

SILVIA CRISTINA RUFINO

Estratégias de ensino-aprendizagem para a sociedade do conhecimento: uma experiência prática no curso Técnico em Administração do CEFET/RJ.

Dissertação de Mestrado
Setembro de 2015



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ
ESCOLA DE COMUNICAÇÃO – ECO
INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA - IBICT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - PPGCI

SILVIA CRISTINA RUFINO

ESTRATÉGIAS DE ENSINO-APRENDIZAGEM PARA A SOCIEDADE DO
CONHECIMENTO: UMA EXPERIÊNCIA PRÁTICA NO CURSO TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO DO CEFET/RJ.

RIO DE JANEIRO
2015

Silvia Cristina Rufino

Estratégias de ensino-aprendizagem para a sociedade do conhecimento: uma experiência prática no curso Técnico em Administração do CEFET/RJ.

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, convênio entre o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia e a Universidade Federal do Rio de Janeiro / Escola de Comunicação, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciência da Informação.

Orientador: Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti

Co-orientadora: Gilda Olinto

RIO DE JANEIRO
2015

R926e

Rufino, Silvia Cristina

Estratégias de ensino-aprendizagem para a sociedade do conhecimento: uma experiência prática no curso técnico em administração do CEFET/RJ / Silvia Cristina Rufino. -- Rio de Janeiro, 2015.

121f.

Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Rio de Janeiro, 2015.

Orientador: Prof. Dr. Marcos do Coutto Bezerra Cavalcanti

Co-Orientadora: Profa. Dra. Gilda Olinto

1. Formação profissional 2. Competência em informação 3. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) 4. Direito empresarial 5. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). I. Cavalcanti, Marcos do Coutto Bezerra (Orient.). II. Olinto, Gilda (Co-Orient.). III. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Comunicação. IV. Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia. Programa de Pós-Graduação em Ciência e Tecnologia. V. Título.

CDD: 658

Silvia Cristina Rufino

ESTRATÉGIAS DE ENSINO-APRENDIZAGEM PARA A SOCIEDADE DO
CONHECIMENTO: UMA EXPERIÊNCIA PRÁTICA NO CURSO TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO DO CEFET/RJ

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, convênio entre o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia e a Universidade Federal do Rio de Janeiro / Escola de Comunicação, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciência da Informação.

Aprovada em :

Prof. Dr. Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti (Orientador)
PPGCI/IBICT-ECO/UFRJ

Prof^ª. Dra. Gilda Olinto (Co-Orientadora)
PPGCI/IBICT- ECO/UFRJ

Prof. Dr. Antonio Mauricio Castanheiro das Neves
PPTEC/CEFET-RJ

Prof^ª. Dra. Rejane Prevot Nascimento
PPGA/UNIGRANRIO

Prof. Gustavo Silva Saldanha
PPGCI/IBICT-ECO/UFRJ

DEDICATÓRIA

Para Deus, pela vida e pelas oportunidades!

Para vó Silvia (in memoriam), pela fé, exemplo e amor.

Para Mauricio (in memoriam), pela parceria na vida, incentivo incondicional e amor.

Para minha mãe Maria e minha irmã Silvana pelo estímulo, compreensão, apoio, força e amor.

Para Pedro e Lucas, por fazerem o sol brilhar todas as manhãs na minha janela, e me trazerem alegria, fé na vida, e esperança!

AGRADECIMENTO

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por absolutamente TUDO.

Ao meu orientador, Marcos Cavalcante, pela credibilidade, paciência e o apoio.

A professora Gilda Olinto, pela generosidade em acolher minhas dúvidas, pela paciência, confiança, e zelo pelo meu trabalho, enfim, por todas as preciosas orientações.

Ao professor Antônio Mauricio Castanheira, pelo incentivo e principalmente pelas constantes cobranças, em todos os momentos, principalmente nos mais difíceis, me impulsionando para a superar as adversidades.

A professora Miriam da Nóbrega, pela confiança depositada em mim e pelo incansável apoio.

A amiga de todas as horas, Úrsula Maruyama, pela solidariedade e companheirismo.

Aos estudantes, colegas e amigos do curso técnico de administração do CEFET/RJ, pela confiança no meu trabalho, pela parceria, cumplicidade e motivação.

Minha imensa gratidão à equipe de professores, administrativos e colegas do programa de pós-graduação em Ciência da Informação do IBICT, que sempre me apoiaram e compartilharam comigo angústias, ansiedades, tristezas e alegrias.

Agradeço muitíssimo a Tininha, Ana Pepeu, Kleyton e Rose pela dedicação, apoio e carinho sem os quais eu não poderia concretizar esta etapa.

“Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão.”

Paulo Freire

RESUMO

RUFINO, Silvia Cristina. **Estratégias de ensino-aprendizagem para a sociedade do conhecimento**: uma experiência prática no curso técnico em administração do CEFET/RJ. Orientador: Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti. Co-orientadora: Gilda Olinto. 120f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Rio de Janeiro, 2015.

Esta pesquisa tem como objetivo descrever a utilização de uma metodologia de ensino-aprendizagem apresentada no formato do jogo denominado “**Trabalho Legal**”, utilizado na disciplina de Direito Empresarial, que é ofertada no terceiro período (segundo ano) do Curso Técnico em Administração, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ).

A prática utilizada nesta disciplina possui uma abordagem sociointeracionista, evidenciando o aprendizado sob a influência do meio social, promovendo, para tal, a educação pela experiência e a interação com o grupo a partir das simulações de situações-problema, que exigem soluções. Desta forma, a partir da busca de soluções, em ambientes interativos que utilizam as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), da troca de conteúdo com os seus pares, e da mediação no acesso à informação pelo professor, os estudantes desenvolvem competências informacionais e absorvem o conteúdo proposto no programa da disciplina de Direito Empresarial do curso técnico em Administração.

Palavras-chave: Formação Profissional. Competência em Informação. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Direito Empresarial. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Plataforma Moodle.

ABSTRACT

RUFINO, Silvia Cristina. **Estratégias de ensino-aprendizagem para a sociedade do conhecimento:** uma experiência prática no curso técnico em administração do CEFET/RJ. Orientador: Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti. Co-orientadora: Gilda Olinto. 120f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Rio de Janeiro, 2015.

This dissertation aims to describe the use of a teaching-learning methodology in game model called "Legal Work", used in the discipline of Business Law, which is offered in the third period (second year) of the Business Administration Technical Course, at the Federal Center of Technological Education Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ). The practice presented in this discipline has a sociointeractionist approach, emphasizing learning under the influence of social environment, promoting education through experience and interaction within the group from simulated problem situations. Thus, from the pursuit for solutions in interactive environments using Information and Communication Technologies (ICTs), the exchange of content amongst peers, and teacher mediation, students develop information literacy to the proposed content of Company Law syllabus.

Keywords: Professional Training. Competence in Information. Information and Communication Technologies (ICT). Business Law. Virtual Learning Environment (VLE). Moodle Platform.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Ecologia da AMI – Noções da AMI	28
Figura 2: Resultados e elementos da Competência em Informação	30
Figura 3: Modelos educacionais do passado, presente e futuro.	36
Figura 4: Cenário da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica	40
Figura 5: Mapa de distribuição das instituições Federais no Brasil.	41
Figura 6: Mapa de distribuição das unidades do CEFET/RJ no Rio de Janeiro	43
Figura 7: Organograma do ensino superior da unidade sede do CEFET/RJ	45
Figura 8: Fluxograma de disciplinas do Curso de Graduação em Administração Industrial	46
Figura 9: Organograma do ensino técnico da unidade sede do CEFET/RJ	47
Figura 10: Estrutura do Curso Técnico em Administração	50
Figura 11: Página inicial do ambiente (AVA-Moodle) utilizado para o Trabalho Legal	57
Figura 12: Tela do Trabalho Legal: primeiros itens	58
Figura 13: Tela do Trabalho Legal: 1ª etapa – formação do cenário	60
Figura 14: Tela do Trabalho Legal - grupos de participantes	64
Figura 15: Tela do Trabalho Legal - sala de bate-papo (criação da empresa)	66
Figura 16: Reunião do grupo de empresários para a criação da empresa	66
Figura 17: Tela do Trabalho Legal - anuncio de vagas.	68
Figura 18: Tela do Trabalho Legal - apresentação de currículo	68
Figura 19: Exemplo de currículo postado por um “candidato”	69
Figura 20: Tela do Trabalho Legal: Etapa 2 – Documentação	70
Figura 21: Listagem de documentação para funcionários	71
Figura 22: Tela do Trabalho Legal - postagem da documentação dos funcionários	72

Figura 23: Exemplo de postagens da documentação de um funcionário	72
Figura 24: Tela do Trabalho Legal - para postagem da documentação da empresa	73
Figura 25: Exemplo de postagens da documentação de uma empresa	74
Figura 26: Tela do Trabalho Legal - Terceira Etapa	75
Figura 27: Imagens das prática desenvolvida em sala de aula durante a atividade A da etapa 3 Assinatura da carteira e de contratos)	76
Figura 28: Tela do Trabalho Legal - solicitação para o recebimento do benefício de vale-transporte	76
Figura 29: Tela do Trabalho Legal – rodadas	77
Figura 30: Tela Trabalho Legal - postagem de documentação referente as rodadas	79
Figura 31: Tela do Trabalho Legal - postagem da folha de pagamento	80
Figura 32: Exemplo de planilha de folha de pagamento (parte 1)	80
Figura 33: Exemplo de planilha de folha de pagamento (parte 2)	81
Figura 34: Tabela do INSS da planilha de folha de pagamento.	81
Figura 35: Tabela do IR da planilha de folha de pagamento	81

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Exemplos de instituições de ensino brasileiras usuárias do Moodle	35
Tabela 2: Instituições que constituem a rede federal de educação profissional, científica e tecnológica	39
Tabela 3: Presença da rede federal de ensino nos estados brasileiros	40
Tabela 4: Avaliações da disciplina: questão 1	84
Tabela 5: Avaliações da disciplina: questão 2	86
Tabela 6: Avaliações da disciplina: questão 3	88

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Relação da disciplina Direito Empresarial com as demais disciplinas do curso	53
Quadro 2: Ementa da disciplina Direito Empresarial	54
Quadro 3: Lista de perfis dos estudantes	55
Quadro 4: Etapas do Trabalho Legal com as respectivas atividades	59
Quadro 5: Lista de perfis	61
Quadro 6: Descrição de perfis do Trabalho Legal	62
Quadro 7 : Exemplos de perfis para funcionários .	63
Quadro 8: Lista dos grupos cadastrados o AVA	65
Quadro 9: Exemplo de vagas	67
Quadro 10: Exemplo de divulgação das rodadas	78
Quadro 11: Exemplo de interações para as rodadas	79

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
2	ENSINO-APRENDIZAGEM NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO	22
2.1	ASPECTOS PEDAGÓGICOS	23
2.2	COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO	25
2.3	ASPECTOS RELATIVOS À INTERATIVIDADE	31
3	O CEFET/RJ E OS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO	38
3.1	A REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA	38
3.2	CONTEXTO HISTÓRICO DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA – CEFET/RJ	42
3.3	O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO CEFET/RJ .	44
3.3.1	Superior - Bacharelado em Administração Industrial	45
3.3.2	Educação Profissional de Nível Técnico em Administração	47
4	ESTUDO DE CASO: A PRÁTICA DO DIREITO EMPRESARIAL NO CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO DO CEFET/RJ	51
4.1	A DISCIPLINA DIREITO EMPRESARIAL NA FORMAÇÃO DO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO	51
4.2	MODELO METODOLÓGICO	55
4.3	AMBIENTE VIRTUAL	56
4.4	ETAPAS DO TRABALHO LEGAL	59
4.4.1	Etapa 1 - Formação do Cenário	60
4.4.2	Etapa 2 – Documentação	70
4.4.3	Etapa 3 – Contratação	74
4.4.4	Etapa 4 - Rodadas	77
4.4.5	Etapa 5 – Encerramento	82
4.4.6	Avaliação da Disciplina	82

5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
	REFERÊNCIAS	96
	ANEXOS	100
	ANEXO A – EMENTA DA DISCIPLINA INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO	100
	ANEXO B - EMENTA DA DISCIPLINA SOCIOLOGIA DO TRABALHO	102
	ANEXO C – EMENTA DA DISCIPLINA INFORMÁTICA 1	104
	ANEXO D – EMENTA DA DISCIPLINA INFORMÁTICA 2	105
	ANEXO E – EMENTA DA DISCIPLINA GESTÃO DE PESSOAS I	106
	ANEXO F – EMENTA DA DISCIPLINA ORGANIZAÇÃO SISTEMAS E MÉTODOS	108
	ANEXO G – LISTAGEM DAS REGRAS DO JOGO	111
	ANEXO H - QUESTÕES DAS AVALIAÇÕES DISCURSIVAS	112
	ANEXO I – AVALIAÇÕES DA DISCIPLINA	114

1 INTRODUÇÃO

Em uma era reconhecida por muitos como pós-industrial (BELL, 1977), onde participamos do surgimento de novos paradigmas utilizados como base para a formação do perfil da sociedade contemporânea, denominada de sociedade do conhecimento (BELL, 1986; MALIN,1994; DRUCKER, 2001), sociedade da informação (TAKAHASHI, 2002) ou sociedade pós-industrial (BELL, 1977), o conhecimento e a informação se destacam como variáveis centrais da economia, suplantando fatores importantes como o capital e o trabalho, e evidenciando a emergência da economia de serviços¹.

O conceito de sociedade pós-industrial remete em primeiro lugar para mudanças na estrutura social, para a maneira como está a ser transformada a economia e remodelado o sistema de emprego e para as novas relações entre a teoria e a atividade empírica, em particular entre a ciência e a tecnologia.(BELL, 1986, p.28)

São diversas as mudanças apontadas no contexto sócio, político e econômico desta sociedade. Novas características, tais como “globalizado, financeiro e cognitivo” são atribuídas ao capitalismo contemporâneo, conforme explica o historiador social Giuseppe Cocco (2010), relatando também a transformação do papel do conhecimento neste contexto, ressaltando sua importância para a produção do próprio conhecimento, e não mais dos bens materiais, como utilizado outrora, e, portanto, afirmando o protagonismo do conhecimento para esta sociedade, no momento em que este deixa de ser um instrumental e se torna um fim dentro de si mesmo.

[...] se o conhecimento é o recurso chave sobre o qual se baseia a produção contemporânea, é somente a isso que precisamos nos ater: temos que apreender as propriedades e ambigüidades do conhecimento e não aquelas do capital aplicado em conhecimento, do trabalho que produz conhecimento ou das mercadorias que o incorporam. Precisamos, pois, falar do modo como o conhecimento se torna protagonista do mundo real, até o ponto de obrigar as firmas a capturá-lo e explorá-lo. (COCCO, 2010, p. 34).

Segundo Malin (1994), em 1959 os trabalhadores do conhecimento representavam 31,6% da força de trabalho norte-americana, pesquisas mais recentes realizadas por Davenport e Prusak (1998) constataam que este montante já seria composto por aproximadamente 60% dos trabalhadores americanos. Para a pesquisadora, neste novo perfil

¹ Segundo análises de transformações na esfera econômica realizadas pelo sociólogo Daniel Bell (BELL,1977).

de sociedade, a “informação funciona como um freio ou motor” (MALIN, 1994), e ainda segundo as análises de Lastres e Albagli (1999), o conhecimento e a informação passam a desempenhar um novo papel e estratégico a partir da conjunção e sinergia “de uma série de inovações sociais, institucionais, tecnológicas, organizacionais, econômicas e políticas”.

Assim, nesta economia onde predominam o conhecimento e o serviço, o capital humano adquire maior importância frente aos demais recursos disponíveis na sociedade, a estrutura socioeconômica que a permeia rompe com um antigo modelo capitalista, e revela um complexo sistema social e econômico, onde a produtividade é obtida através das aplicações do conhecimento ao trabalho. Evidencia-se também nesta sociedade, a utilização crescente de recursos tecnológicos, principalmente da informática e das telecomunicações também denominadas Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) ou apenas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), que segundo Targino (1995) além de se tornarem decisivas para o processo de transformação sociocultural, também suportam novas formas de organização e relações de trabalho.

Diante deste panorama, formar profissionais capazes de atuar em organizações dinâmicas, que compreendem como estratégia competitiva a possibilidade de adaptar-se às constantes transformações políticas, sociais, culturais, financeiras e tecnológicas peculiares a esta era, requer uma profunda mudança no modelo atual de ensino-aprendizagem destinado à esta classe, o que representa um grande desafio para as instituições de ensino.

De acordo com Valente, neste novo contexto:

[...] O conhecimento e, portanto, os seus processos de aquisição assumirão um papel de destaque, de primeiro plano. Essa valorização do conhecimento demanda uma nova postura dos profissionais em geral e, portanto, requer o repensar dos processos educacionais, principalmente aqueles que estão diretamente relacionados com a formação de profissionais e com os processos de aprendizagem. (VALENTE, 1999, p.31)

Nota-se, portanto, a necessidade de uma revisão cuidadosa nos modelos educacionais existentes, e nos paradigmas associados a estes modelos, um novo olhar nos processos pedagógicos e nos modelos de ensino-aprendizagem, se torna indispensável, para proporcionar um formato de educação que contemple a dinâmica exigida pela sociedade emergente. Todavia, para esta reflexão neste contexto, evoca-se o sistema educacional formal, em razão de sua grande importância, pois a este é confiado o papel de prover o homem de boa parte dos saberes necessários para enfrentar os desafios impostos por este novo modelo de sociedade, no tocante à aquisição do conhecimento.

Drucker também reconhece a importância da escola formal para esta sociedade, afirmando que “A sociedade do conhecimento não pode se dar ao luxo de desperdiçar potencial de conhecimento; e o diploma também tornou-se o passaporte para cargos de conhecimento” Drucker (1999, p.160).

Também no sentido de demonstrar a importância da educação para esta sociedade, na conferência geral da UNESCO em 1991, seu diretor Frederico Mayor, convocou a Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI, coordenada por Jacques Delors, para refletir sobre a educação para este século, que resultou no relatório: “Educação: um tesouro a descobrir – Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI”, publicado em 1996. Este relatório propôs a criação de uma nova concepção, mais ampliada da educação. Para esta Comissão, a educação deve ter como finalidade “fornecer, de algum modo, os mapas de um mundo complexo e constantemente agitado e, ao mesmo tempo, a bússola que permita navegar através dele” Delors (1996, p.89), e a esta afirmação segue-se uma crítica ao modelo atual de educação formal, e uma proposta de paradigma para a reestruturação de um novo modelo educacional:

Nesta visão prospectiva, uma resposta puramente quantitativa à necessidade insaciável de educação — uma bagagem escolar cada vez mais pesada — já não é possível nem mesmo adequada. Não basta, de fato, que cada um acumule no começo da vida uma determinada quantidade de conhecimentos de que possa abastecer-se indefinidamente. É, antes, necessário estar à altura de aproveitar e explorar, do começo ao fim da vida, todas as ocasiões de atualizar, aprofundar e enriquecer estes primeiros conhecimentos, e de se adaptar a um mundo em mudança. (DELORS, 1996, p. 89)

Para alcançar estes objetivos, a Comissão também propõe que a educação seja estruturada em torno de quatro aprendizagens universais, denominadas como os “quatro pilares do conhecimento”, explicitados da seguinte forma:

[...] **aprender a conhecer**, isto é adquirir os instrumentos da compreensão; **aprender a fazer**, para poder agir sobre o meio envolvente; **aprender a viver juntos**, a fim de participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas; finalmente **aprender a ser**, via essencial que integra as três precedentes. É claro que estas quatro vias do saber constituem apenas uma, dado que existem entre elas múltiplos pontos de contato, de relacionamento e de permuta. (DELORS, 1996, p.89-90)

A proposta feita pela Comissão tem o claro objetivo de garantir não apenas a formação do indivíduo para a vida profissional, como também para a vida em sociedade, a fim de que estejam preparados para o desafio que se impõe nesta nova era, isto é, preparar o indivíduo para se relacionar com os diversos sistemas complexos com os quais terá que

interagir, e fazer parte, ao longo da sua vida. Isto pressupõe um aprendizado que se desenvolve ao longo de toda a vida, voltado para a prática da autonomia, do pensar, do saber, do pesquisar, do conviver e de todas as ações fundamentais para uma formação crítica e cidadã.

Contudo, atualmente ainda presenciamos instituições de ensino que convivem e espelham as práticas consonantes com a visão dos velhos paradigmas, e que desta forma, segundo a educadora Maria Cândida Moraes, produzem:

[...] uma escola que continua dividindo o conhecimento em assuntos, especialidades, subespecialidades, centrada no professor e na transmissão do conteúdo que, em nome da transmissão do conhecimento, continua vendo o indivíduo como uma tabula rasa, produzindo seres subservientes, obedientes, castrados em sua capacidade criativa, destituídos de outras formas de expressão e solidariedade. E uma educação "domesticadora", "bancária", segundo Paulo Freire, que "deposita" no aluno informações, dados e fatos, onde o professor é quem detém o saber, a autoridade, que dirige o processo e um modelo a ser seguido. (MORAES, 1996, p.51)

Esta pesquisa tem como objetivo descrever a utilização da metodologia de ensino-aprendizagem diferenciada, estabelecida no formato do jogo denominado **“Trabalho Legal”**, aplicada à disciplina de Direito Empresarial, ofertada no terceiro período (segundo ano) do Curso Técnico em Administração, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ), sob a responsabilidade da professora Silvia Rufino, especialista em Análise de Sistemas, com formação em Processamento de Dados e Administração Industrial.

A prática estabelecida no jogo **“Trabalho Legal”**, contempla diversos aspectos conceituais, que norteiam a dinâmica proposta para o processo de ensino-aprendizagem dos estudantes, elencados abaixo:

- o aprendizado sob a influência do meio social, seguindo a abordagem sóciointeracionista de Vygotsky, contando aqui, com a mediação da professora para impulsionar o processo de ensino aprendizagem;
- a promoção da educação pela experiência, proposta por Dewey, levando o estudante a participar ativamente do processo de ensino-aprendizagem;
- o uso de ambiente virtual promovendo a interatividade na constituição de comunidades virtuais (LÉVY, 1999) e de práticas (WENGER, 1998) ;
- a geração e validação do conhecimento constituído durante o curso da disciplina, segundo o ciclo do conhecimento definido por Barreto (1998), e;

- o desenvolvimento das Competências em Informação (HATSCHBACH , 2002) como ferramenta no processo de compreensão do conteúdo da disciplina..

Nesta pesquisa elegeu-se o método de “estudo de caso” para apresentar uma prática pedagógica diferenciada, desenvolvida com o objetivo de solucionar um problema subjetivo e pontual recorrente em um ambiente educacional, disponível para algum tipo de controle, com base nos seguintes critérios:

- Critérios de pertinência de uso do método, definidos por Kenny e Grotelueschen (1980) Apud André (2005), que torna possível a apresentação de uma situação singular.
- Critério definido por Yin (2001), que identifica o método como adequado para tratar situações da vida real cujo foco de interesse reside em um fenômeno contemporâneo.

A escolha do método também se justifica por proporcionar à pesquisa, um caráter que segundo Martins (2008) é reconhecido como original, criativo e inédito. Contudo, reconhece-se que o método escolhido também possui desvantagens, como justifica Gil:

A impossibilidade de generalização dos resultados obtidos com o estudo de caso constitui séria limitação deste tipo de delineamento. Todavia, o estudo de caso é muito freqüente na pesquisa social, devido à sua relativa simplicidade e economia, já que pode ser realizado por único investigador, ou por um grupo pequeno e não requer a aplicação de técnicas de massa para coleta de dados, como ocorre nos levantamentos. A maior utilidade do estudo de caso é verificada nas pesquisas exploratórias. [...] (GIL, 2002,p.140)

Muito embora o estudo de caso, segundo Yin (2005), ainda seja controverso dentro de algumas áreas, em especial na área de ciências sociais, sendo questionado quanto a sua rigorosidade e cientificidade, este ainda é amplamente utilizado.

O desenvolvimento deste estudo se deu em 3 (três) fases, conforme proposta sistematizada por André (2005), a saber:

- i. Fase exploratória - definição dos focos de estudo.
- ii. Fase de coleta dos dados - de delimitação do estudo.
- iii. Fase de análise sistemática dos dados.

A apresentação deste trabalho foi organizada em três sessões, contudo, iniciando com um tópico introdutório de apresentação e finalizando com o tópico das considerações finais acerca da análise do estudo de caso apresentado.

Na segunda seção, serão apresentadas algumas características peculiares à sociedade do conhecimento e sua relação com: os saberes, a informação, o conhecimento e os diversos estilos, metodologias e estratégias de ensino-aprendizagem utilizadas como suporte metodológico, e que também sustentam a estratégia de ensino-aprendizagem do caso relatado. Veremos como a Ciência da Informação (CI), atua neste contexto, oferecendo suporte a geração e produção do conhecimento consumido por esta sociedade, a partir do ferramental tecnológico disponível. E, ainda apresentados os aspectos conceituais considerados na constituição do caso abordado, e suas implicações.

Na terceira seção far-se-á um panorama da instituição de ensino, do público alvo e do curso no qual o caso apresentado encontra-se ancorado, para a melhor compreensão dos espaços que comportam a experiência em questão.

E, finalmente na quarta seção, o estudo de caso é explicitado, a partir de descrição da prática da disciplina, detalhando o modelo de ensino-aprendizagem proposto. Também são apresentadas neste sessão, as avaliações e impressões dos estudantes e da professora, acerca da metodologia utilizada e resultados obtidos.

2 ENSINO-APRENDIZAGEM NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO

“Ideias novas em educação sempre foram ditas por alguém antes. Dificilmente encontramos propostas realmente novas [...]. Os fundamentos da pesquisa se renovam constantemente, mas as ideias do que seja bem educar retorna com traços largamente comuns, porque representam, no fundo, patrimônio histórico e cultural comum.”

Demo (2000, p.165)

A conceituação de educação como “processo de formação da competência humana”, Demo (2011, p.1), por si já promove uma reflexão filosófica, que nos leva a pensar profundamente a respeito dos diversos aspectos que envolvem a formação de um indivíduo. Todavia, neste tópico serão esboçados, de forma pragmática, os temas ligados à educação que partilham interesses com as instituições de ensino formais e informais, instauradas ou idealizadas, pelo modelo de sociedade em estudo nesta pesquisa.

O estudo da teoria educacional no desenvolvimento das potencialidades humanas, isto é, na formação do homem *integral*, segundo Gadotti (1999), afirma a capacidade de tornar o homem sujeito da sua própria história, e ainda é capaz de apresentar instrumentos que possibilitam, até mesmo, a criação de outra sociedade. Contudo, Gadotti (1999) chama a atenção para a necessidade de ligação entre a prática e a teoria na educação, para que desta forma a teoria cumpra com a sua missão de subsidiar a prática pedagógica, assim Gadotti (1999, p.18) justifica que “Todo o leitor da teoria da educação acaba praticando-a.” e ainda que “Todo educador, ao interrogar-se sobre as finalidades de seu trabalho, está, de certa forma, filosofando, mesmo que não o pretenda.” Daí a necessidade de visitar os temas que forneceram subsídios teóricos para a implementação da prática pedagógica (estudo de caso) que será descrita na quarta sessão deste trabalho.

Não se tem como pretensão esgotar o assunto neste espaço, mas apresentar conceitos aplicados e ainda propor uma reflexão acerca de algumas formas possíveis de educação para a sociedade do conhecimento.

2.1 ASPECTOS PEDAGÓGICOS

Os aspectos pedagógicos do modelo de ensino-aprendizagem proposto, seguem os princípios Vygotskiano referenciados por Filatro (2008), no qual a aprendizagem:

- é uma construção social mediada pelos atores sociais por meio de linguagens, signos e ferramentas;
- equivale a transferir conhecimentos de uma situação a outra, descobrindo significados relacionais e associados;
- é socialmente distribuída entre as pessoas e orientada a demanda;
- é reflexiva e metacognitiva, internalizando do social para o individual, e
- e esta incorporada em ricos contextos culturais e sociais.

Desta forma, o modelo proposto para a disciplina de Direito Empresarial, na forma do jogo – “Trabalho Legal”, investe em uma proposta de aprendizagem sóciointeracionista, onde o aprendiz se constrói a partir da relação de troca do indivíduo com o coletivo (VYGOTSKI, 1988), e o professor/educador atua como mediador promovendo o ambiente e práticas adequados para favorecer a interação e aprendizagem (VYGOTSKI, 1996).

Ainda em sua prática, o jogo “Trabalho Legal”, sugere o educar pela experiência em consonância com as teorias pedagógicas progressistas de John Dewey, que defende a

formação para o pensar, suscitando a indispensável relação com o interesse, no processo de ensino-aprendizagem, posicionando o estudante como um agente e não espectador do processo.

[...] o problema da instrução é [...] o de encontrar matéria à qual o educando aplique sua atividade especial, tendo um [...] objetivo de importância ou de interesse para ele, valendo-se das coisas [...] como condições para atingir fins, o que pode ser obtido por meio de "atividades" diversas como "jogos", ocupações úteis, em que os indivíduos tomem interesse, em cujo resultado reconheçam ter alguma coisa em jogo, e que não se pratiquem sem a reflexão, a análise, o uso do raciocínio no escolher e determinar as condições e o material a observar e a reter na memória. (DEWEY, 1979, p.143)

Dewey apresenta o conceito de “pensar bem”, isto é, um pensar bem orientado, ordenado e reflexivo, a partir de estímulos, que segundo o autor:

Para pensar verdadeiramente bem, cumpre-nos estar dispostos a manter e prolongar este estado de dúvida, que é o estímulo para uma investigação perfeita, na qual nenhuma idéia se aceite, nenhuma crença se afirme positivamente, sem que lhes tenham descoberto as razões justificativas. (DEWEY, 1959, p. 25)

Desta forma a ação do pensar deve ser estruturada e conduzida por um objetivo, pois “a natureza do problema a resolver determina o objetivo do pensamento e este objetivo orienta o processo do ato de pensar” Dewey (1959, p.24).

Ao instigar o pensamento, surge então a necessidade de prosseguir a investigação a partir da pesquisa intelectual, portanto, a proposta metodológica da disciplina de Direito Empresarial, também compreende a pesquisa como princípio educativo, com a utilização efetiva dos recursos de rede e tecnológicos disponíveis na atualidade. No momento em que a internet, através dos seus mecanismos de busca, ganha popularidade (por diversos fatores), e permite que qualquer tipo de informação seja disponibilizada sem critérios, inclusive sem a certeza da veracidade dos dados que a constituem, é essencial que os indivíduos que consumirão este conteúdo sejam convocados ao pensamento crítico, e preparados para a prática investigativa, munidos dos recursos adequados para tal.

Em consonância com Rodrigues (2002), Demo (2001) e tantos outros pesquisadores, é importante interpretar a pesquisa não apenas como princípio científico, mas também educativo, se contrapondo ao modelo de ensino reprodutivista tradicional, que coloca o aluno em uma posição contemplativa, para promover a aproximação do ato de aprender à realidade, a partir da articulação com o ensino, assim:

A pesquisa na escola é uma maneira de educar e uma estratégia que facilita a educação [...] e a consideramos uma necessidade da cidadania moderna. [...] Educar pela pesquisa é um enfoque propedêutico, ligado ao desafio de construir a

capacidade de reconstruir, na educação básica e superior [...] A pesquisa persegue o conhecimento novo, privilegiando com seu método, o questionamento sistemático crítico e criativo. (DEMO, 1992, p. 2)

. Todavia, compreende-se também que a utilização deste recurso pedagógico constitui um grande desafio para a sociedade contemporânea. Assim, são inúmeras as mudanças necessárias para a implementação de tal proposta, dentre elas, talvez as mais profundas sejam a reformulação da relação professor-aluno e a reestruturação curricular. Contudo, algumas práticas já apontam para sua viabilidade e ainda, algumas iniciativas acenam para a possibilidade da construção de um modelo de ensino aprendizagem onde o indivíduo se torna o sujeito do saber, e adota uma postura crítica diante do mar de informações que lhe é disponibilizado, e sob esta nova ótica, transformam o professor no orientador deste processo. Este tema, que contempla a importância da pesquisa da informação, será revisitado sob um enfoque mais detalhado, dentro do próximo tópico: Competência em Informação.

2.2 COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

A sociedade na qual vivemos, inaugura uma era revolucionária onde o conhecimento e a informação, compreendidos como fatores fundamentais para sua organização social e econômica, circulam tanto em quantidade quanto em velocidade inéditas, causando grande impacto na vida do ser humano.

Todavia, para que estes fatores sejam disponibilizados, existe um complexo conjunto de recursos e aparatos tecnológicos estruturados e interligados, formando uma extensa malha de comunicação, que cobre diversas regiões no planeta, antes de chegar às casas e empresas, denominado de superestrada de informações e serviços, “infovia” ou “supervia” (TAKAHASHI, 2000, p. 3).

A infovia proporcionou a ocorrência de um fenômeno que mudou a forma como nos relacionamos com a informação, com o conhecimento e com os meios de comunicação, denominado *convergência da base tecnológica*, responsável pela união de conteúdos, computação e comunicação, nos possibilitando assim:

[...] representar e processar qualquer tipo de informação de uma única forma, a digital. Pela digitalização, a computação (a informática e suas aplicações), as comunicações (transmissão e recepção de dados, voz, imagens etc.) e os conteúdos (livros, filmes, pinturas, fotografias, música etc.) aproximam-se vertiginosamente – o computador vira um aparelho de TV, a foto favorita sai do álbum para um disquete, e pelo telefone entra-se na Internet. Um extenso leque de aplicações abre-se [...] (TAKAHASHI, 2000, p. 3).

Preparar cidadãos críticos e capacitados para a utilização da informação e das tecnologias de informação e comunicação (TIC) utilizadas para manuseá-las é de vital importância, pois muitas das nossas ações e escolhas estão baseadas na qualidade da informação que acessamos.

Além disto, a formação acadêmica e a qualificação dos profissionais que irão atuar na sociedade do conhecimento, também se torna um grande desafio, pois ela:

[...] exige um homem crítico, criativo, com capacidade de pensar, de aprender a aprender, trabalhar em grupo e de conhecer o seu potencial intelectual. Esse homem deverá ter uma visão geral sobre os diferentes problemas que afligem a humanidade, como os sociais e ecológicos, além de profundo conhecimento sobre domínios específicos. Em outras palavras, um homem atento e sensível às mudanças da sociedade, com uma visão transdisciplinar e com capacidade de constante aprimoramento e depuração de ideias e ações. (VALENTE, 1996, p.5-6)

Desta forma, é essencial a realização de ações efetivas por parte dos governos, empresas e sociedade, para a promoção do que a UNESCO (WILSON; GRIZZLE; TUAXON; AKYEMPONG; CHEUNG, 2013, p.11) chama de alfabetização² midiática e informacional (AMI) – Media and Information Literacy (MIL). Considerando que o conceito de educar para esta sociedade representa:

[...] muito mais que treinar as pessoas para o uso das tecnologias de informação e comunicação: trata-se de investir na criação de competências suficientemente amplas que lhe permitam ter uma atuação efetiva na produção de bens e serviços, tomar decisões fundamentadas no conhecimento, operar com fluência os novos meios e ferramentas em seu trabalho, bem como aplicar criativamente as novas mídias, seja em usos simples e rotineiros, seja em aplicações mais sofisticadas. (TAKAHASHI, 2000, p. 45)

A AMI é um termo abrangente, que combina duas áreas distintas - a alfabetização midiática e a alfabetização informacional (neste trabalho denominada competência em informação) - e ainda comporta diversos temas afins. A Figura 1 representa graficamente os tópicos referentes à matriz curricular e de competências utilizado pela UNESCO “para prover sistemas de educação de professores em países desenvolvidos e em desenvolvimento” (WILSON; GRIZZLE; TUAXON; AKYEMPONG; CHEUNG, 2013, p.19). Espera-se, portanto, que esta matriz ofereça recursos para a construção de programas de formação para professores enriquecendo o currículo sem sobrecarregar demais estes docentes. O currículo da AMI aborda os seguintes pontos, na formação do docente (WILSON; GRIZZLE; TUAXON; AKYEMPONG; CHEUNG, 2013, p.21):

² De acordo com a UNESCO, os termos *alfabetização* e *letramento* são usados no Brasil, em referência a habilidades de leitura e escrita. E, seu propósito no documento citado, não contempla o tratamento das nuances dessas duas expressões, portanto a opção pelo termo *alfabetização* se deu com o objetivo de aproximar-se da expressão que tem sido usada em língua espanhola e em países da América.

- as funções das mídias e de outros provedores de informação;
- como a informação apresentada deve ser criticamente avaliada dentro do contexto específico e amplo de sua produção;
- o conceito de independência editorial e jornalismo como uma disciplina de verificação;
- como as mídias e outros provedores de informação poderiam contribuir racionalmente para promover as liberdades fundamentais e a aprendizagem continuada;
- ética nas mídias e ética na informação;
- as capacidades, os direitos e as responsabilidades dos indivíduos em relação às mídias e à informação;
- padrões internacionais (Declaração Universal dos Direitos Humanos);
- o que se espera das mídias e dos outros provedores de informação;
- pontes de informação e sistemas de armazenamento e organização de dados;
- processos de acesso, busca e definição de necessidades informacionais;
- ferramentas de localização e busca de dados;
- como entender, organizar e avaliar informações, incluindo a confiabilidade das fontes;
- criação e apresentação de informações em diversos formatos;
- preservação, armazenamento, reutilização, gravação, arquivamento e apresentação de informações em formatos utilizáveis;
- uso de informações para a resolução de problemas e para a tomada de decisões na vida pessoal, econômica, social e política.

Figura 1: Ecologia da AMI- Noções da AMI



Fonte: WILSON et al., 2013, p.19

A importância da AMI para a formação e manutenção da sociedade do conhecimento, justifica-se por diversas razões, dentre as quais destacamos:

- A construção de pensamento crítico no que tange a avaliação de mídias e das informações de diversas fontes.
- A produção e socialização de conteúdo para as diversas mídias e canais de informação, incentivando a construção de uma sociedade democrática.
- O objetivo de dotar o cidadão de competências essenciais, que garantam seu direito fundamental de liberdade de opinião e expressão, estabelecidas no artigo 19 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, determinando que “Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e

transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras” ONU (1948).

- A construção dos 4 pilares definidos pela UNESCO como fundamental para a constituição sociedade do conhecimento, a saber:
 - ✓ liberdade de expressão;
 - ✓ acesso universal à informação e ao conhecimento;
 - ✓ respeito às diversidades cultural e linguística; e
 - ✓ educação de qualidade para todos.

Apesar da interpretação da UNESCO acerca da tradução do termo “*Information Literacy*” para “*alfabetização informacional*”³, utilizaremos a tradução “*Competência em Informação*” para abordar este conceito, compreendendo que este termo seja mais representativa neste contexto, considerando então como competência: “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo” Fleury e Fleury (2001).

De acordo com Dudziak (2003, p.3) a expressão *Information Literacy*, traduzida neste contexto como “*Competência em Informação*” surgiu na década de 70, quando foi utilizada pelo bibliotecário americano Paul Zurkowski, no relatório *The information service environment relationships and priorities*, publicado em 1974. Na época, Zurkowski chamava a atenção para a necessidade do aprendizado do uso de ferramentas de acesso a informação, que permitissem a aplicação de recursos informacionais para a resolução de problemas e nas situações de trabalho.

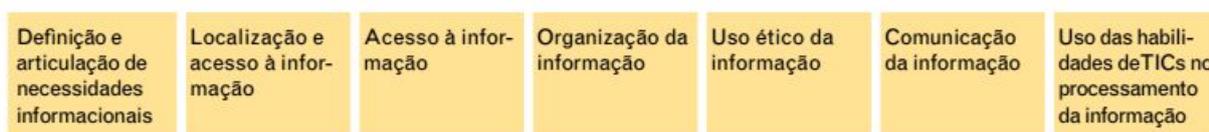
O conceito de *Competência em Informação* apresentado por Zurkowski evoluiu ao longo dos anos, e em diversos momentos da história contemplou diferentes questões relevantes dentro do contexto social, político e econômico. Desta forma, a definição de *Competência em Informação* incorporou ao seu significado: “habilidades, conhecimentos e valores relacionados à busca, acesso, avaliação, organização e difusão da informação e do conhecimento” Dudziak (2003, p.1), se encarregando ainda de promover o aprendizado ao longo da vida, produzindo “um processo contínuo de internalização de fundamentos conceituais, atitudinais e de habilidades necessários à compreensão e interação permanente com o universo informacional e sua dinâmica [...]” Dudziak (2001, p.30).

³ De acordo com a UNESCO, os termos *alfabetização* e *letramento* são usados no Brasil, em referência a habilidades de leitura e escrita. E, seu propósito no documento citado, não contempla o tratamento das nuances dessas duas expressões, portanto a opção pelo termo *alfabetização* se deu com o objetivo de aproximar-se da expressão que tem sido usada em língua espanhola e em países da América.

A compreensão de Competência em Informação proposta neste estudo contempla os seguintes aspectos (WILSON; GRIZZLE; TUAXON; AKYEMPONG; CHEUNG, 2013; p.18), também representados na Figura 2:

1. Definição e articulação de necessidades informacionais
2. Localização e acesso à informação
3. Acesso à informação
4. Organização da Informação
5. Uso ético da informação
6. Comunicação da informação
7. Uso das habilidades de TICs no processamento da informação

Figura 2: Resultados e elementos da Competência em Informação



Fonte: WILSON et al., 2013, p.18

A inserção da Competência em Informação na dimensão da educação propõe mudanças nos paradigmas educacionais atuais, no sentido de melhorar a qualidade da educação privilegiando o aprender a aprender e a autonomia do aprendiz, permitindo ao indivíduo:

[...] realizar uma aprendizagem de maneira autônoma em diversos aspectos da vida. Estas habilidades não são apenas úteis em atividades acadêmicas e escolares, mas aplicáveis a todas as situações de resolução de um problema ligado à necessidade de informação. (HATSCHBACH, 2002, p.13)

As bases para a Competência em Informação na dimensão da educação foram lançadas em 1987, por Karol C. Kuhlthau em sua monografia intitulada *Information Skills for an Information society: a review of research*, e eram fundamentadas na integração da Competência em Informação ao currículo e no acesso amplo aos recursos informacionais. Desta forma, o foco é o ser humano e seu aprendizado, as habilidades informacionais não

eram mais restritas às bibliotecas e aos materiais científicos bibliográficos e as tecnologias de informação são dimensionadas como ferramentas de aprendizado (DUDZIAK, 2003).

Este trabalho lança um olhar às competências adquiridas com a Competência em Informação, na dimensão da educação, inserida à educação formal e sua colaboração para a formação da sociedade do conhecimento. Esta prática ainda não é muito usual no Brasil, todavia: “atualmente em vários países, existe uma área de estudos e de programas educacionais que trata especificamente das questões relacionadas à capacitação do indivíduo para a resolução de problemas de informação, nos âmbitos escolar, profissional ou social” (HATSCHBACH, 2002, p.13).

Esta abordagem justifica-se pela importância da educação na formação do indivíduo que atua nesta sociedade, pois:

[...] não basta dispor de uma infraestrutura moderna de comunicação; é preciso competência para transformar informação em conhecimento. É a educação o elemento-chave para a construção de uma sociedade da informação e condição essencial para que pessoas e organizações estejam aptas a lidar com o novo, a criar e, assim, a garantir seu espaço de liberdade e autonomia. (TAKAHASHI, 2000, p.7)

2.3 ASPECTOS RELATIVOS À INTERATIVIDADE

A educação, acompanhando o curso natural do progresso, vem adaptando-se através dos tempos, assim, neste século, em que a internet se faz presente nos mais variados segmentos da vida social e cultural do ser humano, para que esse possa se inserir e participar efetivamente do cenário da globalização. É neste contexto, quebrando paradigmas e utilizando os novos recursos tecnológicos disponíveis, que surgem as chamadas Comunidades Virtuais de Aprendizagem, agregando pessoas reunidas por valores ou interesses comuns, dispostas a partilhar conselhos, dicas e organizar debates, todavia, garantindo as liberdades individuais.

As comunidades on-line, desenvolvidas a partir do Sistema de Intercâmbio de Informação Eletrônica (EIES) idealizado pelo pesquisador americano Murray Turrof, foram o ponto de partida para a criação das Comunidades Virtuais de Aprendizagem.

A tentativa de disseminar conhecimento para o maior número de pessoas que compartilham interesses comuns, a partir de trocas de ideias, em um espaço democrático, converge para o conceito cunhado pelo crítico, professor e escritor norte americano Howard Rheingold, a quem é atribuído a proposição do termo Comunidade Virtuais: “as comunidades

virtuais são agregados sociais surgidos na Rede, quando os intervenientes de um debate o levam por diante em número e sentimento suficientes para formarem teias de relações pessoais no ciberespaço”. (RHEINGOLD, 1994, p.18).

Estas comunidades têm se mostrado produtivas e úteis, diminuindo distâncias e valorizando a habilidade de cada um dos seus membros, permitindo-os partilhar experiências, mesmo não havendo a presença física, e ainda, se comparadas à sala de aula formal, os elos considerados como principais são mantidos: o ensino e a aprendizagem. Aproveitando-se deste conceito e dos recursos tecnológicos disponíveis, as Comunidades Virtuais de Aprendizagem encontram apoio nas diversas Teorias da Aprendizagem, enfatizando a colaboração, a interação e o compartilhamento de ideias e experiências. Neste espaço unificador pode-se dispor de um orientador/moderador que faça o papel do professor e que oriente e garanta as liberdades individuais dos seus membros. Assim, no que diz respeito à educação, a comunidade virtual de aprendizagem suplanta a mera utilização das tecnologias e se propõe a:

[...] desenvolver processos abrangentes, segundo critérios como consistência, previsibilidade, motivação, envolvimento, performance, capacidade de articular conhecimentos, de comunicar-se e estabelecer relações. Isso ajudará a preparar o cidadão da era do ciberespaço: como a matéria prima da produção será a informação, e os conteúdos da formação inicial se tornarão rapidamente obsoletos, ele deverá ser um profissional capaz de aprender sempre; um ser consciente e crítico, que dialogue com as diferentes culturas e os diversos saberes, que saiba trabalhar de forma cooperativa e que seja flexível, empreendedor e criativo para administrar sua carreira e sua vida pessoal, social e política. (RAMAL, 2002, p.167)

Partindo do pressuposto de que a aprendizagem deve existir muito além dos métodos convencionais, ou formais, as pessoas não somente devem aprender, mas utilizar seus conhecimentos em uma prática engajada. Portanto, as Comunidades Virtuais de Prática de Aprendizagem surgem para preencher um espaço, além de se valer de toda a estrutura disponível no ambiente virtual para disseminar conhecimentos e compartilhar saberes com maior número de pessoas. Neste processo, Etienne Wenger e Jean Lave, pesquisadores sociais, são reconhecidamente os primeiros a utilizarem o termo “comunidade de prática”, e esta denominação foi o ponto de partida para estudos que posteriormente introduzem outras denominações: “comunidade de aprendizagem”, “comunidade de conhecimento”, “comunidade de prática social”, e ainda “comunidade de saber”.

Práticas são histórias de engajamento, negociação e desenvolvimento de repertórios compartilhados, então, aprendizagem na prática inclui seguir o processo da

comunidade envolvida. Mas, é preciso tomar cuidado para não dizer que qualquer coisa que se faça é aprendizagem. A aprendizagem significativa abranger dimensões da prática como: envolvimento e formas mútuas de engajamento; entendimento; desenvolvimento de repertórios compartilhados, estilos e discursos. Isso é o que modifica nossa habilidade de engajamento na prática, de entendimento sobre o porquê fazemos parte dessa prática. Esse tipo de aprendizagem não é meramente um processo mental, mas tem a ver com o desenvolvimento de nossas práticas e de nossa habilidade para a negociação de significados. Assim, criamos maneiras de participação na prática no processo de contribuição para fazer dessa prática o que ela é. (WENGER, 1998, p.94)

As Comunidades Virtuais de Aprendizagem encontram apoio e significação tanto nas modalidades de Educação à Distância quanto na Educação Presencial. Enquanto na primeira a aproximação das pessoas dá-se através das conexões, on-line, permitindo que seus membros falem entre si, sem que necessariamente tenham algum contato mais próximo, em uma sala de aula convencional, as opções são ilimitadas, visto que o espaço físico pode ser estendido para o virtual, aumentando assim as formas colaborativas, permitindo novas abordagens para trabalhar, ensinar, aprender e pensar.

A dinâmica de interatividade proposta neste estudo de caso apropria-se do conceito de comunidades virtuais, “[...] construídas sobre afinidades de interesses, de conhecimentos, sobre projetos, em um processo mútuo de cooperação e troca” (LÉVY, 1999, p.127). E ainda, de inteligência coletiva, compreendendo-a como “[...] uma inteligência distribuída por toda parte, na qual todo o saber está na humanidade, já que, ninguém sabe tudo, porém todos sabem alguma coisa” (LÉVY, 2007, p. 212).

E, a partir desta compreensão, busca nas TICs o suporte necessário para dinamizar o processo de ensino-aprendizagem a fim de atender as necessidades pedagógicas do estudante, deslocando o processo educacional de uma estrutura tradicional para uma estrutura flexível, e como consequência, permitindo tanto uma abordagem personalizada, prevendo o reconhecimento das competências pessoais de cada indivíduo, quanto coletiva.

E, neste cenário, também de acordo com recomendações da UNESCO, a utilização das TICs para aprendizagem se torna imprescindíveis, pois:

Para viver, aprender e trabalhar bem em uma sociedade cada vez mais complexa, rica em informação e baseada em conhecimento, os alunos e professores devem usar a tecnologia de forma efetiva, pois em um ambiente educacional qualificado, a tecnologia pode permitir que os alunos se tornem: usuários qualificados das tecnologias da informação; pessoas que buscam, analisam e avaliam a informação; solucionadores de problemas e tomadores de decisões; usuários criativos e efetivos de ferramentas de produtividade; comunicadores, colaboradores, editores e produtores; cidadãos informados, responsáveis e que oferecem contribuições. (UNESCO, 2009, p.1)

Para promover a interatividade e o compartilhamento e saberes por meio de comunidades virtuais, neste trabalho faz-se o uso do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA): Plataforma Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment), também definida por Course Management System (CMS), Learning Management System (LMS) ou Sistema de Gerenciamento de Cursos. Trata-se de um software gratuito desenvolvido para a produção de cursos on-line, que deve ser instalado ou hospedado em um computador (servidor), e permite que, através da Internet, todos os usuários cadastrados possam acessá-lo.

A palavra Moodle é [...] também um verbo que descreve o processo de se passar por algo tranquilamente, fazendo as coisas quando surgir oportunidade, uma divertida atividade manual que pode nos levar a ter insights criativos. Como tal, aplica-se tanto ao modo como o Moodle foi desenvolvido, quanto ao modo como um estudante ou professor pode abordar o estudo ou o ensino em um curso on-line. Quem usa Moodle é um Moodler (Moodleiro). (Disponível em: <https://docs.moodle.org/all/pt_br/Sobre_o_Moodle>. Acesso em: 5 jan. 2015).

O Moodle é um software do tipo Open Source, isto quer dizer que ele é livre para usar, modificar, carregar, e distribuir (utilizando a licença pública do tipo GNU - GPL).

E de acordo com o seu representante legal:

O nome Moodle™ é uma marca registrada por Moodle Pty Ltd.[...] O software Moodle é Copyright © de Martin Dougiamas desde 1999, segundo os termos do GPL. Este programa é software livre; pode-se redistribuí-lo e/ou modificá-lo sob os termos da GNU General Public License como publicada pela Free Software Foundation, versão 2 ou qualquer versão posterior. Este programa é distribuído com a esperança de que será útil, mas SEM QUALQUER GARANTIA; sem sequer a garantia implícita de COMERCIALIZABILIDADE ou ADEQUAÇÃO PARA UM CERTO PROPÓSITO. (Disponível em: <<https://docs.moodle.org/archive/pt/Licença>>. Acesso em: 5 jan. 2015).

Tecnicamente o Moodle pode ser utilizado sob diversas plataformas, tais como: Unix, Linux, Windows, Mac OS X ou em qualquer outra que ofereça suporte a linguagem PHP. Ele também pode utilizar para armazenamento de dados, os bancos de dados: MySQL, PostgreSQL, Oracle ou qualquer um que seja acessível via ODBC.

Diversas universidades e organizações em todo o mundo utilizam o Moodle (Disponível em: <<http://www.moodle.org.br>>. Acesso em: 5 jan. 2015), e no Brasil, é referenciada pelo MEC (Ministério da Educação) para os seus programas de Educação a Distância - UAB (Universidade Aberta do Brasil) e e-Tec (Escola Técnica Aberta do Brasil) -, e por se tratar de um software livre, é de fácil acesso e baixo custo. Na Tabela 1 constam alguns exemplos de instituições de ensino brasileiras que utilizam o Moodle.

Tabela 1: Exemplos de instituições de ensino brasileiras usuárias do Moodle

Instituição	Endereço
CEFET/RJ – Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca	http://cefet.cead.uff.br/moodle/
PUC-RJ – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	https://ead.iag.puc-rio.br/
PUC-SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	http://moodle.pucsp.br/
TST – Tribunal Superior do Trabalho	http://ead.tst.gov.br/
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro	http://ava.ppgci.ufrj.br/
UNB – Universidade de Brasília	http://aprender.unb.br/login/index.php
USP – Universidade de São Paulo	http://sistemas.fearp.usp.br/ead/

Este sistema disponibiliza um ambiente virtual de ensino-aprendizagem, que permite organizar e trabalhar individualmente com cada turma/grupo de estudantes, além do desenvolvimento de tarefas colaborativas.

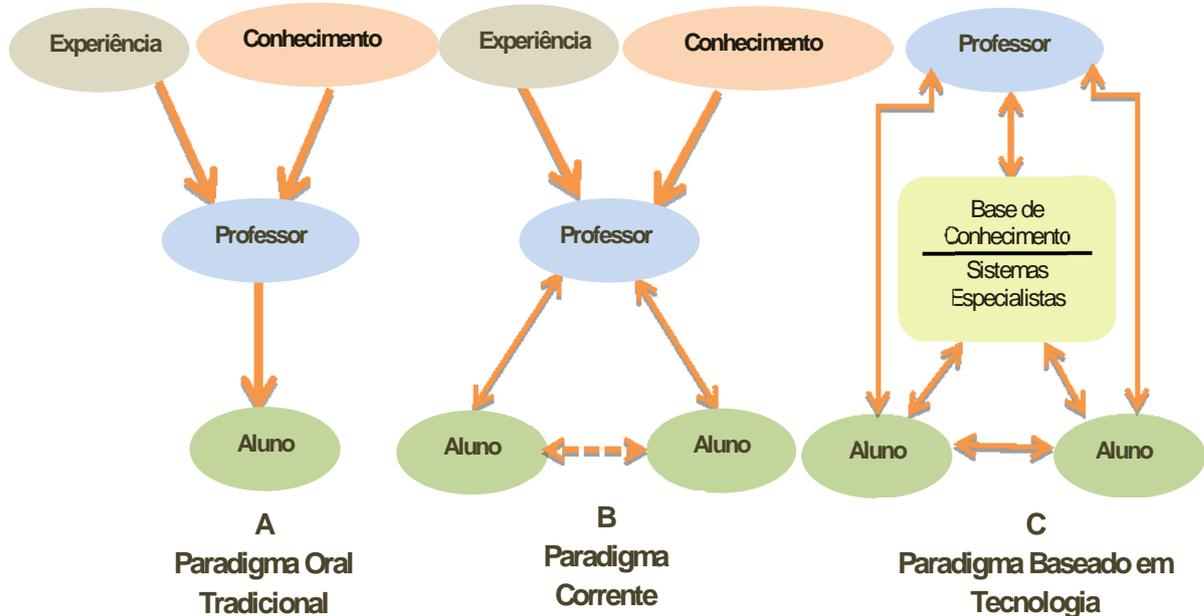
A proposição da utilização da TIC, por meio de um sistema on-line (plataforma tecnológica Moodle) pautado nos conceitos da Web 2.0, se adéqua às necessidades tanto da formação e promoção do conhecimento, quanto da gestão do ciclo proposto por (BARRETO, 1998), considerando que serão disponibilizadas ferramentas que contemplem os conceitos abrangentes de redes colaborativas, e não simplesmente de formação de rede, e, estas se constituirão como facilitadoras tanto da publicidade quanto da publicação da opinião pública.

Desta forma, avaliando as possibilidades da Web 2.0 como rede colaborativa, Nepomuceno (2008) afirma que as plataformas de conhecimento desta rede são as tecnologias que em consonância com os paradigmas da sociedade contemporânea (do conhecimento), vieram em substituição a plataforma da rede, e é também a partir deste raciocínio, que propõe-se a utilização um Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) para viabilizar a dinâmica do modelo descrito neste trabalho, alocando o estudante no centro do processo de ensino-aprendizagem, e utilizando a tecnologia como suporte para a base de conhecimento.

Assim, o paradigma baseado em tecnologia (Figura 3) elaborado por BRANSON (1990) é evidenciado e posto em prática, pois tanto o professor quanto os estudantes alimentam e consultam a base de conhecimento, gerenciada pelo sistema especialista, o AVA

Moodle. Todavia, apesar da disponibilidade desta base, professor e estudantes interagem, sem restrições, no sentido de construir e contextualizar o conhecimento de forma individual.

Figura 3: Modelos educacionais do passado, presente e futuro



Fonte: Adaptado de (BRANSON, 1990, p.9)

Esta prática é também descrita por Barreto (1998), que descreve a relação entre o público receptor do conhecimento e o fluxo de informação. Segundo o autor, o gerador e o receptor da informação são interligados pela transmissão do fluxo de informação, constituindo um ciclo que se completa e que deve renovar-se infinitamente, a saber:

“informação >> conhecimento >> desenvolvimento >> informação”

Todavia, observando no contexto, se o direcionamento deste fluxo está correto, a adequação dos espaços e compatibilidade da velocidade.

Ainda considerando o ciclo proposto por Barreto (1998), além de identificar a forma e o meio utilizado, também é necessário que se realize a verificação da validação, publicização e disseminação de todo o conhecimento gerado promovendo um novo ciclo, autoregenerativo, que propõe a formação de novos conhecimentos, a partir dos conhecimentos pré-existentes, que segundo o autor consiste em:

“conhecimento >> publicidade >> opinião pública >> novo conhecimento”

Reafirmando a importância deste ciclo para a formação do novo conhecimento, Gomes e Cavalcanti (2001) definem, ainda, a obtenção da aprendizagem a partir da experiência - assim como Dewey - como uma das bases para a gestão do conhecimento, justificando, portanto, o uso de simulações aliado a troca de informações e ao compartilhamento de saberes, como algumas das abordagens utilizadas na prática apresentada neste trabalho.

Esta sessão apresentou, portanto, o embasamento teórico sob o qual a disciplina Direito Empresarial, lecionada para os alunos do 3º período do curso técnico em administração do CEFET/RJ, foi reformatada, passando de um modelo didático pedagógico tradicional, cujos recursos utilizados consistiam em aulas expositivas com apresentação do conteúdo programático por meio de aparelho multimídia, para um jogo dinâmico que permitiu o desenvolvimento de competências no conteúdo programático da disciplina de Direito Empresarial, no uso de informação e TICs, além de promover o trabalho colaborativo tanto em sala de aula, quanto no espaço virtual a partir da utilização da Plataforma Moodle.

3 O CEFET/RJ E OS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO

“Só existirá democracia no Brasil no dia em que se montar no país a máquina que prepara as democracias. Essa máquina é a da escola pública”

(TEIXEIRA, 1997, p. 15).

3.1 A REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA⁴

Os centros federais de educação profissional e tecnológica (CEFETs) fazem parte da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica, que teve início em 1909, com a criação de 19 escolas de Aprendizes Artífices subordinadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio, pelo então presidente da República Nilo Peçanha. Inicialmente a rede teve como objetivo servir de instrumento político para atender as ‘classes desprovidas’, e atualmente se tornou instrumento de acesso à ciência e tecnologia para todas as pessoas.

O ensino profissional se tornou obrigatório no país em 1927, mas passou a ser considerado de nível médio apenas em 1941 quando uma série de leis, conhecidas como a “Reforma Capanema”, entrou em vigor. Contudo, foi em 1942 que os Liceus Industriais foram transformados em Escolas Industriais e Técnicas, oferecendo formação profissional em nível equivalente ao do secundário. A denominação de Escola Técnica Federal foi cunhada junto ao status de autarquia, com autonomia didática e de gestão em 1959, e em 1961 o ensino profissional foi equiparado ao acadêmico.

Em 1967 surgem as escolas agrícolas, com a transferência das Fazendas Modelos do Ministério da Agricultura para o Ministério da Educação e Cultura.

Em 1978, as Escolas Técnicas Federais do Paraná, Minas Gerais e Rio de Janeiro são transformadas em Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET).

cenário econômico e produtivo da década de 1980, as instituições de educação profissional diversificam seus programas e cursos para atender as novas demandas voltadas à produção e prestação de serviço. Mas foi em 1994 que todo o sistema foi reconfigurado, instituindo o Sistema Nacional de Educação Tecnológica, transformando, gradativamente, as Escolas Técnicas e as Escolas Agrícolas em CEFETs.

⁴Disponível em: < <http://redefederal.mec.gov.br/historico>>. Acesso em: 8 jan. 2015

Entretanto, em 29 de dezembro de 2008, houve um reordenamento em toda rede, assim, 31 centros federais de educação tecnológica (CEFETs), 75 unidades descentralizadas de ensino (Uneds), 39 escolas agrotécnicas, 7 escolas técnicas federais e 8 escolas vinculadas a universidades, formaram os Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia, constituindo o total de 38 institutos federais, responsáveis pela oferta de ensino médio integrado, cursos superiores de tecnologia e licenciaturas. A partir daí a rede federal passou a contar com as instituições listadas na tabela 2.

Tabela 2: Instituições que constituem a rede federal de educação profissional, científica e tecnológica

Id	Instituição	Qtd
A	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia	38
B	Centros Federais de Educação Tecnológica	2
C	Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais	25
D	Universidade Tecnológica Federal	1

Fonte: Adaptado de < <http://redefederal.mec.gov.br>>. Acesso em :10 jun. 2015.

A lei no. 11.892, de 29 de Dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e a vincula ao Ministério da Educação (MEC), especifica a natureza e autonomia das instituições da seguinte forma:

As instituições A, B e C possuem natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

As instituições A, são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei.

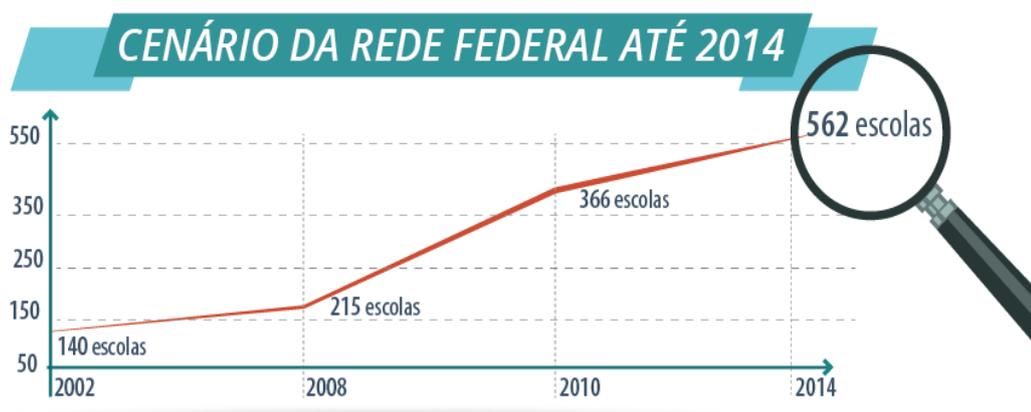
A instituição D é reconhecida como universidade especializada, segundo termos do parágrafo único do art. 52 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, regendo-se pelos princípios, finalidades e objetivos constantes da Lei no 11.184, de 7 de outubro de 2005.

As instituições D são reconhecidas como estabelecimentos de ensino pertencentes à estrutura organizacional das universidades federais, dedicando-se, precipuamente, à oferta de formação profissional técnica de nível médio, em suas respectivas áreas de atuação.

E por fim, as instituições B, a saber: Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca CEFET-RJ e de Minas Gerais - CEFET-MG, não foram inseridos neste reordenamento, e permanecem como entidades autárquicas vinculadas ao Ministério da Educação, configurando-se como instituições de ensino superior pluricurriculares, especializadas na oferta de educação tecnológica nos diferentes níveis e modalidades de ensino, caracterizando-se pela atuação prioritária na área tecnológica, na forma da legislação.

Sempre em expansão no país, foram construídas 140 escolas técnicas entre os anos de 1909 e 2002, além de federalizar algumas escolas, foram entregues 214 escolas entre 2003 e 2010. E, de acordo com o MEC, entre os anos de 2011 e 2014, foi realizado um investimento de aproximadamente R\$ 3,3 bilhões, na expansão da educação profissional, no sentido de disponibilizar 562 escolas em funcionamento.

Figura 4: Cenário da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica



Fonte :Disponível em: < <http://redefederal.mec.gov.br/templates/redefederal/images/grafico.jpg>>. Acesso em: 5 fev. 2015.

Atualmente, a rede federal está presente em todo o território nacional (conforme representações na Figura 4 e Tabela 3) e interage com diversos setores produtivos da economia brasileira.

Tabela 3: Presença da rede federal de ensino nos estados brasileiros

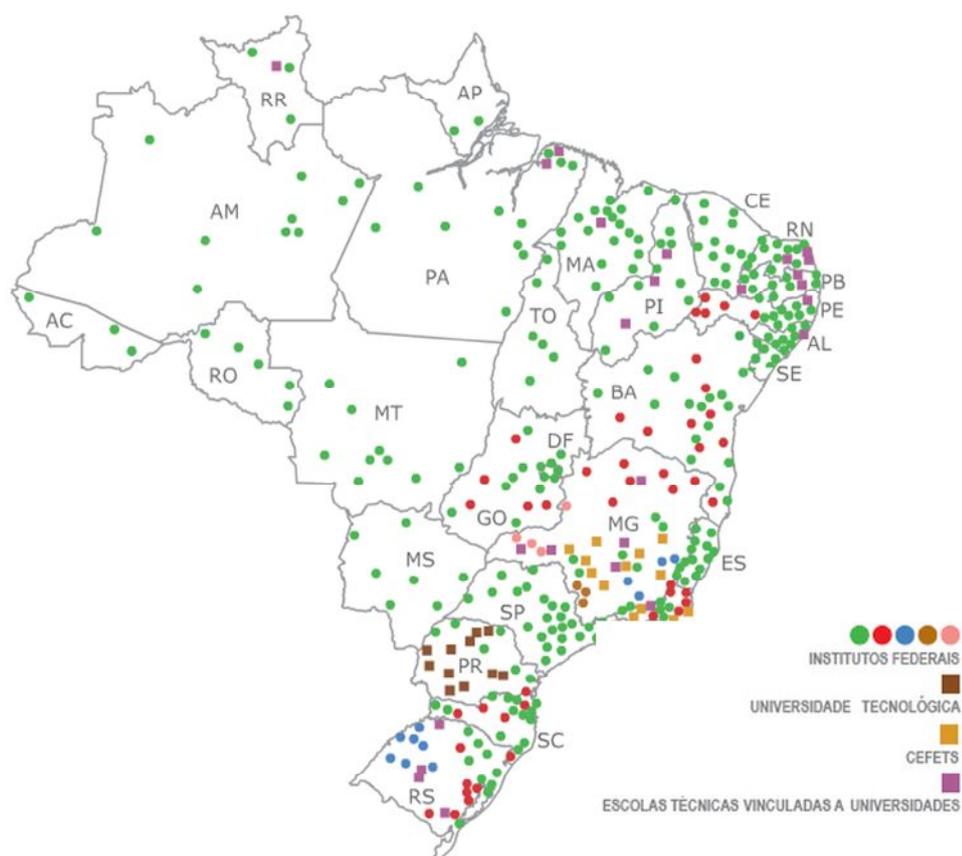
Estados brasileiros com a presença da rede federal de ensino		
Acre	Mato Grosso	Rio de Janeiro
Alagoas	Maranhão	Rio Grande do Norte

Amapá	Mato Grosso do Sul	Rio Grande do Sul
Amazonas	Minas Gerais	Rondônia
Bahia	Pará	Roraima
Ceará	Paraíba	São Paulo
Distrito Federal	Paraná	Santa Catarina
Espírito Santo	Pernambuco	Sergipe
Goiás	Piauí	Tocantins

Fonte: Adaptado de : < <http://redefederal.mec.gov.br/index.php>>. Acesso em: 5 fev. 2015.

O mapa apresentado na Figura 5 apresenta a distribuição espacial das instituições Federais no território nacional, demonstrando que estão presentes em todos os estados do Brasil.

Figura 5: Mapa de distribuição das instituições Federais no Brasil



Fonte: Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/instituicoes>>. Acesso em: 5 fev. 2015.

3.2 CONTEXTO HISTÓRICO DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA - CEFET/RJ⁵

A instituição de ensino CEFET/RJ, originou-se em 1917, com a criação da Escola Normal de Artes e Ofícios Wenceslau Brás pela Prefeitura Municipal do Distrito Federal, objetivando formar professores, mestres e contramestres para o ensino profissional.

Em 1919 passou para a jurisdição do Governo Federal e em 1937 em razão da reformulação do Ministério da Educação, foi transformada em liceu, voltando-se ao ensino profissional de todos os ramos e graus.

Em 1942, passou a chamar-se Escola Técnica Nacional responsável por ministrar cursos de 1º ciclo (industriais e de mestria) e de 2º ciclo (técnicos e pedagógicos). Contudo, em razão da autonomia administrativa adquirida com o decreto no. 47.038, de 16 de outubro de 1959, passou gradativamente a atuar exclusivamente na formação de técnicos, extinguindo os cursos de 1º ciclo.

Em 1965, passou a ser denominada de Escola Técnica Federal da Guanabara e em 1966 foram introduzidos em parceria com a Universidade Federal do Rio de Janeiro, os cursos de Engenharia de Operação, inaugurando a formação de profissionais para a indústria em cursos de nível superior de curta duração.

Em 1967, em homenagem póstuma ao primeiro Diretor, recebe o nome de Escola Técnica Federal Celso Suckow da Fonseca.

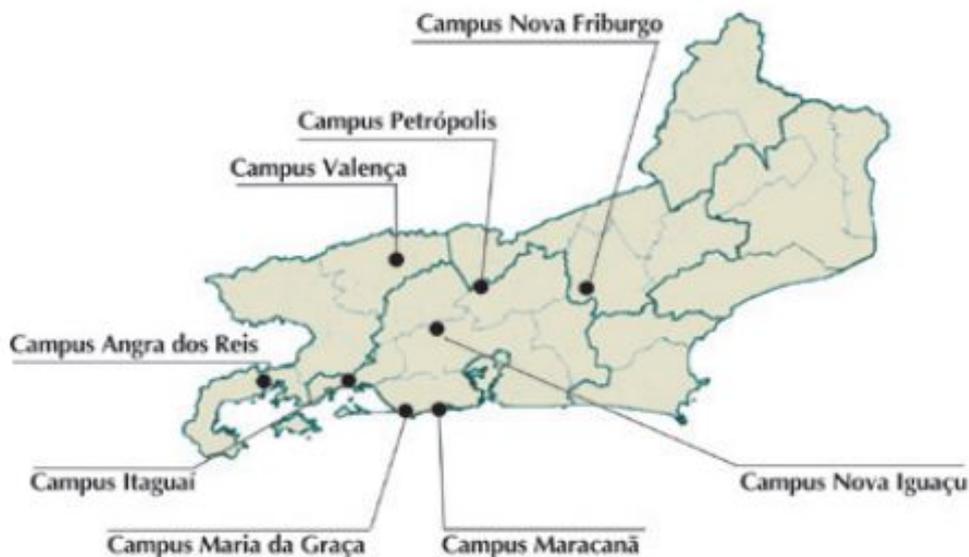
Com a tarefa de preparar professores para as disciplinas específicas dos cursos técnicos e dos cursos de Engenharia de Operação, em 1971, a partir de um convênio com o Centro Nacional de Formação Profissional (CENAFOR) e o Centro de Treinamento do Estado da Guanabara (CETEG), a escola cria o Centro de Treinamento de Professores.

Todavia, transformou-se em Centro Federal de Educação Tecnológica pela Lei n o 6.545, de 30 de junho de 1978 e desde então o Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ atua como autarquia de regime especial, vinculada ao Ministério da Educação e Cultura, portanto, com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didática e disciplinar.

Ao longo dos anos a instituição também teve seu espaço físico ampliado com a criação de diversas Unidades de Ensino Descentralizadas (UnED) e um núcleo avançado, assim, atualmente conta com a seguinte composição física, conforme Figura 6:

⁵Disponível em : < <http://portal.cefet-rj.br/a-instituicao/historico.html>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

Figura 6: Mapa de distribuição das unidades do CEFET/RJ no Rio de Janeiro



Fonte: Disponível em: <http://portal.cefet-rj.br/files/alunos/manual/graduacao_2014.pdf>. Acesso em: 1 mar; 2015.

- Unidade sede, situada no bairro Maracanã, na cidade do Rio de Janeiro, situado à Avenida Maracanã, que se estende ao Campus da rua General Canabarro.
- UnED de Nova Iguaçu, município da Baixada Fluminense, no bairro Santa Rita (inaugurada em agosto de 2003).
- UnED de Maria da Graça, bairro da cidade do Rio de Janeiro (inaugurada em junho de 2006).
- UnED na cidade de Petrópolis, região serrana da cidade do Rio de Janeiro (inaugurada no segundo semestre de 2008)
- UnED na cidade de Nova Friburgo, região serrana da cidade do Rio de Janeiro (inaugurada no segundo semestre de 2008)
- UnED na cidade de Itaguaí (inaugurada no segundo semestre de 2008)
- UnED na cidade de Angra dos Reis (inaugurada em 2010)
- Núcleo Avançado de Valença (inaugurada em 2010)

O CEFET/RJ conta com um corpo discente de aproximadamente 14.000 estudantes regulares, distribuídos nos cursos ofertados, a saber: ensino médio, educação profissional técnica de nível médio, cursos de graduação (superiores de tecnologia e bacharelado), cursos de mestrado e cursos de pós-graduação lato sensu. A instituição também desenvolve atividades de pesquisa e de extensão.

3.3 O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO CEFET/RJ

O CEFET/RJ oferece o curso de administração em dois níveis, a saber:

- I. Superior – Bacharelado (Curso de Administração Industrial)
- II. Educação Profissional de Nível Técnico (Curso Técnico de Administração)

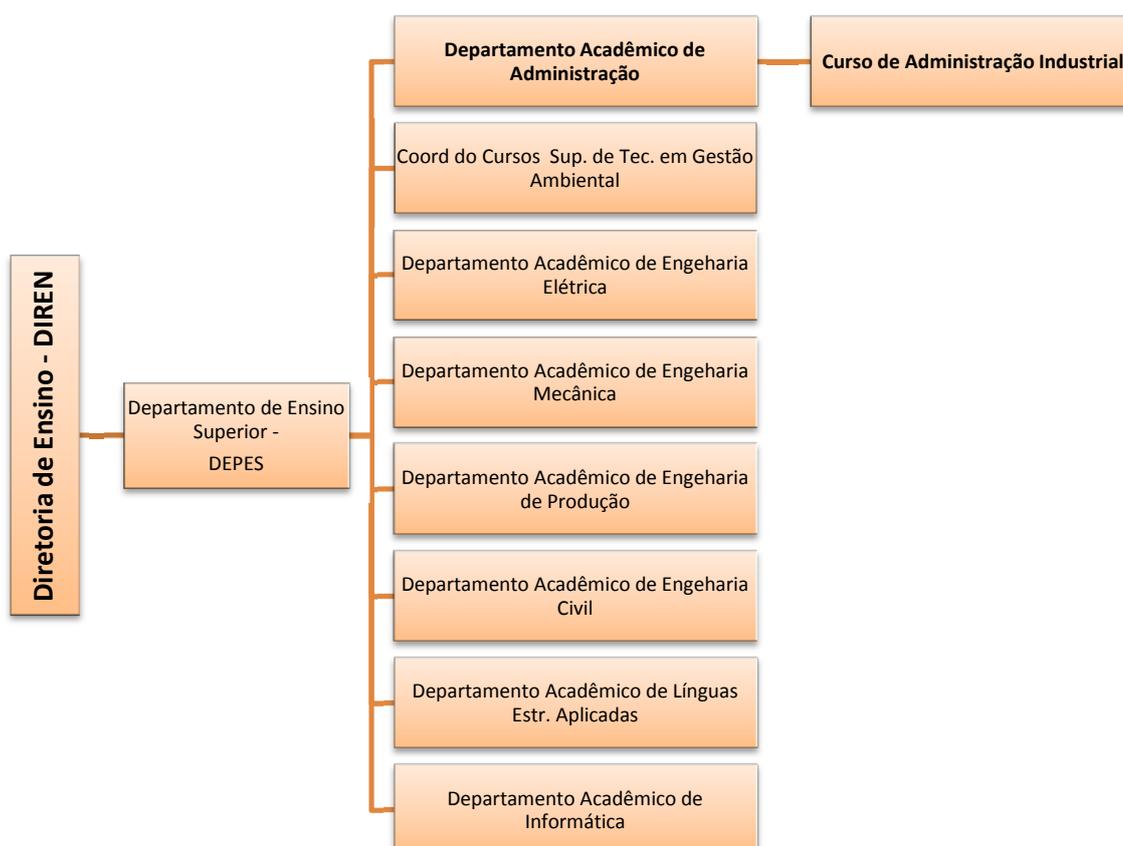
Ambos os cursos possuem como forma de ingresso, seleção por concurso público, cujas normas e procedimentos são tornados públicos em Edital divulgado. Além desta forma de ingresso, o curso de nível técnico, também contempla estudantes por meio de convênios com instituições públicas.

3.3.1 Superior - Bacharelado em Administração Industrial

O Curso de Administração Industrial do CEFET/RJ, em nível de graduação, foi criado em 1998, visando atender uma demanda de mercado identificada pelos professores de Engenharia, e possui uma carga horária total de 3.096h, distribuídas em 8 períodos semestrais (4 anos), contando com as disciplinas optativas e obrigatórias. As aulas são administradas na unidade sede - Maracanã, em três turnos (manhã, tarde e noite).

A Coordenação do Curso está sob a responsabilidade do Departamento Acadêmico de Administração (DEPEA), que por sua vez, encontra-se subordinado ao Departamento de Ensino Superior (DEPES). Como demonstra Figura 7:

Figura 7: Organograma do ensino superior da unidade sede do CEFET/RJ



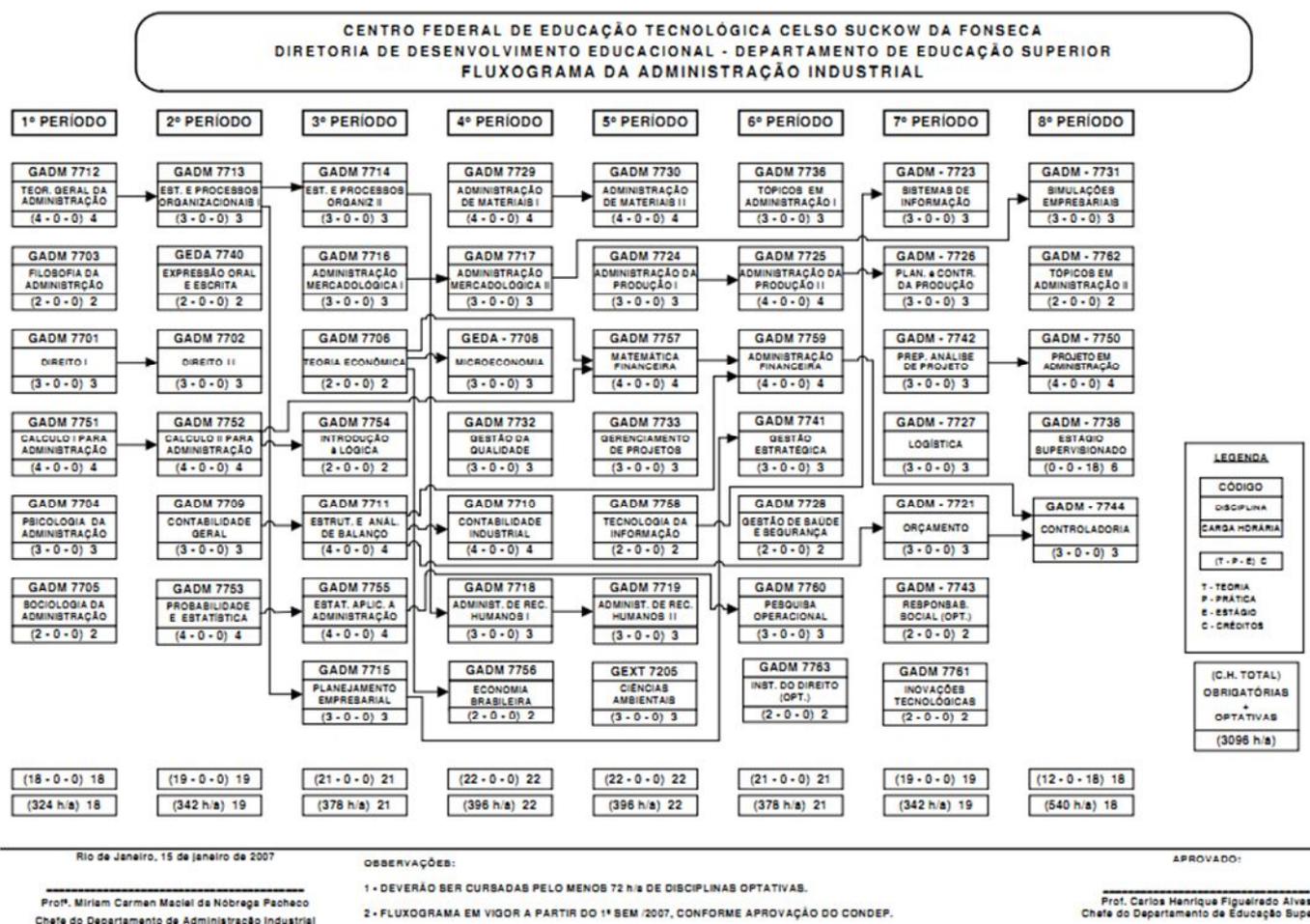
Fonte: Adaptado de: <http://portal.cefet-rj.br/files/alunos/manual/graduacao_2014.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2015.

Além das atividades regulares propostas pelas disciplinas, segundo a coordenação do curso, os estudantes também participam de atividades extracurriculares, como o CEFET JR.

(empresa de consultoria constituída e gerida por alunos do CEFET/RJ) e TIME SIFE (Organização sem fins lucrativos, onde aplicam conceitos de negócios para desenvolver projetos sociais que melhorem a qualidade e o padrão de vida das pessoas). Participam também de eventos dentro e fora da Comunidade Acadêmica, como a Expotec, Encontro de Empreendedores, Eneade, Conecade, etc. Realizam ainda diversos Projetos Sociais, como a Turma Cidadã, o Projeto de Doação de Sangue, Palestras de Prevenção à AIDS, etc.

A composição da grade curricular do curso é estruturada de acordo com o fluxograma apresentado na Figura 8.

Figura 8: Fluxograma de disciplinas do Curso de Graduação em Administração Industrial



Fonte: Disponível em: <http://portal.cefet-rj.br/files/alunos/manual/graduacao_2014.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2015.

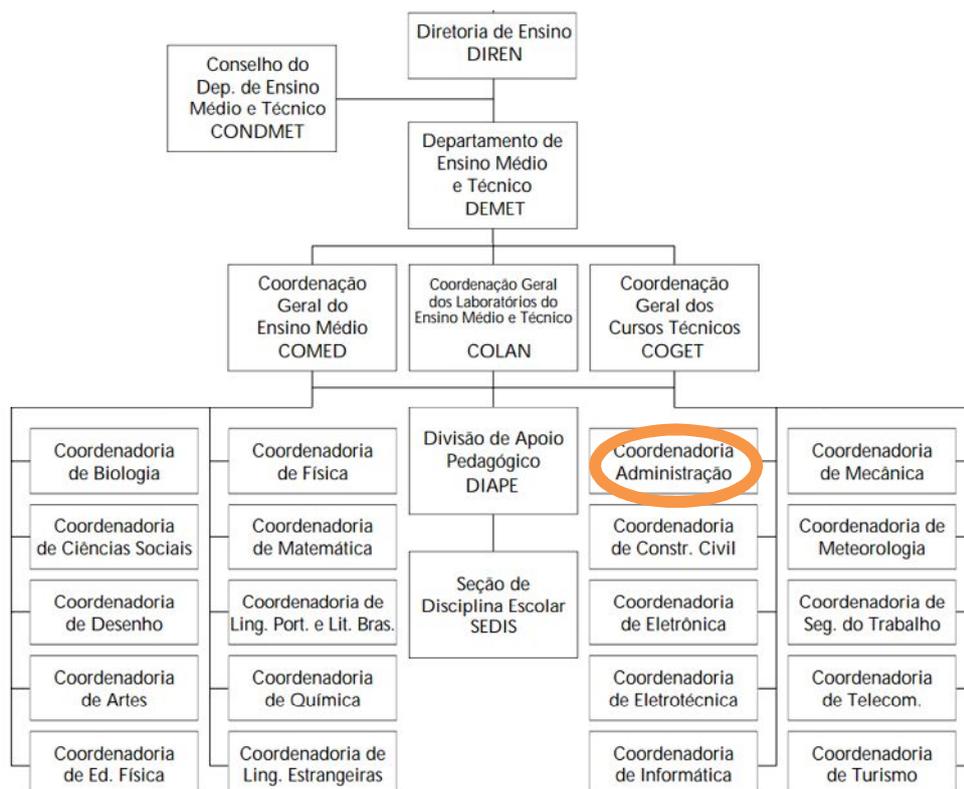
3.3.2 Educação Profissional de Nível Técnico em Administração

O curso técnico de administração do CEFET/RJ surgiu em 2002, de acordo com o depoimento de um dos seus fundadores, professor Mauro Barros, e segundo informações disponibilizadas no site da instituição⁶, possui carga horária total de 1296 horas, distribuídos em seis períodos semestrais (três anos), excluindo o tempo exigido de 400 horas, para o estágio obrigatório. Ao finalizar o curso, o estudante recebe a habilitação de “Técnico em Administração”.

Em cumprimento ao Decreto 2208/97, o curso é oferecido tanto na forma seqüencial a este nível de ensino, quanto na forma concomitante, onde somente são aceitos estudantes regularmente matriculados no Ensino Médio, ou que já o tenham concluído.

A Coordenação do Curso (Coordenadoria de Administração) está subordinada a unidade departamental denominada a Coordenação Geral dos Cursos Técnicos (COGET), que por sua vez, encontra-se subordinada ao Departamento de Ensino Médio e Técnico (DEMET), que responde a Direção de Ensino (DIREN). Conforme a Figura 9.

Figura 9: Organograma do ensino técnico da unidade sede do CEFET/RJ



Fonte: Adaptado de: <http://portal.cefet-rj.br/files/alunos/manual/graduacao_2014.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2015.

⁶Disponível em : < <http://cefet-rj.br/maracana-ensino/tecnico/98-curso-tecnico-de-administracao.html>>. Acesso em: 5 fev. 2015

O curso técnico de administração do CEFET/RJ se propõe a formação de profissionais que satisfaçam as exigências do perfil profissional estabelecidas pelo MEC (Ministério de Educação) para o Técnico em Administração, com base na Resolução CNE/CEB N.º 04/99, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico, a saber:

- identificar e interpretar as diretrizes do planejamento estratégico, do planejamento tático e do plano diretor aplicáveis à administração organizacional;
- identificar as estruturas orçamentárias e societárias das organizações e relacioná-las com os processos de administração específicos;
- interpretar resultados de estudo de mercado, econômicos ou tecnológicos, utilizando-os no processo de administração;
- utilizar os instrumentos de planejamento, bem como executar, controlar e avaliar os procedimentos dos ciclos: de pessoal, de recursos materiais, tributário, financeiro, contábil, do patrimônio, dos seguros, da produção, dos sistemas de informações.

Ainda no sentido de orientar a formação profissional deste técnico, o Ministério da Educação (MEC), em conjunto com a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) estabeleceu o Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos⁷, que aloca o curso Técnico em Administração no eixo tecnológico denominado “Gestão e Negócio”, que se caracteriza “pelas tecnologias organizacionais, viabilidade econômica, técnicas de comercialização, ferramentas de informática, estratégias de marketing, logística, finanças, relações interpessoais, legislação e ética”⁸.

O Catálogo também define em linhas gerais o perfil e as competências desejadas para o profissional formado neste curso, conforme a lista abaixo:

- Realizar as funções de apoio administrativo em organizações;
- Executar e controlar os procedimentos organizacionais;

⁷ Definido no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec . Disponível em: <<http://centralpronatec.com.br/catalogo-cursos-tecnicos/>>. Acesso em: 5 fev. 2015.

⁸ Disponível em: <http://pronatec.mec.gov.br/fic/et_gestao_negocios/et_gestao_negocios.php>. Acesso em: 5 fev. 2015.

- Arquivar e organizar contas a pagar, executar operações bancárias, controlar estoques, cadastrar fornecedores e alimentar planilhas de informação;
- Operar o sistema de informação gerencial da folha de pagamento, executar cálculos referentes à concessão de benefícios, preencher formulários de admissão e demissão;
- Proporcionar uma visão sistêmica do ambiente organizacional e suas influências;
- Propiciar uma visão que oportunize conhecimento do mercado consumidor;
- Conhecer princípios e aplicações de processos produtivos e logísticos;
- Adquirir uma visão de gestão de pessoas;
- Utilizar ferramentas da informática básica, como suporte às operações organizacionais.

Para atender às exigências estabelecidas pelo MEC, o curso técnico de Administração do CEFET/RJ foi constituído a partir das propostas pedagógicas elencadas a seguir:

- oferecer um curso que capacite técnicos com habilidades desenvolvidas, que garantam as competências almejadas pelas empresas e pelos futuros usuários de seus produtos e/ou serviços;
- habilitar profissionais que superem as expectativas dos contratantes, com uma postura de um profissional criativo, inovador, competente e atualizado;
- criar parcerias com empresas produtivas, a fim de facilitar a atualização constante de nossos alunos;
- formar profissionais conscientes das dificuldades de seu ingresso e manutenção no Trabalho Legal, com espírito empreendedor e de boa cidadania.

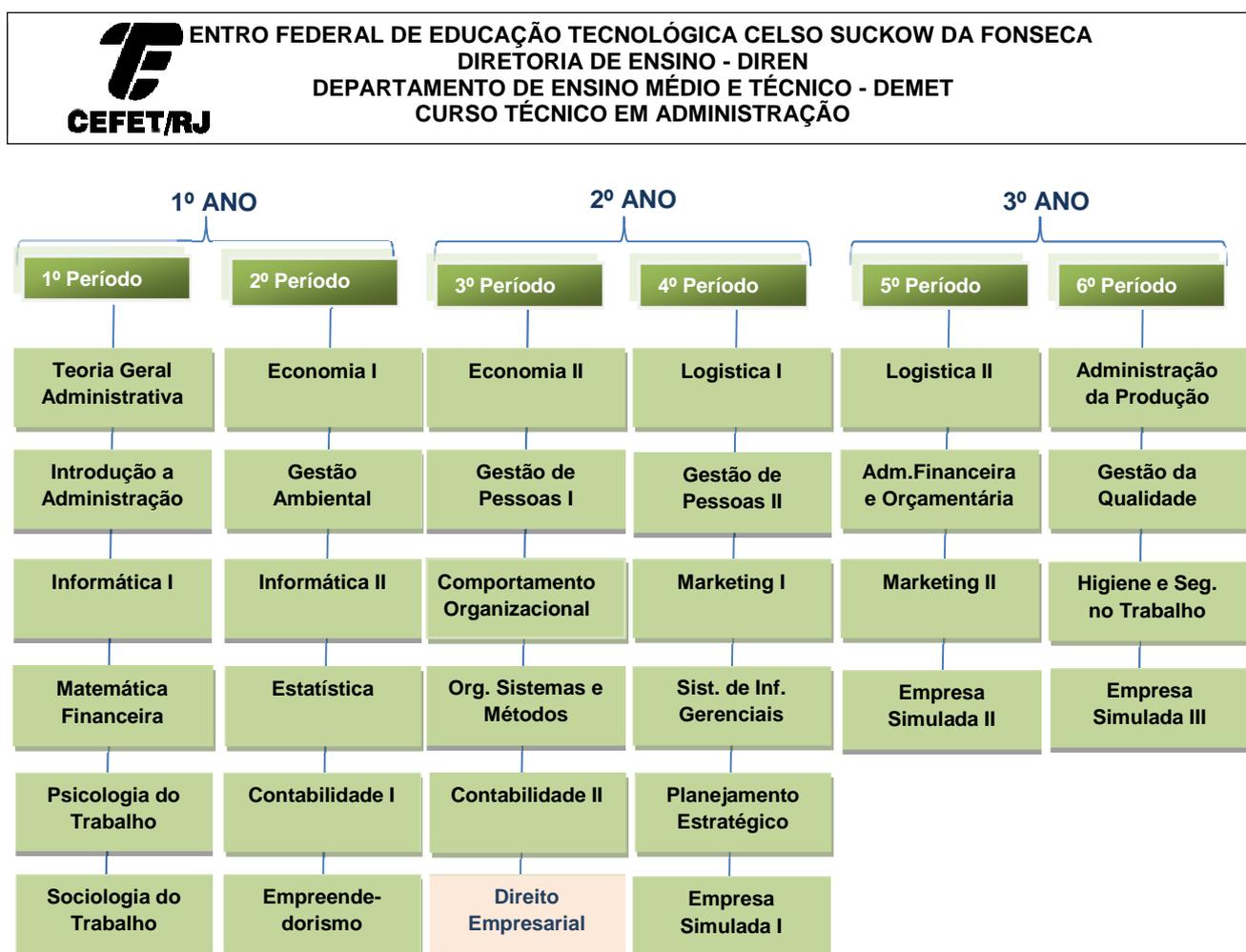
As aulas do curso técnico de Administração são realizadas nas instalações do CEFET/RJ situada no bairro Maracanã / Rio de Janeiro-RJ. E, além de contar com as salas de aulas compartilhadas com os demais cursos da instituição, a Coordenação de OTN /Administração possui alguns ambientes exclusivos destinados à este fim, como:

- Laboratórios de informática - Laboratórios com computadores, multimídia e lousa digital, para que seja feito o atendimento de 01 (uma) turma dividida em dois grupos, simultaneamente.

- Laboratórios "empresa simulada" - Laboratórios com o mobiliário básico de escritório, multimídia e lousa digital, para que seja feito o atendimento de 01 (uma) turma dividida em dois grupos, simultaneamente.
- Sala de multimídia (ou sala ambiente) - Sala de exibição de vídeos, utilização do multimídia, lousa digital, slides, para palestras e outros eventos para o curso de Administração.

Também no sentido de atender às exigências descritas, foi proposta para o curso, o fluxograma de disciplinas apresentado na Figura 10.

Figura 10: Estrutura do Curso Técnico em Administração



Fonte: Adaptado de: <<http://cefet-rj.br/maracana-ensino/tecnico/98-curso-tecnico-de-administracao.html>>.

Acesso em: 1 mar. 2015.

Esta sessão retratou, portanto, o contexto político-institucional onde a abordagem pedagógica aplicada à disciplina de Direito em Empresarial foi projetada, considerando todas

as exigências estabelecidas pelo MEC para a formação profissional, e atendendo a proposta institucional definida para a formação dos estudantes do curso técnico em Administração.

4 ESTUDO DE CASO: O ENSINO DA DISCIPLINA DE DIREITO EMPRESARIAL NO CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO DO CEFET/RJ

“[...] a primeira coisa que aquele que ensina deveria aprender é saber perguntar. Saber perguntar-se, saber quais são as perguntas que nos estimulam [...] a origem do conhecimento está na pergunta. [...] A tarefa da filosofia e do conhecimento em geral não é tanto resolver, mas perguntar, e perguntar bem.”

Freire e Fagúndez (1986, p.47-48)

Dentro do contexto do curso técnico em Administração do CEFET/RJ, descrito na seção 3, a disciplina de Direito Empresarial (detalhada no Anexo 1) teve a sua abordagem pedagógica revista e reestruturada para um modelo prático com aporte dos conceitos pedagógicos, informacionais e interativos - com a mediação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) -, abordados na seção 1. Desta forma, a disciplina passou a contar com simulações baseadas em problemas propostos, que desafiam o estudante a pesquisar, estudar e debater o conteúdo definido no programa, formando uma Comunidade Virtual de Aprendizagem onde passam a desenvolver diversas competências e compartilhar saberes com seus pares, na sala de aula e no ambiente virtual (Plataforma Moodle). Para esta prática foi atribuída uma dinâmica de jogo, intitulado **“Trabalho Legal”**, que será apresentada nesta sessão.

4.1 A DISCIPLINA DIREITO EMPRESARIAL NA FORMAÇÃO DO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

A disciplina de Direito Empresarial, objeto deste estudo, tem como objetivo proporcionar conhecimento teórico e prático acerca das figuras do direito empresarial, ressaltando a formação de empresas e as relações de trabalho, e contribuir a formação do perfil profissional do Técnico em Administração, com o desenvolvimento das seguintes competências:

- identificar as estruturas societárias das organizações e relacioná-las com os processos de administração específicos;
- interpretar resultados de estudo de mercado, econômicos ou tecnológicos, utilizando-os no processo de administração;
- utilizar os instrumentos de planejamento, bem como executar, controlar e avaliar os procedimentos dos ciclos: de pessoal, tributário, financeiro, contábil, e dos sistemas de informações;
- realizar as funções de apoio administrativo em organizações;
- executar e controlar os procedimentos organizacionais;
- alimentar planilhas de informação;
- operar o sistema de informação gerencial da folha de pagamento, executar cálculos referentes à concessão de benefícios, preencher formulários de admissão e demissão;
- proporcionar uma visão sistêmica do ambiente organizacional e suas influências;
- adquirir uma visão de gestão de pessoas; e
- utilizar ferramentas da informática básica, como suporte às operações organizacionais.

Embora a formação dos profissionais de nível técnico mantenha seu foco voltado para a atuação destes no nível funcional da organização, a abordagem utilizada para elaborar o conteúdo desta disciplina, leva em consideração os três níveis organizacionais, a saber:

- estratégico (dimensão corporativa);
- gerencial (dimensão da atividade gerencial) e;
- funcional (dimensão das áreas ou grupos da empresa).

No processo de reformulação da disciplina, em sua reestruturação, foram consideradas as competências adquiridas em períodos anteriores, o suporte que os estudantes poderiam obter em outras disciplinas do mesmo período e as competências desenvolvidas, que seriam utilizadas em disciplinas de períodos posteriores, conforme apresentado no quadro 1.

O curso técnico em Administração é composto por 32 disciplinas, e o Direito Empresarial se relaciona diretamente com dez destas disciplinas, utilizando competências

adquiridas ou formatando competências necessárias para algumas delas, conforme representação do Quadro 1.

Quadro 1 – Relação da disciplina Direito Empresarial com as demais disciplinas⁹ do curso

Período no qual as disciplinas são lecionadas	Denominação das disciplinas	Relação das demais disciplinas com o Direito Empresarial
1º Período	<ul style="list-style-type: none"> • Introdução à Administração • Sociologia do Trabalho • Informática I 	Disciplinas que desenvolvem competências para o aprendizado da disciplina Direito Empresarial
2º Período	<ul style="list-style-type: none"> • Informática II 	
3º Período	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão de Pessoas I • Organização Sistemas e Métodos (OSM) 	Disciplinas que desenvolvem competências para suporte ao aprendizado da disciplina Direito Empresarial
4º Período	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão de Pessoas II • Empresa Simulada I 	Disciplinas que utilizam as competências desenvolvidas pela disciplina de Direito Empresarial
5º Período	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa Simulada II 	
6º Período	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa Simulada III 	

Fonte: Adaptado de: <<http://cefet-rj.br/maracana-ensino/tecnico/98-curso-tecnico-de-administracao.html>>. Acesso em: 1 mar. 2015.

A ementa da disciplina Direito Empresarial é constituída pelo conteúdo teórico referente às normas básicas para formação de uma empresa, contratação de empregados e a administração dos atos decorrentes destas ações, conforme representação do Quadro 2.

⁹ As ementas referentes a estas disciplinas encontram-se nos Anexos 1 a 7.

Quadro 2: Ementa da disciplina Direito Empresarial

DIREITO EMPRESARIAL	2º Ano 3º Período 2 Aulas Semanais 36 Aulas no Semestre
EMENTA:	
Normas básicas para formação de uma empresa, contratação de empregados e a administração dos atos decorrentes destas ações.	
BIBLIOGRAFIA :	
GONÇALES, Odonel Urbano. Manual de Direito do Trabalho, 2ª edição. São Paulo: Atlas, 1999.	
OLIVEIRA, Aristeu de. Calculos trabalhistas: folha de pagamento, vale-transporte, ferias, rescisao do contrato do trabalho, decimo terceiro salario, contribuicao sindical. 21ed. Sao Paulo: Atlas, 20;10.	
OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de pratica trabalhista. Sao Paulo: Atlas, 2008.	
MACHADO, Elizabeth Guimarães. Direito de Empresa Aplicado: Abordagem Jurídica, Administrativa e Contábil. São Paulo: Atlas, 2004.	
TEIXEIRA, Tarcisio. Direito empresarial sistematizado: doutrina e prática / Tarcisio Teixeira. – São Paulo : Saraiva, 2011.	
OBJETIVOS GERAIS:	
Proporcionar conhecimento teórico e prático acerca das figuras do direito empresarial, ressaltando a formação de empresas e as relações de trabalho.	
METODOLOGIA E RECURSOS DIDÁTICOS:	
Aula expositiva com utilização de projetor multimídia, quadro branco e interativo; análise de estudos de casos; atividades com auxílio de um ambiente virtual de ensino-aprendizagem.	
CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO:	
Avaliação gradual de participação e das diversas atividades desenvolvidas durante todo o período	
PROGRAMA:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceito de empresário e sociedade empresarial 2. Registros e contratos de trabalho 3. Organização sindical. 4. Remuneração. 5. Jornada de Trabalho. 6. Direitos e deveres trabalhistas. 7. Trabalho da Mulher e do Menor. 8. Direito previdenciário 	

Fonte: Adaptado de: <<http://cefet-rj.br/maracana-ensino/tecnico/98-curso-tecnico-de-administracao.html>>.

Acesso em: 1 mar. 2015.

4.2 MODELO METODOLÓGICO

A metodologia empregada para as aulas da disciplina de Direito Empresarial, antes da sua reformulação, eram aulas expositivas com o auxílio de equipamento multimídia, que projetava os slides com o conteúdo programático em um quadro. Todavia, o novo modelo metodológico desenvolvido, apresenta mudanças estruturais em comparação ao seu antecessor, a fim de contemplar necessidades para a qualificação de profissionais dinâmicos e participativos, que atuarão na sociedade do conhecimento. E para tal, sua principal característica é a utilização de simulações das rotinas administrativas ocorridas no dia-a-dia de uma empresa, tanto no que se refere aos funcionários quanto no que tange as funções do Empresariado, tais como: criação de uma empresa, contratação do funcionário, abandono de emprego pelo funcionário, contratação temporária, embriaguez no serviço, gravidez, adoção de um filho.... Estas simulações são baseadas em situações reais, apresentadas aos estudantes, que são orientados a avaliar as ações geradas em cada caso.

Desta forma, a partir de cada situação proposta, os estudantes caracterizados com perfis predefinidos, elencados no Quadro 3, são desafiados a solucionar questões referentes ao direito empresarial e trabalhista, com o auxílio de pesquisas, debates e aulas expositivas e interagindo com os demais colegas em uma relação de troca, onde a professora atua como mediadora, proporcionando uma ambiente de favorecimento a aprendizagem, e a formação uma Comunidade Virtual de Aprendizagem.

Quadro 3: Lista de perfis dos estudantes

Perfis dos Estudantes
Empresários
Funcionários
Fiscais

Na dinâmica proposta, as simulações são disponibilizadas on-line em um ambiente virtual de aprendizagem (AVA) - Plataforma Moodle, para que os estudantes discutam e avaliem as soluções possíveis e seus reflexos no dia-a-dia dos funcionários e da própria empresa. Desta forma, tanto os estudantes como a professora alimentam e consultam a base

de conhecimento gerenciada pelo AVA, podendo interagir em grupo ou individualmente, desenhando o paradigma do modelo educacional descrito por Branson (1990).

O **“Trabalho Legal”**, apresenta, em sua dinâmica, um caráter sóciointeracionista (VYGOTSKI, 1988), que propõe aos estudantes a constituição de comunidades virtuais de aprendizagem, tanto no ambiente presencial (sala de aula) quanto no ambiente virtual de aprendizagem - Plataforma Moodle -, onde todo o material gerado é compartilhado. Nesta proposta, a internet também é essencial para auxiliar nas pesquisas das soluções dos problemas propostos. Assim, com esta prática, os estudantes aplicam e desenvolvem os diversos aspectos da competência em informação (WILSON; GRIZZLE; TUAXON; AKYEMPONG; CHEUNG, 2013, p.18), a saber:

- Definição e articulação de necessidades informacionais
- Localização e acesso à informação
- Acesso à informação
- Organização da Informação
- Uso ético da informação
- Comunicação da informação
- Uso das habilidades de TICs no processamento da informação

Assim, o **“Trabalho Legal”** é articulado em dois espaços, a saber: ambiente virtual (on-line) e sala de aula.

4.3 AMBIENTE VIRTUAL

Para organizar o conteúdo programático, em etapas no jogo, é utilizado o ambiente virtual de aprendizagem (AVA) – Moodle. Este ambiente é configurado de forma a permitir trabalhar o conteúdo programático individualmente, com cada aluno, com grupos específicos ou com toda turma, aplicando o conceito de comunidades virtuais (LÉVY, 1999) e inteligência coletiva (LÉVY, 2007) favorecendo o desenvolvimento de tarefas colaborativas e desenvolvendo as competências da informação.

Figura 11: Página inicial do ambiente (AVA-Moodle) utilizado para o Trabalho Legal



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

A página inicial do ambiente virtual utilizado para o Trabalho Legal (Figura 11) foi dividida visualmente em três grandes áreas ou colunas (esquerda, central e direita), onde:

- **Coluna Esquerda:** contém as principais funcionalidades para navegar no ambiente.
- **Coluna Central:** composta pelo conteúdo e atividades propostas na dinâmica. Nela está disponível todo o material destinado à disciplina e os recursos interativos, onde a professora e estudantes compartilham suas pesquisas e conhecimento adquirido. Ela está dividida basicamente em duas partes, á saber:

Parte 1 – Espaço de Comunicação: compreende o conteúdo didático e recursos interativos utilizados durante todo o semestre, independente da etapa do jogo, conforme representação da Figura 12.

Figura 12: Tela do Trabalho Legal: primeiros itens



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Parte 2 – Etapas do jogo: apresenta os recursos interativos e o material organizado por etapas.

- **Coluna Direita:** são apresentadas informações extras a respeito das etapas do jogo, tais como notícias, próximos eventos, resumo das atividades recentes.

O acesso dos estudantes ao ambiente virtual é configurado nas duas primeiras aulas da disciplina, quando também é entregue um guia com orientações para utilização do ambiente, além de parte das aulas serem dedicadas à navegação no AVA, com a mediação da professora.

A utilização do ambiente garante aos estudantes a autonomia no compartilhamento de informação, promovendo também o ciclo do conhecimento (BARRETO, 1998), onde na maioria dos casos, os próprios estudantes atuam como autor, gerador e receptor da informação se interligando pela transmissão do fluxo de informação. A professora e os estudantes, com o perfil de fiscal, atuam na verificação da validação de forma mais contundente, muito embora os demais estudantes também estejam habilitados para executar esta tarefa. E, finalmente os

recursos de fórum e chat do AVA são utilizados para publicização e disseminação do conhecimento gerado promovendo um novo ciclo, autoregenerativo, que propõe a formação de novos conhecimentos, a partir dos conhecimentos pré-existentes.

4.4 ETAPAS DO TRABALHO LEGAL

O Trabalho Legal foi organizado em cinco etapas e cada uma delas requer o desenvolvimento de uma ou mais atividades, conforme a apresentação do Quadro 4.

Quadro 4: Etapas do Trabalho Legal com as respectivas atividades

Etapa	Nome	Atividades
1	Formação do Cenário	<ul style="list-style-type: none"> A. Definição dos perfis (Empresário, Funcionário, Fiscal e moderador) B. Implementação do acesso à Plataforma C. Estabelecimento das regras D. Criação da empresa E. Divulgação de vagas F. Apresentação de currículos G. Negociação de salários
2	Documentação	<ul style="list-style-type: none"> A. Postagem de documentação para contratação de funcionários B. Postagem de documentação para constituição da empresa
3	Contratação	<ul style="list-style-type: none"> A. Assinatura de carteira e de contratos B. Análise e aquisição de benefícios
4	Rodadas	<ul style="list-style-type: none"> A. Interações B. Atualização da folha de pagamento
5	Encerramento	<ul style="list-style-type: none"> A. Avaliação dos estudantes B. Contagem da pontuação

Estas etapas ocorrem em alguns momentos no espaço virtual e em outros momentos na sala de aula e podendo ser realizadas sequencialmente ou não.

4.4.1 Etapa 1 - Formação do Cenário

Nesta primeira etapa, o ambiente virtual e físico para o jogo começa a ser delineado. Os perfis dos jogadores são definidos, a empresa é criada e os funcionários são contratados. Paralelamente a estas ações, as configurações de acesso ao ambiente são implementadas.

Figura 13: Tela do Trabalho Legal: 1ª etapa – formação do cenário



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Na constituição do cenário do jogo, é necessário realizar as 7 (sete) atividades listadas no Quadro 3 e descritas a seguir.

Atividade A: Definição dos Perfis

Nesta abordagem prática para a assimilação do conteúdo da disciplina, a professora atua como moderadora, e os estudantes são divididos em grupos característicos, isto é, são categorizados pelos perfis: Empresários, Funcionários e Fiscais.

Quadro 5: Lista de Perfis

Grupo	Nome
A	Empresários
B	Funcionários
C	Fiscais
D	Moderador

Na primeira semana de aula, os estudantes são orientados acerca da proposta do jogo, e assim, os perfis são definidos com a participação de todos os presentes.

Para que não haja imposições, neste momento, os estudantes são incentivados a escolher o perfil com o qual irão atuar. Para isso são orientados acerca da função de cada perfil, conforme descrições do Quadro 6.

Nesta etapa o modelo apresentou limitação em turmas muito numerosas, em razão do excesso de atividades geradas para os estudantes com perfil de funcionário, porque são responsáveis pela gestão de todo o conteúdo relativo aos estudantes com o perfil de funcionário. Esta limitação também se deu para os estudantes com o perfil de fiscal, por serem responsáveis pela fiscalização das ações dos estudantes com os perfis de funcionário e empresário. Todavia, os próprios estudantes sugeriram a solução para esta limitação, que foi a duplicação da estrutura proposta, isto é, em turmas mais numerosas, passamos a trabalhar com duas empresas e dois fiscais, desta forma nenhum estudante ficou sobrecarregado com as atividades. A solução adotada enriqueceu ainda mais o contexto proposto, pois a partir desta modificação, criou-se a oportunidade de simular demissões e novas contratações.

A limitação supracitada demonstra como nas mais variadas situações os estudantes foram instigados ao pensar orientado e reflexivo (DEWEY, 1959), definindo soluções para diversos problemas e situações apresentadas no contexto do jogo.

Quadro 6: Descrição de perfis do Trabalho Legal

Perfil	Representante(s)	Descrição
Empresário	Grupo de estudantes	<ul style="list-style-type: none"> - São os sócios (proprietários e administradores) da empresa na qual se passam todos os procedimentos prescritos no jogo. - Composto de 5 a 10 estudantes, dependendo da quantidade total de estudantes que compõe a turma, isto é, dependendo da quantidade de funcionários que estarão sob o comando.
Fiscal	Estudantes	<ul style="list-style-type: none"> - Responsáveis pela fiscalização de todas as ações dos empresários e dos funcionários. - Composto por 2 a 4 estudantes
Funcionário	Grupo de estudantes	<ul style="list-style-type: none"> - São os funcionários contratados direta ou indiretamente (temporários ou não) pela empresa atuante no jogo em questão. - Composto pelo quantitativo restante da turma, que não faz parte do grupo de empresários ou de fiscais.
Moderador	Professor	<ul style="list-style-type: none"> - Tem a função de auxiliar todo o grupo durante a realização das atividades propostas, possibilitando que ocorra o processo de aprendizagem e crescimento pessoal. - É a ligação entre os jogadores e todos os processos do jogo.

Após a distribuição dos perfis, cada funcionário recebe as informações acerca do seu perfil, isto é, a descrição do seu tipo de contratação, seu nível de escolaridade, seu estado civil, quantidade de passagens utilizadas por dia e número de dependentes menores, conforme os exemplos apresentados no Quadro 7. Neste momento inicia-se a imersão ao complexo contexto do dia-a-dia de uma organização, pois são levados a compreender o seu papel (ou do seu perfil) em uma prática proposta e mediada pela professora. Esta ação coloca em prática o pensamento progressista de Dewey, convidando o estudante a participar de forma ativa do processo de ensino-aprendizagem.

Quadro 7 : Exemplos de perfis para funcionários

Funcionário 1 - Nome do Estudante

Nível de escolaridade	Superior
Estado civil	Divorciado
Passagens p/ dia	6
Dependentes menores	3
Tipo de contratação	Por prazo indeterminado

Funcionário 2 - Nome do Estudante

Nível de escolaridade	Técnico
Estado civil	Solteiro
Passagens p/ dia	2
Dependentes menores	0
Tipo de contratação	Estagiário

Funcionário 3 - Nome do Estudante

Nível de escolaridade	Médio
Estado civil	Divorciado
Passagens p/ dia	6
Dependentes menores	3
Tipo de contratação	Por prazo determinado

O valor do salário e demais benefícios decorrentes da contratação dos funcionários, são tratados diretamente com o empregador, em atividades posteriores. E, os estudantes que escolheram o perfil de empresário são instruídos a reunir-se para definir inicialmente, o nome

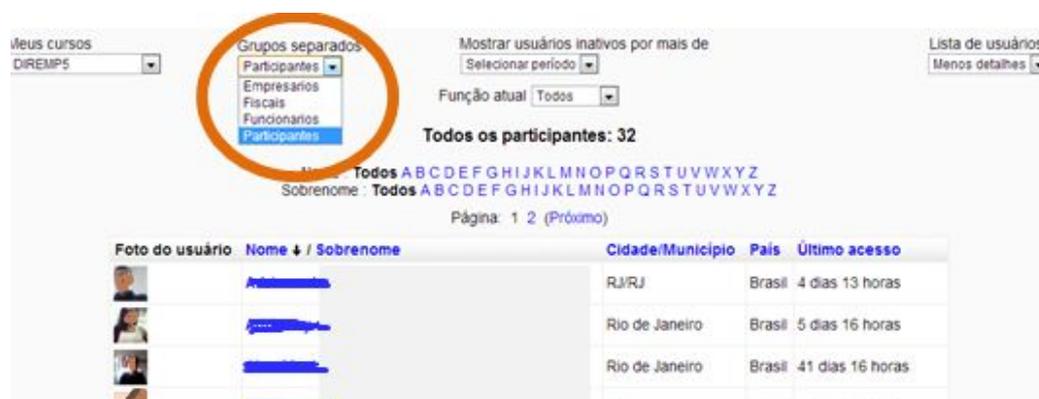
e atividade fim da empresa. Estas atividades podem ser realizadas tanto no espaço físico (sala de aula) quanto no espaço virtual (AVA), e promovem a interação entre os estudantes que atuam em práticas que propiciam o processo de ensino-aprendizagem se dá a partir da troca do indivíduo com o coletivo (VYGOTSKI, 1988), e a professora atua como mediadora promovendo e organizando um ambiente favorável à aprendizagem (VYGOTSKI, 1996).

Atividade B: Implementação do acesso ao AVA Moodle

Para implementar os perfis no ambiente virtual - Moodle, todos os estudantes foram cadastrados no sistema e agrupados em quatro diferentes grupos (ou turmas), de forma que fosse possível ocorrer interações do estudante em grupo e individualizada (Figura 14), assim, a organização destes grupos (conforme apresentação do Quadro 8) está fortemente associada a configuração dos recursos disponíveis no AVA.

Durante uma aula prática no laboratório de informática, os estudantes são capacitados para utilizar a Plataforma Moodle, desenvolvendo competências no uso das TICs. O estudantes farão uso do AVA na maioria das etapas do jogo.

Figura 14: Tela do Trabalho Legal - grupos de participantes



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Quadro 8: Lista dos grupos cadastrados o AVA

Grupo	Descrição
Participantes	Criado para que todos os estudantes possam trabalhar de forma colaborativa, com os recursos disponibilizados no ambiente, em um mesmo espaço.
Funcionários	Criado para garantir espaços virtuais com acesso exclusivo para os estudantes com o perfil de funcionário.
Fiscais	Criado para garantir espaços virtuais com acesso exclusivo para os estudantes com o perfil de Fiscal.
Empresários	Criado para garantir espaços virtuais com acesso exclusivo para os estudantes com o perfil de empresário.

Obs.: A professora, no papel de moderadora, foi previamente cadastrada como administradora do ambiente.

Atividade C: Estabelecimento de regras

O conjunto de regras definidas para a dinâmica do jogo é apresentada e discutida com toda a turma, no início do semestre (primeiras aulas). Nesta etapa ressaltam-se considerações importantes para a continuidade das atividades, conforme a lista de regras do jogo, no Anexo 7.

Estas regras são disponibilizadas no ambiente on-line e podem ser acessadas a qualquer momento por qualquer estudante cadastrado, no espaço dedicado a postagem de documentos oficiais.

Atividade D: Criação da empresa

O grupo de estudantes denominado “empresários” deve criar inicialmente um nome para a empresa e definir sua atividade fim. Estas informações neste momento são utilizadas para listar os postos de trabalho disponíveis e iniciar o processo de contratação de funcionários, ou seja, para realizar as atividades posteriores inerentes a etapa 1.

O ambiente virtual disponibiliza uma sala de chat, denominada sala de reunião, onde os “empresários” podem discutir sobre a atividade fim e nome da empresa. A Figura 15

apresenta o registro de um momento de discussão nesta sala de reunião entre os “empresários”, com a finalidade de definir o tipo e o nome da empresa a ser criada, no início do semestre. Todavia, esta reunião também pode ser realizada, na sala de aula, no horário da aula, com a mediação da professora, conforme o exemplo apresentado na Figura 16.

Figura 15: Tela do Trabalho Legal - sala de bate-papo (criação da empresa)



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Figura 16: Reunião do grupo de empresários para a criação da empresa



Fonte: Arquivo pessoal da autora

Uma vez decidido o nome e a atividade fim da empresa, os empresários realizam pesquisas acerca do tipo de empresa escolhida, com o objetivo de definir os cargos e salários a serem divulgados posteriormente, na atividade seguinte, como oportunidade de trabalho para os demais, respeitando os perfis definidos pela moderadora (Quadro 7), no que tange ao nível

de escolaridade e tipo de contratação, e, durante esta atividade, desenvolvem competências no processo de busca, acesso e definição de necessidades informacionais.

Atividade E: Divulgação de vagas

Após a definição da atividade fim da empresa, os “empresários” devem anunciar as vagas para contratação dos funcionários, interagindo uns com os outros no ambiente virtual.

Para definir estes postos de trabalho e respectivos salários, os estudantes fazem pesquisas nos sites que publicam anúncios de empregos, e ainda em páginas de empresas com a mesma atividade fim, para saber sobre os cargos através da análise do organograma.

Quadro 9: Exemplo de vagas (Definidas pelos estudantes, para uma empresa produtora e organizadora de eventos)

Profissão	No. Vagas	Anuncio
Publicitários	1	A mais nova produtora e organizadora de eventos está divulgando novas vagas para diversos setores de atuação. Dentre eles, encontra-se o setor responsável pela nossa publicidade. Estamos aceitando currículos de publicitários de nível superior para concorrerem a uma vaga e que desejam trabalhar conosco. Aproveite!
DJ	1	Está aberta a vaga para DJ. Com salário de D\$ 1300,00 Exige nível Técnico.
Gerente	1	Está aberta vaga para o cargo de gerencia. Com salário de D\$ 4500,00 Exige nível Superior.

Fonte: Adaptado de Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Estas oportunidades de trabalho são postadas no ambiente virtual, na ferramenta de fórum conforme exemplo da Figura 17.

Figura 17: Tela do Trabalho Legal - anuncio de vagas

Tópico	Autor	Comentários
Procura-se advogado	WENDEL	0
2ª Vaga para Faxineiro	ÉRIKA D	1
VAGA PARA FINANÇAS	JULIANA	3
Vaga para segurança 2	JULIANA	1
Vaga para DJ	JÉSSICA	6
Aceitam-se novos currículos de publicitários. Envie o seu!	WALLACE	5
Vaga para dançarinos/tequeiros	MARIAH	2
Vaga para dançarinos/tequeiros	MARIAH	3
Vaga para Gerente	PRISCILA	8
Vaga para produtor	LETÍCIA F	6
Vaga para acessor de imprensa/ promoter	CAROLIN	4
1ª Vaga para Faxineiro	ÉRIKA D	2
Vaga para segurança	JULIANA	2
Vaga para Secretário	IAGO DE	8
Vaga para Secretário	IAGO DE	2

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Atividade F: Apresentação de Currículos

Todos os futuros funcionários devem preparar os seus currículos e postá-los no ambiente virtual, respondendo às vagas anunciadas, na ferramenta fórum, conforme exemplificado na Figura 18.

Os currículos são elaborados de acordo com o perfil recebido (nível de escolaridade, estado civil, quantidade de passagens, dependentes), e ainda devem apresentar a experiência adequada ao cargo pretendido.

Para conhecer mais sobre formatos e preparação de currículo, os estudantes contam com uma aula prática e pesquisas orientadas pela professora, que trabalha as competências no uso do editor de texto com toda a turma.

Figura 18: Tela do Trabalho Legal - apresentação de currículo

CEFET ► DIREMP3 ► Fóruns ► Anuncio de Vagas (Divulgação e apresentação de currículo) ► 1ª Vaga para Faxineiro

Mostrar respostas aninhadas

1ª Vaga para Faxineiro
por E... A (DirEmp3) - quinta, 8 março 2012, 17:29

1ª Vaga para faxineiro
Salário de R\$ 650,00
Necessário ter Ensino Básico

Editar | Excluir | Responder

Re: 1ª Vaga para Faxineiro
por T... IN (DirEmp3) - quinta, 15 março 2012, 18:22

Estou me candidatando para a vaga e aceito o salário
Segue currículo: <http://www.softwarecurriculo.com.br/thamy1123>

Mostrar principal | Editar | Interromper | Excluir | Responder

Re: 1ª Vaga para Faxineiro
por E... A (DirEmp3) - quarta, 21 março 2012, 11:45

Seu currículo foi avaliado e aceito, está contratada!

Mostrar principal | Editar | Interromper | Excluir | Responder

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Os currículos podem ser feitos em um editor de texto e postados no AVA ou em softwares especializados, disponibilizando on-line apenas o link para o currículo.

Figura 19: Exemplo de currículo postado por um “candidato”

THIAGO SILVA

Brasileira, 32 anos, casada, 2 filhos
 Travessa Solano Lopes, [REDACTED]
 Benfica - Rio de Janeiro, RJ.
 Cep: [REDACTED]
 e-mail: [REDACTED]

OBJETIVO

Desenvolver com competência as atividades designadas de acordo com a política da empresa, trabalhando visando crescimento e aperfeiçoamento.

FORMAÇÃO ACADÊMICA

- Ensino Médio completo – Colégio Estadual Professor Ernesto Faria
- Ensino Técnico e em Administração completo – CEPET/RJ – Unidade Maracanã
- Cursando Faculdade em Marketing – FGV

IDIOMA

- Espanhol Fluente - Wizard
- Inglês cursando – Brasas

PALESTRAS/SEMINÁRIOS

- INOVAÇÃO E MARKETING - MUDANÇAS NA RELAÇÃO COM O MERCADO – 2002
- EMPRESA DO FUTURO - COMO AMPLIAR SUAS CHANCES DE SUCESSO – 2002
- EMPRESA DO FUTURO E O FUTURO DAS VENDAS – 2003
- ATENDIMENTO COM EXCELÊNCIA – 2007
- INOVAÇÃO E MARKETING - MUDANÇAS NA RELAÇÃO COM O MERCADO – 2010
- EMPRESA DO FUTURO - COMO AMPLIAR SUAS CHANCES DE SUCESSO – 2011

EXPERIÊNCIA

1998 – 2001: Atendente comercial da Agência de viagens Voe Bem
 2002 - 2007: Auxiliar administrativa da empresa Antártica
 2008 – 2010: Auxiliar administrativa da empresa Petrobrás

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Atividade G: Negociação de salários

Os valores dos salários propostos nas vagas anunciadas são calculados com base nos valores reais praticados no mercado a partir de buscas a sites confiáveis, que divulgam vagas para empregos, e podem ser negociados preferencialmente no sistema on-line (durante a postagem dos currículos), entretanto durante as aulas, eventualmente, realizam-se algumas discussões para este fim. Esta negociação além de estimular a localização de informação, promove também a troca a partir da interação entre os estudantes, compartilhando e comparando informações no meio virtual ou negociando presencialmente a partir de valores previamente analisados.

4.4.2 Etapa 2 – Documentação

Esta etapa pode ser realizada paralelamente a etapa três (contratação), durante ela, os estudantes preparam e postam todos os documentos referentes aos processos de constituição da empresa e contratação dos funcionários.

Para preparar estes documentos, eles realizam pesquisas na internet e bibliografia indicada¹⁰, com o auxílio da moderadora, e ainda personalizam os documentos, utilizando softwares para a edição de imagens e textos, desenvolvendo competências na utilização das TICs e informação (localização, acesso, organização, uso ético e comunicação).

Figura 20: Tela do Trabalho Legal: Etapa 2 – Documentação



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Atividade A: Postagem de documentação para contratação de funcionários

Esta atividade ocorre logo após a negociação dos salários. Para auxiliar neste momento, uma listagem com os documentos comuns a todos os “funcionários” é

¹⁰ OLIVEIRA, Aristeu. **Cálculos trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de práticas trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2009.

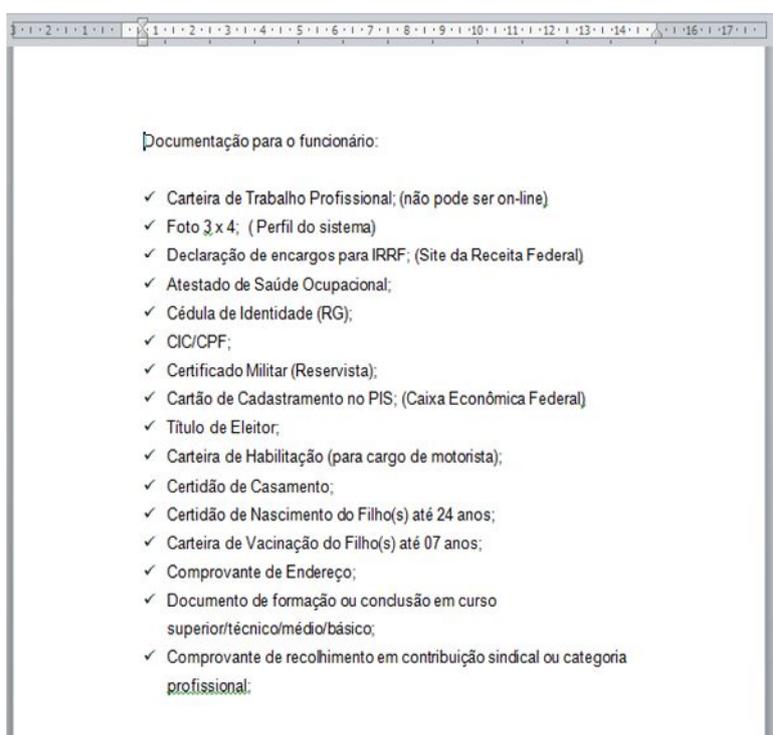
MACHADO, Elizabeth Guimarães. **Direito de empresa aplicado**: abordagem jurídica, administrativa e contábil. São Paulo: Atlas, 2004.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual de Direito do trabalho**, 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

disponibilizada pela moderadora no ambiente virtual e discutida, com todos os estudantes, durante a aula.

Cada estudante com o perfil de “funcionário” faz a postagem dos documentos necessários à sua contratação, considerando o cargo que irá ocupar, e de acordo com o perfil definido no início do jogo, durante a primeira etapa (Formação do Cenário). Desta forma, todos estarão compartilhando informação, dentro de um espaço virtual, desenvolvendo competências no que tange ao uso das TICs, localização, acesso, organização e comunicação da informação.

Figura 21: Listagem de documentação para funcionários



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Cada funcionário deve confeccionar seus documentos (utilizando editores de texto e de imagem) e postá-los no prazo acordado durante as aulas com a professora.

Figura 22: Tela do Trabalho Legal - postagem da documentação dos funcionários



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Figura 23: Exemplo de postagens da documentação de um funcionário



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Cabe aos empresários e aos fiscais, com o suporte da moderadora, a conferência dos prazos de postagem e documentação de todos os funcionários.

Atividade B: Postagem de documentação para constituição da empresa

Para concretizar a formação da empresa, todo o procedimento legal envolvido neste processo deve ser considerado. Para saber sobre os procedimentos necessários à criação de uma empresa, os “empresários” também realizam pesquisas na internet e na bibliografia indicada¹¹, contando com as orientações da moderadora.

Toda a documentação oriunda da formação legal da empresa deve ser postada no ambiente virtual pelos “empresários”.

Figura 24: Tela do Trabalho Legal - postagem da documentação da empresa



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Os documentos são produzidos pelos “empresários”, após a realização de pesquisas acerca dos passos para a criação de uma empresa, e postados no ambiente on-line, dentro do prazo acordado durante as aulas.

Cabe aos fiscais e a moderadora, a conferência dos prazos de postagem, e documentação da empresa.

¹¹ OLIVEIRA, Aristeu. **Cálculos trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de práticas trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2009.

MACHADO, Elizabeth Guimarães. **Direito de empresa aplicado**: abordagem jurídica, administrativa e contábil. São Paulo: Atlas, 2004.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual de Direito do trabalho**, 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999

Figura 25: Exemplo de postagens da documentação de uma empresa

The image shows two screenshots of a Moodle forum post. The top screenshot is a document titled 'REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURIDICA'. It contains fields for 'COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL' with values '08.883.738/03-44' and '38830812'. The company name is '3Beats Ltda' and the activity is '68.81.2-40 Eventos, produção cultural e recepção'. The address is 'Avenida Manoel de Paiva'. The bottom screenshot is a document titled 'PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO Secretaria Municipal de Fazenda'. It contains a table with columns for 'INDICAÇÃO MUNICIPAL', 'MUNICÍPIO', 'DIVISÃO', 'CNPJ / CN', 'NÚMERO DA ATIVIDADE ECONÔMICA', 'CATEGORIA', and 'TIPO DE ESTABELECIMENTO'. Below the table, it lists '3 Beats LTDA' and 'Avenida Ataulfo de Paiva, 1326 - Leblon'. It also includes a section for 'CATEGORIA DO CONTRIBUINTE' (Sociedade pl cotas responsabilidades LTDA) and 'CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS (CAE)' (689876 - Eventos, produção cultural e recepção).

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

O prazo final fixado para a postagem desta documentação é fruto de negociações da moderadora com os “empresários”.

A fiscalização deste processo, objetivando a conferência da documentação, é de responsabilidade dos estudantes com o perfil de “Fiscal”, que contam com as orientações da moderadora.

4.4.3 Etapa 3 – Contratação

Após o processo de seleção e durante a segunda etapa (documentação), os funcionários serão contratados de fato.

O processo de contratação é monitorado pela moderadora, pelos fiscais e por ambas as partes.

Nesta etapa, o ambiente virtual oferece material de consulta, para auxiliar tanto no processo de assinatura da carteira ou contratos, quanto na análise e aquisição dos demais benefícios legais advindos da contratação.

Figura 26: Tela do Trabalho Legal - Terceira Etapa



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Atividade A: Assinatura da carteira e de contratos

Durante esta atividade, a aula é utilizada para pesquisar sobre o processo de contratação, preparar contratos, confeccionar a carteira de trabalho e assiná-la (Figura 27). Estas ações ocorrem mediante o suporte da mediadora e supervisão dos fiscais (capacitados pela professora para a tarefa).

Para efetivar a contratação, os funcionários devem postar no fórum de documentação (Figura 22) todos os documentos solicitados, no caso da contratação por tempo indeterminado (com carteira assinada), o funcionário deverá confeccionar a sua carteira para a assinatura e anotações necessárias, se a contratação for temporária, um contrato deve ser feito e assinado, e finalmente no caso de contratação de estagiário o termo de estágio deve ser feito e assinado.

Figura 27: Imagens da prática desenvolvida em sala de aula durante a atividade A da etapa 3 (assinatura da carteira e de contratos)

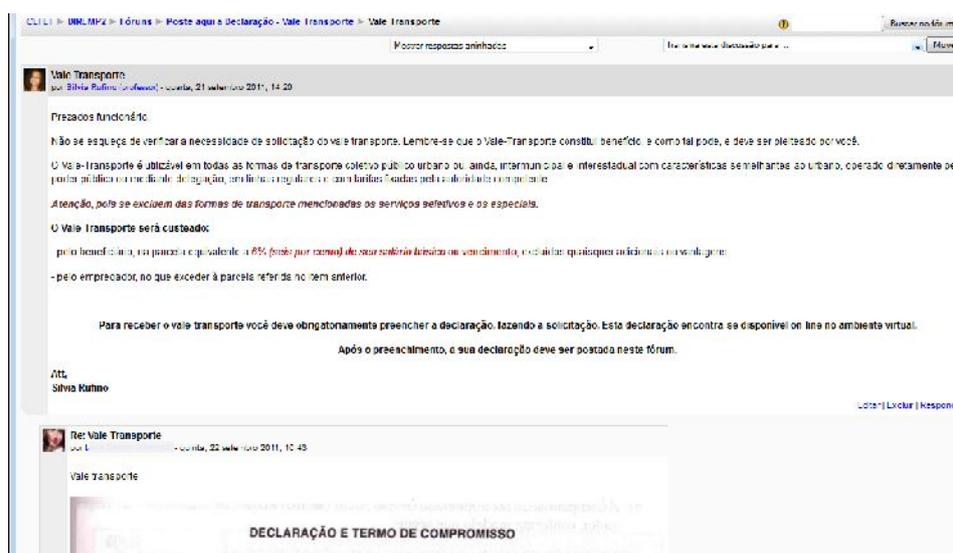


Fonte: Arquivo pessoal da autora

Atividade B: Análise e aquisição de benefícios

No perfil definido para cada funcionário, são reveladas informações acerca da quantidade de passagens utilizadas no deslocamento entre a sua residência e o local de trabalho, estado civil e quantidade de filhos menores de idade. Neste momento estas informações permitem que o estudante, com o perfil de funcionário, avalie a possibilidade de solicitar alguns benefícios, como por exemplo, o vale-transporte (Figura 28).

Figura 28: Tela do Trabalho Legal - solicitação para o recebimento do benefício de vale-transporte



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

4.4.4 Etapa 4 – Rodadas

Após a conclusão das duas últimas etapas (Documentação e Contratação), acontece a primeira rodada do jogo (Figura 29), onde a moderadora informa para os participantes, as alterações pertinentes a cada perfil. Os empresários atualizam a folha de pagamento ao final de cada rodada.

Durante esta etapa, as aulas são utilizadas para discutir as dúvidas, solucionar possíveis problemas, orientar sobre as ações que devem ser executadas e direcionar as pesquisas.

Figura 29: Tela do Trabalho Legal - rodadas



4

4a. Etapa - Rodadas

1a. Rodada

2a. Rodada

Poste aqui a documentação referente a 1ª Primeira Rodada

Poste aqui a documentação referente a 2ª Primeira Rodada

- Abandono de Emprego
- Adoção de um filho
- Advertência e Suspensão Disciplinar
- Aposentadoria por idade
- Aumento Salarial - promoção ou espontâneo
- Comunicação de falta ou atraso
- Condenação Criminal
- Demissão - com justa causa
- Direitos do Estagiário
- Exercício da profissão em local arriscado
- Exercício da profissão em local insalubre
- Faltas e Atrasos
- Licença Médica
- Licença em virtude do casamento
- Nascimento de um filho
- Pedido de Férias
- Trabalho Noturno
- Pedido de Demissão

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Atividade A: Interações

Interações são as atividades e procedimentos que produzirão a ação ao jogo. As interações são informadas pela moderadora a todos os jogadores, no horário reservado à aula.

A cada interação informada pela moderadora, todos os agentes devem pesquisar sobre as ações que serão geradas, e suas responsabilidades. Os agentes que sofrerem ação direta a partir das interações devem produzir, caso necessário, a documentação resultante destas ações, e postá-las no ambiente virtual.

As interações referentes a cada rodada são anunciadas verbalmente para todos os estudantes, discutidas na sala de aula, e postadas no ambiente virtual para que todos tenham acesso, no formato apresentado no Quadro 10.

Quadro 10: Exemplo de divulgação das rodadas

Funcionário 1 - Nome do Estudante			
Rodadas	1 – Faltou 1 dia de trabalho	Nível de escolaridade	Básico
	2 – Se mudou para um bairro vizinho à empresa.	Estado civil	Solteiro
		Passagens p/ dia	8
		Dependentes menores	1
		Tipo de contratação	Por prazo indeterminado
Funcionário 2 - Nome do Estudante			
Rodadas	1 – Completou 12 meses de estágio	Nível de escolaridade	Básico
	2 – Se casou, e adotou uma criança de 6 meses	Estado civil	Solteiro
		Passagens p/ dia	2
		Dependentes menores	0
		Tipo de contratação	Estagiário
...			

Para apoiar a interpretação das interações pelos os estudantes, a moderadora disponibiliza no ambiente virtual, diversos documentos contendo a legislação vigente relativa às interações divulgadas durante as rodadas.

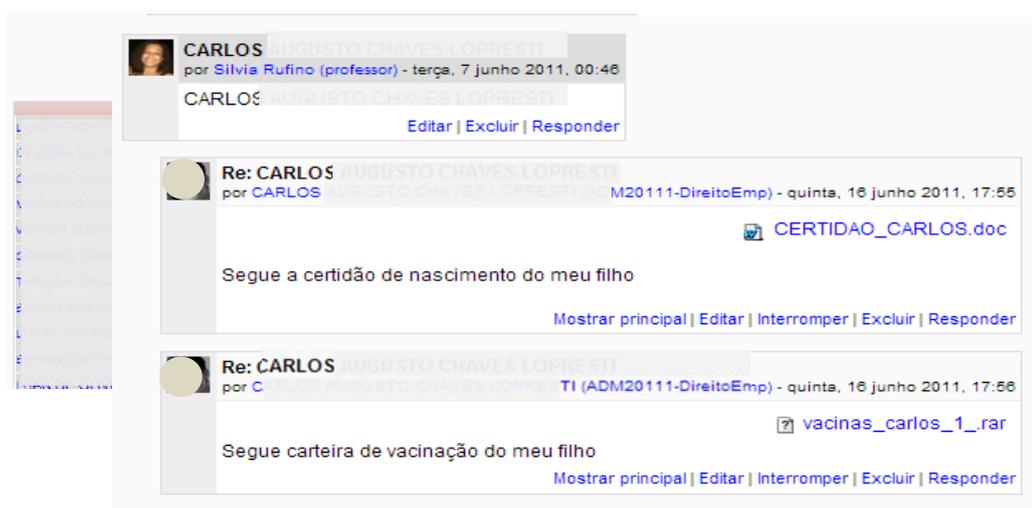
Uma lista de possíveis interações (Quadro 11) foi gerada, a fim de restringir o universo de atividades no jogo, contudo novas interações podem ser incluídas sempre que julgadas convenientes ou necessárias.

Quadro 11 – Exemplo de interações para as rodadas

LISTA DE INTERAÇÕES
Promoção/Aumento de Salário (percentual a ser negociado entre patrão e empregado)
Passagem de tempo - 1 ano (Dezembro – Calcular todos os benefícios do final do ano)
Pedido de férias (será aceito pelo contratante, desde que obedeça a legislação)
Nascimento de um filho
Licença médica
1 hora extra
Exercício da profissão em local insalubre ...

Após a divulgação das interações de uma rodada, o prazo para executar as ações necessárias, é negociado com toda a turma. Assim, os funcionários devem confeccionar e postar no ambiente virtual toda documentação inerente às interações do seu perfil (Figura 30) e os empresários devem fazer as alterações necessárias na carteira de trabalho, contratos, folha de pagamento...

Figura 30: Tela Trabalho Legal - postagem de documentação referente as rodadas



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < http://cefet.neami.uff.br/>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Atividade B: Atualização da folha de pagamento

Os “empresários” devem construir uma folha de pagamento utilizando um software para edição de planilhas. O software indicado pela moderadora é o MS-Excel, pois os estudantes já foram capacitados para utilizá-lo em períodos anteriores.

Figura 31: Tela do Trabalho Legal - postagem da folha de pagamento



Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Para fazer a folha de pagamento, os estudantes devem pesquisar as fórmulas de cálculo para todos os descontos e acréscimos. Esta pesquisa é realizada com a mediação da professora que valida junto aos “empresários” e “fiscais” os resultados encontrados.

Ao final de cada rodada, a folha de pagamento deve ser gerada pelos empresários e postada no ambiente virtual.

As Figuras 32 e 33 apresentam um modelo de planilha desenvolvido pelos estudantes com o apoio da professora. Esta planilha é atualizada a cada rodada e realiza parte dos cálculos utilizando como base algumas tabelas de apoio (Figuras 34 e 35), também disponíveis na planilha.

Figura 32: Exemplo de planilha de folha de pagamento (parte 1)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Nome	Nº Dep end.	Salário Mensal	Cálculo hora extra	Faltas /Dia	Hora Extra	Adicional Noturno	Adicional de Periculosidade	Desconto IR
1									
2	Rafael	0	RS 6.225,00	RS 35,37	0	1	2	SIM	
3	Lucas	0	RS 5.700,00	RS 32,39	0	2	1	SIM	
4	Denise	2	RS 4.500,00	RS 25,57	0	0	1	NÃO	
5	Flávio	2	RS 3.947,40	RS 22,43	1	1	3	NÃO	
6	Eduardo	0	RS 1.815,90	RS 10,32	1	1	1	NÃO	136,1925
7	Eliane	0	RS 1.845,00	RS 10,48	0	1	0	NÃO	138,375
8	Douglas	3	RS 1.970,10	RS 11,19	5	4	0	SIM	147,7575
9	Josiane	1	RS 1.416,00	RS 8,05	0	5	0	NÃO	ISENTO
10	Marcelo	4	RS 1.290,00	RS 7,33	0	0	0	SIM	ISENTO
11	Melisa	1	RS 780,00	RS 4,43	0	0	0	SIM	ISENTO
12	Monia	0	RS 840,00	RS 4,77	2	0	0	SIM	ISENTO
13	William	5	RS 866,70	RS 4,92	0	0	0	NÃO	ISENTO
14	Rose	3	RS 931,50	RS 5,29	1	9	1	NÃO	ISENTO
15	Itamar	4	RS 795,00	RS 4,52	0	2	3	NÃO	ISENTO
16	Sandra	1	RS 705,90	RS 4,01	3	1	2	SIM	ISENTO
17	Túlio	0	RS 600,00	RS 3,41	0	0	1	SIM	ISENTO

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Figura 33: Exemplo de planilha de folha de pagamento (parte 2)

J	K	L	M	N	O	P	Q
Salário Total S/ descontos	Imp. Renda	INSS	Salário Família	Vale Refeição (Desconto)	Vale Refeição (Pgto)	Vale Transporte (Desconto)	Vale Transporte (Pgto)
R\$ 7.007,37	R\$ 907,48	R\$ 405,87	R\$ -	R\$ 1.245,00		R\$ 373,50	316,8
R\$ 7.422,95	R\$ 763,11	R\$ 405,87	R\$ -	R\$ 1.140,00		R\$ 342,00	
R\$ 5.400,00	R\$ 419,36	R\$ 405,87	R\$ 50,00	R\$ 900,00		R\$ 270,00	
R\$ 6.315,84	R\$ 279,97	R\$ 405,87	R\$ 50,00	R\$ 789,48		R\$ 236,84	
R\$ 2.179,08	R\$ 11,57	R\$ 162,50	R\$ -	R\$ 363,18		R\$ 108,95	
R\$ 1.855,48	R\$ 10,72	R\$ 202,95	R\$ -	R\$ 369,00		R\$ 110,70	
R\$ 1.998,08	R\$ 13,54	R\$ 215,48	R\$ 75,00	R\$ 394,02		R\$ 118,21	
R\$ 1.456,23	Isento	R\$ 127,44	R\$ 25,00	R\$ 283,20		R\$ 84,96	
R\$ 1.677,00	Isento	R\$ 116,10	R\$ 100,00	R\$ 258,00		R\$ 77,40	316,8
R\$ 1.014,00	Isento	R\$ 62,40	R\$ 25,00	R\$ 156,00		R\$ 46,80	
R\$ 837,14	Isento	R\$ 67,20	R\$ -	R\$ 168,00		R\$ 50,40	
R\$ 866,70	Isento	R\$ 69,34	R\$ 125,00	R\$ 173,34		R\$ 52,00	
R\$ 978,08	Isento	R\$ 74,52	R\$ 75,00	R\$ 186,30		R\$ 55,89	
R\$ 804,63	Isento	R\$ 63,60	R\$ 100,00	R\$ 159,00		R\$ 47,70	
R\$ 709,19	Isento	R\$ 56,47	R\$ 25,00	R\$ 141,18		R\$ 42,35	
R\$ 636,00	Isento	R\$ 48,00	R\$ -	R\$ 120,00		R\$ 36,00	

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Figura 34: Tabela do INSS da planilha de folha de pagamento

	A	B	C	E	F
1					
2		Tabela de contribuição a partir de 01/01/2011			
3		Faixa da Base de Cálculo		Alíquota	
4					
5		1ª faixa	R\$ 1.106,90	8%	
6		2ª faixa	De R\$ 1106,91 a R\$ 1844,83	9%	
7		3ª faixa	De R\$ 1844,83 a R\$ 3689,66	11%	
8		4ª faixa	Acima de R\$ 3689,66	405,87	
9					

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Figura 35: Tabela do IR da planilha de folha de pagamento

	A	B	C	D	E	F	G	H
1								
2		Demonstrativo de Apuração do Imposto Devido a partir de 01 de janeiro de 2011						
3		Faixa de base de Cálculo	De	a		Alíquota	Dedução	
4		1ª faixa		R\$ 1.499,15	R\$ 1.499,15	Isento	0	
5		2ª faixa	R\$ 1.499,16	R\$ 2.246,75	De R\$ 1.499,16 a R\$ 2.246,75	7,50%	112,43	
6		3ª faixa	R\$ 2.246,76	R\$ 2.995,70	De R\$ 2.246,76 a R\$ 2.995,70	15,00%	R\$ 280,94	
7		4ª faixa	R\$ 2.995,71	R\$ 3.743,19	De R\$ 2.995,71 a R\$ 3.743,19	22,50%	R\$ 505,92	
8		5ª faixa	R\$ 3.743,19		Acima de R\$ 3.743,19	27,50%	R\$ 692,78	
9								
10								

Fonte: Plataforma Moodle. Rufino (2015)

Disponível em: < <http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

4.4.5 Etapa 5 – Encerramento

Nesta etapa todas as atividades são finalizadas. Seguindo o calendário institucional no final do semestre, os estudantes realizam uma avaliação com 10 questões discursivas (ANEXO 8), e a pontuação referente a participação nas aulas é contabilizada.

Atividade A: Avaliação dos estudantes

A nota final da disciplina para cada estudante é resultado de uma média, calculada da seguinte forma: **NOTA FINAL** = $(A+B) / 2$, onde:

A = Uma prova discursiva com 10 questões (ANEXO 8)

B = Nota de participação nas aulas: Presença + Atividades realizadas (Figura 33)

Atividade B: Contagem da pontuação

Para compor a nota de participação nas aulas, utiliza-se a seguinte regra:

- 1- Todos os estudantes começam o jogo com 10 (dez) pontos.
- 2- A cada multa recebida, o estudante perde 0,25 da sua nota de participação. As multas são aplicadas nas seguintes situações:
 - a. Quando a documentação solicitada não é apresentada dentro do prazo agendado.
 - b. A cada duas faltas não justificadas.

O cálculo da nota pode ser acompanhado por todos os estudantes em uma planilha (Figura 33), atualizada semanalmente e disponibilizada no AVA.

Observações:

- As ausências nas aulas são todas registradas, e seguindo as normas da instituição, também contam como fator de reprovação.
- Toda pontuação é calculada com o apoio dos estudantes com o perfil de “Fiscal”.

4.4.6 Avaliação da Disciplina

Para avaliar a disciplina, isto é, apresentar suas impressões acerca do modelo didático-pedagógico utilizado, foi solicitado a 36 estudantes egressos do curso técnico em Administração, que respondessem três questões a saber:

- 1- O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de Direito Empresarial?**
- 2- Cite alguns pontos fracos.**
- 3- Cite alguns pontos fortes.**

É importante ressaltar que esta avaliação foi realizada no primeiro semestre de 2015, sendo que os estudantes participantes desta pesquisa cursaram a disciplina Direito Empresarial entre o primeiro semestre do ano de 2011 e o segundo semestre do ano de 2013. Desta forma, todos eles já haviam concluído o curso técnico em administração, alguns estavam estagiando ou trabalhando e outros cursando o nível superior. Todavia se recordavam da experiência e decidiram participar da consulta realizada.

A professora também expressou suas impressões acerca do modelo didático-pedagógico desenvolvido e implantado por ela, que estão registradas logo após as observações dos estudantes.

A - Avaliação da percepção dos estudantes

Todos os alunos foram abordados pelo Facebook, em um grupo criado com o recurso de Bate-Papo (ou inbox) para este fim, onde foram solicitados que enviassem seus comentários no formato de vídeo ou texto. Dez estudantes responderam as questões (6 homens e 4 mulheres), sendo que dois responderam no formato de vídeo, e dois solicitaram que o envio fosse realizado pela ferramenta Whatsapp.

As respostas foram analisadas separadamente, por questão, e comparadas, conforme descrições abaixo.

Análise de respostas para a questão 1 - O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de Direito Empresarial?

Nesta questão, prevaleceu o discurso acerca da forma prática e dinâmica como a disciplina foi apresentada, demonstrando que os estudantes são sensíveis e ainda aprovam o aprendizado através da prática, pois nove entre dez respondentes, ao opinar acerca do modelo

didático pedagógico proposto, ressaltaram esta característica como um benefício, conforme as citações da Tabela 4.

Tabela 4 - Avaliações da disciplina: questão 1

Estudante	Resposta
Estudante 1	“Essa é uma forma muito boa de se ensinar algo, pois tudo que o professor tenta passar para seus alunos só vai ser lembrado quando eles puserem em prática. Dessa forma os alunos aprenderam mais rápido, de forma mais divertida e poupando aquele estresse e cansaço tanto do professor quanto do aluno”
Estudante 2	“Me fazia sentir mesmo em uma empresa, em um processo, tendo que entregar minha documentação e tudo mais [...]”
Estudante 3	“Gostei do modelo aplicado. É um modelo bem dinâmico e prático [...]”
Estudante 4	“[...]você aprendia fazendo com prática e acho que com algo tão burocrático, isso é fundamental [...] ”
Estudante 5	“[...] foi diferenciado e produtivo devido à simulação de situações referentes aos direitos empresariais [...] ”
Estudante 6	“Esse modelo permitiu a aplicação dos conhecimentos teóricos na prática.”
Estudante 7	“[...] nos facilitou não só na hora de estudar como também a vivenciar realmente os acontecimentos de uma empresa[...] ”
Estudante 8	“O aprendizado é na hora, uma vez que há prática na aula e com isso conseguimos adquirir experiência[...]”
Estudante 9	“[...] não foi apenas uma disciplina que ficou em teorias, em livros e mais livros. Ela propôs a turma que nós vivêssemos isto em sala de aula.”
Estudante 10	“Ela trouxe-nos uma nova visão do universo empresarial, mostrando uma relação mais explícita e mais didática entre empresa e empregado.”

Nesta questão, vale ressaltar também, que foram citadas com relevância, as seguintes características:

- o aspecto lúdico da atividade que proporcionou, segundo o estudante 1, uma aprendizagem “divertida”;

- a flexibilidade no desenvolvimento das tarefas, flexibilizando o espaço de aprendizagem, em razão do uso da Plataforma Moodle, que de acordo com o estudante 3, permitiu “[...] a realização de atividades em casa”;
- a promoção de atividades individuais e coletivas para o desenvolvimento de competências, favorecendo o trabalho colaborativo. Neste sentido, o estudante 5 afirma que a prática da disciplina “*Explora capacidades individuais e coletivas*”;
- o incentivo no compartilhamento de informação e conhecimento entre os estudantes, para promover o aprendizado através da troca e utilizando a internet. Assim, o estudante 7 afirma que o modelo “[...] teve como intuito facilitar a comunicação entre os alunos para que nós pudéssemos aprender por meio de maior comunicação, discussões e diálogos utilizando a internet”;
- a pesquisa como uma forma de ensino-aprendizagem, fazendo do estudante o sujeito do seu saber, forçando-o a sair de sua zona de conforto e se tornando proativo neste processo. Pois de acordo com a fala do estudante 9: “[...] não foi apenas uma disciplina que ficou em teorias, em livros e mais livros. [...]Então nós tivemos que, por exemplo, correr atrás de documentos de contrato entre empresa e o trabalhador, e o funcionário. Nós tivemos que ver folha de pagamento, carteira de trabalho, enfim, nós corremos atrás dos documentos dos temas que foram abordados em sala de aula. E aí, nós preenchemos estes documentos[...]”

Análise de respostas para a questão 2 – Cite alguns pontos fracos

As respostas a esta questão revelaram na perspectiva dos estudantes, limitações ou características desfavoráveis identificadas no modelo proposto. As questões levantadas foram diversificadas. As opiniões em geral, revelam principalmente questões relacionadas ao tempo destinado ao curso disciplina; o período no qual a disciplina é oferecida; a quantidade de atividades propostas; tamanho da turma; dispersão da atenção provocada pela internet e ausência de material didático. Estas respostas estão dispostas na Tabela 5.

Tabela 5 – Avaliações da disciplina: questão 2

Estudante	Resposta
1	Faltou um pouco de teoria e tempo para que os alunos mudassem de posição (empregador e empregado).
2	Poderíamos ter aprendido um pouco mais sobre direito trabalhista e departamento pessoal.
3	A falta de experiência e vivência em uma empresa (quando aplicada aos alunos que ainda não tiveram suas primeiras experiências no mercado de trabalho) pode tornar a disciplina limitada e teórica demais.
4	Acho super válido. Então não tenho críticas negativas. Entende?
5	Cronograma/organização/quantidade de tarefas e de pessoas envolvidas no projeto. Talvez tenha sido esta a razão pela qual houve momentos de falta de direção para a conclusão do projeto, considerando alto o volume das atividades e também o de membros da turma.
6	É necessário um incentivo maior para os alunos, pois alguns acham que só mais uma aula "sem graça". O que não é. Assim, é importante enfatizar a necessidade e importância desta disciplina e do modo de como ela é aplicada. Outro ponto fraco é a questão do tempo. É necessário um tempo maior, para que seja possível um rodizio de alunos, sendo possível que todos conheçam as atividades de funcionários e empresários
7	Falta de entusiasmo dos alunos pelo fato de ser pela Internet e muitos se distraírem. Maior interação também em sala é necessário. Por ser tudo muito tecnológico, às vezes faz falta material físico para estimular os alunos. Poderia ter sido feito também gincanas ou estudos de caso em sala envolvendo temas empresariais.
8	Nenhum.
9	Eu achei que foi uma matéria muito interessante, e de um valor muito bom, mas que foi dada no início do curso. Então se ele pudesse ter sido um pouco mais a frente, lá pelo 5o. e 6o. Período talvez ela seria melhor, porque nós já estaríamos estagiando, outros já estariam trabalhando na área e por se tratar de um curso técnico, seria muito bom ver esta prática que nós vivenciamos na sala de aula também acontecendo na realidade.

10	No meu caso, a minha turma era muito pequena, então estes problemas são reduzidos, são concentrados. E mesmo a professora com tanto afinho, com tanta força para trazer certos problemas da empresa para sala de aula, ela não substitui a verdadeira relação entre empresa e empregado.
----	--

Nesta questão, foram citadas com relevância, as características elencadas abaixo:

- Falta de tempo para os estudantes vivenciarem todos os papéis e também para trabalhar a dinâmica da disciplina.
- Pouco conteúdo teórico.
- Falta de material didático físico (fora do meio virtual) para estimular os estudantes.
- Em uma turma pequena: os temas abordados são reduzidos.
- Em uma turma grande a ausência de cronograma, a falta de organização, o excesso de tarefas e de pessoas envolvidas colaboraram em alguns momentos, para falta de direção na conclusão do projeto.
- Necessidade de mais conteúdo acerca do direito trabalhista e departamento pessoal.
- Falta de clareza na proposta da disciplina.
- A disciplina teria um aproveitamento melhor se oferecida ao final do curso, pois alguns alunos estariam estagiando e outros trabalhando.
- O uso da internet durante o processo de ensino-aprendizagem tira o foco dos estudos.
- Necessidade de mais interação entre os estudantes na sala de aula.
- A disciplina se apresentou teórica quando aplicada aos alunos que ainda não tiveram experiências no mercado de trabalho.
- Necessidade de outras abordagens pedagógicas, como gincana e estudo de caso, envolvendo temas empresariais.

As respostas dos estudantes a esta questão, revelam na perspectiva dos estudantes, os pontos identificados como fatores de sucesso no modelo proposto. Neste item, mais uma vez prevaleceu discurso acerca da forma prática e dinâmica como a disciplina foi apresentada, mostrando a preferência dos estudantes pelo aprender fazendo e conseqüentemente, a importância da prática para o processo de ensino-aprendizagem, ressaltando também, o papel do ambiente virtual (Moodle) para o suporte a interação.

Tabela 6 - Avaliações da disciplina: questão 3

Estudante	Resposta
1	Conseguimos entender bem como funciona os meios de contratação de funcionário para uma empresa. É um modelo prático e que ajuda na interação entre os alunos.
2	Como ponto forte, acho que a maior aproximação com a realidade empresarial.
3	Praticidade e comodidade advindos da plataforma Moodle
4	Acho que foi fácil, mas não fácil o suficiente pro aluno se sentir inferiorizado. Como posso te explicar: tem professor que tenta simplificar tanto que às vezes eu fico me sentindo no ensino fundamental , mas isso não aconteceu com essa disciplina acho que foi muito bom, aprender praticando algo tão burocrático
5	Contato próximo e tangível (Uso da carteira de trabalho, entre outros recursos utilizados), através de simulações, da área de direito empresarial. Atividades dinâmicas, com interação entre a turma, comandadas pela professora Silvia Rufino, mas também com autonomia aos alunos para realizarem o que fosse necessário para a resolução do caso que viesse a ser apresentado.
6	Aplicação dos conhecimentos e a criação da oportunidade de adquirir maior conhecimento
7	Fácil comunicação. Fácil acesso. Material sempre à disposição. Prazos e metas a serem cumpridas. Eleição de fiscais(alunos) para auxiliar e cobrar os demais. Todos possuem acesso ao cronograma de eventos. O fato de ficticiar o ambiente empresarial. Rápido esclarecimento de dúvidas. Interação e união maior da turma. Além disso, possibilitou um aprendizado maior a partir do momento em que todos se posicionavam com ideias diversas, ampliando ainda mais os conhecimentos e

possibilidades de acontecimentos empresariais.

8	Dinâmico, promove a integração entre os alunos, situações da vida cotidiana, plataforma de aprendizagem simples e de fácil manuseio.
9	A maneira como ela conduziu mesmo a disciplina, pelo fato dela não ter transformado em algo apenas teórico, sabe! Não ter sido algo apenas de livro. A maneira como foi bolada. Esta condução acadêmica da matéria foi muito boa por ter sido uma prática dentro de sala.
10	A possibilidade de prever certas situações e assim nos ajudar a combater e até mesmo evitá-las.

Nesta questão, também foram citadas com relevância, as características elencadas abaixo:

- Aproximação com a realidade através da simulação do ambiente empresarial.
- Praticidade e comodidade de acesso a todo conteúdo e comunicação, propiciada pela utilização da plataforma Moodle.
- Simplicidade e de facilidade no manuseio da plataforma de aprendizagem (Moodle) .
- Apresenta aplicação prática simples e inteligente.
- Modelo dinâmico, que propicia simulações de situações da vida cotidiana no contexto de uma empresa.
- Integração entre os estudantes e maior união da turma.
- Compreensão do processo de contratação.
- Definição de prazos e metas a serem cumpridas.
- Participação direta o processo de formação da dinâmica da disciplina, principalmente na escolha dos estudantes responsáveis pela fiscalização das atividades propostas.
- Acesso irrestrito a todo material e conhecimento gerado, que é disponibilizado no ambiente virtual (Plataforma Moodle).
- A troca de experiência entre os estudantes favoreceu o processo de ensino-aprendizagem e também colaborou para ampliação das ações propostas durante a dinâmica da disciplina.
-

B - Avaliação da percepção da professora

A avaliação da professora traduz sua reflexão acerca dos objetivos propostos e procedimentos utilizados em sua prática, apontando para os impactos que esta provocou na formação dos estudantes. Esta reflexão está alicerçada nas bases teóricas que ofereceram suporte à constituição do modelo pedagógico constituído, contemplando também, as limitações identificadas durante todo o processo. Desta forma, em suas observações conclui que sua prática pedagógica materializada no “Trabalho Legal” foi capaz de:

- **Colaborar para a formação de profissionais para sociedade do conhecimento**, pois o modelo aplicado trabalhou alicerçado sob as quatro aprendizagens universais apresentadas pela UNESCO (DELORS,1996), a saber:
 - a) aprender a conhecer, pois contemplou o desenvolvimento do estudante como um todo, cultivando suas potencialidades e motivando sua vontade de aprender e querer saber mais;
 - b) aprender a fazer, aplicando os conhecimentos teóricos nas atividades práticas;
 - c) aprender a viver junto, no momento em que insere o estudante em um contexto de aprendizagem colaborativa dentro e fora da sala de aula; e
 - d) aprender a ser, que integra as três aprendizagens precedentes

E ainda, se empenhou em garantir não apenas a formação do indivíduo para a vida profissional, mas também para a vida em sociedade, apresentando através do lúdico, demandas concretas que os estimularam à construção de uma vivência democrática com seus pares.

- **Desenvolver competências em informação**, pois os estudantes:
 - a) definem e articulam necessidades informacionais, localizando e acessando informações através do AVA (Moodle) ou de mecanismos de buscas na internet, acessando sites confiáveis (como sindicatos, consultorias, organizações de apoio a micro e pequena empresa...) avaliando também o uso ético da informação;
 - b) organizam e comunicam a informação no ambiente on-line e presencial, para desenvolvimento das atividades propostas;
 - c) desenvolvem competências praticando suas habilidades no uso das TICs para o processamento da informação, pois os estudantes também fazem uso de editores

de imagens, textos e planilhas sob a mediação da professora, para a produção de documentos e folha de pagamento. Além disso, durante todo o semestre, participam de chats, fóruns, consultam e postam material na plataforma virtual de educação a distância Moodle.

- **Desenvolver a aprendizagem a partir da experiência**, pois através da busca de soluções para as situações-problema apresentadas, o estudante participa de forma ativa do processo de ensino-aprendizagem, desenvolvendo também o pensar bem orientado reflexivo e ordenado (DEWEY, 1999).
- **Implementar uma forma de aprendizagem sóciointeracionista**, onde o aprendiz se constrói a partir da relação de troca do indivíduo com o coletivo (VYGOTSKI, 1988), e a professora atua como mediadora promovendo um ambiente adequado e práticas que favorecerem a aprendizagem (VYGOTSKI, 1996).
- **Aplicar o ciclo do conhecimento para geração e validação do conhecimento** (BARRETO, 1998), permitindo que os estudantes compartilhem, utilizem e validem informações dentro do AVA (Plataforma Moodle) proposto.
- **Promover a formação de uma Comunidade Virtual de Aprendizagem**, tanto de forma presencial, na sala de aula, quanto no ciberespaço, com o suporte das TICs quando da utilização do AVA (Plataforma Moodle). Esta promoção ocorre no momento em que diversos estudantes reúnem-se em torno de um objetivo, com afinidades de interesse e conhecimentos, trabalhando de forma colaborativa para a construção e produção de saberes, formando uma verdadeira teia de relações sociais, tanto no ciberespaço quanto no espaço físico da sala de aula.
- **Apresentar e promover interatividade**, por meio da utilização de um AVA (Plataforma Moodle), criando espaços para a formação de comunidades virtuais (LÉVY, 1999), dinamizando o processo de ensino-aprendizagem para atender as necessidades pedagógicas do estudante, desenvolvendo habilidades individuais e coletivas (LÉVY, 2007).

Todavia, a professora observou que o “Trabalho Legal” apresentou algumas limitações, elencadas a baixo:

- **O tempo destinado às aulas insuficiente**, pois carga-horária definida para a disciplina para disciplina acaba limitando o número de rodadas do jogo, conseqüentemente reduzindo a quantidade de interações entre os estudantes e possibilidades de estudos acerca da lei trabalhista.
- **Restrições na aplicação do modelo em turmas reduzidas**, sobrecarregando alguns estudantes (com perfil de empresário) com atividades extensas, e até mesmo impedindo ações, como a demissão, possam ser realizadas ao longo do semestre, prejudicando o conteúdo programático.
- **Dificuldade de organização em turmas muito numerosas** (com mais de 30 alunos), que em razão da necessidade de atenção individualizada para um número maior de estudantes, em alguns momentos sobrecarregava a professora, tornando o ambiente tumultuado e confuso.
- **O desinteresse de alguns estudantes**, que em alguns momentos comprometeu a atenção e participação de um grupo maior, pois as aulas ocorriam no laboratório de informática onde todos possuíam acesso irrestrito a internet, e em algumas ocasiões faziam uso de sites e/ou sistemas sem nenhuma vinculação com a proposta em questão. Com o objetivo de contornar esta questão, as aulas foram transferidas para uma sala de aula, e o laboratório passou a ser utilizado apenas quando o acesso ao AVA se fazia necessário. Todavia, notou-se que alguns estudantes, na ausência de um formato (ou modelo) de dinâmica tradicional de aula, se dispersavam com mais facilidade.
- **A dificuldade do estudante em assumir o papel de sujeito do seu saber**, dificulta a aplicação do modelo proposto. Grande parte dos estudantes nas primeiras aulas se recusa e/ou apresenta muita dificuldade em assumir o protagonismo requerido para a participação da prática proposta. Alguns estudantes rotineiramente se queixam do fato de não possuir todo o conteúdo necessário para o desenvolvimento da disciplina, concentrado em um local de fácil acesso. A

maioria destes estudantes, no segundo mês de aula já consegue imprimir um ritmo de participação bastante significativo, se deslocando do modelo tradicional de ensino-aprendizagem e se adequando ao modelo proposto, mas uma minoria segue até o final da disciplina, embora participando das atividades, ainda apresenta muita dificuldade para trabalhar sob a direção desta proposta, sinalizando o desejo de permanecer em uma condição de expectador do processo.

- **A disposição da disciplina na estrutura do curso técnico em administração**, considerando que os estudantes são naturalmente direcionados à busca do estágio a partir do 3º ano, como uma atividade obrigatória, entrando de fato neste momento em contato com o mundo trabalho, esta disciplina (disponibilizada no início do 2º ano) estaria mais próxima as suas realidades se disponibilizada no 3º ano, e este poderia ser um fator motivacional para uma maior adesão dos estudantes à prática da metodologia proposta.

Esta sessão apresentou toda a estrutura do modelo pedagógico desenvolvido para o jogo “Trabalho Legal”, e a forma como este modelo foi implantado na disciplina de Direito Empresarial. O modelo em questão possui certa complexidade que o permite extrapolar o conteúdo programático proposto para a disciplina para o qual foi criado, todavia foi modelado para utilização dentro do contexto da Disciplina, onde se propõe a oferecer aos estudantes estímulos para um processo de ensino-aprendizagem participativo sob a mediação da professora. Certamente, algumas limitações foram encontradas neste processo e as avaliações realizadas, tanto com os estudantes quanto com a professora se encarregaram de revelar algumas delas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho descreveu um modelo pedagógico dinâmico e interativo, na forma do jogo “Trabalho Legal”, que foi desenvolvido pela autora desta dissertação, para a disciplina de Direito Empresarial, lecionada no 3º período / 2º ano do curso técnico em Administração, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET/RJ (unidade Maracanã), situado na cidade do Rio de Janeiro.

O Trabalho Legal surgiu a partir da insatisfação mútua (estudantes e professora) com o modelo pedagógico utilizado, basicamente conteudista, para a compreensão de uma ementa,

no momento, tão distante da realidade do seu público alvo, constituído unicamente de adolescente. E foi justamente a busca por um formato mais atraente e interativo de aula, que deu forma ao modelo descrito aqui.

Esta dissertação apresentou a fundamentação teórica sob a qual o Trabalho Legal foi desenvolvido e o contexto para o qual foi projetado, descreveu com detalhes suas etapas, sua implantação e finalmente as impressões de estudantes que cursaram a disciplina e da professora que propôs a metodologia. A partir destas impressões, que contemplaram os acertos, erros e limitações identificadas durante os seis semestres (três anos) nos quais ela foi ofertada, conclui-se que o modelo proposto obteve sucesso em:

- ✓ Capacitar profissionais para sociedade do conhecimento.
- ✓ Desenvolver competências em informação.
- ✓ Desenvolver a aprendizagem a partir da experiência.
- ✓ Implementar uma forma de aprendizagem sócio interacionista.
- ✓ Aplicar o ciclo do conhecimento para geração e validação do conhecimento.
- ✓ Promover a formação de uma Comunidade Virtual de Aprendizagem.
- ✓ Promover o trabalho colaborativo.
- ✓ Utilizar a pesquisa como uma forma de ensino-aprendizagem.

Entretanto, o modelo demonstrou algumas limitações, que não inviabilizam sua aplicação, mas apontam para a necessidade de melhorias e/ou adequações, a saber:

- ✓ Adequar às atividades propostas ao tempo destinado às aulas.
- ✓ Revisar e se necessário redefinir atividades, adaptando a dinâmica para turmas reduzidas e também para turmas muito numerosas.
- ✓ Trabalhar de forma diferenciada na formação dos estudantes, no sentido de prepara-los para atuar como protagonistas nas dinâmicas propostas, conscientizando-os acerca das competências em informação necessárias para o desenvolvimento das atividades propostas.
- ✓ Propor a aplicação deste modelo e conseqüentemente da disciplina para os períodos finais do curso.

Este trabalho sinaliza não só para a possibilidade, como para a viabilidade de construção de práticas educacionais, que contemplem as necessidades educacionais necessárias à formação de profissionais para atuar na sociedade do conhecimento, entretanto, deixa claro também de que esta não é tarefa trivial, pois envolve diversos fatores e recursos, dentre os quais destaco: - a revisão da estrutura curricular e ementas das disciplinas, associada

a definição e/ou proposta metodológica; - a inclusão efetiva das competências em informação no processo de ensino-aprendizagem; - a sensibilização de estudantes e professores para a ressignificação de seus papéis dentro desta nova proposta; - a disponibilidade dos recursos tecnológicos adequados para utilização dos estudantes e professores; e, a capacitação de professores no manuseio das TIC's disponíveis. Existem ainda no Brasil, algumas iniciativas neste sentido, geralmente provenientes de profissionais e estudantes que se incomodam com o descompasso entre o modelo educacional instaurado e o modelo educacional requerido pela sociedade do conhecimento. Todavia, é necessário que todos os envolvidos no processo sejam de alguma forma preparados para esta mudança.

Atualmente o formato do curso técnico em Administração do CEFET/RJ teve sua estrutura reformulada, e o jogo Trabalho Legal faz parte da disciplina de Recursos Humanos (RH), que está sendo ajustada para atender uma demanda maior apresentada pela nova ementa, mais extensa e mais complexa.

REFERÊNCIAS

- ADMINISTRADORES. **Portal da administração.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>> Acesso em: 28 ago. 2011.
- ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. **Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional.** Brasília: Liberlivros, 2005.
- BARRETO, Aldo de Albuquerque. Mudança estrutural no fluxo do conhecimento: a comunicação eletrônica. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 27, n. 2, p. 122-126, 1998.
- BELL, Daniel. **O advento da sociedade pos-industrial:** uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1977.
- BRANSON, Robert. Issues in the design of schooling: changing the paradigm. **Educational Technology**, p.7-10, Apr. 1990.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede:** a era da informação. São Paulo: Paz e Terra, 2003.
- CEFET/RJ Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. **Cursos de Graduação – Regimento Interno.** Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://portal.cefet-rj.br/files/alunos/manual/graduacao_2014.pdf> Acesso em: 1 mar; 2015.
- COCCO, Giuseppe. **Indicadores de inovação e capitalismo cognitivo.** In. BASES conceituais em pesquisa, desenvolvimento e inovação. Brasília: CGEE - Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2010. p.3-68.
- CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Disponível em: <<http://www2.cfa.org.br>> Acesso em: 28 ago. 2011.
- DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial:** como as organizações gerenciam o seu capital intelectual . Rio de Janeiro: Campus, 1998
- DELORS, Jacques. (Org.). **Educação: Um tesouro a descobrir.** Relatório para Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo : Cortez; Brasília: CNPq/IBICT/UNESCO, 1996.
- DEMO, Pedro. **Formação de formadores básicos.** Brasília: INEP, 1992.
- _____. **Pesquisa:** princípio científico e educativo. São Paulo: Cortez, 2001.
- .
- DEWEY, John. **Como pensamos.** São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1959.
- _____. **Democracia e educação. Introdução à filosofia da educação.** 4. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1979.
- DRUCKER, P. F. **Administração em tempos turbulentos.** São Paulo: Pioneiras, 1980.
- _____. **Administrando em tempos de grandes mudanças.** 5. ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

DUDZIAK, Elisabeth Adriana. Information literacy: princípios, filosofia e prática. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 1, p. 23-35, jan./abr. 2003.

_____. **A information literacy e o papel educacional das bibliotecas**. 2001. 173f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação). Escola de Comunicação e Artes. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001. Orientador: Sueli Mara S. P. Ferreira.

FILATRO, Andrea. **Design instrucional na prática**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2008.

FLEURY, A. ; FLEURY, M. T. L. Alinhando estratégias e competências. *RAE*, v.44. jan./mar. 2004

_____. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeças caleidoscópico da indústria brasileira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

FREIRE, Paulo; FAUNDEZ, Antonio. **Por uma pedagogia da pergunta**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

GADOTTI, Moacir. **História das ideias pedagógicas**. 8. ed. São Paulo: Ática, 1999. 319p.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, E.; CAVALCANTI, M. **Quanto vale o mercado de gestão do conhecimento no Brasil?** Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ, out 2001. p. 4-13. *Inteligência Empresarial* n.9.

HATSCHBACH, M. H. L. **Information literacy: aspectos conceituais e iniciativas em ambiente digital para o estudante de nível superior**. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação). IBICT; UFRJ, Rio de Janeiro, 2002.

LASTRES, Helena Maria Martins; ALBAGLI, Sarita. **Informação e globalização na era do conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1999.

_____. **Inteligência coletiva: por uma antropologia do ciberespaço**. 5.ed. São Paulo: Loyola, 2007.

_____. Internet e a escola de mãos dadas. Entrevista a *Revista Gestão Educacional*, 12 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.gestaoeducacional.com.br/index.php/reportagens/entrevistas/115-internet-e-escola-de-maos-dadas>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

MALIN, Ana B. O mal-estar brasileiro na sociedade de informação. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, Fundação SEADE, v.12, n.4, p.30-35, out./dez. 1998.

_____. Economia e política de informação - novas visões da história. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, v. 8, n. 4, p.9-18, out./dez. 1994.

MARIOTTI, Humberto. **Pensamento complexo**: suas aplicações à liderança, à aprendizagem e ao desenvolvimento sustentável. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, G. A. **Estudo de caso**: uma estratégia de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MOODLE. **Site institucional oficial – moodle.org**: Documentos. Disponível em: <https://docs.moodle.org/all/pt_br/P%C3%A1gina_principal>. Acesso em: 12 fev. 2015.

MORAES, Maria Cândida. O paradigma educacional emergente: implicações na formação do professor e nas práticas pedagógicas. **Em Aberto**, Brasília, a.16, n. 70, p. 57-69, abr./jun. 1996.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. ONU, 1948. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2015.

RAMAL, Andréa Cecília. **Educação na cibercultura**: hipertextualidade, leitura, escrita e aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2002.

RHEINGOLD, Howard. **The virtual community**. Disponível em: <<http://www.rheingold.com/vc/book/>>. Acesso em: 8 maio 2016.

RODRIGUES, M.E.F. A pesquisa como princípio educativo na formação do profissional da informação. In: VALENTIM, M.L.P. (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002. p. 89-102.

RUFINO, Silvia C. **Plataforma Moodle**: ambiente online para a disciplina de Direito Empresarial (período de 2011 – 2013). Disponível em: <<http://cefet.neami.uff.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

TAKAHASHI, Tadao (Org.). **Sociedade da informação no Brasil**: livro verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

TARGINO, M. das G. Novas tecnologias de comunicação: mitos, ritos ou ditos? **Ciência da Informação**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 194-203, maio/ago. 1995.

TEIXEIRA, Anísio. **Educação para a democracia**. Rio de Janeiro: UFRJ, 1997.

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Padrões de competência em TIC para professores – diretrizes de implementação**. Brasil, 2009. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001562/156209por.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2015.

VALENTE, José A. **Informática na educação**: conformar ou transformar a escola. Florianópolis: CED/UFSC, 1996. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/viewFile/10703/10207>>. Acesso em: 10 fev. 2015.

_____. (Org.). **O computador na sociedade do conhecimento**. Brasília: USP; Estação Palavra, 2000. 116 p. (Coleção Informática para mudança na Educação). Disponível em: <www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: 10 fev. 2015.

VYGOTSKY, Lev S. **A formação social da mente**. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 1996.

_____. **Pensamento e linguagem**. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 1998.

YIN, R K. **Estudo de caso**. Porto Alegre: Bookman-Artemed, 2001.

_____. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZURKOWSKI, P. G. **Information services environment relationships and priorities**. Washington D.C. : National Commission on Libraries, 1974.

WENGER, Etienne. **Communities of practice: learning, meaning, and identity**. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

WILSON, Carolyn; et al. **Alfabetização midiática e informacional: currículo para formação de professores**. Brasília: UNESCO, UFTM, 2013. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002204/220418por.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2015.

ANEXO A – EMENTA DA DISCIPLINA INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO

<p>INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO</p>	<p>1º Ano 1º Período</p> <p>2 Aulas Semanais 36 Aulas no Semestre</p>
<p>EMENTA:</p> <p>O Ambiente de Negócios Contemporâneo. Organizações e Administração. Desempenho das Organizações. Resolução de Problemas e Processo Decisório. Os Processos de Planejamento, Organização, Direção, Execução e Controle.</p>	
<p>BIBLIOGRAFIA :</p> <p>MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à administração: edição compacta. São Paulo : Atlas, 2009 (livro-texto).</p> <p>MORAES, A. M. P. Introdução à administração. 3. ed. São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2004.</p> <p>ROBBINS, S. P.; DECENZO, D. A. fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações. 4. ed. São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2004.</p>	
<p>OBJETIVOS GERAIS:</p> <p>Levar os alunos à compreensão do campo da Administração e de suas funções básicas.</p> <p>Levar os alunos ao desenvolvimento de habilidades técnicas e interpessoais e de atitudes colaborativas.</p>	
<p>METODOLOGIA E RECURSOS DIDÁTICOS:</p> <p>Aulas expositivas, exercícios em grupos e estudos de casos em grupos.</p>	
<p>CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO:</p> <p>Provas individuais e trabalhos em grupos.</p>	
<p>PROGRAMA:</p> <p>1- O Ambiente de Negócios Contemporâneo</p> <p> Globalização e reestruturação produtiva</p> <p> Gestão estratégica de informações, conhecimentos e tecnologias</p> <p> Ética e responsabilidade sócio-ambiental</p> <p>2- Organizações e Administração</p> <p> Tipos de organizações, funções e níveis organizacionais</p> <p> Papel dos gerentes e competências gerenciais</p> <p> Competências profissionais</p> <p>3- Desempenho das Organizações</p> <p> Eficiência</p> <p> Eficácia</p>	

Competitividade

4- Resolução de Problemas e Processo Decisório

Racionalidade e intuição

Etapas e características

Tipos de decisões

Técnicas de melhoramento

5- Processo de Planejamento

Caracterização, objetivos, atitudes e tipos de planos

Níveis de planejamento

Planejamento operacional e técnicas

6- Processo de Organização

Caracterização e objetivos

Divisão do trabalho, autoridade e responsabilidade, centralização e descentralização

Modelos de organização, estruturas organizacionais e organogramas

Gestão de projetos

7- Processo de Direção: Liderança e Gestão de Pessoas

Caracterização e objetivos

Motivação, teorias e práticas motivacionais

Caracterização, estilos de liderança e bases motivacionais da liderança

Grupos e equipes

Comunicação

8- Processos de Execução e Controle

Caracterização e objetivos

Níveis de execução e controle

Sistemas de controle e eficácia

Fator humano nos processos de execução e controle

ANEXO B - EMENTA DA DISCIPLINA SOCIOLOGIA DO TRABALHO

SOCIOLOGIA DO TRABALHO	1º Ano 1º Período 2 Aulas Semanais 36 Aulas no Semestre
<p>EMENTA:</p> <p>Sociologia: Conceitos básicos. A formação do Trabalho Legal. A formação do Mundo Capitalista. O Capital Intelectual. Trabalho e Globalização. Cidadania e Exclusão. Ideologia e Desigualdade Social. Capital; Consumo e Ciclo de Vida. O Conceito de "CTS". A Crença no Progresso.</p>	
<p>BIBLIOGRAFIA :</p> <p>OLIVEIRA, L. Fernandes e COSTA, Ricardo C. Sociologia para jovens do século XXI. Rio de Janeiro. Editora Imperial Novo Milênio. 2007.</p> <p>NOVAES, C. Eduardo e RODRIGUES, Vilmar. Capitalismo para principiantes: A história dos privilégios econômicos. São Paulo. Editora ática. 28ª ed. 2008.</p> <p>HEIBRONER, Robert L. A formação da Sociedade Econômica. Rio de Janeiro. Zahar Editores. 5ª ed. 1980.</p> <p>ORWELL, Jorge. A Revolução dos Bichos. Virtualbooks. 2000.</p> <p>Disponível em: www.virtualbooks.com.br</p> <p>Vídeos e reportagens de jornais e revistas com notícias da atualidade.</p>	
<p>OBJETIVOS GERAIS:</p> <p>Desenvolver o senso crítico e a postura cidadã, orientando o educando para uma postura responsável na sua vida pessoal e profissional.</p>	
<p>METODOLOGIA E RECURSOS DIDÁTICOS:</p> <p>Exposição e discussão dos temas. Textos impressos, Filmes didáticos e comerciais, aparelho de DVD.</p>	
<p>CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO:</p> <p>Prova e trabalho.</p>	
<p>PROGRAMA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O Conceito de Sociologia e de Sociologia do Trabalho. A Sociologia no Ensino Profissional. 2. A formação do conceito de Trabalho Assalariado: A Revolução Industrial, O Crescimento da Indústria. Os conceitos de Capitalismo e Socialismo. O Taylorismo e o Fordismo. 3. A formação do "Mundo Capitalista": Mercado; A Expansão Mercantilista; A Colonização; O Imperialismo; A Ideologia e a Sociedade de Consumo; Competitividade. 4. As novas exigências do Trabalho: Competências Técnicas e Comportamentais. O Capital Intelectual. 5. Trabalho e Globalização: Os Conceitos de Globalização; Neoliberalismo; e Capitalismo de "Terceira Via" ou "Governança Progressista". 6. Cidadania e Exclusão: Responsabilidade Social; Formação Cidadã. 7. Ideologia e Desigualdade Social: A formação da Classe Operária 	

Brasileira pós Escravatura. "O Comércio da Miséria".

8. Capitalismo, Consumo e Ciclo de Vida: A exacerbação do consumo; A Sociedade de Consumo; "O ter e o ser".
9. O conceito de CTS: Ciência Tecnologia e Sociedade. O que é tecnologia? A Ideologia da Tecnologia.
10. "A Crença no Progresso": As utopias do século XX.

ANEXO C – EMENTA DA DISCIPLINA INFORMÁTICA 1

INFORMÁTICA 1	1º Ano 1º Período 2 Aulas Semanais 36 Aulas no Semestre		
EMENTA: Conceitos básicos de TIC (Tecnologia, hardware e software), recursos avançados para edição de textos e recursos básicos para a edição de planilhas.			
BIBLIOGRAFIA : Tutoriais do MS-Office Monteiro, Mario. Introdução à Organização de Computadores. Editora LTC, 2007. CORNACHIONE JR, Edgard B. Informática aplicada às áreas de contabilidade, administração e economia. 3ed. São Paulo: Atlas, 2001.			
OBJETIVOS GERAIS: Compreensão dos conceitos básicos e termos técnicos da área de tecnologia (informática), aplicação prática avançada de um editor de texto e conhecimento elementar de planilhas eletrônicas.			
METODOLOGIA E RECURSOS DIDÁTICOS: Aulas práticas e expositivas no laboratório de informática, a partir de conteúdo exibido com utilização de projetor multimídia, quadro branco e interativo.			
CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO: Avaliação escrita e prática no laboratório.			
PROGRAMA: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 1. Informática (Definição e conceitos) Hardware (histórico e definições) Classificação (geração e porte) Software (definição, tipos) Softwares livres Classificação do Software Profissionais de Informática Redes de computadores </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 2. MS-Word Nivelamento Tabelas Figura Formatação Mala direta 3. MS-Excel Conceitos básicos </td> </tr> </table>		1. Informática (Definição e conceitos) Hardware (histórico e definições) Classificação (geração e porte) Software (definição, tipos) Softwares livres Classificação do Software Profissionais de Informática Redes de computadores	2. MS-Word Nivelamento Tabelas Figura Formatação Mala direta 3. MS-Excel Conceitos básicos
1. Informática (Definição e conceitos) Hardware (histórico e definições) Classificação (geração e porte) Software (definição, tipos) Softwares livres Classificação do Software Profissionais de Informática Redes de computadores	2. MS-Word Nivelamento Tabelas Figura Formatação Mala direta 3. MS-Excel Conceitos básicos		

ANEXO D – EMENTA DA DISCIPLINA INFORMÁTICA 2

INFORMÁTICA 2	1º Ano 2º Período 2 Aulas Semanais 36 Aulas no Semestre
EMENTA: Aplicação prática avançada de planilhas eletrônicas; Compreensão dos conceitos básicos e utilização de banco de dados; Conceitos básicos para produção de apresentações.	
BIBLIOGRAFIA : Tutoriais MS-Office CORNACHIONE JR, Edgard B. Informática aplicada às áreas de contabilidade, administração e economia. 3ed. São Paulo: Atlas, 2001. Carlberg, Conrad, Administrando a Empresa com Excel , editora Pearson, São Paulo, 2003. Cinto, Antonio Fernano; Góes, Wilson Moraes, Excel Avançado, editora Novatec, 2009 REYNOLDS, Garr. Apresentação ZEN: Ideias Simples de Como Criar e Executar Apresentações Vencedoras. Alta Books WILLIAMS, Robin. Design para quem não é Designer: Noções Básicas de Planejamento Visual. Callis Editora.	
OBJETIVOS GERAIS: Desenvolver competências para utilização de planilhas eletrônicas, banco de dados e confecção de apresentações.	
METODOLOGIA E RECURSOS DIDÁTICOS: Aulas práticas no laboratório de informática a partir de conteúdo exibido com utilização de projetor multimídia, quadro branco e interativo.	
CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO: Avaliação prática no laboratório.	
PROGRAMA: 1. Excel Fórmulas Gráficos Funções avançadas Tabela Dinâmica Cenários Relatórios	2. Power Point Conceitos Básicos 3. Access Conceitos Básicos, Tabelas e Consultas Formulários Exportação Formatos Apresentações

ANEXO E – EMENTA DA DISCIPLINA GESTÃO DE PESSOAS I

GESTÃO DE PESSOAS I	2º Ano 3º Período 2 Aulas Semanais 36 Aulas no Semestre
EMENTA: Conceito de Gestão de Pessoas, Os novos desafios da Gestão de Pessoas, agregando pessoas, aplicando pessoas, recompensando pessoas, desenvolvendo pessoas, mantendo pessoas, monitorando pessoas.	
BIBLIOGRAFIA : CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas – 3ª Edição – Editora Campus 2008 – RJ DECENZO, David A. Et Al – Administração de Recursos Humanos. Rio de Janeiro – Livros técnicos e Científicos Editora S.A. 2001 GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo, Atlas, 2001 MILKOVICH, George et al – Administração de Recursos Humanos. São Paulo. Atlas, 2000 Pearson Education do Brasil. Administração de Recursos Humanos/ Pearson Education do Brasil. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 20;10.	
OBJETIVOS GERAIS: Em plena era da informação, da globalização dos negócios, da desenvolvimento tecnológico e do forte impacto da mudança, os alunos terão a possibilidade de perceber que são as pessoas que estabelecerão o grande diferencial competitivo das organizações.	
METODOLOGIA E RECURSOS DIDÁTICOS: Aulas expositivas, seminários e pesquisas constituirão os principais meios utilizados, em classe, com a finalidade de aprender os conhecimentos e as práticas utilizadas na Gestão de Pessoas. Utilização de projetor multimídia, quadro branco e interativo.	
CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO: Apresentação de seminários, resultado das pesquisas realizadas e avaliação escrita utilizadas de forma combinada e com pesos diferenciados, os quais comparão o resultado final da avaliação.	
PROGRAMA: 1. Introdução a moderna gestão de pessoas, os novos desafios da gestão de pessoas e a gestão de pessoas em um ambiente dinâmico e competitivo. 2. Recrutamento e seleção de pessoas. Agregando pessoas. 3. Aplicando Pessoas: Orientação das pessoas, modelagem do trabalho e	

avaliação do desempenho humano.

4. Recompensando Pessoas: remuneração, programa de incentivos e benefícios e serviços.
5. Desenvolvendo Pessoas: treinamento, desenvolvimento de pessoas e de organizações.
6. Mantendo Pessoas: relações com empregados, higiene, segurança e qualidade de vida.
7. Monitorando Pessoas: Banco de dados e sistemas de informações de gestão de pessoas.

ANEXO F – EMENTA DA DISCIPLINA ORGANIZAÇÃO SISTEMAS E MÉTODOS

<p>ORGANIZAÇÃO SISTEMAS E MÉTODOS (OSM)</p>	<p>2º Ano 3º Período</p> <p>2 Aulas Semanais 36 Aulas no Semestre</p>
<p>EMENTA:</p> <p>Introdução OSM. Organização: conceito, estrutura e tipos. Sistemas: conceito e tipos de sistemas. Métodos organizacionais. Fluxogramas. Layouts. Distribuição do trabalho e organograma. Manuais e formulários organizacionais. Gestão da Qualidade e Gerenciamento de Projetos. Além da OSM: Criando Organizações Eficazes.</p>	
<p>BIBLIOGRAFIA :</p> <p>ACADEMIA PEARSON. OSM – Organização, Sistemas e Métodos: uma visão contemporânea. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.</p> <p>CURY, Antônio. Organização e Métodos: uma visão holística. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2000.</p> <p>BARBARÁ, Saulo. Gestão por Processos: Fundamentos, Técnicas e Modelos de Implementação: Foco no Sistema de Gestão da Qualidade com base na ISO 9000:2005 e ISO 9001:2008. 2ed. Rio de Janeiro, : Qualitymark, 2008.</p> <p>CARVALHO, Marly Monteiro (org.) et al. Gestão da Qualidade: Teoria e Casos. 7 reimpressão. Rio de Janeiro : Editora Elsevier, 2005.</p> <p>CERQUEIRA, J.P. Sistemas de Gestão Integrados ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000, NBR 16001 - Conceitos e Aplicações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.</p> <p>CHIAVENATO, I. História da Administração: entendendo a administração e sua poderosa influência no mundo moderno. São Paulo: Saraiva, 2009.</p> <p>DAYCHOUM, M. 40 + 4 Ferramentas e Técnicas de Gerenciamento. 3 ed. Rio de Janeiro: Brasport, 20;10.</p>	

<p>MINTZBERG, H. Estruturas em cinco configurações. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2003.</p>
<p>OBJETIVOS GERAIS:</p> <p>Apresentar os conceitos de OSM aos alunos de administração, atuando como facilitador no processo de análise crítica dos estudantes sobre a estrutura corporativa nos seus diversos ambientes.</p>
<p>METODOLOGIA E RECURSOS DIDÁTICOS:</p> <p>Aulas expositivas, interativas e participativas: apresentação oral do professor, debates sobre estudos de caso, trabalhos e dinâmicas de grupo, pesquisa de campo e seminários. Utilização do quadro branco, quadro interativo, apresentações Power Point®, internet, periódicos, jornais e vídeos.</p>
<p>CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO:</p> <p>Avaliação escrita e trabalhos.</p>
<p>PROGRAMA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apresentação da disciplina <ul style="list-style-type: none"> Conhecendo OSM Relação de OSM com outras áreas 2. Organização <ul style="list-style-type: none"> Conceito de organização Estrutura organizacional Tipos de departamentalização Tipos de liderança 3. Sistemas <ul style="list-style-type: none"> Conceito de sistema SIG (Sistemas de Informações Gerenciais) Sistemas de apoio às decisões Sistemas de apoio às operações Sistemas integrados 4. Métodos Organizacionais <ul style="list-style-type: none"> Conceito de método Identificação do problema e levantamento de dados Análise crítica Construção do novo modelo Aprovação, normatização e teste do novo modelo Avaliação e revisão 5. Fluxogramas <ul style="list-style-type: none"> Conceito e utilidade do fluxograma Tipos de fluxograma Elaboração e análise 6. Layout s

- Conceitos e objetivos
- Mudança de layout
- Tipos de layout
- 7. Distribuição do Trabalho e Organograma
 - Distribuição do trabalho
 - Quadro de distribuição do trabalho (QDT)
 - Organogramas
- 8. Manuais e Formulários Organizacionais
 - Conceito e utilidade dos manuais e formulários
 - Criação e controle de formulários
 - Elaboração, distribuição e avaliação dos manuais
 - Tipos de manuais organizacionais
- 9. Gestão da Qualidade & Gerenciamento de Projetos
 - A evolução do conceito de qualidade
 - Ferramentas da Qualidade
 - Programas de Qualidade
 - As nove áreas de conhecimento do Gerenciamento de Projetos
 - A EAP (Estrutura Analítica do Projeto) e OSM
- ;10. Além da Osm: Criando Organizações Eficazes
 - Fundamentos do Design Organizacional
 - Design das posições individuais
 - Design como configuração organizacional

ANEXO G – LISTAGEM DAS REGRAS DO JOGO

No.	Descrição
1	A moeda vigente é o dindin (D\$).
2	Todos os empregados produzem diariamente de forma satisfatória.
3	Não existe nenhum tipo de estrutura hierárquica entre os funcionários.
4	A dinâmica do jogo será toda focada nos processos que envolvem o direito empresarial e do trabalho. Desta forma, não serão abordados os demais processos tais como marketing, produção, conjuntura econômica, administração financeira, administração de compras...
5	A carteira de trabalho de cada funcionário deve ser providenciada pelo próprio, e deve ser entregue ao empregador. Os demais documentos necessários para a contratação devem ser postados no ambiente virtual. Cada funcionário terá que descrever as ações (reais) necessárias para a obtenção da documentação que lhe foi solicitado.
6	Cabe a empresa a produção da documentação necessária para o seu funcionamento, e sua postagem no ambiente virtual.
7	Os erros e o não cumprimento de prazos produzem a redução de 0,25 pontos na nota final, que é iniciada em 10 (dez) pontos.
8	A folha de pagamento deve ser feita mensalmente e para tal deve-se observar que o salário de cada funcionário é individualizado, bem como as horas extras e demais descontos e/ou benefícios.
9	O valor do transporte será fixo, desta forma, cada passagem possui o valor de D\$1,50. Cabe ao funcionário decidir pelo benefício do vale transporte, e a decisão deve ser justificada à moderadora.
10	Todos os funcionários trabalham no máximo 8 horas por dia, e os estagiários trabalham 6 horas.
11	Todos os dependentes são menores de 10 anos.

ANEXO H - QUESTÕES DAS AVALIAÇÕES DISCURSIVAS

1. O que é a CLT? Você acha que este instrumento é importante? Justifique sua resposta.
2. Qual o direito adquirido pelo empregado que é transferido para o turno de trabalho noturno (22h às 5h)?
3. Para que serve a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)?
4. O que acontece com a empresa que mantiver empregado não registrado?
5. Como é realizado o cálculo do benefício do vale-transporte em relação ao salário do empregado? Podemos afirmar que este benefício é vantajoso? O empregado pode abrir mão do recebimento deste benefício? Se sim, como ele deve fazer isto?
6. Ela vai ter um bebê! Sabemos que na gestação, a funcionária pode mudar de função, se necessário, e deixar o trabalho a qualquer hora, mediante atestado médico, para realizar exames e consultas sem sofrer descontos no salário. Mas depois que o bebê nasce... Quais são os direitos dela?
7. Ao retornar ao trabalho, após a licença-maternidade, que direito assiste à mulher?
8. O que é assegurado ao empregado que exerce o seu trabalho em condições de periculosidade?
9. O que é um contrato social?
10. O estagiário precisa ter o estágio anotado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS?
11. Se uma pessoa permanece um tempo na sua empresa cumprindo ordens, ela tem vínculo empregatício - não importa se trabalha só duas horas por dia ou uma vez por semana. O que deve ser feito para garantir os direitos desta pessoa? Cite e explique pelo menos dois direitos adquiridos por ela.
12. O que é a licença-maternidade?
13. No caso do nascimento do bebê, sabemos que a mãe possui alguns direitos, e o pai? Ele teria direito a algum tipo de afastamento? Justifique sua resposta.
14. De que forma deverá ser remunerada a hora extra?

15. É possível ao empregado receber simultaneamente adicionais de insalubridade e periculosidade?
16. Como deverá ser comprovada a doença do empregado?
17. O que é CNPJ? Explique.
18. Qual o prazo máximo de duração do estágio na mesma concedente?
19. Qual o direito adquirido pelo empregado que é transferido para o turno de trabalho noturno (22h às 5h)?
20. O que é Termo de Compromisso de Estágio?
21. Para que serve a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)?
22. Em que consiste o FGTS — Fundo de Garantia do Tempo de Serviço?
23. Qual a percentagem correspondente ao adicional de periculosidade?
24. O que é assegurado ao empregado que exerce o seu trabalho em condições insalubres?
25. Qual o valor do acréscimo à remuneração do trabalhador urbano, que realiza tarefa no período noturno?
26. Quantos dias um empregado tem de licença quando for se casar?

ANEXO I – AVALIAÇÕES DA DISCIPLINA

Estudante 1

Respostas enviadas pela rede social Facebook, inbox, no formato de texto

1- O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.

A forma como foi passada a disciplina, como se os alunos fizessem parte de uma organização, onde uns eram empregadores e outros empregados, nos fez aprender praticando, ao invés de ficarmos só na teoria, colocamos a “mão na massa”.

Essa é uma forma muito boa de se ensinar algo, pois tudo que o professor tenta passar para seus alunos só vai ser lembrado quando eles puserem em prática. Dessa forma os alunos aprenderam mais rápido, de forma mais divertida e poupando aquele estresse e cansaço tanto do professor quanto do aluno.

2-Cite alguns pontos fracos.

Faltou um pouco de teoria e tempo para que os alunos mudassem de posição (empregador e empregado).

3-Cite alguns pontos fortes.

Conseguimos entender bem como funciona os meios de contratação de funcionário para uma empresa. É um modelo prático e que ajuda na interação entre os alunos.

Estudante 2

Respostas enviadas pela rede social Facebook, inbox, no formato de texto

1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.

Achei bem diferente e mais dinâmico. Me fazia sentir mesmo em uma empresa, em um processo, tendo que entregar minha documentação e tudo mais.

2-Cite alguns pontos fracos.

Poderíamos ter aprendido um pouco mais sobre direito trabalhista e departamento pessoal.

3-Cite alguns pontos fortes.

Como ponto forte, acho que a maior aproximação com a realidade empresarial.

Estudante 3**Respostas enviadas pela rede social Facebook, inbox, no formato de texto****1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.**

Gostei do modelo aplicado. É um modelo bem dinâmico e prático, ainda mais por permitir que façamos as tarefas em casa, pois utiliza uma plataforma moodle.

2-Cite alguns pontos fracos.

A falta de experiência e vivência em uma empresa (quando aplicada aos alunos que ainda não tiveram suas primeiras experiências no mercado de trabalho) pode tornar a disciplina limitada e teórica demais.

3-Cite alguns pontos fortes.

Praticidade e comodidade advindas da plataforma moodle

Estudante 4**Respostas enviadas pela rede social Facebook, inbox (bate-papo online), no formato de texto**

1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial. Eu gostei muito da disciplina, pois você aprendia fazendo com prática e acho que com algo tão burocrático, isso é fundamental, então acredito que a metodologia seja excelente.

2-Cite alguns pontos fracos.

Acho super válido. Então não tenho críticas negativas. Entende?

3-Cite alguns pontos fortes.

Acho que foi fácil, mas não fácil o suficiente pro aluno se sentir inferiorizado. Como posso te explicar: tem professor que tenta simplificar tanto que às vezes eu fico me sentindo no ensino fundamental, mas isso não aconteceu com essa disciplina acho que foi muito bom, aprender praticando algo tão burocrático

Estudante 5**Respostas enviadas por e-mail, no formato de texto**

1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.

O modelo didático-pedagógico foi diferenciado e produtivo devido à simulação de situações referentes aos direitos empresariais, qual ocorreu de forma bem dinâmica, exigindo divisão de tarefas, incumbências de responsabilidades aos alunos que se voluntariavam ou eram indicados, tentativa de controle sobre as atividades que ocorriam simultaneamente, explorando capacidades tanto individuais quanto coletivas.

2-Cite alguns pontos fracos.

Cronograma/organização/quantidade de tarefas e de pessoas envolvidas no projeto. Talvez tenha sido esta a razão pela qual houve momentos de falta de direção para a conclusão do projeto, considerando alto o volume das atividades e também o de membros da turma.

3-Cite alguns pontos fortes.

Contato próximo e tangível (Uso da carteira de trabalho, entre outros recursos utilizados), através de simulações, da área de direito empresarial.

Atividades dinâmicas, com interação entre a turma, comandadas pela professora Silvia Rufino, mas também com autonomia aos alunos para realizarem o que fosse necessário para a resolução do caso que viesse a ser apresentado.

Estudante 6**Respostas enviadas pelo aplicativo Whatsapp, no formato de texto**

1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.

Esse modelo permitiu a aplicação dos conhecimentos teóricos na prática. Isso foi importante uma vez que a Administração não é algo estático, mas sim dinâmico. E esse modelo permitiu tal situação.

2-Cite alguns pontos fracos.

É necessário um incentivo maior para os alunos, pois alguns acham que so mais uma aula "sem graça". O que não é. Assim, é importante enfatizar a necessidade e importância desta disciplina e do modo de como ela é aplicada. Outro ponto fraco é a questão do tempo. É necessário um tempo maior, para que seja possível um rodizio de alunos, sendo possível que todos conheçam as atividades de funcionários e empresários.

3-Cite alguns pontos fortes.

Aplicação dos conhecimentos e a criação da oportunidade de adquirir maior conhecimento.

Estudante 7**Respostas enviadas pelo aplicativo Whatsapp, no formato de texto**

1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.

O modelo implementado pela professora Silvia na disciplina teve como intuito facilitar a comunicação entre os alunos para que nós pudéssemos aprender por meio de maior comunicação, discussões e diálogos utilizando a internet. Este método foi eficaz a partir do momento em que nos facilitou não só na hora de estudar como também a vivenciar realmente os acontecimentos de uma empresa, nos tornamos profissionais mais capacitados para o mercado de trabalho.

2-Cite alguns pontos fracos.

Falta de entusiasmo dos alunos pelo fato de ser pela Internet e muitos se distraírem. Maior interação também em sala é necessário. Por ser tudo muito tecnológico, às vezes

faz falta material físico para estimular os alunos. Poderia ter sido feito também gincanas ou estudos de caso em sala envolvendo temas empresariais.

3-Cite alguns pontos fortes.

Fácil comunicação. Fácil acesso. Material sempre à disposição. Prazos e metas a serem cumpridas. Eleição de fiscais(alunos) para auxiliar e cobrar os demais. Todos possuem acesso ao cronograma de eventos.

O fato de ficticiar o ambiente empresarial. Rápido esclarecimento de dúvidas. Interação e união maior da turma. Além disso, possibilitou um aprendizado maior a partir do momento em que todos se posicionavam com ideias diversas, ampliando ainda mais os conhecimentos e possibilidades de acontecimentos empresariais.

Estudante 8**Respostas enviadas pela rede social Facebook, inbox, no formato de texto****1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.**

Muito bom. O aprendizado é na hora, uma vez que há prática na aula e com isso conseguimos adquirir experiência -mesmo que seja pouca- e algum tipo de convivência com o mundo real do trabalho.

2-Cite alguns pontos fracos.

Nenhum.

3-Cite alguns pontos fortes.

Dinâmico, promove a integração entre os alunos, situações da vida cotidiana, plataforma de aprendizagem simples e de fácil manuseio.

Estudante 9**Respostas enviadas pelo aplicativo Whatsapp, no formato de vídeo****1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.**

Muito boa, porque não foi apenas uma disciplina que ficou em teorias, em livros e mais livros. Ela propôs a turma que nós vivêssemos isto em sala de aula. Então nós tivemos que, por exemplo, correr atrás de documentos de contrato entre empresa e o trabalhador, e o funcionário. Nós tivemos que ver folha de pagamento, carteira de trabalho, enfim, nós corremos atrás dos documentos dos temas que foram abordados em sala de aula. E aí, nós preenchemos estes documentos, fazemos algumas encenações como contratação e demissão, então a maneira como ela conduziu a matéria foi muito boa.

2-Cite alguns pontos fracos.

Eu achei que foi uma matéria muito interessante, e de um valor muito bom, mas que foi dada no início do curso. Então se ele pudesse ter sido um pouco mais a frente, lá pelo 5o. E 6o. Período talvez ela seria melhor, porque nós já estaríamos estagiando, outros já estariam trabalhando na área e por se tratar de um curso técnico, seria muito bom ver esta prática que nós vivenciamos na sala de aula também acontecendo na realidade.

3-Cite alguns pontos fortes.

A maneira como ela conduziu mesmo a disciplina, pelo fato dela não ter transformado em algo apenas teórico, sabe! Não ter sido algo apenas de livro. A maneira como foi bolada. Esta condução acadêmica da matéria foi muito boa por ter sido uma prática dentro de sala.

Estudante 10**Respostas enviadas pela rede social Facebook, inbox, no formato de vídeo****1-O que você achou do modelo didático-pedagógico utilizado na disciplina de direito empresarial.**

Ela trouxe-nos uma nova visão do universo empresarial, mostrando uma relação mais explícita e mais didática entre empresa e empregado.

2-Cite alguns pontos fracos.

No meu caso, a minha turma era muito pequena, então estes problemas são reduzidos, são concentrados. E mesmo a professora com tanto afinco, com tanta força para trazer certos problemas da empresa para sala de aula, ela não substitui a verdadeira relação entre empresa e empregado.

3-Cite alguns pontos fortes.

A possibilidade de prever certas situações e assim nos ajudar a combater e até mesmo evitá-las.