam abertas até o dia 17 de maio.

No último dia do prazo de inscrição, teve que ser divulgado outro cartaz (Figura 5) notificando a prorrogação das inscrições para o dia 21 por motivo de terem poucas pessoas participando, e também no cartaz foi apresentado o prêmio que antes não havia sido revelado, um *Headphone*.

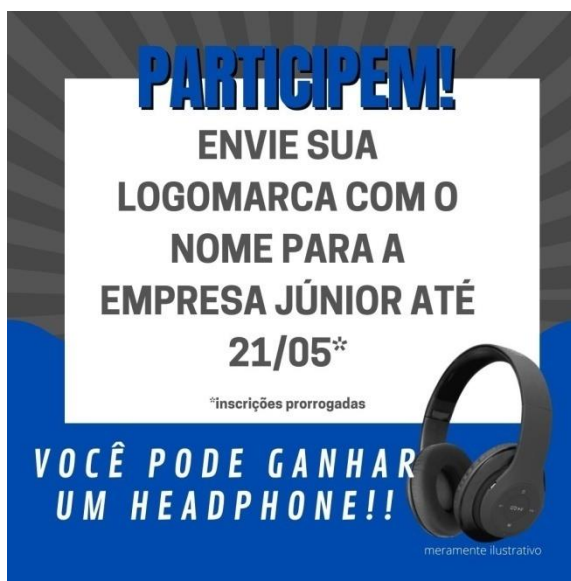


Figura 5 - Cartaz divulgação do prêmio e da prorrogação das inscrições. Fonte: Autores

Com uma quantidade suficiente de inscritos, a comissão organizadora do concurso selecionou os 10 melhores e divulgaram todas as logomarcas nas redes sociais, e assim se iniciou a segunda fase, tendo até o dia 31 de maio para serem votadas, sendo que no mesmo dia seria anunciado o vencedor. Por fim, contabilizados os votos do *Facebook* e do *Instagram*, o vencedor foi o aluno Leandro Augusto Assis dos Santos da turma 2ºA com a logomarca COLAB (Figura 6).

Assim foi definido que o nome do Laboratório de Aprendizagem seria “COLAB”, com o slogan “Construindo seu futuro”.



Figura 6 - Logomarca do Laboratório de Aprendizagem. Autoria: Leandro A. A. dos Santos

3.1.2 Estruturação

Criado a identidade visual, era hora de começar a estruturar o laboratório, e um passo fundamental para isso é a criação das declarações institucionais, sendo eles a missão, visão e valores, portanto foi definido do seguinte modo:

Missão: Proporcionar experiência profissional aos seus membros através da prestação de serviços à comunidade, promovendo desta forma, oportunidades para inserção do estudante no mercado de trabalho.

Visão: Ser pioneira na aproximação entre empresa-escola por meio do oferecimento de serviços de qualidade à comunidade.

Valores: Espírito de equipe; Ética e Transparência; Integração com a Comunidade; Compromisso com o Trabalho e com a Comunidade; Inovação, Criatividade e Proatividade; Sustentabilidade e Responsabilidade Social.

Para a organização do quadro de pessoal, o organograma abaixo explica como foi feita a divisão de maneira que colabora com o funcionamento do laboratório, sendo dividido por membro honorário, professor responsável, a diretoria executiva e os membros colaboradores.

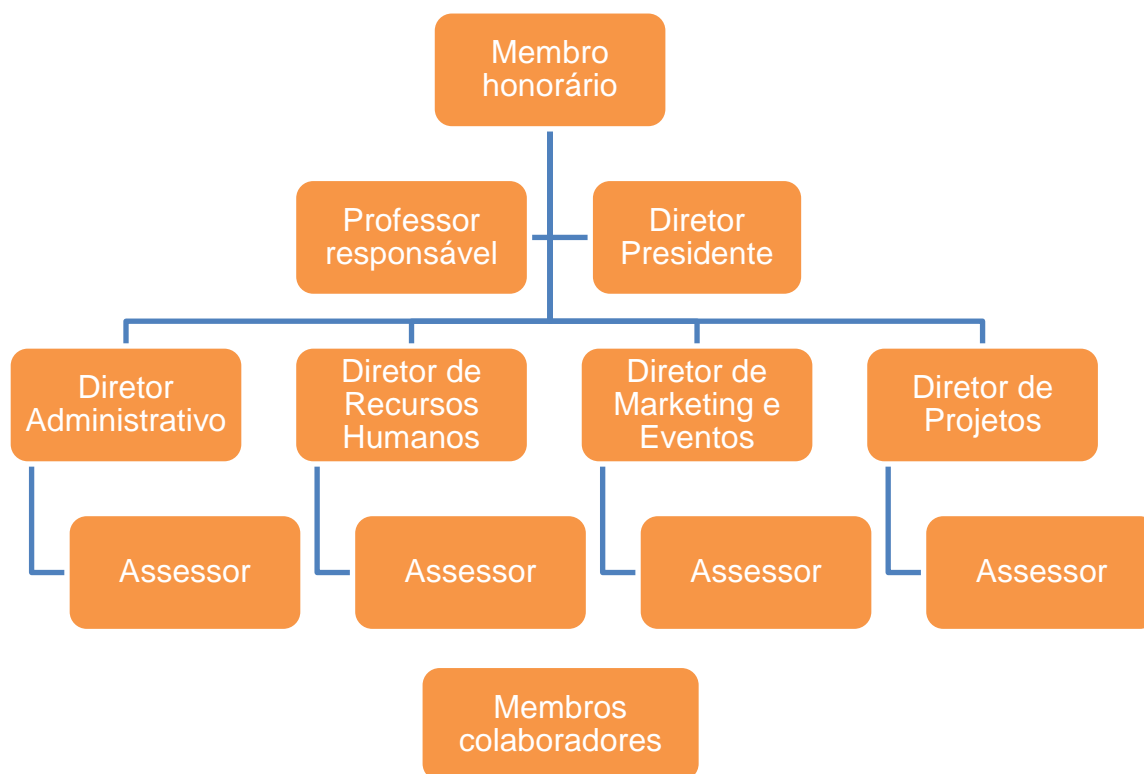


Figura 7 - Organograma do COLAB. Fonte: Autores

O Membro Honorário é constituído por professores e servidores da Etec de Monte Mor que acompanham e orientar os alunos no desenvolvimento das atividades e serviços prestados pelo laboratório.

O Professor Responsável é aquele indicado pela Direção Escolar para se responsabilizar pelo uso e manutenção do laboratório.

A diretoria executiva é formada por 5 membros efetivos, sendo eles o Diretor Presidente, Administrativo, de Projetos, de Recursos Humanos e o de Marketing e Eventos. Além dos 5 diretores, temos os assessores que irá auxiliar os diretores no que for necessário.

Por fim, os membros colaboradores são estudantes que irão auxiliar os membros efetivos em determinados projetos conforme sua afinidade com o serviço, contribuindo temporariamente.

Todas as informações referentes à estrutura do laboratório, incluindo as regulamentações que irão reger o COLAB estão presentes no estatuto realizado pela professora responsável pelo projeto conforme as normas da Etec de Monte Mor, na qual o laboratório está inserido (Apêndice B).

3.1.3 Implantação da estrutura física

O laboratório em si conforme discutido entre a coordenação pedagógica, o diretor e a professora responsável pelo projeto foi definido que iria ser implantado nas dependências da unidade escolar, localizada na Avenida Benedito Lázaro Vieira, s/nº, Bairro Aterrado, na cidade de Monte Mor/SP. O laboratório será compartilhado com o Espaço Coworker, outro projeto realizado pela escola.

O laboratório (Figura 8) foi inserido ao final do corredor principal da escola, ocorrendo uma divisão por meio de paredes de *drywall*. Foram instalados três computadores, um armário, duas mesas para reunir além das mesas dos computadores, cadeiras e puffs.

Para a decoração foi sugerido uma pintura da logomarca que havia sido definida no concurso previamente feito, e para isso o aluno Ariel dos Santos Silva, também responsável pelo projeto, se voluntariou a pintar a logomarca.

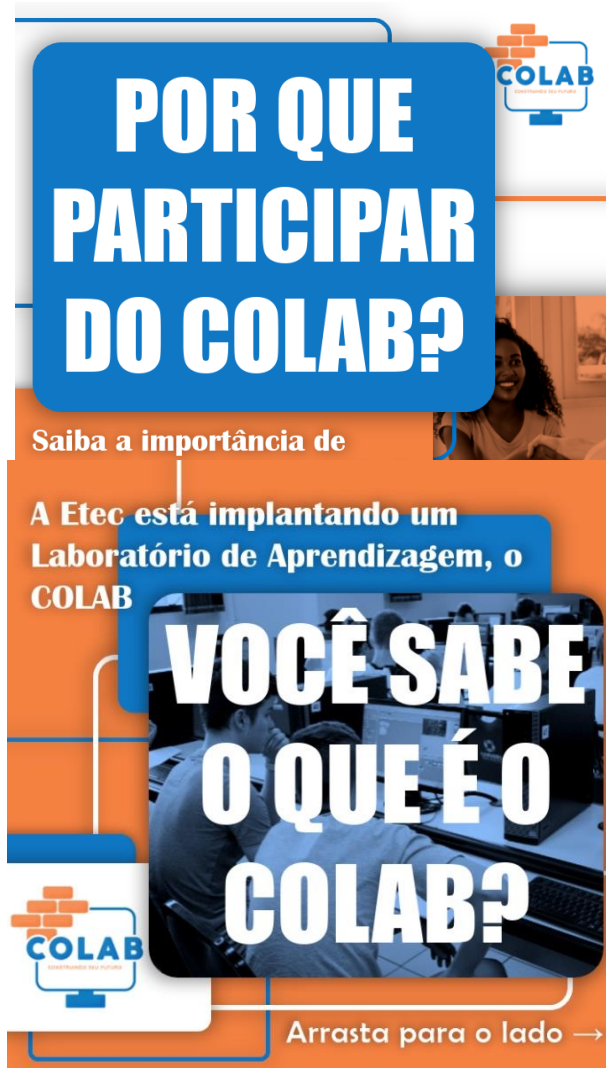


Figura 8 - Estrutura física do COLAB. Fonte: Autores

3.1.4 Processo de adesão dos integrantes

Com as instalações do laboratório pronto, as declarações institucionais, o organograma, os serviços a serem prestados e o estatuto definidos, já é possível iniciar o processo de adesão de alunos ao laboratório para dar início ao funcionamento do COLAB e para isso é necessária uma divulgação do processo seletivo para que surjam pessoas interessadas e assim forme o quadro de pessoal.

De forma que alcance uma quantidade maior de pessoas, o processo de divulgação foi diferente do que foi feito no concurso da logomarca. Foi determinado



que a divulgação ocorreria em uma semana, sendo que cada dia seria apresentado novas informações sobre o laboratório e sobre o processo seletivo.

No primeiro dia, 13 de setembro, foi apresentado por meio de um vídeo e uma foto (Figura 9) as informações pertinentes à o que é o COLAB, os seus objetivos e os serviços que serão prestados pelo estabelecimento.

Na terça feira, dia 14 de setembro, foi divulgada os benefícios de participar de um projeto como esse, citando benefícios que integrantes de empresas juniores expõem, incluindo alguns relatos de membros que responderam ao nosso questionário usado para identificar a situação problema. Foi feito do mesmo modo que no dia anterior, com uma foto (Figura 10) e um vídeo.

Figura 10 - Divulgação do COLAB – Dia 2. Fonte: Autores

O vídeo e a foto (Figura 11) de quarta-feira, dia 15 de setembro, traziam informações da Diretoria Executiva do COLAB de modo que expliquem cada função e o que é necessário para fazer parte da Diretoria Executiva.

Desta vez com informações da quantidade de horas de atuação, as áreas de atuação e como funcionará o processo seletivo, o vídeo e a foto (Figura 12) de quinta-feira, dia 16 de setembro, foi o penúltimo a ser postado.



Figura 11 - Divulgação do COLAB – Dia 3. Fonte: Autores



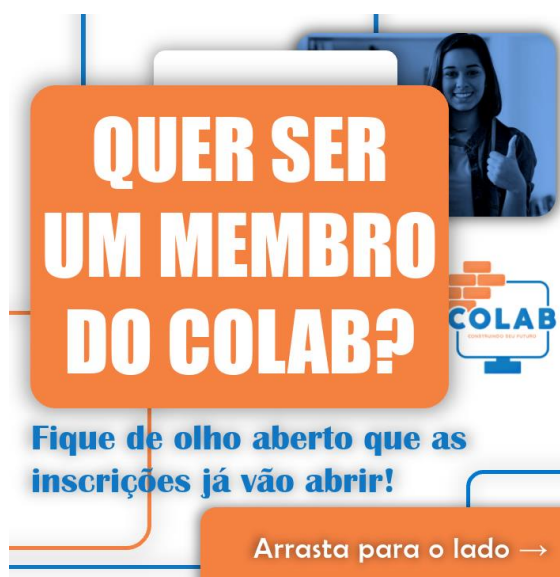


Figura 12 - Divulgação do COLAB – Dia 4. Fonte: Autores

Por fim, no último dia o vídeo apresentado foi o mais longo sendo que continha todas as informações dos vídeos dos dias anteriores a fim de retomar e abrir as inscrições. Nesse dia então, 16 de setembro, o vídeo e a foto (Figura 13) foram apresentados juntamente com a abertura das inscrições para ser um membro do COLAB.



Figura 13 - Divulgação do COLAB – Dia 5. Fonte: Autores

Além disso, foi realizado um cartaz (**Error! Reference source not found.**) para ser espalhado pela Etec de Monte Mor com as mesmas informações que estavam nos vídeos a fim de alcançar um público maior.

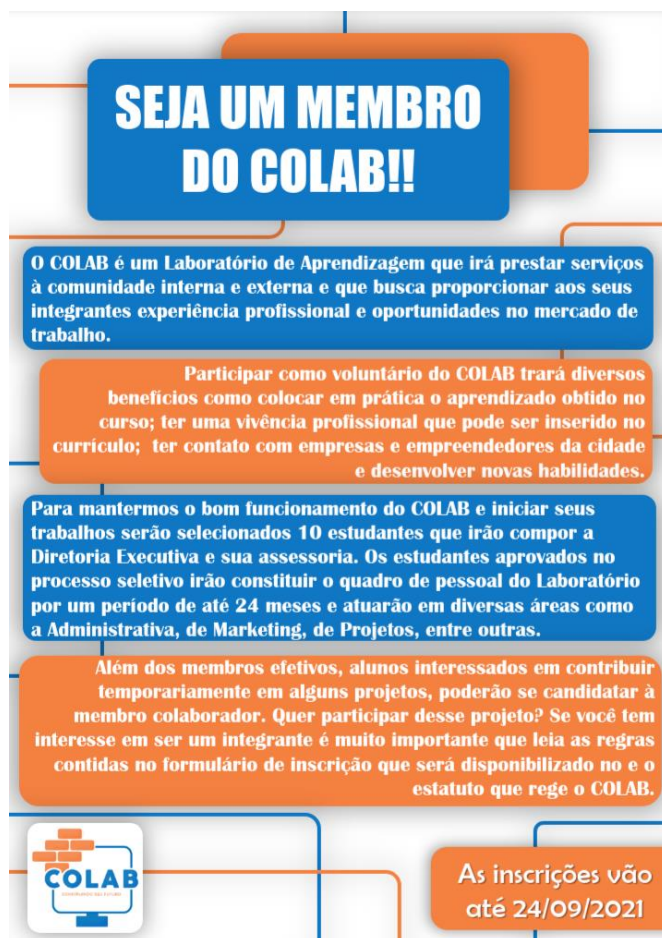


Figura 14 - Cartaz para divulgação do COLAB. Fonte: Autores

3.1.5 Recrutamento e seleção dos integrantes

Após divulgados o processo seletivo por meio dos vídeos e cartazes publicados tanto na escola quanto nas redes sociais da escola, era o momento de começar de fato, o processo seletivo. Então, como estabelecido no estatuto do laboratório, ele é composto de quatro etapas:

- I - Realização de inscrição para ser um membro efetivo;
- II - Avaliação do desempenho escolar pela coordenação pedagógica e de curso;
- III - Entrevista com o professor responsável pelo laboratório ou, na sua ausência, Coordenador de curso do Eixo de Gestão e Negócios;
- IV – Autorização do responsável legal para exercer trabalho voluntário no COLAB.

Assim como determinado, foram realizadas as inscrições dos interessados e o professor responsável analisou os perfis dos candidatos e realizou entrevista com os mesmos.

Seriam selecionados 10 estudantes para serem diretores e assessores, porém, por não ter inscrições o suficiente, foram selecionadas apenas cinco pessoas

para comporem a diretoria, e posteriormente os diretores seriam responsáveis por captar os assessores de modo que os auxiliassem.

Os alunos selecionados para cada cargo foram Felipe Francisco dos Santos, do 2º A/CM2 para ser o diretor presidente, Daniel Henrique Barros do 1º NDS para compor a diretoria administrativa, Suellen Araújo da Silva do 1º NADM sendo a diretora de marketing e eventos, Gabriel Alves Nunes Pimentel do 1º NDS para a diretoria de projetos e por fim Vitória Monteiro Jesus da Rosa do 1º NII como diretora de recursos humanos.

As suas posições de cada cargo foram anunciadas a toda a comunidade escolar no dia 22 de novembro de 2021, onde ocorreu a inauguração do COLAB, sendo orientados às suas funções e suas obrigtoriedades a partir desse dia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo apresentou a temática da dificuldade dos jovens de conseguirem empregos e Empresa Júnior, organização sem fins lucrativos com o intuito de desenvolver experiência profissional com vivências em meio empresarial e como ela poderia ser útil para o auxílio na conquista de novos empregos. Segundo o IBGE os jovens entre 14 e 24 anos tem maior dificuldade na hora de conseguir um emprego por não terem a tão requisitada experiência profissional.

Este projeto originou-se em 2015 por um grupo que cursou administração também na Etec de Monte Mor, sendo quatro alunos buscando novas tendências de mercado, assim, foi dada continuidade com a implantação do espaço físico na escola.

Com questionários aplicados dentro da Etec de Monte Mor verificou-se a necessidade de implantação da Empresa Júnior, de forma que, seguindo os passos previamente definidos pelo grupo de 2015, fosse feita uma implantação eficiente e servisse de benefício aos jovens que ingressarem.

Numa Empresa Júnior, os jovens aprendem a gerir a empresa de forma prática, a enfrentar os obstáculos do dia a dia e a lidar com novas situações e pessoas sendo aptos a tomar decisões rápidas. O aluno ainda fica à frente dos seus concorrentes no mercado de trabalho por possuir uma experiência profissional de ter histórico em Empresa Júnior.

Tendo em vista que empresas juniores só são permitidas em universidades de acordo com a Lei Nº 13.267, de 16 de Abril de 2016, o nosso diferencial é a instalação ser dentro da Etec de Monte Mor, escola de ensino médio/técnico, sendo chamada por Laboratório de Aprendizagem. A meta, inserindo o laboratório nesse cenário, é estabelecer experiência para os alunos dentro da instituição, prestando serviços à comunidade interna e externa.

Por meio de pesquisas de campo e bibliográficas para pautar o processo de estruturação e implantação do laboratório, o desenvolvimento deste trabalho se deu por etapas sendo elas: criação da identidade visual, a criação do estatuto, a implantação da estrutura física, a sensibilização da comunidade, definição dos serviços, a divulgação do laboratório e o recrutamento e seleção da diretoria. Por fim, no dia 22 de novembro foi feita a inauguração do laboratório, sendo que o início dos serviços se dará apenas em 2022.

É esperado ver nos próximos anos o que o laboratório proporcionou aos integrantes e se ele atingiu o objetivo principal que é proporcionar uma experiência profissional e oportunidades no mercado de trabalho contribuindo também para a própria Etec de Monte Mor sendo reconhecida no município.

REFERÊNCIAS

_____. **#15Tema do Mês | Planejamento Empresarial: por onde começar o negócio?**. [Locução de]: Alessandra Schinaider. [S.l.]: Café com pequenos negócios, 06 jul. 2020. Podcast. Disponível em: <<https://podcasts.google.com/feed/aHR0cHM6Ly93d3cuc3ByZWFrZXluY29tL3Nob3cvNDI3NDIyOC9lcGlzb2Rlcy9mZWVv/episode/aHR0cHM6Ly9hcGkuc3ByZWFrZXluY29tL2VwaXNvZGUvMzYxOTc2NDk?ep=14>>. Acesso em: 18 de Agosto de 2021.

_____. **5razões para fazer parte de uma empresa júnior na universidade.** São Judas. Disponível em: <<https://www.usjt.br/blog/5-razoes-para-fazer-parte-de-uma-empresa-junior-na-universidade/>>. Acesso em: 14 de Setembro de 2021.

_____. **Declarações Institucionais.** Etec de Monte Mor. Disponível em: <<https://etecmontemor.com.br/declaracoes-institucionais/>>. Acesso em: 28 de setembro de 2021.

_____. **História.** Etec de Monte Mor. Disponível em: <<https://etecmontemor.com.br/historia/>>. Acesso em: 28 de setembro de 2021.

_____. **O que é Metodologia Ativa de aprendizagem?** Habto. Disponível em: <<https://www.habto.com/blog/o-que-e-metodologia-ativa-de-aprendizagem>>. Acesso em: 18 de novembro 2021.

_____. **Planejamento Empresarial:O Que é, Os 4 Tipos e Como Fazer o Seu.** Neil Patel. Disponível em: <<https://neilpatel.com/br/blog/planejamento-empresarial/>>. Acesso em: 18 de Agosto de 2021.

AMERICANO, Crisleny. **A Importância das Empresas Juniores para o Início da Carreira Profissional** - Programa UFMS Júnior. Programa UFMS Júnior. Disponível em: <<https://ufmsjr.ufms.br/a-importancia-das-empresas-juniores-para-o-inicio-da-carreira-profissional/>>. Acesso em: 2 de Junho de 2021.

ANTUNES, Gabriela et al. Fundamentação Teórico Metodológica. *In*: ANTUNES, Gabriela et al. **Recrutamento e seleção**. ENCITEC–FASUL, Encontro Científico e Tecnológico, Faculdade Assis Gurgacz–FAG Toledo, Toledo (PR), 2016. Acesso em: 23 de Agosto de 2021.

ARMSTRONG, Gary. KOTLER, Philip. O que é marketing? *In*: ARMSTRONG, Gary. KOTLER, Philip. **Princípios de marketing**. São Paulo: Pearson, 2014. p.3 - 5.

BAGGIO, Adelar Francisco; BAGGIO, Daniel Knebel. **Empreendedorismo: Conceitos e definições**. Revista de empreendedorismo, inovação e tecnologia, v. 1, n. 1, p.26-27, 2015. Disponível em: <<http://seer.imed.edu.br/index.php/revistas/article/view/612>>. Acesso em: 17 de Agosto de 2021.

BRASIL, Cristina Indio do. **Pandemia ainda provoca impactos no mercado de trabalho, diz Ipea**. 2021. Agência Brasil. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/pandemia-ainda-provoca-impactos-no-mercado-de-trabalho-diz-ipea>>. Acesso em: 22 de Julho de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016**. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. [S. l.], 2016. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21173868/do1-2016-04-07-lei-n-13-267-de-6-de-abril-de-2016-21173742>. Acesso em: 28 de Setembro de 2021.

BUENO, Silveira. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: FTD, 2007. p.27.

CARVALHO, Eduardo da; SANTOS, Rita Maria G. dos. Referencial Teórico, *In*: CARVALHO, Eduardo da; SANTOS, Rita Maria G. dos. **AS DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS: uma análise prática da missão, visão e valores em uma pequena empresa em Mossoró-RN**. Revista Foco, v. 9, n. 1, p.23, 2016. Acesso em: 19 de Agosto de 2021.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e seleção de pessoas**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012. p.12 - 47. Acesso em: 23 de Agosto de 2021.

CUNHA, Filipe Apolo Gomes da. **DNA Junior**. Versão 1.1. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/agrobio/DNA_Junior_EJ18.pdf>. Acesso em: 10 de Maio de 2021.

DA IRACEMA MACASSA, Celso Cristóvão; COVANE, Leonor Gonçalves. **Experiência profissional e o ingresso dos jovens recém-formados no mercado de trabalho: um olhar sobre as ações dos principais intervenientes na cidade de Quelimane**. 14f. Universidade Católica de Moçambique, UCM – Beira, Moçambique. Disponível em: <<https://is.gd/tBNIQJ>>. Acesso em: 17 de Junho de 2021.

FOLHA CERTA. Gestão de equipe. **Missão, visão e valores: como alinhar com os colaboradores?** Folhacerta. 2018. Disponível em: <<https://folhacerta.com/missao-visao-e-valores-como-alinhar-com-os-colaboradores/>>. Acesso em: 19 de Agosto de 2021.

FRESNEDA, Betina. Transição da escola para o trabalho e estratificação social. **Revista Segurança Urbana e Juventude**, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/seguranca/article/view/2383/1917>>. Acesso em: 28 de Setembro de 2021.

FUENTES, Letícia. **Emprego: falta de experiência é barreira para 77% dos jovens**. VEJA. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/emprego-falta-de-experiencia-e-barreira-para-77-dos-jovens/>>. Acesso em: 2 de Abril de 2021.

GAROFALO, Débora. **Como as metodologias ativas favorecem o aprendizado**. Nova Escola. 2018. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/11897/como-as-metodologias-ativas-favorecem-o-aprendizado>>. Acesso em: 25 de novembro de 2021.

GODOI, Alexandre Franco; FERREIRA, Jeferson Vinhas. **Metodologia ativa de aprendizagem para o ensino em administração: relatos da experiência com a aplicação do peerinstruction em uma instituição de ensino superior**. REA-Revista Eletrônica de Administração, v. 15, n. 2, p. 337 a 352, 2017. Acesso em: 18 de outubro de 2021.

GOMES, Almiraiva Ferraz. **O empreendedorismo como uma alavanca para o desenvolvimento local**. REA-Revista Eletrônica de Administração, v. 4, n. 2, 2011. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/18496642-O-empreendedorismo-como-uma-alavanca-para-o-desenvolvimento-local.html>>. Acesso em: 17 de Agosto de 2021.

JORNALISMO, Band. **Jovens de 18 a 24 anos têm mais dificuldade de emprego**. 2019. (2m15s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=vpXvEBaQegg>>. Acesso em: 08 de Junho de 2021.

MARQUES, José Roberto. **Entenda O Que É Uma Estrutura Organizacional**. IBC Coaching. 2020. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/entenda-o-que-e-uma-estrutura-organizacional/>>. Acesso em: 19 de Agosto de 2021.

MAXIMIANO, Antonio. Administração é... *In*: MAXIMIANO, Antonio. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 26 - 27.

PASTORE, José. **As dificuldades dos jovens no mercado de trabalho, por José Pastore**. FecomercioSP. Disponível em: <<https://www.fecomercio.com.br/noticia/as-dificuldades-dos-jovens-no-mercado-de-trabalho-por-jose-pastore>>. Acesso em: 08 de Junho de 2021.

PEREIRA, Luciana. **Princípios da Administração: o conceito da administração e suas funções**. Administradores.com. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/principios-da-administracao-o-conceito-da-administracao-e-suas-funcoes>>. Acesso em: 16 de Agosto de 2021.

POMBO, Adriane Alvarenga da Rocha. **O QUE É SER EMPREENDEDOR**. 2015 p.1. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/A2EEEAD6407D759003256D520059B1F8/\\$File/NT00001D9A.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/A2EEEAD6407D759003256D520059B1F8/$File/NT00001D9A.pdf)>. Acesso em: 16 de Agosto de 2021.

ROCHA, Sonia. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho**. Caderno CRH, v. 21, n. 54, p. 533–550, 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/T8BLxBwGfzYW8B99m9YYysG/?lang=pt>>. Acesso em: 14 de Junho de 2021.

SANTOS, Caio de Oliveira Siqueira; LOURENÇO, Danilo Mateus; SILVA, Thiago Ferreira. **Planejamento Estratégico Empresarial**, v. 16, p.1-5, 2009. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/3mvuRO0DARQRH5q_2013-4-30-18-8-23.pdf>. Acesso em: 19 de Agosto de 2021.

SCALON, Flávia. **Conheça as 4 Funções da Administração**. Blog da Soften Sistemas. Publicado em 13/11/2019. Disponível em: <<https://blog.softensistemas.com.br/4-funcoes-da-administracao/>>. Acesso em: 27 de setembro de 2021.

SEBRAE. **Empresa Júnior – o que é? E como funciona?** - SEBRAE. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/empresa-junior-o-que-e-e-como-funciona,e3a048ae422fe510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 2 de Abril de 2021.

SEBRAE. **Gestão de marketing: dos primeiros passos à execução**. Portal de Atendimento SEBRAE. Disponível em: <<https://atendimento.sebrae-sc.com.br/blog/gestao-de-marketing-dos-primeiros-passos-a-execucao/>>. Acesso em: 25 de Agosto de 2021.

SEBRAE. **Marketing para iniciantes: estratégias para alavancar vendas.** Portal de Atendimento SEBRAE. Disponível em: <<https://atendimento.sebrae-sc.com.br/blog/marketing-para-iniciantes-como-entender-qual-o-perfil-do-cliente-da-sua-empresa/>>. Acesso em: 24 de Agosto de 2021.

SILVA, Cláudia da. MENEZES, Gustavo. UEDA, Júniar. DIAS, Taiane. **CRIAÇÃO DE UMA EMPRESA JÚNIOR (EJ) NA ETEC DE MONTE MOR/SP.** Orientadora: Helena Cibele de Souza Silva. 2015. 66 f. TCC (Técnico) – Curso de administração. Etec de Monte Mor – SP. Acesso em: 17 de Março de 2021.

SOUSA, Misty. **Gestão e administração: Desvendando as quatro fases do processo administrativo.** Portal Administradores.com. Publicado em 26/06/2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/gestao-e-administracao-desvendando-as-quatro-fases-do-processo-administrativo>>. Acesso em: 27 de setembro de 2021.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. **Tensões e intenções na transição escola-trabalho: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re) inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo.** 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Acesso em: 22 de Setembro de 2021.

TERRA EMPRESAS. **Marketing para pequenas empresas: dicas para iniciantes.** Blog Terra Empresas. Disponível em: <<https://www.terraempresas.com.br/blog/marketing-para-pequenas-empresas/?cdConvenio=CVTR00001947>>. Acesso em: 25 de Agosto de 2021.

UNIVESP. **Administração I - Aula 03 - Estrutura Organizacional.** 2016. (20m03s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=BNR56dZG0A0>>. Acesso em: 20 de Agosto de 2021.

VIANA, Luciane Pereira; VIANA, Andre Luciano. **“Com uma autoanálise, rápida e franca, eu diria que não estou preparado para estas novas competências”: um estudo sobre a percepção dos jovens em relação às perspectivas na transição da escola para o trabalho.** Cadernos do Aplicação, v. 34, n. 1, 2021. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/CadernosdoAplicacao/article/view/110915>>. Acesso em: 27 de Julho de 2021.

APÊNDICES

Apêndice A – Regulamento Concurso Logomarca



REGULAMENTO CONCURSO

IDENTIDADE VISUAL DO NOVO LABORATÓRIO DE APRENDIZAGEM DA ETEC DE MONTE MOR

1. SOBRE O PROJETO

A Etec de Monte Mor está implantando neste ano um laboratório prático de aprendizagem, nos moldes de uma Empresa Júnior, com o objetivo de atender as demandas da comunidade e da própria unidade.

Um dos objetivos deste laboratório é promover oportunidades para que nossos alunos possam praticar os conhecimentos adquiridos em sala de aula executando serviços relacionados às áreas de formação técnica existentes na escola, de maneira voluntária, para instituições, empresas e MEIs que venha nos procurar.

Um dos primeiros passos para a implantação do novo laboratório de aprendizagem é darmos um NOME e uma identidade visual (LOGOMARCA) para este projeto que beneficiará muitos alunos com a primeira experiência no mundo do trabalho, além de consolidar os aprendizados obtidos nas aulas.

Assim, criamos este concurso interno para criação de uma logomarca e um nome para o laboratório de aprendizagem, que, carinhosamente, chamaremos de EMPRESA JÚNIOR.

2. SOBRE O CONCURSO

O concurso tem por objetivo envolver os alunos na criação de um nome e uma logomarca que passará a ser utilizado para identificar interna e externamente nossa Empresa Júnior.

Qualquer aluno, professor ou servidor da Etec de Monte Mor pode participar do concurso, com exceção dos coordenadores de curso, da coordenadora pedagógica, da orientadora educacional e do Diretor da Unidade.

IMPORTANTE: A logomarca criada deve estar alinhada aos valores da Etec de Monte Mor e com o propósito dos serviços a serem oferecidos pelos membros da empresa júnior. Estes serviços estarão alinhados aos cursos oferecidos pela unidade.

2.1 COMO PARTICIPAR (FASE I)?

- a) Pense em um nome para a Empresa Júnior
 - b) Crie uma logomarca que represente a Etec e o novo laboratório de aprendizagem, utilizando o nome pensado
 - c) Salve a imagem em formato .png, .jpeg ou .pdf e disponibilize-a em algum repositório de arquivo (Onedrive, GoogleDrive, Dropbox, Wetransfer ou outro)
 - d) Gere um link da imagem armazenada para compartilhamento da mesma (não esqueça de permitir a visualização e o download da imagem).
 - e) Faça sua inscrição em <https://forms.office.com/r/ZKtJE4thKz> no período de 11 a 17/05/2021.
- IMPORTANTE:** não se esquecendo de anexar no campo indicado o link da imagem criada.



2.2 DA SELEÇÃO E PREMIAÇÃO

No período de 18 a 22/05/2021 a comissão organizadora do concurso fará uma pré-seleção, e as **10 logomarcas selecionadas** irão para **Fase II** do concurso.

Na Fase II, as logomarcas escolhidas pela comissão organizadora serão publicadas nas redes sociais da Etec de Monte Mor e participarão de uma votação popular entre os dias 24 e 28/05/2021.

A logomarca mais curtida será a escolhida para representar a identidade da Empresa Júnior da Etec de Monte Mor.

O resultado será divulgado no dia 31/05/2021 nas redes sociais da Etec de Monte Mor. O vencedor ganhará um prêmio a ser divulgado pela Direção Escolar em breve.

3. O CRONOGRAMA

Etapas	Período
Inscrições (recebimento das logomarcas e nomes)	11 a 17/05/2021
Divulgação do resultado da Fase I	24/05/2021
Fase II – votação popular	24 a 28/05/2021
Divulgação Resultado Final	31/05/2021

Apêndice B - Estatuto do Laboratório de Aprendizagem da Etec de Monte Mor



ESTATUTO DO LABORATÓRIO DE APRENDIZAGEM DA ETEC DE MONTE MOR COLAB – Construindo seu Futuro

Capítulo I - Denominação, Sede, Finalidade e Duração

Artigo 1 – O Laboratório de Aprendizagem da Etec de Monte Mor é uma instituição auxiliar da Etec de Monte Mor, com fins educativos, que visa proporcionar o desenvolvimento de habilidades e competências empreendedoras, socioemocionais e técnicas dos alunos. Com funcionamento por tempo indeterminado e com sede nas dependências da unidade escolar, localizada na Avenida Benedito Lázaro Vieira, s/nº, Bairro Atarrado, na cidade de Monte Mor/SP, a instituição atuará como uma Empresa Júnior desenvolvendo projetos e trabalhos solicitados pela comunidade interna e externa com o objetivo de promover o protagonismo e a autonomia dos alunos e experiência profissional na área de formação.

Parágrafo único: O Laboratório de Aprendizagem da Etec de Monte Mor adotará o nome fantasia de COLAB.

Artigo 2 - O COLAB tem por finalidade:

- a) Proporcionar a seus membros efetivos as condições necessárias à aplicação prática de seus conhecimentos teóricos relativos à sua área de formação profissional;
- b) Incentivar a capacidade empreendedora do aluno, dando a ele uma visão profissional já no âmbito acadêmico;
- c) Realizar estudos e elaborar diagnósticos e relatórios sobre assuntos específicos inseridos em sua área de atuação;
- d) Assessorar a unidade escolar na implantação de soluções indicadas para problemas diagnosticados;
- e) Valorizar alunos e professores da Etec de Monte Mor no mercado de trabalho e no âmbito acadêmico, bem como a referida instituição;
- f) Atuar em Consultoria e Assessoria às pequenas e médias empresas e microempreendedores individuais colocando o aluno em contato com o mercado de trabalho, interligando a teoria com a prática;
- g) Oferecer serviços com qualidade à sociedade, gerando benefícios sociais através do desenvolvimento das organizações;
- h) Valorizar a imagem da Etec de Monte Mor, através da consolidação de parcerias;
- i) Auxiliar na promoção de cursos, congressos, simpósios, seminários, workshops, fóruns e outros eventos que visem preparar profissionalmente os estudantes e professores da Etec de Monte Mor.

Parágrafo 1º: Não será permitida nenhuma cobrança dos serviços prestados pelo COLAB, porém as doações recebidas como gratificação pela execução das atividades serão direcionadas para a Associação de Pais e Mestres da Etec de Monte Mor.

Parágrafo 2º: No desenvolvimento de suas atividades, o COLAB observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência e não fará qualquer discriminação genérica.



Artigo 3 – São declarações institucionais do COLAB:

- a) **MISSÃO:** Proporcionar experiência profissional aos seus membros através da prestação de serviços à comunidade, promovendo desta forma, oportunidades para inserção do estudante no mercado de trabalho.
- b) **VISÃO:** Ser pioneira na aproximação entre empresa-escola por meio do oferecimento de serviços de qualidade à comunidade.
- c) **VALORES:** Espírito de equipe; Ética e Transparência; Integração com a Comunidade; Compromisso com o Trabalho e com a Comunidade; Inovação, Criatividade e Proatividade; Sustentabilidade e Responsabilidade Social.

Capítulo II - Quadro Social, Direitos e Deveres

Artigo 4 – Os membros do COLAB serão dispostos nas seguintes categorias:

- a) **MEMBRO HONORÁRIO:** professores e servidores da Etec de Monte Mor que acompanham e auxiliam os alunos no desenvolvimento das atividades e serviços prestados pelo laboratório de aprendizagem;
- b) **MEMBRO COLABORADOR:** estudante que tenha afinidade com projetos ou atividades relevantes à comunidade local que desejam contribuir temporariamente em qualquer projeto ou serviço do COLAB;
- c) **MEMBRO EFETIVO:** estudante aprovado em processo seletivo para compor o quadro de pessoal do laboratório de aprendizagem;
- d) **PROFESSOR RESPONSÁVEL:** professor indicado pela Direção Escolar com projeto de HAE para ser responsável pela utilização e manutenção do laboratório de aprendizagem.

Artigo 5 - Da Admissão dos Membros Efetivos do COLAB:

- a) Aluno regularmente matriculado em um dos cursos da Etec de Monte Mor;
- b) Possuir desempenho satisfatório nas atividades acadêmicas, ou seja, ter no mínimo 75% de frequência, não ter I em nenhum componente e R em mais de 2 disciplinas como menção final de cada bimestre;
- c) Não ter recebido nenhuma advertência, ter comprometimento e conhecimentos básicos e disponibilidade de tempo para exercer o cargo que deseja candidatar-se;
- d) Ter participado em processo seletivo para os cargos disponíveis no COLAB;

Parágrafo 1º - O processo seletivo será composto das seguintes etapas:

- I - Realização de inscrição para ser um membro efetivo;
- II - Avaliação do desempenho escolar pela coordenação pedagógica e de curso;
- III - Entrevista com o professor responsável pelo laboratório ou, na sua ausência, Coordenador de curso do Eixo de Gestão e Negócios;
- IV – Autorização do responsável legal para exercer trabalho voluntário no COLAB.

Parágrafo 2º - Serão selecionados para ocupar a função de membro efetivo 10 estudantes que atendam aos requisitos mencionados. Entre eles serão eleitos, de acordo com o exposto no Artigo 13, 5 para compor a Diretoria Executiva e os demais ocuparão a função de Assessor.

Artigo 6 – São direitos dos Membros Honorários:

- a) Solicitar a qualquer tempo, informações relativas às atividades do COLAB;



- b) Orientar, colaborar e auxiliar os alunos no atendimento às solicitações e prestações de serviços da comunidade interna e externa;
- c) Utilizar todos os serviços colocados à sua disposição pelo COLAB para desenvolvimento de atividades pedagógicas e técnicas na Etec de Monte Mor;
- d) Utilizar os cases desenvolvidos no COLAB como estudo de caso em suas aulas;
- e) Votar para escolha da Diretoria Executiva do laboratório de aprendizagem.

Artigo 7 - São direitos dos Membros Efetivos:

- a) Serem eleitos membros da Diretoria Executiva, desde que estejam como membro efetivo do COLAB por mais de 6 (seis) meses;
- b) Comparecer, votar e ter voz nas reuniões realizadas;
- c) Solicitar a qualquer tempo, informações relativas às atividades do COLAB;
- d) Participar de projetos e serviços internos e externos, conforme determinação da Diretoria Executiva ou do Professor Responsável pelo laboratório de aprendizagem;
- e) Permanecer como membro do COLAB por no mínimo 3 meses e máximo 24 meses.

Artigo 8 – São direitos dos Membros Colaboradores:

- a) Participar de projetos e serviços internos e externos, conforme determinação da Diretoria Executiva ou do Professor Responsável pelo laboratório de aprendizagem;
- b) Solicitar a qualquer tempo, informações relativas às atividades do COLAB.

Artigo 9 – São direitos do Professor Responsável:

- a) Solicitar a qualquer tempo, informações relativas às atividades do COLAB;
- b) Orientar, colaborar e auxiliar os alunos no atendimento às solicitações e prestações de serviços da comunidade interna e externa;
- c) Comparecer, votar e ter voz nas reuniões realizadas;
- d) Participar de projetos e serviços internos e externos;
- e) Vetar a participação de membros colaboradores em projetos e serviços que julgar pertinente e necessário, considerando as competências e habilidades do aluno para a execução dos trabalhos.

Artigo 10 – São deveres de todos os membros:

- a) Respeitar e cumprir as disposições do presente Estatuto, do Regimento Comum das Etecs e do Manual do Aluno da Etec de Monte Mor;
- b) Zelar pela organização, pelo patrimônio e pelo bom funcionamento do COLAB;
- c) Prestar um bom atendimento a qualquer pessoa física ou jurídica que venha, ou não, ser usuário dos serviços do COLAB;
- d) Desempenhar suas atividades com qualidade, comprometimento e eficiência;
- e) Cumprir os prazos estabelecidos tanto para a prestação de serviços, quanto os estabelecidos em reuniões entre a Diretoria Executiva e Conselho de Administração;
- f) Ter compromisso com os projetos desenvolvidos e com o bom desempenho escolar.

Artigo 11 - Perde-se a condição de membro do COLAB:

- a) Pela sua renúncia ou término do prazo de participação como efetivo;
- b) Pela conclusão, abandono ou jubramento no curso em que o membro colaborador ou efetivo esteja matriculado na Etec de Monte Mor;



- c) Pelo baixo rendimento escolar em qualquer componente, ou seja, frequência abaixo de 75% e menção I no bimestre.
- d) Pela morte do estudante;
- e) Pela cessação das atividades do COLAB;
- f) Pela violação de quaisquer disposições do presente Estatuto, atos normativos do Centro Paula Souza, do Regimento Comum das Etec e do Manual do Estudante da Etec de Monte Mor.

Parágrafo único - Caso um membro efetivo gradue-se no meio de um projeto, ele poderá continuar como membro efetivo até a conclusão do mesmo, ou indicar um substituto para finalizar o serviço.

Capítulo III – Da Diretoria Executiva

Artigo 12 - A Diretoria Executiva é investida dos poderes de administração no nível operacional do COLAB de forma a assegurar a consecução de seus objetivos, observando e fazendo observar o presente Estatuto e as deliberações da Etec de Monte Mor e do Centro Paula Souza.

Artigo 13 - A Diretoria Executiva será composta por "5" membros efetivos, escolhidos pelo professor responsável do COLAB, a direção escolar e a coordenação pedagógica para mandato de 1 ano.

Artigo 14 - A Diretoria Executiva será composta de 1 (hum) Diretor Presidente, 1 (hum) Diretor de Recursos Humanos, 1 (hum) Diretor Administrativo, 1 (hum) Diretor de Marketing e Eventos e 1 (hum) Diretor de Projetos.

Parágrafo 1º - Compete ao Diretor Presidente:

- I – Receber os pedidos de prestação de serviços a terceiros, levando em conta a aptidão do COLAB para tomar frente bem como, seus interesses e objetivos fundamentais;
- II – Criar e aprovar as ideias de prestação de serviços e respectivos contratos;
- III – Nomear os substitutos no caso de embaraços temporários dos membros efetivos, visando que no caso do Diretor Presidente, seu substituto temporário será o Diretor Administrativo;
- IV – Garantir a execução das decisões tomadas pela Diretoria Executiva e Conselho de Administração;
- V – Participar como representante do COLAB no Conselho de Escola e na Associação de Pais e Mestre da Etec de Monte Mor.

Parágrafo 2º - Compete ao Diretor Administrativo:

- I – Organizar e orientar as atividades administrativas da COLAB;
- II – Supervisionar o trabalho dos membros colaboradores na execução dos projetos;
- III – Fazer o atendimento às pessoas que procuram pelos serviços do COLAB;
- IV – Apresentar relatórios bimestrais, ou sempre que for solicitado pelo Conselho de Administração ou Professor Responsável, sobre os serviços realizados e procurados pela comunidade;
- V – Fazer cumprir o Estatuto e as deliberações superiores;
- VI – Determinar, na esfera administrativa, todos os atos necessários a boa ordem e eficiência dos serviços;



- VII – Fazer as atas, ofícios, correspondências e documentos que lhe forem solicitados;
- VIII – Substituir o Diretor Presidente em sua ausência temporária;
- IX – Responsabilizar-se pela guarda de documentos do COLAB e zelar pela disciplina e organização do ambiente utilizado para as atividades do Laboratório de Aprendizagem;
- X – Outras funções delegadas pelo Diretor Presidente, Professor Responsável, Coordenador Pedagógico e Diretor Escolar.

Parágrafo 3º - Compete ao Diretor de Recursos Humanos:

- I – Proporcionar um ambiente favorável para o desenvolvimento e a capacitação dos membros efetivos e colaboradores;
- II – Planejar, organizar e ministrar treinamentos aos membros e à comunidade;
- III – Realizar, conjuntamente com os Diretores Presidente e Administrativo, a avaliação dos membros e de seus trabalhos;
- IV – Organizar e participar do processo seletivo de novos membros efetivos e colaboradores;
- VI – Registrar os membros efetivos e colaboradores;
- VII - Organizar e manter o cadastro dos membros atualizado;
- VIII – Outras funções delegadas pelo Diretor Presidente, Professor Responsável, Coordenador Pedagógico e Diretor Escolar

Parágrafo 4º - Compete ao Diretor de Marketing e Eventos:

- I – Responsabilizar-se pela imagem do COLAB junto ao público interno e externo;
- II – Encarregar-se de toda publicidade relacionada ao COLAB;
- III – Gerir e controlar comunicações de marketing em mídias sociais, sites e outros;
- IV – Acompanhar o desenvolvimento de projetos e prestação de serviços pelos membros colaboradores relacionados à área;
- V – Divulgar o COLAB com a finalidade de captar serviços e associados à mesma, trabalhando também na prospecção de clientes;
- VI – Organizar e coordenar os eventos organizados pelo COLAB;
- VII – Outras funções delegadas pelo Diretor Presidente, Professor Responsável, Coordenador Pedagógico e Diretor Escolar.

Parágrafo 5º - Compete ao Diretor de Projetos:

- I – Supervisionar os projetos desenvolvidos pelos membros efetivos e colaboradores do COLAB;
- II – Estabelecer contato com os clientes durante a realização da prestação de serviços;
- III - Gerenciar a relação direta do COLAB com seus clientes, coordenando e executando propostas e projetos de consultoria;
- III – Instruir e auxiliar os membros colaboradores durante a execução dos serviços;
- IV – Acompanhar o andamento dos trabalhos, orientando as equipes, zelando pela qualidade e cumprimento dos prazos estabelecidos no contrato;
- V – Responsabilizar-se pela elaboração dos projetos do COLAB, submetendo-os à apreciação dos membros honorários e/ou professor responsável antes da prestação de serviço;
- VI – Outras funções delegadas pelo Diretor Presidente, Professor Responsável, Coordenador Pedagógico e Diretor Escolar.

Artigo 15 - Compete à Diretoria Executiva:

- a) Executar as deliberações do Conselho de Administração;



- b) Elaborar relatórios de atividades e orçamento anual, apresentando-os ao Conselho de Administração para exame e acompanhamento das atividades;
- d) Receber os pedidos de prestação de serviços a terceiros, sempre levando em conta a capacidade do COLAB para assumi-los, bem como seus interesses e objetivos fundamentais;
- e) Elaborar as propostas de prestação de serviços e indicação do(s) membro(s) efetivo(s) que irá(ão) executá-las;
- f) Cumprir o Estatuto, o Regimento Comum das Etecs e as deliberações do Conselho de Administração, do Centro Paula Souza e da Etec de Monte Mor;
- g) Prestar contas bimestralmente das atividades realizadas pelo COLAB ao Conselho de Administração;
- h) Reunir-se periodicamente para avaliação das atividades e dos projetos desempenhados pelo COLAB.

Artigo 16 – Compete ao Assessor:

- a) Assessorar a Diretoria Executiva em todas as suas atribuições;
- b) Cumprir o Estatuto, o Regimento Comum das Etecs e as deliberações do Conselho de Administração, do Centro Paula Souza e da Etec de Monte Mor;
- c) Outras funções delegadas pelo Diretor Presidente, Professor Responsável, Coordenador Pedagógico e Diretor Escolar.

Capítulo IV – Do Conselho de Administração

Artigo 17 - O Conselho de Administração é o órgão de deliberação do COLAB, composto pelo Diretor da Etec, do Coordenador Pedagógico, do Orientador Educacional e do Professor Responsável pelo Laboratório.

Artigo 18 - Compete ao Conselho de Administração:

- a) Examinar relatórios de atividades e orçamentos apresentados pela Diretoria Executiva;
- b) Estabelecer diretrizes fundamentais para funcionamento do laboratório de aprendizagem;
- c) Manifestar-se sobre propostas e matérias que lhe sejam submetidas pela Diretoria Executiva;
- d) Aprovar a admissão de membros do COLAB e a perda da condição de membro em caso de violação das disposições do presente Estatuto;
- e) Aceitar subvenções e legados;
- f) Deliberar sobre casos omissos neste Estatuto, por solicitação encaminhada pela Diretoria Executiva.

Capítulo V - Das Eleições

Artigo 19 - Os membros da Diretoria Executiva são eleitos por membros efetivos do COLAB em eleições realizadas convocadas para este fim.

Artigo 21 - Todo o membro efetivo pode candidatar-se a um cargo na Diretoria Executiva sendo a eleição realizada por "sistema de votação".

Parágrafo único - A reeleição para um mesmo cargo da Diretoria Executiva é permitida uma única vez.

Capítulo VI - Disposições Gerais



Artigo 22 - O exercício social será no período de março a fevereiro.

Artigo 23 – Todos os membros do COLAB, que forem menores de idade, deverão apresentar autorização assinada pelo responsável legal para atuarem na prestação de serviços, realização de projetos e atribuições citadas no Capítulo III.

Artigo 24 - É vedada a remuneração aos integrantes do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva pelo exercício de tais funções, bem como dos membros colaboradores, efetivos ou honorários do COLAB.

Parágrafo Único - Os membros efetivos, colaboradores e honorários atuarão como **voluntários** no COLAB.

Artigo 25 - Os membros efetivos que se formarem no exercício de seus mandatos serão substituídos por novos membros efetivos que serão selecionados conforme o disposto no Artigo 5.

Artigo 26 – O COLAB será extinto a qualquer tempo por deliberação da Direção da Etec de Monte Mor.

Artigo 27 - O presente Estatuto somente poderá ser modificado pelo Conselho de Administração sempre que julgar necessário.

Artigo 28 – O COLAB poderá receber recursos financeiros, mobiliários e de materiais da APM, desde que requisitado pelo Professor Responsável e aprovado pela Diretoria Executiva da Associação de Pais e Mestres da Etec de Monte Mor.

Artigo 29 - No caso de aquisição ou doação de bens duráveis, os mesmos deverão ser patrimoniados pela Associação de Pais e Mestres da Etec de Monte Mor, compondo assim, o patrimônio da Etec de Monte Mor.

Artigo 30 – Todo e qualquer trabalho desenvolvido em função de, ou por meio do COLAB terão os direitos cedidos à instituição, não pertencendo a um grupo ou integrante específico do Laboratório de Aprendizagem.

Artigo 31 – Todo e qualquer material de divulgação produzido para o COLAB deverá zelar apresentar que o Laboratório de Aprendizagem é uma instituição auxiliar da Etec de Monte Mor, zelando assim, pelo seu bom nome e reputação. Desta forma os materiais criados deverão ser aprovados pelo Conselho de Administração antes de sua publicação.

Capítulo VII - Disposições Transitórias

Artigo 32 – O processo de seleção dos membros efetivos se dará a partir de setembro de 2021, sendo os eleitos para ocupar a Diretoria Executiva apenas alunos do 1º e 2º anos ou módulos dos cursos da Etec de Monte Mor.



Artigo 33 – O mandato dos membros eleitos para a Diretoria Executiva que assumirá a primeira gestão do COLAB, terá o período de 15 meses, ou seja, de setembro/2021 a dezembro/2022. As demais gestões seguirão o que é disposto no Artigo 13 deste Estatuto.

Artigo 34 – Este Estatuto poderá ser revisto e atualizado sempre que o Professor Responsável, a Direção Escolar e a Coordenação Pedagógica achar necessário, para garantir o bom funcionamento do COLAB e o atendimento adequado à prática educativa, o protagonismo e a autonomia dos alunos e a experiência profissional na área de sua formação.

Monte Mor, 20 de agosto de 2021.

Professor(a) Responsável pelo Laboratório
de Aprendizagem - COLAB

Diretor(a) da Etec de Monte Mor

Coordenador(a) Pedagógico(a)