

EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA EM FACE AO NOVO PARADIGMA PRODUTIVO

*Cezar Augusto Romano*¹

*Hilda Alberton de Carvalho*²

*Isaura Alberton de Lima*³

RESUMO

Num contexto em que a velocidade das mudanças tecnológicas, econômicas e sociais está cada vez maior, o papel desempenhado pelo setor educacional torna-se mais importante, no sentido de formar profissionais com competência para responder a um novo paradigma produtivo. Profissionais estes não somente contemporâneos em relação ao conhecimento constituído, mas com postura pró-ativa e capazes de fazer acontecer, antecipando-se as demandas tecnológicas e sociais. É necessário que as Instituições de Ensino repensem sua forma de atuação, buscando nas parcerias com empresas e a sociedade organizada, indicadores e parâmetros para estruturação de novos modelos pedagógicos e novas concepções para a formação profissional. Este artigo diz respeito à visão das tendências articuladas pelas forças econômicas e tecnológicas predominantes em um mundo globalizado, e suas consequências no ambiente educacional, (e suas implicações na pesquisa e na extensão) visando dar uma resposta ao novo cenário mundial.

Palavras-Chave: Empreendedorismo - Tecnologia – Educação

ABSTRACT

In a context where the speed of technological, economic and social changes is becoming higher and higher, the responsibility of the educational sector is getting very important, because it must give an effective answer to society regarding the professional upbringing not just contemporary with the established knowledge, but also professionals who go beyond this paradigm and are able to happen before technological and social demands. It is urgent and

¹ Graduado em Engenharia Civil, mestre e doutorando em Engenharia de Produção (UFSC), professor do Departamento Acadêmico de Construção Civil do CEFET-PR.

² Bacharel em Administração, mestre em Tecnologia (CEFET-PR), professora do Departamento Acadêmico de Economia e Administração do CEFET-PR.

³ Bacharel em Administração, mestre e doutorando em Engenharia de Produção (UFSC), professora do Departamento Acadêmico de Economia e Administração do CEFET-PR.

necessary to change the university behaviour regarding to its performance (actuation) within the university- enterprise cooperation and the adopted pedagogical standards (models). This paper is about the vision of the tendencies articulated by the predominant economical and technological forces in a globalized world, and its implications in the educational scenery. It focusses a strategy proposal to be adopted by the teaching institutions in the treatment of its policies of educational training and in its curricular guidelines in order to position themselves in conditions of accomplishing a deep transformation (remodelment) of their concepts of professional formation (and the related implications in the research and extension policies), seeking to give social answer in the new world scenery.

Key Words: Enterprise Initiative; Technology; Education.

1. INTRODUÇÃO

As mudanças que vem ocorrendo, nos últimos anos, em âmbito mundial, nos mais diferentes aspectos, quer sejam políticos, sociais, tecnológicos, econômicos ou étnicos, têm gerado conflitos e inseguranças. A globalização introduziu um novo significado para o conceito da mundialização até então conhecida e praticada pelas organizações e como consequência um novo paradigma produtivo.

No que refere aos processos produtivos, as mudanças colocam as organizações diante de um novo paradigma tecnológico, associado a um dilema: Como recuperar o *time* existente entre os mais diferentes países e, paralelamente, incorporar-se ao novo patamar tecnológico, gerencial, como inserir no ambiente de ensino e repensar as novas regras das relações de trabalho, a fim de ser participante efetivo no mercado mundial?

No novo paradigma produtivo as empresas são obrigadas a buscar novas formas de gestão, com predomínio do desenvolvimento da capacidade inovativa dos indivíduos, em que seus participantes tenham habilidades empreendedores, sejam bem formados no ambiente das escolas e com educação continuada permanente.

2. O MUNDO DO TRABALHO

Na nova concepção de fatores competitivos, em que a tecnologia modifica as formas de produzir e os próprios produtos, a criação de uma nova metodologia de formação profissional, inserido em uma nova dinâmica do mundo do trabalho deve ser a tônica. Dentro deste novo mundo do trabalho, intensivo em conhecimento, existe uma cultura tecnológica inerente, uma concepção de trabalho que gera as inovações e satisfazem as pessoas.

O trabalhador, para este novo mundo, deve possuir um conhecimento que lhe possibilite ser criativo, que lhe permita visualizar o contexto da produção numa visão sistêmica e orgânica entre as partes, para que o todo seja eficiente, formando uma força capaz de compreender as novas situações e facilmente se adaptar, de aprender e de inovar, para o aproveitamento das oportunidades.

2.1 O Trabalho e as Competências Profissionais

Verifica-se, nos últimos anos, em particular na década de noventa no Brasil, transformações profundas no trabalho, relacionadas com:

- a flexibilização dos processos produtivos;
- a redução do ciclo de vida dos produtos;
- a drástica diminuição dos níveis hierárquicos nas empresas;
- a redução do número de cargos gerenciais;
- o incremento das relações horizontais e laterais de interdependência;
- a procura por trabalhadores aptos para atuarem em múltiplas funções;
- maior delegação de funções de decisão na estrutura de produção exigindo dos profissionais maior responsabilidade e maior conhecimento;
- internacionalização do trabalho, acompanhando a mundialização das organizações abrindo, como consequência, maiores oportunidades mundiais de atuação profissional.

O trabalho, como emprego, como função a ser desempenhada na ou para a produção (incluindo-se, aí, as funções indiretas, de concepção e da gestão do trabalho, assim como as funções de organização, de administração, de governo e de reprodução da vida social num sentido mais abrangente), tornou-se importante referencial para o desenvolvimento emocional, ético e cognitivo do indivíduo ao longo do seu processo de socialização e, igualmente, para o seu reconhecimento social, para a atribuição de prestígio social intra e extragrupal.

Do ponto de vista do trabalho na sociedade contemporânea, os processos de reestruturação produtiva têm criado uma série de demandas que provocam transformações nas formas de organização do trabalho. Uma primeira demanda coloca a necessidade de um novo “modelo” de trabalhador, com capacidade de lidar com tecnologias e processos mais flexibilizados, e exige dele, também uma maior flexibilização (Castro, 1991).

Esses aspectos redefinem o caráter da qualificação para o trabalho, aliando a experiência dos trabalhadores aos conhecimentos técnicos. Tal fato sustenta-se na idéia do trabalhador polivalente e participativo.

No limiar do século 21, os avanços de tecnologia microeletrônica e da racionalização das técnicas organizacionais do processo de trabalho, orientados por conceitos como produção flexível, produção enxuta e especialização flexível, em um contexto de competição capitalista global, colocam em cheque a centralidade do trabalho. Decorridos três séculos de predomínio da sociedade industrial, o

trabalho passa a assumir um conteúdo crescentemente intelectual, em contraposição ao conceito de trabalho físico, manual. Aumenta a importância da informação, do trabalho imaterial, em contraposição ao conceito convencional de trabalho, centrado na idéia de transformação da natureza. Para alguns estudiosos, teria chegado o momento, na história da humanidade, de separarem-se, novamente, os conceitos de trabalho, emprego e identidade social e individual. Outras formas de socialização, de construção das identidades sociais e individuais, deverão voltar-se para atividades de cunho comunitário, como escolas, clínicas, clubes de bairro, manutenção de infra-estrutura nas cidades, envolvendo várias formas de trabalho voluntário (Kumar, 1985; Cacciamali, 1996).

Do ponto de vista do trabalho na sociedade contemporânea, os processos de reestruturação produtiva têm criado uma série de demandas que provocam transformações nas formas de organização do trabalho. Uma primeira demanda coloca a necessidade de um novo “modelo” de trabalhador, com capacidade de lidar com tecnologias e processos mais flexibilizados, e exige dele, também uma maior flexibilização.

Esses aspectos redefinem o caráter da qualificação para o trabalho, aliando a experiência dos trabalhadores aos conhecimentos técnicos. Tal fato sustenta-se na idéia do trabalhador polivalente e participativo.

O lugar do trabalhador nessas novas formas de se conceber e organizar o trabalho é influenciado, também, pela informatização, que transforma os modos de conhecer e organizar os saberes necessários à execução das tarefas.

No presente contexto histórico, no qual se observa, nas economias capitalistas, desde os anos 70, a transição da base técnica eletromecânica para a microeletrônica, percebe-se que os vários segmentos da força de trabalho são atingidos de forma diversa quando da introdução de inovações.

Fruto do pensamento administrativo, pode-se dizer que, até os anos 70, as organizações caracterizavam-se por ter uma estrutura predominantemente formal, hierarquizada, departamentalizada, com centralização de informações e de decisões, estrutura esta criada com base nas grandes empresas industriais. Os padrões de produção de tais organizações distinguiam-se por aspectos como: a produção em massa, principalmente de bens de baixa diferenciação; a produção em linha de montagem, na qual os produtos eram programados em um setor específico e “empurrados” para as vendas; a mecanização do fluxo de produção; a presença de estoques; etc. Havia, assim, uma padronização do maquinário e do equipamento, da mão-de-obra e das matérias-primas.

Esse padrão de acumulação de capital entrou em crise, porém, com o acirramento da concorrência internacional e a globalização da economia, a partir da década de 70 em nível mundial e em fins dos anos 80 no Brasil, devido a fatores com a saturação do mercado de bens duráveis, à perda do poder aquisitivo, à entrada de novos países produtores e à formação de blocos regionais.

Assim, começou-se a buscar novos padrões, novos modelos de organiza-

ções, para se fazer frente a esses recentes desafios de competitividade, através dos quais as empresas poderiam sobreviver. Esses modelos trouxeram novas estratégias de sobrevivência no mercado, por serem capazes de produzir a baixos custos, com qualidade assegurada e flexibilidade de oferta (diversidade e rapidez).

Porém, observou-se que, para que tais países servissem de exemplo para outras economias, seriam necessárias não apenas mudanças de nível tecnológico, mas, principalmente, exigir-se-iam novas formas de organização do trabalho, novas estruturas e novos padrões de relações interfirmas.

As empresas começaram, então, a passar, ou sentiram a necessidade de passar, por um processo de reestruturação produtiva. Esse processo tende a dar origem a um novo padrão de acumulação de capital e de organização da produção, o qual vem sendo chamado, pelos estudiosos, de pós ou neofordismo, de acumulação flexível, especialização flexível, modelo japonês, entre outras nomenclaturas.

Busca-se competitividade através de novas formas de ganhos de produtividade, aliadas à flexibilidade da produção, visando a adequar a empresa às novas exigências de um mercado de muita produção e pouco consumo, numa concorrência não só nacional, mas, principalmente, internacional, com produtos de qualidade e em constante inovação. A capacidade de inovar em produtos e processos passou a ser elemento de diferencial estratégico para as empresas.

Deve-se ressaltar, entretanto, que, de modo geral, essa reestruturação produtiva, antes de ser um processo homogêneo, é um movimento que comporta diferentes estratégias ou modos de uso da força de trabalho, diferentes ritmos na incorporação de tecnologias, formas diversas de segmentação da força de trabalho e distintos modos de se solicitarem as qualificações (Carrion, 1996).

No âmbito das relações de trabalho, a busca de alternativas ao regime fordista de acumulação, de modo a atender a necessidade de manter ou elevar as taxas de lucratividade, tem passado por dois eixos básicos: transformações na organização do processo de trabalho e introdução de tecnologia microeletrônica, buscando adaptar o aparelho produtivo às recentes exigências de mercado mais instável e competitivo. Novas formas de controle social no que diz respeito à organização do processo de trabalho e flexibilização da produção, através da tecnologia microeletrônica, fazem parte dessa estratégia.

Na verdade a profunda alteração no ambiente competitivo mundial provocou mudanças significativas no modo de organização da produção das empresas. A competição tornou-se mundial, levando à necessidade de profissionais capacitados para atuar em qualquer parte do mundo. Além disso, seria interessante que os profissionais tivessem vivenciado o ambiente cultural, percebendo não apenas o idioma, mas fundamentalmente a cultura de outros países.

Em termos analíticos, o primeiro aspecto a se destacar a respeito do impacto da tecnologia sobre o emprego relaciona-se com os seus efeitos sobre o crescimento da produtividade do trabalho comparativamente ao do produto como afir-

ma Sylos Labini (1993). Nesse sentido, de um ponto de vista microeconômico, sempre que houver crescimento sistemático na produtividade do trabalho superior ao do produto face à incorporação de algum tipo de inovação, estar-se-á diante de um processo de racionalização produtiva poupador de mão-de-obra, uma vez que se produzirá mais com um menor número de trabalhadores empregados, sendo suposta constante a extensão da jornada de trabalho.

A mudança tecnológica também afeta a estrutura setorial do emprego, pois o ritmo da incorporação do progresso técnico e do crescimento da produtividade do trabalho apresenta diferenças intersetoriais. Dessa forma, constata-se como tendência histórica, nas economias capitalistas, uma redução da participação da agricultura e da indústria no emprego total e, consequentemente, uma elevação da participação do setor terciário no emprego.

O foco do mercado de trabalho está em constante evolução para buscar sempre a melhor “pessoa”, levando em conta toda a sua formação humana, e não apenas o aprendizado especificamente técnico. Antigamente, para ter boas chances no mercado de trabalho, era preciso saber muita coisa e saber fazer muita coisa. Hoje, e cada vez mais, é preciso antes de tudo saber ser. Ser humano.

Ser humano significa ter uma formação ampla, que vai além do conhecimento técnico (que é um pressuposto) e inclui sensibilidade, ética, preocupação social, gosto artístico, solidariedade, familiaridade com o mundo da cultura, além de entusiasmo, dinamismo, criatividade.

No ambiente da organização, a redução de níveis hierárquicos trouxe à tona a queda do paradigma do chefe-subordinado, criando espaço para a atuação de profissionais qualificados e com competências humanas diferentes das exigidas até alguns anos atrás.

A capacidade de formação de equipes e o gerenciamento da produção na linha tornaram-se imperativos e obrigando a busca de novos profissionais. Estes deveriam ter competências diferenciais.

Para um jovem estudante, é preciso dizer que o futuro que o espera depende menos do mundo e mais dele mesmo. Todo jovem profissional, ingressando no mercado, precisa ter uma formação pessoal que o habilite a compreender e a responder a esses novos desafios. Somente a técnica não dá conta disso.

2.2 Novas Tecnologias e os Novos Profissionais

A busca do conhecimento tem sido uma constante na história da humanidade. Subjacente à vontade de conhecer, está o desejo de dominação do objeto – conhecer para ter controle. Essa busca faz parte do ser humano enquanto ser racional e de seu enfrentamento com a natureza. A procura por conhecimento integra a própria estratégia de sobrevivência da espécie humana. No entanto, esse conhecer será sempre condicionado pela situação concreta de cada sociedade, pelo seu estado da arte, pela sua prática de vida, sua cultura, suas técnicas, suas ideologias.

As crenças, mitos, filosofias e ideologias desempenham um papel importante. Atuando no progresso da ciência e da indústria, os fatores de difícil visibilidade – atitudes, mentalidades, visões de mundo – cumprem papel crucial. Sua base são as práticas da época, ou seja, todo o conjunto de representações, atitudes e motivações que se forjaram e se consolidaram na prática social (Jupiassu, 1985).

Um fator decorrente da nova visão de mundo e integrante das novas práticas que influenciou, decisivamente, na formação e desenvolvimento das ciências, foi a crença no valor do empreendimento científico para a ação prática e a transformação da sociedade. Foram adotadas atitudes científicas de rejeição às tradições, de desconfiança das autoridades, de busca de recursos como a observação, experimentação e instrumentos de medida. Tais atitudes estavam fundadas no desejo de uma melhor racionalização do trabalho e na vontade de se alcançar maior eficácia na produção.

De forma geral, pode-se afirmar que a aplicação de tecnologia nas diferentes sociedades tem trazido conseqüências a inúmeros setores, como, por exemplo, sobre a organização do trabalho e a organização geral da empresa, sobre a estrutura profissional e sobre o emprego (tecnologia de processos produtivos); sobre a privacidade individual, os direitos de cidadão, as instituições políticas (tecnologia informática); sobre o modo de governar, a evolução da burocracia, a condução da guerra, a condução das grandes empresas (tecnologia de comunicação de massa); sobre a mobilidade geográfica da população, migrações, turismo (tecnologia de transportes), bem como sobre o ambiente natural e a saúde (tecnologias biológicas, químicas, médicas) (Gallino, 1995).

O desenvolvimento econômico de uma sociedade pode ser obtido através de dominantes padrões empresariais inovadores, com forte dinâmica tecnológica e empreendedorismo dos setores e ainda políticas articuladas de requalificação, pesquisa e cooperação entre governo, instituições de ensino e empresas.

Para as empresas brasileiras, o grande desafio significa atender aos requisitos deste novo cenário e assim se projetar no sistema produtivo mundial. E, entre estes requisitos está a melhoria em todos os níveis da educação, iniciando certamente pela fundamental, evoluindo para o âmbito da requalificação e para a educação continuada. Ou seja, estar sempre em processo de formação. Para BETING (2000) nesta nova economia globalizada, “há uma regra claramente estabelecida e aceita: a valorização suprema do capital humano no processo econômico... As empresas velozes desenvolvem programas de educação continuada para todos os níveis. Algumas lançam autênticas universidades corporativas para o consumo próprio e de fornecedores, parceiros e distribuidores.” Confirmando que a educação, passa a ser um dos fatores que constituem a base a partir da qual se constrói um país desenvolvido, bem como também um dos instrumentos que tem o papel fundamental a cumprir na alteração do modelo social, uma vez que a difusão do novo paradigma produtivo requer boa educação em todos os níveis

para todos. Ou seja, educar para a cidadania, educar para ser pró-ativo, enfim ser alguém de boa formação acadêmica, abrangente, multidisciplinar e generalista. DRUCKER (1995) contribui para a confirmação do atual cenário, apresentando outros elementos para o novo profissional almejado pelas empresas, os quais sejam que a “educação permanente como base das competências humanas, a competitividade empresarial, como atributo essencial para a sua permanência produtiva, e um ambiente institucional capaz de prover as mutantes condições para a superação das condições adversas a cada tempo”.

Quando o novo se apresenta, normalmente é entendido como ameaça e as sociedades procuram formas de superação, alguns buscam inspiração nos modelos de alta performance, mas nem sempre atingem o âmago da questão, pois mudar a cultura de uma empresa não é algo que aconteça da noite para o dia, mudar a cultura de um país é mais complexo ainda. Para as indústrias seria mudar o modelo baseado no fordismo para um estilo que incentive o desenvolvimento de equipes e equipes auto-gerenciáveis, e, a valorização de idéias e inovações vindas da classe trabalhadora. Para o país significaria investimento pesado na educação de base e muito trabalho com comprometimento de uma geração inteira para que as próximas pudessem efetivamente colher os frutos o que já pode ser observado no que se refere nas questões ambientais.

Trata-se portanto de efetuar mudanças no modelo de pensamento e atitudes de gerentes e subordinados, governo e cidadãos. Ou seja, necessariamente passar por um processo de aprendizagem que via de regra leva tempo.

3. EXPERIÊNCIAS DE EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA

Dentro deste processo de mudanças e readaptação, as empresas começam a perceber que de um lado existe uma indústria carente de mudanças para sobreviver, e de outro, um grande contingente de trabalhadores excluídos do mercado de trabalho por não possuírem qualificação. O momento, portanto, é marcado por um grande paradoxo: aumenta o desemprego de operário convencional que a indústria até então utilizava, para sobrar vagas para profissionais com um novo perfil. Ou seja, um profissional que tenha o perfil de ter capacidade de adaptação a novos ambientes, a novas instituições, com mobilidade e disposição para o aprendizado contínuo, além de possuir senso crítico para gerar mudanças no seu ambiente de trabalho, nos produtos ou ainda processos.

Os novos processos produtivos tem exigido habilidades mais específicas e certamente a formação geral favorece a adaptação e o processo de educação contínua, mas somente ela, não resolve, ficando certamente uma parcela grande de responsabilidade para as empresas no processo de formação dos seus profissionais e em grande parte é nas áreas humanas que está o investimento das empresas.

O que as empresas mais precisam são colaboradores que sejam empreendedores, contínuos inovadores, pois nesta condição estará calçada a sobrevivência

de qualquer corporação que tencione dominar qualquer mercado.

O trabalhador será continuamente um agente de inovação tecnológica, um intra-empresário, dentro de um ambiente maior que será a empresa com este perfil. Para CARVALHO (1995) o ciclo tecnológico está mais curto que a carreira profissional, obrigando as pessoas a se reciclarem permanentemente em busca de atualização de conceitos, técnicas e metodologias.

Outro aspecto a ser considerado nas mudanças de carreiras é fruto de análise de mercado, percepção de necessidade ainda não atendidas, pois no consumidor está o comando de inovações de sucesso. Porém, para desenvolver esta percepção é preciso que a classe trabalhadora tenha educação de base e senso crítico para elaborar e também filtrar informações, capacidade de absorver novas tecnologias e novos conhecimentos aplicados que podem ser viabilizados através da cooperação entre escola-empresa e órgãos governamentais.

A empresa inteligente também trabalha para desenvolver nos seus funcionários a consciência da importância de aprender a aprender, uma vez que da escola não sai o profissional pronto para enfrentar a vida profissional, pois muitas vezes aquilo que foi ensinado nos primeiros períodos do curso, nos últimos pode até estar obsoleto. A formação que fica é a de enxergar novos horizontes, buscar novos caminhos e contínua aprendizagem, e, a empresa deve incentivar esta postura para seu próprio bem.

Desde o surgimento das universidades, nos séculos 11 e 12, as pessoas se acostumaram à noção de que o aprendizado formal depende de três elementos básicos: uma sala de aula, um grupo de alunos e, principalmente, um instrutor. Esse modelo acadêmico secular foi naturalmente transferido para o mundo dos negócios e adotado como padrão de treinamento até os dias de hoje. Graças à evolução da tecnologia, isso está prestes a mudar. A educação corporativa – é nos escritórios, e não nas escolas, que uma revolução tem início – está começando a subverter o modelo tradicional de educação. Graças à internet, as empresas estão encontrando a oportunidade de, finalmente, colocar o aprendizado nas mãos do aluno.

Uma universidade corporativa é o guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e educação não apenas de funcionários de alto escalão, mas de todos os níveis, além de clientes e fornecedores, com o objetivo de atender às estratégias empresariais de uma organização. Isso é conseguido porque a universidade corporativa é um processo em que os empregados, em parceria com os membros da cadeia de valor, constroem as competências individuais e organizacionais aumentando a performance da organização. Os investimentos, no entanto, serão direcionados, prioritariamente, para o desenvolvimento de competências e não mais para os tradicionais treinamentos de desenvolvimento de habilidades. Essa nova concepção está cada vez mais ocorrendo no contexto das chamadas universidades corporativas.

Na prática, são instituições voltadas para a educação permanente, com

poucas instalações físicas, operando em sistema virtual, com base no conceito de que o aprendizado deve ocorrer a qualquer hora em qualquer lugar.

Uma universidade corporativa não é apenas aprendizado a distância. Na realidade, tornou-se um terreno fértil para a experimentação de novas maneiras dos empregados aprenderem novos perfis e papéis dentro da organização. Muitas dessas organizações estão focadas em desenvolver um currículo equilibrado, em que tanto a tecnologia quanto a sala de aula estejam integradas em uma única experiência. Os ambientes de aprendizagem *on line* não são uma mera reprodução de uma sala de aula tornada virtual, mas o conceito que vai se firmando é o de um ambiente de apoio à performance individual, gerando a performance organizacional baseada em um processo de aprendizado contínuo e permanente e mais independente.

No mundo corporativo em teia, quem não pensar no desenvolvimento cultural de toda a cadeia produtiva estará fora do processo econômico. A educação e a capacitação precisam ser contínuas e esse modelo de “universidade” busca desenvolver as competências, migrando do modelo exclusivo de “sala de aula” para as múltiplas formas de aprendizagem.

Uma das preocupações das universidades corporativas é com a empregabilidade e com o desenvolvimento integral do indivíduo, alinhando suas capacidades e interesses com os da organização. Os riscos são o de tentar uma implantação sem a preocupação de aprender com as melhores e principalmente sem o envolvimento da alta cúpula e sem o desenvolvimento de uma visão compartilhada pelas gerências. Uma maneira de facilitar o sucesso é com o estabelecimento de indicadores que possam medir os resultados alcançados e a satisfação dos clientes e colaboradores, desse modo permitindo o aperfeiçoamento contínuo.

Muitas unidades corporativas vêm buscando parcerias com universidades tradicionais para validar diplomas de seus cursos, a fim de aproveitar créditos e proporcionar aos funcionários credenciais com valor curricular. Essa busca demonstra a necessidade da coexistência dos dois modelos, que, a princípio, não competem entre si, como alguns chegam a pensar, e não representam ameaças mútuas porque têm missões distintas. Na verdade, a coexistência pode representar uma porta fantástica de cooperação no âmbito da integração universidade-empresa.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, João A. S. A.. *A Educação Técnico-Profissional – Fundamentos, Perspectivas e Prospectiva – Formação profissional e Impacto Tecnológico*. Curitiba: CEFET-PR, 1991.

- BETING, Joelmir. Emprego sem mágica. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 15 set. 2000.
- CARRION, Rosinha. *Processo de Reestruturação Produtiva e Qualificação*. Porto Alegre: PPGA/UFRGS, 1996.
- CARVALHO, Hélio G. & DE LIMA, Isaura A.. O estágio de engenharia: ferramenta para a qualidade na universidade e na empresa. In MEZZADRI, I. & KLOSS, M. C. (orgs). *Monografias premiadas no 1º Concurso de Monografia sobre a Relação Universidade-Empresa: As Dimensões Econômicas, Sociais e Pedagógicas do Estágio*. (pp 81-98). Curitiba: Instituto Euvaldo Lodi, 1999.
- CORIAT, Benjamin. *A Revolução dos Robôs*. São Paulo: Busca Vida, 1989.
- DOSI, Giovanni. *Technical Change and Industrial Transformation*. Londres: Macmillan Press, 1984
- DRUCKER, Peter F.. *Inovação e Espírito Empreendedor*: São Paulo: Pioneira, 1995.
- JUPIASSU, Hilton. *A Revolução Científica Moderna*. Rio de Janeiro: Imago, 1985.
- LANDES, David. *A Riqueza e a Pobreza das Nações*. In: Anais do IX Simpósio Internacional de Produtividade. Curitiba: IBQP-PR, 2000.
- MARCOVITCH, J. (coord.). *Administração em Ciência e Tecnologia*, São Paulo: Edgard Blücher, 1985.
- MASLOW, Abraham H.. *Maslow no Gerenciamento*, Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.
- NETO, Ivan Rocha. *Curso de Formação de Multiplicadores em Gestão Tecnológica*. Brasília, 1996.
- PETERS, Thomas J.. *A Marca Você – 50 Maneiras de se Reinventar: de “Empregado” a Agente de Mudanças*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- PORTER, Michael E.. *Competição: Estratégias Competitivas Essenciais*, Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- ROMANO, Cezar A.. *Trabalho e Competências – Experiências Inovadoras de Instituições de Educação Profissional*. Seminário Internacional Educação Profissional, Trabalho e Competências. Rio de Janeiro, 1997.
- ROMANO, Cezar A.. Estratégias para a Formação de Profissionais com Competência para Identificar Oportunidades Tecnológicas. *Revista Tecnologia & Humanismo do CEFET-PR*. Curitiba, 2000.