

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DO TRABALHO E DA EMPRESA



FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREENDEDORISMO :  
O CASO DO CENTRO DE JUVENTUDE DE S. VICENTE

RICARDINA DE FÁTIMA CARDOSO

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Gestão Global

Orientadora:  
Professora Doutora Virgínia Trigo

Outubro de 2008

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho aos meus filhos Dóris e Bruno  
e a todos os jovens cabo-verdianos, sonhadores,  
criativos, ousados, batalhadores...  
empreendedores!*

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho é o resultado de um estudo que só foi possível porque muitas pessoas colaboraram para a sua realização. Sou grata a todas as pessoas que de uma forma ou de outra partilharam de meu esforço e motivaram-me a não desistir.

De forma especial à minha orientadora, Prof. Dr.<sup>a</sup> Virgínia Trigo pelo incentivo, pela dedicação durante as correcções, pela oportunidade de aprendizagem, enfim, pelo apoio em todas as etapas sem o qual esta dissertação não seria concluída.

A todos que participaram neste estudo, em especial ao coordenador do Centro de Juventude de São Vicente, às formadoras, aos jovens formados e aos dirigentes públicos que com presteza e atenção compartilharam suas experiências, vivências e opiniões.

Aos colegas do mestrado, pelos óptimos momentos de convivência e, em especial à Mami, ao Jansénio e à Dénise, pelo companheirismo e apoio.

Por último, à minha família pelo suporte emocional, pela amizade e cumplicidade que recebi nesta longa caminhada. À Dóris e ao Bruno, por todas as vezes que me lembravam: *“Enquanto não houver desistência não há fracasso”*.

## RESUMO

À medida que oportunidades de emprego para toda a vida escasseiam, altas taxas de desemprego têm despertado o interesse por empreendedorismo. A salvação passa a ser a empregabilidade, sendo a educação empreendedora apontada como uma das áreas chave para fazer com que todos descubram potencialidades inovadoras e criativas despertando comportamentos empreendedores. A inserção dos jovens no mercado de trabalho é neste momento um dos maiores problemas da ilha de São Vicente com 23,3% de desempregados numa população maioritariamente jovem (65,7%) segundo INE (Instituto Nacional de Estatística). É neste contexto marcado por instabilidade e incerteza, que o Centro de Juventude de São Vicente tem vindo a promover a formação profissional oferecendo cursos de curta duração visando a inserção sócio económica de jovens carenciados e em situação de risco. Com base num suporte teórico que revela a possibilidade de desenvolver o espírito empreendedor através do ensino, optou-se pela metodologia de estudo de caso para analisar de que forma o Centro de Juventude de São Vicente contribui na formação para a empregabilidade e/ou no despertar do espírito empreendedor. Os resultados revelam que o Centro está dando os primeiros passos nesse sentido e que terá um papel importante no estímulo e incentivo ao trabalho por conta própria através da formação profissional, desde que em estreita articulação com o IIEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) e o mercado de trabalho. Visando uma mudança de mentalidade tem propiciado aos jovens um contexto de estímulo à iniciativa sobretudo através do apoio psicológico e na busca de financiamento.

**Palavras-chave:** Formação profissional; Empregabilidade; Empreendedorismo, Educação empreendedora

## SUMMARY

While opportunities for lifetime jobs are decreasing, high unemployment rates have aroused the interest in entrepreneurship. Employability will be the solution, being entrepreneurial education pointed out as one of the key factors in finding out innovative and creative potentialities as well as in stimulating entrepreneurial behaviours. Inserting young people in the labour market is, at present, one of the biggest problems in S.Vicente, an island with 23,3% of unemployed in a population mostly constituted by young people (65,7%), according to INE (National Institute of Statistics). In this context characterised by instability and uncertainty, the Youth Centre in S.Vicente has been promoting professional training through short courses aimed at socioeconomic insertion of young people in vulnerable and risky situations. Based on a theoretical support which points out the possibility of developing entrepreneurial spirit through education, the case study methodology was selected in order to analyse how the Youth Centre contributes through its training courses to employability and/or entrepreneurial spirit. The results obtained indicate that the Centre is taking its first steps in this direction and will play an important role in encouraging self-employment, through professional training. This has to be carried out in close relationship with both IEFP (Institute of Employment and Professional Training) and the labour market. With a view to changing mentalities, the Centre has been providing young people with a context capable of stimulating initiative, especially by supplying psychological support and helping them find financing sources.

**Key-words:** Professional Training; Employability; Entrepreneurship; Entrepreneurial Education.

## ÍNDICE DE QUADROS E FIGURAS

**QUADRO 1** – Características do Empreendedor

**QUADRO 2** – Ensino Tradicional e Aprendizado de Empreendedorismo

**QUADRO 3** – Fases e Instrumentos Metodológicos

**QUADRO 4** – Categorias Analíticas e Elementos de Análise

**FIGURA 1:** Mudanças na Organização do Trabalho e suas Repercussões na Educação Empreendedora

**FIGURA 2:** Três Categorias de Visão

**FIGURA 3:** Elementos de Suporte do Processo Visionário

## SIGLAS UTILIZADAS

**CEJ** – Centro de Juventude

**CIAJ** – Centro de Informação e Aconselhamento para a Juventude

**DGJ** – Direcção Geral da Juventude

**ETP** – Ensino Técnico e Profissional

**GOIPO** – Gabinete de Orientação e Inserção Profissional da Mulher

**IEFP** – Instituto do Emprego e Formação Profissional

**INE** – Instituto Nacional de Estatística

**IST/SIDA** – Infecções sexualmente transmissíveis/Síndrome de Imuno-deficiência Adquirida

**NTIC** -Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

**OE** - Oficina do Empreendedor

**OOE** – Organizador da Oficina do Empreendedor

**PE** - Pedagogia Empreendedora

**PME** – Pequena e Média Empresa

**QUIBB** – Questionário Unificado de Indicadores Básicos de Bem-estar

**SEBRAE** – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

**UE25** -União Europeia com 25 estados membros

**UNESCO** – Sigla em inglês, de Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

**UNFPA**- United Nations of Population Fund

# ÍNDICE

<b>DEDICATÓRIA .....</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>III</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>IV</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE DE QUADROS E FIGURAS.....</b>	<b>VI</b>
<b>SIGLAS UTILIZADAS.....</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>VIII</b>
<b>1.INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E RAZÕES DA ESCOLHA DO TEMA .....	1
1.2 OBJECTIVOS DA INVESTIGAÇÃO .....	3
1.2.1 <i>Objectivo Geral</i> .....	3
1.2.2 <i>Objectivos específicos</i> .....	3
1.3 ORGANIZAÇÃO DO DOCUMENTO .....	3
<b>2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
2.1 MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO: O DESPERTAR DO INTERESSE PELO EMPREENDEDORISMO	5
2.2 CONCEITUANDO EMPREENDEDORISMO E EMPREENDEDOR .....	7
2.2.1 <i>Breve Histórico</i> .....	7
2.2.2 <i>O Empreendedorismo e o empreendedor</i> .....	7
2.2.3 <i>Definições de empreendedorismo e de empreendedor</i> .....	9
2.2.4 <i>Características do empreendedor</i> .....	11
2.3 EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO.....	12
2.4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA .....	16
2.4.1 <i>A Centralidade da Formação Profissional</i> .....	16
2.4.2 <i>Formação Profissional em Cabo Verde</i> .....	17
2.4.3 <i>Importância da Educação Empreendedora na Formação Profissional</i> .....	19
2.4.4 <i>Educação empreendedora</i> .....	20
2.4.5 <i>Metodologia de educação empreendedora</i> .....	23
2.4.6 <i>Metodologia da Oficina do Empreendedor</i> .....	29
2.4.7 <i>A Pedagogia Empreendedora</i> .....	36
2.4.8 <i>Alguns exemplos postos em prática para o desenvolvimento do espírito empresarial</i> .....	39
<b>3. ESTRATÉGIA DE PESQUISA.....</b>	<b>41</b>
3.1 MEIOS: TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS PARA A RECOLHA DE DADOS.....	42
3.2 ANÁLISE DOS DADOS.....	44
3.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	45
<b>4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS .....</b>	<b>47</b>
4.1.1 <i>Orientação para o mercado de trabalho</i> .....	51
4.1.2 <i>Práticas pedagógicas</i> .....	51
4.1.3 <i>Estímulo ao empreendedorismo</i> .....	54
4.2 SATISFAÇÃO COM O CURSO .....	58
4.2.1 <i>Preparação para o mercado de trabalho</i> .....	58
4.2.2 <i>Empregabilidade</i> .....	61
4.2.3 <i>Visão empreendedora</i> .....	64
4.3 VISÃO PARA UMA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EMPREENDEDORA .....	66
4.3.1 <i>Percepção actual da formação profissional</i> .....	66
4.3.2 <i>Empreendedorismo: modismo ou necessidade</i> .....	66
4.3.3 <i>Ensino do empreendedorismo</i> .....	68
4.3.4 <i>Papel do Centro de Juventude</i> .....	69
<b>5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>75</b>
5.1 CONCLUSÕES .....	75

5.2 RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES .....	77
<b>A N E X O S.....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXO II.....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO III .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO IV .....</b>	<b>89</b>

# **1.Introdução**

## **1.1 Contextualização e razões da escolha do tema**

Na análise do cenário mundial verificam-se mudanças sociais, culturais e económicas, sendo o emprego cada vez mais escasso e insuficiente para oferecer ocupação a todos os que ingressam no mercado de trabalho. Essas transformações por que passa a sociedade atingem todos os sectores, inclusive o de Educação, o qual deverá adaptar-se a essa nova realidade.

Colmatar o fosso existente entre as expectativas dos jovens e a realidade do mercado constitui-se num dos maiores desafios da formação profissional o que força a uma reflexão quanto aos programas de formação/preparação profissional dos jovens. Cada vez mais, exige-se programas de formação profissional como proposta de formação de uma nova mentalidade que busque também alternativas de sustentabilidade e desenvolvimento da capacidade de empregabilidade.

Num mundo cada vez mais competitivo e globalizado, especialistas buscam novas formas de formar as pessoas para um mercado de trabalho que sofre os efeitos da economia globalizada e exige profissionais não apenas bem formados, mas criativos e capazes de enxergar novas oportunidades, o que nos conduz à figura do empreendedor como o “motor da economia”, um agente de mudanças, na concepção de Schumpeter (1934) que associa o empreendedor ao desenvolvimento da economia, à inovação e ao aproveitamento de oportunidades de negócios (Dolabela, 1999). O empreendedorismo cada vez mais vem ganhando força nos debates sobre desenvolvimento económico e melhoria da qualidade de vida num novo mercado em que, em substituição do emprego, vêm surgindo oportunidades novas de trabalho e opiniões apontam para um novo modelo de formação em que o capital humano deverá constituir-se numa força de criatividade e dinamismo.

Schultz (1960), desenvolve a ideia do investimento no ser humano gerando o capital humano, defendendo que a educação é predominantemente uma actividade de investimento realizado, para o fim de aquisição de capacitações que oferece satisfações futuras ou que incrementa rendimentos futuros da pessoa como um agente produtivo (Ioschpe, 2004). Neste cenário, a formação profissional tem um papel importante a desempenhar que é o de preparar os jovens para um mercado de trabalho radicalmente

novo, facultando informações e conhecimentos, competências e qualificações visando o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da personalidade do jovem.

Em Cabo Verde, mais de 40 mil pessoas – ou 24% do total de 470 mil habitantes – estavam desempregadas em 2005. Segundo o INE (Instituto Nacional de Estatística), em comparação com os dados de 2000, o desemprego aumentou cerca de 30% sendo mulheres, jovens e trabalhadores sem qualificação os mais afectados. Para além do crescimento da população nos últimos seis anos, a absorção deficiente da mão-de-obra pelo sector privado e a desaceleração do crescimento económico foram apontados pelo INE como factores que contribuíram para o crescimento do desemprego. Segundo os dados do QUIBB 2006 (Questionário Unificado de Indicadores Básicos de Bem Estar), o desemprego continua a afectar particularmente os jovens, muito embora estes resultados indiquem uma quebra na taxa a nível nacional e para o conjunto da população. Não obstante os últimos resultados do INE indiquem uma taxa de desemprego situada nos 18%, os jovens representam a grande preocupação do Governo já que a maioria dos desempregados se situa na faixa etária dos 18 aos 24 anos. As taxas de abandono escolar e de repetência, particularmente nos dois últimos anos do ensino secundário, provocam uma pressão constante sobre o mercado do emprego, pois estima-se que cerca de 2000 jovens saem todos os anos do sistema regular do ensino e entram no mercado de trabalho, sem nenhuma qualificação e à procura do primeiro emprego.

O desenvolvimento de um sistema de formação profissional, em articulação com o sistema educativo e o mercado de trabalho, constitui um eixo estratégico do programa do Governo, sendo que a formação deve corresponder às políticas de promoção do auto-emprego e do desenvolvimento empresarial. Segundo resultados do inquérito ao emprego (INE), os trabalhadores por conta própria foram responsáveis por cerca de 69% da criação líquida de empregos revelando-se claramente o peso do auto-emprego, particularmente no sector primário como a principal razão pela criação de empregos no país.

A escolha do tema formação profissional e empreendedorismo para esta dissertação prende-se fundamentalmente com o esgotamento do emprego tradicional, muito ligado ao sector público, e a importância que a pequena empresa vem ganhando na geração do auto emprego contribuindo para a redução do desemprego, para além da importância que o tema vem ocupando na fundamentação de políticas em curso, voltadas para a formação dos jovens cabo-verdianos.

Há uma necessidade de conhecer melhor a transformação que o trabalho está passando no actual contexto da sociedade, tendo em conta o desemprego e as novas formas que as pessoas devem buscar para garantir a sua sobrevivência. Outra necessidade prende-se com a formação integral dos jovens, buscando a integração entre o saber e o fazer e neste sentido, iniciar uma discussão que envolva conteúdos e metodologias de aprendizagem de acordo com a situação socio-económica e cultural dos alunos tendo em vista uma efectiva disseminação do espírito empreendedor.

Para tanto, optou-se, a partir da metodologia de estudo de caso, responder às seguintes perguntas de investigação: de que forma os programas de formação profissional dos Centros de Juventude direccionados para jovens contribuem para a sedimentação de comportamentos empreendedores e a geração de resultados económicos? E o que pode ser feito para que tal aconteça?

## **1.2 Objectivos da investigação**

### **1.2.1 Objectivo Geral**

- Conceptualizar o empreendedorismo e sua inserção nas instituições de formação profissional, designadamente nos Centros de Juventude, apresentando as capacidades a serem desenvolvidas no formando empreendedor.

### **1.2.2 Objectivos específicos**

- Avaliar o contributo dos Centros de Juventude para o desenvolvimento do formando empreendedor tendo em vista a sua empregabilidade.
- Analisar se os Centros de Juventude estão preparando profissionais com características empreendedoras.
- Fomentar momentos de reflexão acerca da importância do empreendedorismo no actual contexto da formação profissional e o que deve ser feito para que esta promova comportamentos orientados para a criação de emprego.

## **1.3 Organização do documento**

Este trabalho está estruturado em 5 capítulos descritos a seguir:

No capítulo 1, apresentam-se os aspectos introdutórios relativamente à contextualização e razão da escolha do tema, os objectivos bem como a estrutura do trabalho. No capítulo 2, é apresentado a fundamentação teórica, tendo como ponto

de partida, o tema mudanças no mercado de trabalho com o objectivo de melhor compreender o despertar do interesse do empreendedorismo. Dando continuidade ao enquadramento teórico, é apresentado o tema empreendedorismo e empreendedor versando sobre a origem do termo empreendedor, as teorias sobre empreendedorismo, quem é o empreendedor, suas características e a relação que se pode estabelecer entre empregabilidade e empreendedorismo. Visando um novo modelo de trabalhador, apresenta-se ainda neste capítulo o tema formação profissional e educação empreendedora, com ênfase na centralidade da formação profissional, uma breve abordagem à formação profissional em Cabo Verde e finalmente a importância da educação empreendedora com destaque para duas metodologias de educação empreendedora – Oficina do Empreendedor e Pedagogia Empreendedora. Alguns exemplos postos em prática para o desenvolvimento do espírito empresarial encerram este capítulo sobre a fundamentação teórica.

No capítulo 3 é apresentada a estratégia de Pesquisa. No capítulo 4 são apresentados e analisados os dados alcançados na pesquisa empírica. O capítulo 5 trata das conclusões, sugestões e recomendações para trabalhos futuros.

## **2. Enquadramento Teórico**

### **2.1 Mudanças no Mercado de Trabalho: o despertar do interesse pelo empreendedorismo**

“A morte do emprego não significa a morte do trabalho e muito menos dos trabalhadores. A educação será a tábua de salvação. A actual revolução tecnológica, como as anteriores, haverá de gerar muito trabalho para quem souber trabalhar”

A.J.Pastore, 1997

Contextualizar as noções de emprego e trabalho nessa abordagem ao mundo do trabalho revela-se necessário para uma melhor compreensão do interesse do empreendedorismo inserido na dinâmica das mudanças estruturais do mercado de trabalho e num novo modelo de trabalhador. O conceito emprego surge por volta da Revolução Industrial, é uma relação entre homens que vendem sua força de trabalho por algum valor, alguma remuneração, e homens que compram essa força de trabalho pagando em troca, algo como salário. Trabalho, em sentido muito amplo, designa, correntemente, toda a actividade humana dirigida à produção da vida social (material, cultural, recreativa, etc.), ou seja, designa o desenvolvimento de tarefas, de actividades, com determinadas características que implicam um esforço físico e intelectual e requerem um mínimo de aptidões.

A noção de emprego no contexto da economia tradicional significava para a maioria das pessoas, estabilidade contratual, estabilidade financeira e projecto de vida. Até o final dos anos 70 tem-se uma economia surgida do advento do capitalismo e apoiada no Estado e nas grandes empresas. Numa abordagem taylorista da divisão do trabalho, prevalecia a relação patrão versus empregados em que o patrão comandava e os empregados eram comandados. Esta proposta de trabalho fragmentado, em que há os que pensam e os que controlam o processo, instituiu o divórcio entre trabalho físico e intelectual gerando o processo de produção designado por organização científica do trabalho. Divulgada por Taylor (1911) e implementada por Ford (1913), a organização científica do trabalho provocou uma verdadeira revolução no modo de trabalhar e nas relações de trabalho. O trabalhador isolado no posto de trabalho é um mero executor de tarefas, um cumpridor de ordens e desprovido de qualquer espaço para iniciativas,

criação, inovação ou aventura. O objectivo era tornar o trabalhador mais produtivo, mais competente e perfeitamente em harmonia com os objectivos empresariais de produtividade. A perda da individualização em favor da harmonia entre o indivíduo e a organização, à medida que favorecia as corporações tayloristas/fordistas anulava o espaço do empreendedor.

A partir dos anos 80, factores vários, com destaque para a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação e a aplicação intensiva do conhecimento às formas de produção, favorecem o aumento da produção e levam à redução dos postos de trabalho.

A crise estrutural do sistema fordista e a consequente emergência dos modelos flexíveis produziram efeitos negativos no mercado de trabalho, abalaram os estatutos e as referências morais e culturais subjacentes ao modelo de emprego típico nas grandes empresas – emprego estável, a tempo inteiro, propiciador de uma carreira progressiva com benefícios e protecção social.

Segundo Dolabela (1999), o modelo dirigido à criação de empregados para as grandes empresas já cumpriu a sua missão. Esgotou-se diante das profundas alterações nas relações de trabalho e na produção e, ao ter o seu eixo deslocado para pequenos negócios, as sociedades vêm-se induzidas agora a formar empregadores, pessoas com uma nova atitude diante do trabalho e com uma nova visão do mundo. “Com efeito, perante o imparável progresso técnico que aumenta cada vez mais a produtividade dos sistemas de produção e tendo presente as condições económicas vigentes em escala global, o emprego assalariado parece sempre ameaçado, com a oferta sempre aquém da procura” (Freire, 2001:318).

No final do século XX, começa a ganhar força o conceito de economia empreendedora, que, associado às demais implicações da Era do Conhecimento, faz emergir novas tendências de trabalho e um novo tipo de trabalhador, criativo, inovador, educado para as mudanças constantes do mercado de trabalho, na qual a inserção não se opera somente pela via do emprego, mas também pelo “auto-emprego”. Instala-se um novo paradigma económico baseado no empreendedorismo como saída para a empregabilidade.

“A ênfase em empreendedorismo surge muito mais como consequência das mudanças tecnológicas e sua rapidez, e não é apenas um modismo. A competição na economia também força novos empresários a adoptar paradigmas diferentes.” (Dornelas, 2001: 20).

A reflexão de teóricos, (Freire, 2001), doutrinadores e políticos é de que só com uma atitude pró-activa por parte das populações se poderá superar esta escassez estrutural de empregos, mediante a criação, pelos próprios, de novas actividades com utilidade social e económica.

É nesse novo cenário sócio-económico, em que o tema empreendedorismo vem sendo largamente discutido no mundo todo enquanto alternativa viável aos altos índices de desemprego e possibilidade de aquecimento dos mais diversos sectores produtivos, que as noções de empreendedorismo, empregabilidade e educação empreendedora serão analisadas, numa abordagem de qualificação e formação profissional para o novo mercado de trabalho.

## **2.2 Conceituando empreendedorismo e empreendedor**

### **2.2.1 Breve Histórico**

Segundo (Tonelli,1997), o termo empreendedor vem da palavra francesa “*entrepreneur*” e foi utilizado pela primeira vez no século XVI, para designar aqueles que coordenavam as operações militares, e mais tarde, ainda na França, passou a designar pessoas que se associavam com proprietários de terras e trabalhadores assalariados (Friedlander, 2004).

No século XVIII, com o início da industrialização, diferencia-se claramente o capitalista do empreendedor, passando o capitalista a ser identificado como aquele que oferecia o capital e o empreendedor como aquele que assumia riscos.

É no século XX, com a publicação da obra Teoria do Desenvolvimento Económico de Joseph A. Schumpeter (1911), que a conotação de empreendedor adquiriu um novo significado. Schumpeter concebe o empreendedor como o agente de mudanças associando-o ao desenvolvimento do sistema económico através da inovação e o aproveitamento de oportunidades de negócios.

### **2.2.2 O Empreendedorismo e o empreendedor**

Apesar de bastante explorados pela literatura, observa-se que não há consenso entre os estudiosos e pesquisadores relativamente a como definir empreendedor e empreendedorismo.

Para Fillion (1991), o significado da palavra empreendedor muda de acordo com o país e a época (Dolabela 1999:67).

Drucker (1986) considera que o termo “*entrepreneur*” tem problema de definição até na língua francesa na qual teve origem.

Para Harwood (1982:92), citado por Trigo (2003:25) [...] não interessa saber o que ou quem é o empreendedor mas antes examinar o habitat dessa misteriosa criatura [...]. Assim, o autor propõe conhecê-lo através das variáveis ambientais que formam e determinam o seu comportamento.

Já Gartner (1989) avançou com a sugestão de que cada estudo definisse exactamente o significado do termo no seu contexto específico (Trigo 2003:25).

Vários autores têm procurado responder questões como:

- O que é o empreendedorismo?
- Quem é o empreendedor?
- O que leva a empreender?

De facto, nos anos 60 e 80 pesquisadores de vários ramos de actividade da ciência procuraram construir o conceito apoiando-se nos princípios de suas áreas de interesse dando origem a duas correntes de pensadores – a económica e a comportamentalista.

Na linha de pensamento económica destacam-se Schumpeter e Jean Baptiste Say.

Schumpeter (Dolabela, 1999) deu projecção ao tema, associando-o ao conceito de inovação e ao desenvolvimento económico. Para ele, empreendedorismo é o “motor” da economia, capaz de desencadear o crescimento económico do país enquanto Say via o empreendedorismo como um agente de mudanças.

Quanto à segunda corrente de pensadores (os comportamentalistas) ,pôs ênfase nos aspectos comportamentais, como a criatividade e a intuição para tentar entender o que leva uma pessoa a empreender. Entre os comportamentalistas destacam-se Weber e McClelland. Weber (Dolabela, 1999) buscou respostas nos traços pessoais e nas atitudes dos indivíduos, recorrendo aos sistemas de valores para explicar o empreendedorismo, enquanto McClelland encontrou na história a razão para a existência de grandes civilizações. Segundo o autor os heróis nacionais seriam tomados como modelos pelas gerações seguintes, que imitariam os seus comportamentos e, a partir daí, se capacitariam a superar obstáculos e a aumentar os limites do possível, concluindo, que um povo estimulado por tais influências desenvolve capacidades para sua auto-realização. Assim, definiu os empreendedores como pessoas com grande necessidade de realização. De acordo com a sua teoria de motivação psicológica, as pessoas são

motivadas por três necessidades: (a) necessidade de realização que impulsiona as pessoas a iniciar e construir um empreendimento; (b) necessidade de afiliação que existe apenas quando há alguma evidência sobre a preocupação em estabelecer relações emocionais positivas com outras pessoas; (c) necessidade de poder caracterizada principalmente pela forte preocupação em exercer poder sobre os outros. Na opinião de McClelland (1961), as necessidades de realização - variáveis nas diferentes culturas -, de afiliação e de poder explicam muitos dos traços típicos dos empreendedores: a energia, a responsabilidade, a visão de futuro, as habilidades organizacionais e o interesse por ocupações que envolvem riscos e prestígio.

### **2.2.3 Definições de empreendedorismo e de empreendedor**

Ao longo da história e na sequência das pesquisas sobre empreendedorismo e empreendedor, seu papel, suas características, foi aparecendo uma variedade de definições e, no âmbito do tema em investigação justifica-se destacar o contributo de alguns pensadores.

Para Timmons (1990), “o empreendedorismo é uma revolução silenciosa, que será para o século XXI mais do que a revolução industrial foi para o século XX.” (Dolabela, 1999). Drucker (1986) afirma que empreendedorismo não é arte nem ciência, mas sim uma prática e uma disciplina.

Para Morris (1998:59), citado por Trigo (2003:43) [...] o empreendedorismo não é um acontecimento aleatório nem é inato: é antes determinado pelas condições da envolvente que se manifestam a diferentes níveis. Reforçando este ponto de vista, Dolabela (1999) considera o empreendedorismo um fenómeno cultural, ou seja, empreendedores nascem por influência do meio em que vivem.

Para Trigo (2005) o empreendedorismo é uma actividade democrática que pode ser exercida por pessoas de qualquer idade, com ou sem experiência anterior de emprego.

Respondendo a questão quem é o empreendedor, os economistas Richard Cantillon (1755) e Jean Baptiste Say (1803), citados por Garcia (2000) consideravam os empreendedores pessoas que corriam riscos, porque investiam o seu próprio dinheiro.

Na opinião de Schumpeter (1949) “o empreendedor é aquele que destrói a ordem económica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais” (Dornelas, 2001:37)

Filion (1997), citado por Dolabela (1999:69), sustenta que “os empreendedores podem ser voluntários (que têm motivação para empreender) ou involuntários (que são forçados a empreender por motivos alheios à sua vontade: desempregados, imigrantes etc.)”.

Drucker (1986) associa a dinâmica organizacional empreendedora ao conhecimento, à tecnologia e à capacidade de inovar e de lidar com a incerteza. Para o autor, é empreendedor quem busca a mudança, reage a ela e a converte numa oportunidade. Sendo assim, o espírito empreendedor reside na postura diante da mudança, da novidade e do incerto.

Na visão do SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), o empreendedor é o “indivíduo que possui ou busca desenvolver uma atitude de inquietação, ousadia e proactividade na relação com o mundo, condicionada por características pessoais, pela cultura e pelo ambiente, que favorece a interferência criativa e realizadora, no meio, em busca de ganhos económicos e sociais”.

Para Fortin (1992), citado por Dolabela (1999:68) empreendedor “é uma pessoa capaz de transformar um sonho, um problema ou uma oportunidade em uma empresa viável”. Seguindo essa linha, “o empreendedor é alguém que define por si mesmo o que vai fazer e em que contexto será feito. Ao definir o que vai fazer, ele leva em conta seus sonhos, desejos, preferências, o estilo de vida que quer ter. Desta forma, consegue dedicar-se intensamente, já que seu trabalho se confunde com o prazer”.

Nos referenciais ideológicos apresentados é patente a importância do contexto no desenvolvimento do empreendedorismo também defendida por Trigo (2003) - “sendo o empreendedorismo um fenómeno com múltiplas componentes, a importância relativa dessas componentes depende das circunstâncias da envolvente em que a actividade decorre. Não podendo ser dissociado da personalidade ou comportamento do empresário, também não pode ser isolado do contexto”.

Importa-se frisar que apesar da maioria de estudos e pesquisas efectuados referir a área de negócios, os conceitos empreendedor e empreendedorismo podem ser estudados sob diferentes enfoques e ramos de actividade, opinião também sustentada por Trigo (2004) considerando o “empreendedorismo como um processo através do qual indivíduos ou grupos criam valor reunindo para tal combinações únicas de recursos para explorar oportunidades existentes na envolvente. Pode acontecer em qualquer contexto organizacional e resulta numa diversidade de resultados (ex. novas empresas, novos produtos, novos serviços, novos mercados, novos processos, novas tecnologias”.

## 2.2.4 Características do empreendedor

Do exposto, percebe-se a existência de posições críticas relativamente aos conceitos mas, contrariamente ao que se poderia esperar, observa-se que algumas características do empreendedor de sucesso aparecem na maior parte das pesquisas não importando a área de interesse do investigador. As principais características apontadas por diversos autores são: inovação, liderança, independência, criatividade, originalidade, flexibilidade, iniciativa, capacidade de aprendizagem, necessidade de realização, entre outras. No quadro 1 é apresentado um resumo dos principais traços do empreendedor segundo Timmons (1994) e Hornaday (1982), citados por Dolabela (1999).

### Quadro 1 – Características do empreendedor

---

Tem um “modelo”, uma pessoa que o influencia

Tem iniciativa, autonomia, autoconfiança, optimismo, necessidade de realização

Trabalha sozinho. O processo visionário é individual.

Tem perseverança e tenacidade para vencer obstáculos.

Considera o fracasso um resultado como outro qualquer, pois aprende com os próprios erros.

É capaz de se dedicar intensamente ao trabalho e concentra esforços para alcançar resultados.

Sabe fixar metas e alcançá-las; luta contra padrões impostos; diferencia-se.

Tem a capacidade de descobrir nichos

Tem forte intuição: como no desporto, o que importa não é o que se sabe, mas o que se faz.

Tem sempre alto comprometimento; crê no que faz.

Cria situações para obter feedback sobre seu comportamento e sabe utilizar tais informações para seu aprimoramento.

Sabe buscar, utilizar e controlar recursos.

É um sonhador realista: é racional, mas usa também a parte direita do cérebro.

Cria um sistema próprio de relações com empregados. É comparado a um “líder de banda”, que dá liberdade a todos os músculos, mas consegue transformar o conjunto em algo harmónico, seguindo um objectivo.

É orientado para resultados, para o futuro, para o longo prazo.

Aceita o dinheiro como uma das medidas de seu desempenho.

Tece “redes de relações” (contactos, amizades) moderadas, mas utilizadas intensamente como suporte para alcançar seus objectivos; considera a rede de relações internas (como sócios, colaboradores) mais importante que a externa.

Conhece muito bem o ramo em que actua.

Cultiva a imaginação e aprende a definir visões.

Traduz seus pensamentos em acções.

Define o que aprender (a partir do não - definido) para realizar suas visões. É pró – activo: define o que quer e onde quer chegar; depois, busca o conhecimento que lhe permitirá atingir o objectivo.

---

---

Cria um método próprio de aprendizagem: aprende a partir do que faz; emoção e afecto são determinantes para explicar seu interesse. Aprende indefinidamente.

Tem alto grau de “internalidade”, que significa a capacidade de influenciar as pessoas com as quais lida e a crença de que conseguirá provocar mudanças nos sistemas em que actua.

Assume riscos moderados: gosta do risco, mas faz tudo para minimizá-lo. É inovador e criativo. (Inovação é relacionada ao produto. É diferente da invenção, que pode não dar consequência a um produto.)

Tem alta tolerância à ambiguidade e à incerteza.

Mantém um alto nível de consciência do ambiente em que vive, usando-a para detectar oportunidades de negócios.

---

Fonte: Dolabela (1999:71)

De acordo com Dolabela (1999:70) “questões cruciais – como se é possível ensinar alguém a ser empreendedor, características empreendedoras determinantes do sucesso e quais são elas – não encontraram ainda respostas definitivas [...] mesmo sem conotações determinísticas, as pesquisas têm contribuído para a identificação e a compreensão de comportamentos que podem levar o empreendedor ao sucesso, servindo de base para o ensino na área”.

Evidencia-se claramente a dificuldade de encontrar uma definição universal para os termos empreendedorismo e empreendedor. Assim, seguindo a sugestão de Gartner, no âmbito do tema em investigação, a palavra “empreendedor” será utilizada tal como Dolabela (1999) para designar aquele que se dedica à geração de riquezas, seja na transformação do conhecimento em produtos e serviços, seja na geração do próprio conhecimento. “O empreendedor é aquele capaz de gerar novos conhecimentos por meio de “saberes” sintetizados nos pilares da educação: aprender a saber, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser” Dolabela (2003).

Chegados a este ponto e face ao exposto, a inserção dos jovens no mundo do trabalho na presente conjuntura conduz à questão: que relações se podem estabelecer entre empregabilidade e empreendedorismo?

### **2.3 Empregabilidade e empreendedorismo**

A actual conjuntura do mercado de trabalho, fruto do processo de reestruturação económica iniciado a partir da década de 70 com a crise do modelo taylorista/fordista de produção, vem exigindo do indivíduo mudanças de perfil e valores. De acordo com Angeloni e Dazzi (2003:55), o processo de globalização, cada vez mais acelerado,

sugere mudanças incompatíveis com a estabilidade de emprego. O desemprego passa a ser o grande desafio da sociedade, dos governos e dos dirigentes do mundo moderno. Na opinião das autoras, assim como as organizações estão a enfrentar este ambiente mutável, o profissional deve procurar compreender este mercado de trabalho e administrar o que se convencionou chamar empregabilidade e que está a romper com os padrões de emprego da nossa sociedade (ibid: 55).

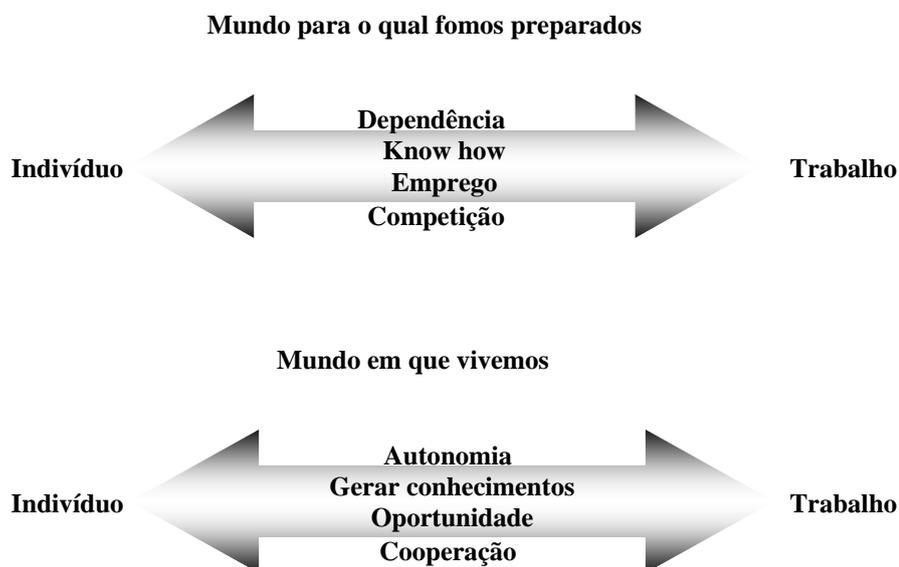
Segundo (Salgueiro e al, 2002), relacionado com a organização científica do processo de trabalho, o conceito de empregabilidade (com esta designação ou com outras) surge no início do século XX no sentido de distinguir a aptidão ou inaptidão para o trabalho. Kovacs (1999:9) define empregabilidade como a “oportunidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego” (Salgueiro e al, 2002). Para Aglietta (1999:53) “ é a oportunidade dada a cada um de alterar as suas capacidades no decurso da sua vida activa, e isso não no interior da empresa, em função dos seus interesses específicos, mas no sistema educativo, sob a alçada da colectividade e com o objectivo de dotá-los de competências transferíveis”.

Salgueiro e al (2002) retiram das definições de Kovacs e Aglietta as seguintes ideias-força: (a) o conceito de empregabilidade está claramente associado às trajectórias profissionais dos trabalhadores, que são diferentes nos dois lados do Atlântico -alguns importaram o conceito da realidade norte-americana traduzida pela enorme capacidade e possibilidade dos trabalhadores em trocarem de emprego (elevada taxa de *turnover*); (b) essas trajectórias estão associadas, de uma forma clara, à vida activa dos trabalhadores, o que remete para a importância da “formação ao longo da vida”; (c) o conceito implica a articulação entre o indivíduo e a sociedade, pois, à motivação do indivíduo em aprender/formar-se deve corresponder a sociedade ao satisfazer essa motivação, atribuindo Aglietta essa responsabilidade ao sistema educativo; (d) da formação que os indivíduos adquirem resulta um conjunto de competências que poderá/deverá ser transferível, ou seja, utilizável num leque alargado de tarefas profissionais. Os autores, sintetizaram o conceito de empregabilidade nos seguintes sub-conceitos: capacidade dos indivíduos; oportunidade do sistema, competências transferíveis. Para Motta (1999:22), a empregabilidade reforça a visão de competência permanente, actualizada, e de responsabilidade da própria pessoa. A competência é o estado, ou qualidade de estar adequadamente, ou bem qualificado para desempenhar uma tarefa. Vem da Educação (desenvolvida), do Treino (desenvolvido), da Experiência

(adquirida) e das Habilidades Naturais (inatas) (Silva, Soffner e Pinhão, 2003:207). Referenciando Sveiby, as competências englobam o conhecimento explícito: factos (educação formal), as habilidades: *know-how* (físico e mental), e a prática e treino (inclusive as regras de procedimento e as habilidades de comunicação). As atitudes contribuem com a experiência (reflexões sobre os sucessos e os erros passados), os julgamentos de valor (o que é certo), e a rede social (relacionamentos, cultura, tradição) (ibid).

Na linha desses autores, a mensagem que se procura fazer passar num momento em que se flexibilizam as relações e condições de trabalho, associa para além de mudanças de perfil e valores, a busca contínua de competências cuja responsabilidade atribuída ao sistema educativo, não exclui a responsabilidade de cada indivíduo de pôr em prática um conjunto de competências próprias, a fim de se manter no emprego, conquistar um outro ou auto-empregar-se. De acordo com Serrano e Fialho (2005) a maioria dos trabalhadores foi preparada para o emprego e não para o trabalho autónomo. Formou-se como um especialista, que sabia desempenhar bem uma determinada função. Partilhando essa opinião Dolabela contrasta o mundo para o qual fomos preparado com as exigências do mundo em que vivemos (Fig.1).

**Figura 1: Mudanças na organização do trabalho e suas repercussões na educação empreendedora**



Fonte: Dolabela [s/d]

Cada vez mais as empresas e o mercado de trabalho traçam perfis de exigência básica para contratação, sendo frequentemente requeridos atributos de comportamento e não de

especialização técnica, como a criatividade e iniciativa, a capacidade de tomada de decisão, de assumir riscos, suportar condições de pressão entre outros. O conhecimento estruturado essencialmente assente em teorias que valorizam a polarização entre o certo e o errado, onde não há lugar para qualquer discussão de propostas alternativas e para o exercício da criatividade, faz surgir o profissional treinado para obedecer, cumprir ordens, que não consegue visualizar sua ocupação a não ser como empregado de alguém. O profissional (Dolabela, 1999) contaminado pela “síndrome” do empregado, depende de alguém para desenvolver seu ofício [...] espera que alguém identifique uma necessidade, uma ideia, e a apresente a ele como problema já formulado, descodificado, à espera de solução. O possuidor da síndrome do empregado, infere Paim (2001) talvez ainda não tenha se apercebido de que mais importante do que saber fazer é criar o que fazer, é conhecer a cadeia económica, o ciclo produtivo, entender do negócio, saber transformar necessidades em técnicas, transformar conhecimento em riqueza.

Exige-se hoje, (Dolabela, 1999) mesmo para aqueles que vão ser empregados, um alto grau de empreendedorismo.

“O trabalhador que emerge neste início de século – autónomo ou empregado – necessita de um conjunto de capacidades e conhecimentos básicos, diferentes de tudo o que foi prescrito no passado” (Serrano e Fialho, 2005:84).”

“Portanto, se no passado – e ainda hoje – desenvolvemos grande habilidade em inculcar em nossos filhos e alunos valores como emprego, estabilidade financeira e nível universitário como instrumentos fundamentais de realização pessoal, temos agora a obrigação de educar nossas crianças e jovens dentro de valores como autonomia, independência, capacidade de gerar o próprio emprego, de inovar e gerar riqueza, capacidade de assumir riscos e crescer em ambientes instáveis, porque, diante das condições reais do ambiente, são esses os valores sociais capazes de conduzir países ao desenvolvimento” (Dolabela, 1999:41).

Face ao exposto, a empregabilidade e o empreendedorismo tornam-se fundamentais na construção do perfil do novo modelo de trabalhador. A relação que se pode estabelecer entre empregabilidade e empreendedorismo aponta para o desenvolvimento de competências num processo permanente de aprendizagem individual e colectiva. O desafio actual para lidar com um contexto marcado por crescente complexidade, instabilidade e incerteza, é a aprendizagem ao longo da vida como meio para dispor de competências necessárias para competir e crescer na economia empreendedora. Parte-se do pressuposto, que com as devidas competências adquiridas pela constante

capacitação, o indivíduo pode conquistar a sua inserção no mercado como empregado ou criando auto-emprego. Concebe-se o desenvolvimento de competências como o referencial básico tanto da empregabilidade como do empreendedorismo e a formação profissional seria nesse caso, o vector propiciador do contexto para estimular e disseminar uma cultura capaz de proporcionar mudanças de comportamento e atitudes que conduzam à inovação e à geração de riqueza nos diversos campos de actuação.

## **2.4 Formação Profissional e Educação empreendedora**

### **2.4.1 A Centralidade da Formação Profissional**

A formação profissional diante de tantas mudanças no mundo do trabalho, onde a preocupação maior não é mais formar para o emprego, mas sim formar para a empregabilidade tornou-se central. As relações produtivas e as formas de trabalho não podem ser mais pensadas a partir da perspectiva de um determinado posto ou função a ser ocupado, mas sim da exigência de um conjunto de qualificações para desempenhar uma diversidade de tarefas ou desenvolver diferentes postos ou ocupações.

No modelo actual (Serrano e Fialho: (2005:29) necessita-se de um profissional multiquificado, capaz de actuar cognitivamente, em contraste com o trabalhador fordista, que tinha como uma das suas características principais a especialização. O novo perfil procura um trabalhador cuja formação privilegia o raciocínio lógico, a abstracção, o aprender a aprender em detrimento do aprender a fazer.

Segundo Freire (2001:301) as insuficiências e desadequação da formação proporcionada pelo sistema escolar e a consciência de novas exigências vindas do próprio dinamismo económico têm contribuído para o alargamento dos sistemas pós-escolares de formação profissional: para jovens que deixaram a escola sem competências específicas para uma actividade profissional, em instituições especializadas de formação profissional (centros, etc.), [...] para trabalhadores adultos, já inseridos na vida profissional, para efeitos de reconversão ou reciclagem, aperfeiçoamento, especialização ou aquisição de novas competências, na própria empresa ou em instituições de ensino [...].

Enquanto que a qualificação tende a fundar-se sobre dados objectivos relativos ao “saber” e ao “saber fazer” (por exemplo, através da exibição de certificados da posse de graus académicos, [...] a competência procura, sobre a base de novos instrumentos de avaliação dos desempenhos profissionais, captar e reconhecer qualidades mais pessoais

ligadas ao “saber ser”, tais como a capacidade para ajuizar e decidir, a vontade e perseverança no esforço de aprender e realizar, a aptidão para trabalhar em cooperação (grupo, organização) e lidar com “diferentes” [...]. Na opinião do autor, estes são atributos e qualificações que, tendo uma forte implicação pessoal (e portanto ligada à história de vida de cada um), podem contudo ser aprendidos, potenciados e melhorados através de adequados processos formativos (ibid: 301).

Segundo Silva e Cunha (2002), nesta conjuntura, em que a mudança tecnológica é a regra, buscar condições para ancorar a preparação do profissional do futuro requer uma estratégia diferenciada. Para as autoras esse profissional que deverá interagir com máquinas sofisticadas e inteligentes, será um agente no processo de tomada de decisão para além de que o seu valor no mercado será estimado com base no seu dinamismo, na sua criatividade e no seu empreendedorismo. Concluem que só a educação será capaz de preparar as pessoas para enfrentar os desafios dessa nova sociedade.

A centralidade da formação profissional é patente nas recomendações saídas do segundo Congresso Internacional sobre o ensino técnico e profissional, organizado pela UNESCO em cooperação com a República da Coreia, no período de 26 a 30 de Abril de 1999, com o objectivo de garantir aos Estados membros da UNESCO uma tribuna visando a renovação da política nacional de ensino técnico e profissional (ETP) a fim de abordar a questão do trabalho e outros desafios sócio económicos dos primeiros anos do século XXI. Discorrendo sobre o tema “Educação e formação ao longo de toda a vida: uma ponte para o futuro”, os participantes do Segundo Congresso Internacional de ensino técnico e profissional pronunciam o seguinte: “Nós examinamos os desafios que se anunciam para o século XXI, onde a globalização e a revolução das tecnologias de informação e de comunicação mostram a necessidade de um novo modelo de desenvolvimento centrado no ser humano. Nós concluimos que o ensino técnico e profissional, parte integrante da aprendizagem ao longo de toda a vida tem um papel decisivo a desempenhar nesta nova era porque ele constitui um instrumento eficaz para realizar os objectivos de uma cultura da paz, do desenvolvimento sustentável do ambiente, da coesão social e da cidadania internacional”.

#### **2.4.2 Formação Profissional em Cabo Verde**

O debate acerca da formação profissional tem sido intenso nas últimas décadas e Cabo Verde não foge à regra. O Governo considera o desenvolvimento do sistema educativo

como vital para o desenvolvimento socio-económico de Cabo Verde, uma vez que o desenvolvimento e a valorização do capital humano apresentam-se como vectores imprescindíveis seja para a luta contra a pobreza seja para a inserção da economia cabo-verdiana na economia mundial. Antes da aprovação do Regime Jurídico Geral da Formação Profissional, em 2003, a oferta de formação apresentava-se em duas modalidades:

a) Formação inicial destinada aos jovens do sistema educativo, a jovens e adultos que se encontram em situação de desempregados ou que abandonaram o sistema educativo e aos trabalhadores à procura do primeiro emprego e que precisam de conhecimentos e competências profissionais.

b) Formação contínua dirigida à população empregada, com o objectivo de adquirir a destreza profissional e/ou reciclagem de trabalhadores no activo, visando a adaptação às novas exigências do mercado ou melhorar o emprego.

Com a aprovação, por parte do Governo, do decreto-lei nº 37/2003, de 6 de Outubro do Regime de Formação Profissional e a respectiva regulamentação - Decreto Regulamentar nº18/2005 de 26 de Dezembro, estabelece-se um novo marco na estruturação da formação profissional.

Tanto as Grandes Opções do Plano (2002-2005) quanto o Plano Nacional de Desenvolvimento, o Plano Estratégico para a Educação e o Plano de Educação para Todos, consideram o investimento na expansão, na melhoria da qualidade da oferta educativa, da equidade no acesso aos recursos educativos e a formação profissional como as grandes apostas das políticas públicas como consta no Livro Branco da Formação Profissional (2004).

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), desde a sua criação, tem analisado a situação da Formação Profissional no país, tendo elaborado um diagnóstico que lhe permitiu identificar as necessidades e os constrangimentos do sector. Concluiu-se que as estruturas de formação não têm conseguido satisfazer plenamente as necessidades do mercado de trabalho, que se prendem com algumas limitações no quadro institucional relacionadas com a ausência de mecanismos de regulação e de coordenação, a articulação deficiente com o sector da educação e a cobertura limitada dos serviços de emprego.

Não obstante a importância que se atribui à formação profissional na qualificação e capacitação dos recursos humanos para o mercado de trabalho, reconhece-se nas Grandes Opções do Plano (2002-2005) que as acções de formação tem ocorrido de

forma pontual, sem um quadro institucional e legal bem definido em termos de estrutura dos cursos, de certificação e qualificação e, por vezes, em áreas não prioritárias para o desenvolvimento económico do país e das necessidades do mercado.

Esta constatação fortalece a ideia de que os actuais modelos de educação técnico e profissional, baseados nos moldes tradicionais, já se tornaram obsoletos devendo então ser reformulados visando o desenvolvimento de competências capazes de responder aos efeitos da evolução dos mercados, formando e reciclando para empregabilidade. Retomando a relação estabelecida entre empregabilidade e empreendedorismo, reforça-se a ideia da centralidade da formação profissional na capacitação dos jovens seja para o emprego, seja para o auto-emprego. Assim, perspectiva-se uma formação profissional assente numa pedagogia empreendedora promotora de um conjunto de habilidades, aptidões e atitudes preparando o jovem para outra forma de inserção no mundo do trabalho que não seja a de ser empregado.

### **2.4.3 Importância da Educação Empreendedora na Formação Profissional**

A educação desde sempre foi vista como um factor fundamental no desenvolvimento da sociedade, sendo para Freire (1998) uma forma de intervenção no mundo, mundo este onde o homem vive, age e convive em sociedade, não é um ser isolado, participa de um processo onde influencia e é influenciado pelo grupo, pela sociedade, pela cultura. Ninguém mais (Silva e Castro, 2003) coloca em causa a urgência de fomentar valores como sejam os da autonomia e da responsabilização de cada indivíduo, relativamente à sua própria vida pessoal, bem como relativamente ao modo como vive e se insere nas suas múltiplas relações socioprofissionais.

Reconhecer a necessidade de aprender a aprender e da aprendizagem contínua como principal instrumento para obtenção de um diferencial competitivo, torna-se imprescindível na formação desse novo profissional que se deseja para este século. Importa-se realçar que se espera que a educação contribua na construção de um projecto de vida e na sedimentação de valores que permitam enfrentar o inesperado ao colocar ênfase no desenvolvimento de princípios como iniciativa, atitude e adaptabilidade ou seja, que contribua para fomentar uma cultura empreendedora.

Vários autores consideram que esta pode ser desenvolvida a partir de acções e políticas específicas, sendo a educação um poderoso instrumento para este fim. Na ausência de uma cultura d'esprit d'entreprise (Trigo, 2005) o sistema educativo parece ser o veículo

mais capaz de desempenhar a função de aculturação necessária – de desaprendizagem da aprendizagem estabelecida – para mudar mentalidades e redireccionar energias.

Segundo Dolabela (1999), tudo indica que o empreendedor seja fruto de uma cultura. Embora haja dúvidas sobre a possibilidade de ensinar alguém a ser empreendedor, sabe-se que é possível que alguém aprenda a sê-lo em circunstâncias favoráveis ao auto-aprendizado. Na opinião do autor, a educação empreendedora deve começar na mais tenra idade, porque diz respeito à cultura, que tem poder de induzir ou de inibir a capacidade empreendedora.

Segundo Trigo (2005) se uma educação empreendedora – que promova a criatividade, a abertura de espírito, a disposição para correr riscos e a auto-confiança – se disseminar através da sociedade, ela constituir-se-á num mecanismo automático de reafirmação permanente e o *esprit d’entreprise* estará de tal modo enraizado que os professores, da primária ou do ensino superior, de matemática ou de literatura, mesmo inconscientemente, utilizarão a educação formal para reforçar a crença social geral em vez de a combater.

Entre as razões que reforçam a relevância da educação empreendedora, várias são expostas por Dolabela (1999):

- a) Fortalecer valores relacionados à ética e à cidadania
- b) Aumentar a percepção quanto à importância da PME (pequena e média empresa)
- c) Reduzir a possibilidade de fracasso entre as empresas nascentes
- d) Preparar os jovens para actuarem como *intraempreendedores*
- e) Aproximar as instituições de ensino, sistemas de suporte e empresas
- f) Estimular a auto-realização

Regista-se a percepção de que ao adoptar uma educação empreendedora, é possível fazer muito nos primeiros anos de educação formal de forma a inculcar e desenvolver valores empreendedores nas crianças e adolescentes. Mas afinal, o que é educação empreendedora?

#### **2.4.4 Educação empreendedora**

Segundo Winslow et al (1997), citado por Machado et al (2005), a educação aplicada ao empreendedorismo foi referenciada há muitos anos atrás, mais precisamente em 1938, por Shigeru Fujii, Professor Emeritus da Universidade de Kobe, no Japão.

Hansemark (1998), definiu educação empreendedora como a educação com o propósito de criar um novo produto ou serviço, que resulte em alto valor económico, focado em conhecimento sobre a pequena empresa, auto-emprego e novas habilidades e atributos (Rasheed (2004).

Para Rasheed (2004), é identificar e criar os empreendedores potenciais, ao longo do processo educacional, o que poderia produzir muitos benefícios económicos a longo prazo.

Reforçando o aspecto do auto-emprego, Aiub (2002) considera que esta educação é um dos caminhos encontrados para a criação de um ambiente que estimule comportamentos sociais voltados para o desenvolvimento da capacidade de geração do próprio trabalho. Mas a questão, é como criar esse ambiente? De acordo com Singh (1990), a educação tradicional, na verdade, inibe o empreendedorismo e enfatiza a necessidade de reorientar e avaliar o sistema escolar, com o método empreendedor, para cultivar uma cultura de empreendedores (Rasheed, 2004). Chia (1996) e Filion (1997) propõem mudança radical das prioridades pedagógicas do ensino de habilidades analíticas para a resolução de problemas em direcção ao cultivo de uma mentalidade inovadora, capaz de mudar paradigmas.

O desafio desta educação empreendedora, segundo Aiub (2002) é construir um ambiente favorável à criação de uma cultura empreendedora, que passa pela formação de agentes de estímulo ao empreendedorismo. O autor enfatiza que estes agentes são os responsáveis por introduzir o empreendedorismo nas diferentes esferas de educação tradicional, transformando ambientes, conteúdos e, principalmente, formas de relacionamento entre o aprendiz, o mestre e o ambiente.

Malheiros (2004) salienta que, é necessário adoptar metodologias próprias, diferentes das adoptadas para o ensino convencional. Assim, é necessária uma abordagem andragógica e fundamentada no “aprender fazendo”, que utilize técnicas como oficinas, modelagem, estudos de caso, metáforas e dinâmicas. Por isso, também o professor precisa se reconfigurar, tornando-se muito mais um incentivador e condutor de actividades do que alguém que dita procedimentos padrões. É necessário que também o professor seja empreendedor (Pessoa ; Gonçalves, 2006).

No início de 1960, educadores europeus de adultos perceberam a necessidade de dar nome a uma crescente área do conhecimento que tratava do aprendizado de adultos e que se desenvolvia paralela ao modelo pedagógico. Desta forma, foi criada o termo (ou

redescoberto um termo já utilizado na educação de adultos em 1833) andragogia (Knowles, 1968).

Na andragogia, diferentemente do modelo pedagógico clássico, o aluno, considerado como agente dotado de capacidade, autonomia, responsabilidade, inteligência, consciência, experiência e motivação interna, é visto como sujeito do processo de ensino/aprendizagem.

É nessa mesma linha, que Dolabela apresenta as características do ensino convencional em contraposição ao estilo adoptado no desenvolvimento do empreendedor (Quadro 2)

### Quadro 2 – Ensino tradicional e aprendizado de empreendedorismo

Convencional	Empreendedor
Ênfase no conteúdo, que é visto como meta	Ênfase no processo; aprender a aprender
Conduzido e dominado pelo instrutor	Apropriação do aprendizado pelo participante
O instrutor repassa o conhecimento	O instrutor como facilitador e educando; participantes geram conhecimento
Aquisição de informações “correctas” de uma vez por todas	O que se sabe pode mudar
Currículo e sessões fortemente programados	Sessões flexíveis e voltadas a necessidades
Objectivos do ensino impostos	Objectivos do aprendizado negociados
Prioridade para o desempenho	Prioridade para a auto-imagem geradora do desempenho
Rejeição ao desenvolvimento de conjecturas e pensamento divergente	Conjecturas e pensamento divergente vistos como parte do processo criativo
Ênfase no pensamento analítico e linear; parte esquerda do cérebro	Envolvimento de todo o cérebro; aumento da racionalidade do cérebro esquerdo através de estratégias holísticas, não-lineares, intuitivas; ênfase na confluência e fusão dos dois processos
Conhecimento teórico e abstracto	Conhecimento teórico amplamente complementado por experimentos na sala de aula e fora dela
Resistência à influência da comunidade	Encorajamento à influência da comunidade
Ênfase no mundo exterior; experiência interior considerada imprópria ao ambiente escolar	Experiência interior é contexto para o aprendizado; sentimentos incorporados à acção
Educação encarada como necessidade social durante certo período de tempo, para firmar habilidades mínimas para um determinado papel	Educação vista como processo que dura toda a vida, relacionado apenas tangencialmente com a escola
Erros não aceitos	Erros como fonte de conhecimento
O conhecimento é o elo entre aluno e professor alunos é de fundamental importância	Relacionamento humano entre professores e alunos é de fundamental importância

Fonte: Dolabela (1999,p. 116)

As diferenças expressas no quadro 2 convidam-nos a uma nova abordagem dos conceitos na educação. Importa sublinhar que de um modelo tradicional de ensino em que o conhecimento é transferido dos professores para alunos passivos, espera-se que no novo modelo o conhecimento seja construído em conjunto pelos professores e alunos.

O professor não é o que segue olímpicamente à frente, mas sim aquele que faz caminhada em conjunto com o aluno, no respeito pela sua individualidade, pelos seus ritmos e sobretudo pelo acervo de valores de que o aluno é portador, da primeira comunidade educativa que é a família (Paraskeva,2000). Assim, o professor assume um novo papel, que é o de possibilitar condições de aprendizagem para aquisição de novas habilidades e competências pelos alunos.

De um modelo centrado num conteúdo e visando uma classificação final do aluno que passa pela punição dos erros, perspectiva-se um novo modelo centrado no desenvolvimento de talentos e de competências através de um relacionamento de cooperação na sala de aula sendo o erro visto como uma fonte de aprendizagem, na medida em que não se procura o culpado, mas sim a causa. O erro (Trigo, 2005) é a mais poderosa forma de aprendizagem e um grande aliado do empreendedor interessado em compreender as suas causas para fazer melhor no futuro.

Esta análise em torno do ensino tradicional e o aprendizado do empreendedorismo, releva duas posições claramente distintas, apontando para metodologias também distintas. Uma nova praxis pedagógica é exigida. Procurar-se-á rever em seguida as principais ideias-chave de uma metodologia para introdução do ensino do empreendedorismo.

#### **2.4.5 Metodologia de educação empreendedora**

A necessidade de uma nova prática educativa assente nos quatro pilares da educação – aprender a saber, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser – constante do Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI, é reforçada por Dolabela através daquilo que ele chama “o saber empreendedor”.

“O que está em questão não é o saber de conteúdos técnicos ou científicos mas o saber empreendedor, que agrega o saber em todas as suas dimensões (o saber ser, o saber conviver, o saber fazer e o saber conhecer), direccionado para a busca da auto-realização. A esses saberes acrescentamos o saber empreendedor: saber sonhar e buscar a realização do sonho” (Dolabela, 2004:113). O autor estabelece vinte princípios para a educação empreendedora, os quais constituem as bases das propostas educacionais Oficina do Empreendedor e Pedagogia Empreendedora e se resumem de seguida:

### **Princípio 1 – Explicitar objectivamente uma intencionalidade.**

O empreendedorismo deve ter como objectivo a construção do desenvolvimento humano e social. Deve ser um instrumento de geração e de distribuição de riqueza, conhecimento, poder e renda. [...] O empreendedorismo não é uma preocupação individual, mas da comunidade, da região, do país.

### **Princípio 2 – Adoptar uma postura ética**

Toda proposta pedagógica é também uma proposta ética. A bandeira do ensino de empreendedorismo deve ter como prioridade a eliminação da pobreza e da exclusão social. O resultado do trabalho empreendedor, na empresa, no governo e no terceiro sector deve ser a geração de valor para toda a comunidade. [...]

### **Princípio 3 – Estar afinada com agenda nacional de desenvolvimento.**

Uma estratégia pedagógica deve inspirar-se na realidade humana e social de uma comunidade e na sua proposta de desenvolvimento. [...] Estratégias, metodologias, conteúdos e modelos que funcionam lá, [em outros países] podem não dar resultados aqui. Em alguns casos, podem representar um desperdício e um desvio na construção do nosso próprio conhecimento.

### **Princípio 4 – Qualquer metodologia de ensino de empreendedorismo deve apoiar-se nas raízes culturais da comunidade, do município, da região, do estado, do país.**

O empreendedorismo é um fenómeno cultural, diz respeito ao sistema de valores de uma comunidade, à sua visão de mundo. Não é um conhecimento transportável universalmente, como álgebra, por exemplo. É uma forma de ser, e portanto impregnada de emoções, valores, necessidades, hábitos, humores, sonhos colectivos do ambiente social em que está o empreendedor.

### **Princípio 5 – Ser formadora de capital social**

[...] O elemento que gera o capital social é o empreendedor comunitário, cuja tarefa principal é promover a conectividade entre os vários sectores da comunidade e gerar a cooperação necessária ao empreendedorismo e ao desenvolvimento.

### **Princípio 6 - Ser agente de mudança cultural**

[...] A tarefa da educação empreendedora é principalmente o fortalecimento dos valores empreendedores na sociedade. [...] Ela deve dar novas opções aos antigos conceitos de estabilidade, segurança, dependência que, impregnados na nossa cultura, referem-se a contextos hoje inexistentes. A estabilidade não é mais adquirida pelo vínculo a algo

estável, como um emprego no governo ou na grande empresa, mas sim na capacidade da pessoa em se adaptar e antecipar às mudanças, mudando a si mesmo permanentemente.

**Princípio 7 – Considerar a comunidade como o verdadeiro espaço de aprendizado.**

[...] A educação empreendedora deve fundamentar-se na intensa conexão e cooperação com as forças vivas da sociedade. [...]. O laboratório de aprendizado do empreendedor é a comunidade, o mercado, as relações sociais. Os livros e a educação formal são uma das fontes de aprendizado. Não a única. Na educação empreendedora, a escola não pode ter muros [...] ela deve inserir-se no seio da comunidade.

**Princípio 8 – Entender que empreender é gerar conhecimento.**

[...] Diferentemente de outras áreas, no empreendedorismo quem gera o conhecimento é o aluno. Ele utiliza os conhecimentos adquiridos para gerar novo conhecimento. Qual o conhecimento que o aluno gera? A concepção de uma ideia, a identificação de uma oportunidade, a verificação da validade da ideia e o planejamento para a transformação da ideia em uma realidade de sucesso. Essas fases representam conhecimento novo, único, [...] e não se pode ensinar nenhuma delas. [...]

**Princípio 9 – A metodologia deve possuir o seu próprio material de aprendizado.**

Qualquer estratégia pedagógica na área de empreendedorismo deve entender que instrumentos e ferramentas são subalternos. Muito tempo é desperdiçado pelo ensino de técnicas, ferramentas e instrumentos que os alunos podem aprender sozinhos.[...]. Muitas vezes o papel do professor tradicional é "traduzir" conteúdos teóricos explicitados de forma não acessível aos alunos.[...] Os educadores na área de empreendedorismo devem produzir material em linguagem adequada ao público-alvo, de tal forma que lhe seja permitido aprender sozinho. É assim que o empreendedor faz durante toda a sua vida.

**Princípio 10 – A educação empreendedora não se propõe (porque não pode) dar respostas**

[...] Se no ensino convencional o vínculo mestre-aprendiz tem sido profícuo para produzir o aprendizado de formas de fazer, em que o mestre pode assumir uma posição de tutela, porque sabe onde quer chegar e conhece o caminho para isto, no empreendedorismo, que trata de formas de ser, a tutela e a resposta são altamente inviáveis e prejudiciais. [...] O que fazer, onde chegar, como chegar, são justamente a essência da actividade empreendedora que geralmente se processa em contextos de indefinição, incerteza, ambiguidade. [...] A resposta não está no "professor" (porque ele

não sabe) mas no próprio empreendedor [...] Tanto a tutela, como a resposta, na educação empreendedora, são contraproducentes e devem ser banidas.

**Princípio 11 – Deve privilegiar o auto-aprendizado.**

A tarefa da pedagogia empreendedora não é ensinar. É criar um ambiente "cultural" em que o aluno, de forma auto-suficiente, percebe como positivos e desenvolve valores empreendedores e aprende sobre si mesmo e sobre o outro, e aprende a utilizar ferramentas e instrumentos.

**Princípio 12 – O professor deve assumir o papel de "organizador" de um ambiente ou "cultura" favorável ao aprendizado.**

[...] mais importante do que ensinar é criar situações de aprendizado. O professor deve ter a capacidade de estabelecer uma rede de relações na comunidade e convoca-la para a sala de aula, para participar do processo educacional. [...] A opção de ter ou não uma cultura empreendedora é uma decisão da comunidade e não somente da escola que, isolada, não produzirá mudanças.

**Princípio 13 – A metodologia não pode ser rígida, "manualizada".**

O professor, ou "organizador" participa intensamente no processo de recriação da estratégia pedagógica. O papel do professor tem implicações mais abrangentes e ricas na educação empreendedora, que respeita profundamente a sua função e o convida a recriar, na medida que a aplica, a estratégia pedagógica.[...] O professor ou "organizador", além de contribuir para o processo de geração do conhecimento é também um aprendiz. Aprender a ser empreendedor é aprender a gerar conhecimento.[...]

**Princípio 14 – Deve compatibilizar baixíssimo custo com alta eficácia.**

Deve apoiar-se em uma segunda metodologia: a de disseminação. [...] Ao mesmo tempo que deve ser barata, tem que ser altamente eficaz. [...] A eficácia neste caso está relacionada com [...]:

- a - Não duplicação de meios e recursos. A rede de ensino, pública e privada, deve ser utilizada para a introdução da educação empreendedora, utilizando-se de investimentos já feitos
- b – Velocidade e autosuficiência. Utilizar meios de multiplicação simples, que permitam rápida disseminação, através de técnicas de formação de formadores.

- c – Descentralização. Trabalhar com o conceito de rede de geração de conhecimento e aprendizado. Os professores, ligados em rede, são a fonte de actualização, renovação e recriação da metodologia.
- d - Não dependência de especialistas: o conhecimento empreendedor está na comunidade, contidos nas experiências de terceiros em todo o mundo, na criatividade contida em todo ser humano [...]

**Princípio 15 – Deve atingir (principalmente) as populações carentes**

A educação empreendedora não pode repetir modelos e processos concentradores de conhecimento. Pelo contrário, se ela tem por objectivo gerar e distribuir conhecimento, renda e poder, ela deve ser disseminada nas camadas pobres da população, que têm demonstrado alta capacidade empreendedora.

**Princípio 16 - Não pretender “ajustar” pessoas a um modelo ou conjunto de características.**

Uma proposta de educação empreendedora deve reconhecer que todo ser humano possui características empreendedoras. Este entendimento certamente é chocante e polémico, porque estamos dominados pelo mito de que o empreendedor tem o dom ou uma formação genética favorável. [...] ser empreendedor, de acordo com qualquer das centenas de definições existentes é algo simples e acessível a qualquer ser humano. Ou seja o empreendedor é definido como alguém capaz de gerar o auto-emprego ou uma empresa. Isto, qualquer um pode ser.[...]

**Princípio 17 – Utilização de um conceito amplo de empreendedorismo.**

O conceito de empreendedorismo extrapolou o âmbito empresarial e entranhou-se em todas as actividades humanas. Podemos falar do empreendedor funcionário público, do empreendedor político, no terceiro sector, o empreendedor empregado, o empreendedor pesquisador. Esta abordagem é necessária porque a educação empreendedora para crianças e adolescentes não pode fazer escolhas em nome do aluno. O propósito é que ele seja empreendedor em qualquer actividade que escolher.

**Princípio 18 – A educação empreendedora deve eliminar a distância entre sonho, emoção e trabalho.**

A separação entre o sonho (vontade, desejo, projecto de vida, objectivo existencial, busca de auto-realização) e a sua realização, pode estar na base da fragmentação, feita no passado, em algum momento de nossa história cultural – cujos efeitos têm sido danosos tanto à felicidade como à capacidade de fazer dos indivíduos e, portanto, da

colectividade – de entidades indissociáveis, como trabalho e prazer, esforço pessoal e desejo, aprendizado e significado, auto-realização e felicidade. [...] A emoção é que dispara o racional, ou seja, realizar acções desvinculadas da emoção definidora da criatividade, da integração indivíduo-mundo, é algo que certamente violenta a natureza humana. A educação empreendedora deve promover o reencontro entre emoção e trabalho.

### **Princípio 19 – Apoiar-se em fundamentos de cooperação, rede e democracia**

Alguns ambientes são desfavoráveis ao empreendedorismo. Por exemplo, a concentração de poder inibe a capacidade de se propor inovações, de se desenvolver protagonismo. A ausência de liberdade constrange a expansão do ego, limita a criatividade porque pune o erro e cerceia o espírito empreendedor. A cooperação deve ser vista como algo essencial à construção do capital social que é base do desenvolvimento económico.[...]

### **Princípio 20 – O estudo das oportunidades**

O estudo das oportunidades jamais fez parte de algum currículo da educação formal, da pré-escola à universidade. No entanto, hoje ele é essencial, porque é o principal conhecimento do actor central do desenvolvimento, cujo papel é transformar conhecimentos em valores positivos para a sociedade, quer sejam materiais ou imateriais. Ele é o protagonista dos novos tempos. Mas as escolas ainda não sabem como prepara-lo.

Fazendo uso das recomendações presentes nos vinte princípios para educação empreendedora e do que diz Machado (2005):

“Considerando-se o importante papel exercido pela educação formal sobre os valores que irão compor a cultura do indivíduo, e considerando-se que a capacidade empreendedora envolve conhecimentos e habilidades que podem ser aprendidas e desenvolvidas, há que se investir na criação de propostas e estruturas educacionais que priorizem tais habilidades”, questiona-se:

Qual a metodologia de ensino adequada para desenvolver o potencial dos alunos para serem empreendedores?

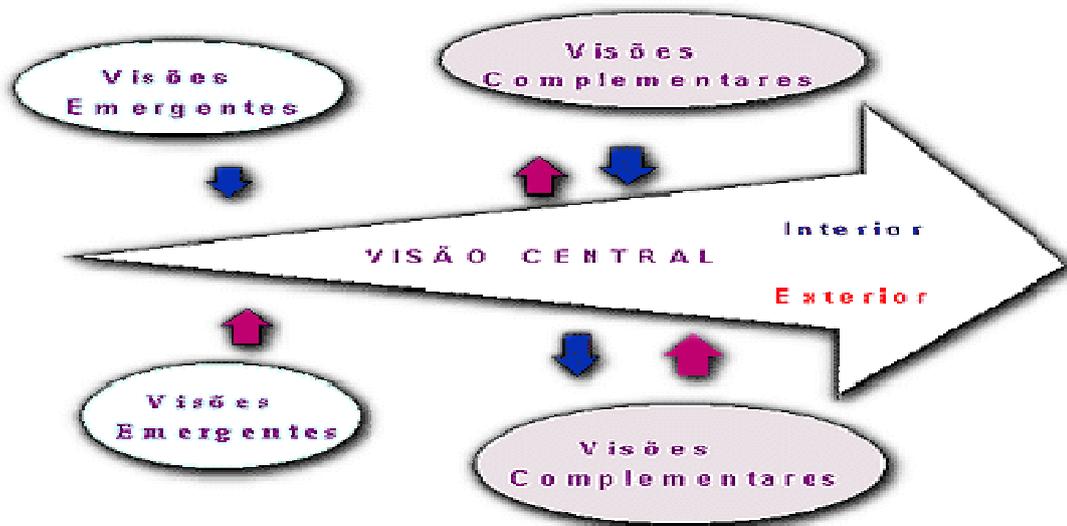
Face a este questionamento, torna-se pertinente descrever em seguida duas posturas detentoras de acções consagradas na disseminação do espírito empreendedor.

Questões cruciais – o que ensinar, como ensinar, qual o papel do aluno e do professor – são abordadas nas propostas Oficina do Empreendedor (OE) e na Pedagogia Empreendedora (PE).

#### **2.4.6 Metodologia da Oficina do Empreendedor**

A metodologia Oficina do Empreendedor não é uma proposta de ensino, mas de aprendizado (Dolabela, 1999). Trata-se de uma metodologia que se apoia na teoria visionária de Fillion que vê o empreendedor como alguém que imagina, desenvolve e realiza visões. A visão, para Fillion, é uma imagem, projectada no futuro, do lugar que se quer ver ocupado pelos seus produtos no mercado, assim como a imagem projectada do tipo de organização necessária para consegui-lo (Dolabela, 1999). Fillion identifica três categorias de visão (fig.2): **emergente** (ideias de produtos ou de serviços que queremos lançar); **central** (resultado de uma ou mais visões emergentes) se divide em visão externa (lugar que se quer ver ocupado pelo produto ou serviço no mercado), e **interna** (tipo de organização do qual se tem necessidade para alcançá-lo); complementares (actividades de gestão definidas para sustentar a realização da visão central). Fillion (1991) afirma que o empreendedor possui um processo de aprendizagem próprio e utiliza a imaginação, a criatividade e a intuição como elementos fundamentais para chegar à “visão do negócio”.

Fig.2: Três categorias de visão



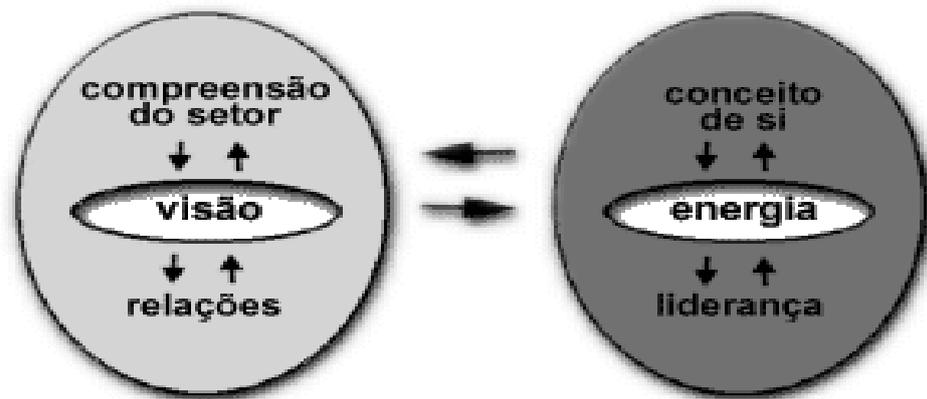
Fonte Filion (1991)

Os elementos de suporte ao processo visionário (fig.3), – as relações, o conhecimento do sector, o conceito de si, a energia e a liderança serão os principais ingredientes da “cultura” que se instaura na sala de aula, adequada à formação do empreendedor, entendido aqui como alguém que nasce, floresce e se desenvolve de forma autónoma em ambiente favorável (Dolabela, 1999).

Na Oficina do Empreendedor, o professor adquire um novo papel, que é o de possibilitar aos alunos condições de aprendizagem das novas habilidades e competências.

Segundo Dolabela, a função mais adequada de quem vai criar e organizar o espaço de aprendizado é a de Organizador da Oficina do Empreendedor (OOE). Quando os elementos de suporte ao processo visionário são características pessoais, cabe ao aluno-empresendedor desenvolvê-los, através de exercícios e processos de auto-aprendizagem. Neste caso, a contribuição do OOE é indirecta [...] pode sugerir, mas não contribuir directamente. [...] Nos outros dois elementos de suporte – o conhecimento do sector e a rede de relações – a contribuição do OOE será indirecta e efectiva, dado que ambas se situam no ambiente externo à personalidade do empreendedor, portanto passíveis de ser apreendidas através da razão. [...] É importante que, no papel de OOE, o professor abandone sua posição de fonte do saber e evite atitudes paternalistas comuns ao estilo clássico de ensino. [...] A relação OOE – aluno é vista de outro ângulo: o actor principal é o futuro empreendedor. (Dolabela, 1999).

Fig.3: Elementos de suporte do processo visionário



Fonte Filion (1991)

Assim, é uma metodologia de auto-aprendizado, através da qual a pessoa irá construir, de forma autónoma, a sua visão e capacidade empreendedora. Por se propor como instrumento do desenvolvimento local a metodologia envolve a comunidade, trazendo para a sala de aula as forças vivas da sociedade (Dolabela, 2004).

A metodologia é desenvolvida através de onze instrumentos (apresentados em função das fases do processo de criação de uma empresa) que, articulados entre si, promovem o auto desenvolvimento do empreendedor (Quadro 3).

### Quadro 3 - Fases e instrumentos metodológicos

Fases	Instrumentos metodológicos
a. Da motivação à ideia inicial: identificação de oportunidades	1. Conceito de si 2. Perfil empreendedor 3. Depoimentos 4. Entrevistas 5. Desenvolvimento da criatividade 6. Processo visionário e aproveitamento de oportunidades 7. Rede de relações; o Padrinho
b. Da ideia inicial ao Plano de Negócios: estratégias para agarrar uma oportunidade	8. Avaliação da própria ideia de empresa. Preparação para fazer o Plano de Negócios 9. Elaboração do plano de negócios e visão complementar
c. Do Plano de Negócios ao início das operações: buscar e gerenciar recursos necessários para aproveitar a oportunidade	10. Técnicas de negociação e apresentação do plano de negócios em sala de aula 11. O papel dos sistemas de suporte e o júri

Fonte: Dolabela (1999, p.122)

No modelo proposto o primeiro passo do empreendedor é desenvolver o *conceito de si* (primeiro instrumento). Segundo o autor, as pessoas só realizam algo quando se julgam capazes de fazê-lo. A auto-imagem é a principal fonte de criação e de motivação para o empreendedor e condicionará o processo visionário.

De acordo com Paim (2001), somos fruto da relação constante entre os talentos e características herdadas e do meio que frequentamos, por isso, a necessidade do conhecimento do “eu”, para transpormos a nossa própria barreira.

O segundo instrumento, *perfil do empreendedor* diz respeito às principais características comportamentais dos empreendedores que são apresentadas e discutidas com os alunos. Segundo Timmons (1994), as características dos empreendedores são: (1) Energia, (2) Auto-confiança, (3) Objectivos de longo prazo, (4) Dinheiro como medida de desempenho, (5) Tenacidade, (6) Fixação de metas, (7) Assumir riscos moderados, (8) Atitude positiva diante do fracasso, (9) Utilização do feedback sobre o seu comportamento, (10) Iniciativa, (11) Saber buscar e utilizar recursos, (12) Não aceitar padrões impostos, (13) Internalidade, (14) Tolerância à ambiguidade e à incerteza (Dolabela, 1999). A definição do perfil do empreendedor, conforme Dolabela (1999) é importante “ para que possamos aprender a agir, adoptando comportamentos e atitudes

adequadas”. Na opinião de Paim (2001) “estamos em constante estado de aperfeiçoamento, em processo de amadurecimento e mudança. O perfil de um empreendedor de sucesso poderá servir de parâmetro no desenvolvimento e aperfeiçoamento das nossas características. [...] Ao conhecer as características do empreendedor bem sucedido, podemos fazer comparações e reflectirmos sobre aquelas encontradas em nós, e aquelas que precisamos desenvolver”.

*Depoimentos de empreendedores* (terceiro instrumento), de acordo com Dolabela, exercem grande fascínio nos estudantes, que vêm neles “modelos” para a sua vida profissional. Para o autor, “o veículo de “contaminação” mais poderoso são os empreendedores convidados a comparecer à sala de aula para falar sobre sua experiência na área de negócios, abordando, principalmente, os aspectos pessoais do seu envolvimento na actividade empreendedora”.

Contrariamente ao que acontece na pedagogia tradicional, Dolabela realça a importância dos fracassos no processo ensino-aprendizagem. Nas palavras do autor, “a prática tem demonstrado que depoimentos sobre fracassos empresariais são extremamente ricos, devido à possibilidade de identificação de causas objectivas que os provocaram”.

*A entrevista com um empreendedor* é o quarto instrumento e surge como outra forma de preparação para a acção real permitindo o contacto individualizado com o empreendedor no seu ambiente natural. Os alunos devem realizar uma entrevista com um empreendedor de sua escolha, fora da sala de aula.

*Desenvolvimento da criatividade* (quinto instrumento) para Dolabela, é fundamental para a identificação de novos paradigmas que poderão configurar uma oportunidade de negócio, bem como para a concepção de um produto ou serviço com vantagens competitivas. Considera a criatividade, um ciclo cujas etapas são a descoberta, a invenção, a inovação, a melhoria e o processo de mudanças.

O sexto instrumento é *o processo visionário e aproveitamento de oportunidades* ou amadurecimento da visão em que os alunos são chamados a exercitar sua capacidade de projecção no futuro, com exercícios visionários. Segundo Dolabela, “enquanto alguns alunos recebidos na OE já têm uma visão desenvolvida, outros ainda irão iniciar o processo visionário. Mas todos devem amadurecer a visão durante a permanência na Oficina. O resultado desta visão é a empresa”.

*A rede de relações e o Padrinho* (sétimo instrumento) – o aluno é induzido a estabelecer uma rede de relações que venha a apoiar sua visão. De acordo com o autor a entrevista com um empreendedor é um dos primeiros passos do aluno na formação da sua rede. Ainda segundo Dolabela, é importante que a rede de relações do novo empreendedor o auxilie desde o momento em que começa a planear sua empresa, assim, um passo nesse sentido é a escolha de um Padrinho. O Padrinho, não deve funcionar como uma instância “solucionadora de problemas”, mas como alguém que auxilie a formular as perguntas correctas. O padrinho é um empresário experiente, que o aluno identificará e convidará para actuar como mentor no seu processo de empreendedorismo – principalmente na elaboração do Plano de negócios. O Padrinho não é alguém que vá fornecer apoio financeiro, mas somente exercer o papel de conselheiro. De preferência ele deve conhecer o sector de actuação do futuro empreendedor (Dolabela, 1999).

*Avaliação da ideia de empresa* (oitavo instrumento) – trata-se de um instrumento de auto-análise que dará ao pré-empendedor clara noção do ponto em que se encontra sua visão. “Antes de iniciar a elaboração do Plano de Negócios, o aluno deverá verificar se está em condições de fazê-lo, ou seja se sua visão central já está suficientemente pronta” (Dolabela, 1999).

*A elaboração do Plano de Negócios e visão complementar* (nono instrumento) – considerado o principal trabalho desenvolvido na OE, consiste no planeamento detalhado da empresa como forma de analisar a sua viabilidade como negócio. O aluno é conduzido a delinear as actividades de gestão que irão sustentar a realização da sua visão central. Ao praticar em profundidade o auto-aprendizado (o OOE contribui com perguntas, nunca oferecendo respostas) durante a elaboração do Plano de Negócios, o aluno vai desenvolvendo a visão complementar.

*Por técnicas de negociação e apresentação do Plano de Negócios em sala de aula* (décimo instrumento) – entende-se aquisição de técnicas para promover um entendimento que seja vantajoso para as partes através da apresentação pública de um Plano de Negócios. Negociar, segundo Dolabela, significa formar parcerias, criar elos de mútua colaboração, com clara definição dos papéis de cada um. É necessário ainda, saber apresentar uma ideia, transmitir e convencer terceiros da importância da sua visão central e da sua capacidade de realizá-la.

Finalmente, o papel dos *sistemas de suporte e o júri* (décimo primeiro instrumento) – as ideias de empresas apresentadas pelos alunos são avaliadas e premiadas por um júri composto por pessoas representativas da área empresarial e dos sistemas de suporte. Os sistemas de suporte são constituídos por todas as forças da comunidade que possam, de alguma forma, incentivar e apoiar o desenvolvimento do empreendedorismo. “ Não basta formar empreendedores; é preciso convocar as forças sociais para apoiar as empresas emergentes” (Dolabela, 1999).

Assim, considerando o exposto, a ferramenta metodológica OE criada para o preparo de jovens e adultos contribuiria para o desenvolvimento de pessoas capazes de pensar, de fazer e de criar com autonomia e flexibilidade. Mas, tendo em atenção o pressuposto que é necessário disseminar o empreendedorismo desde a tenra idade, de novo questiona-se: o que ensinar, como ensinar e qual o papel do professor na educação infantil de modo a respeitar as diferenças, as singularidades e o potencial de cada criança?

Piaget (1970) questiona, “ como ajustar as técnicas educativas a seres ao mesmo tempo tão semelhantes e tão diferentes de nós”. O autor, descobre com os estudos realizados com crianças, que elas não raciocinam como os adultos e recomenda que seja adoptada uma abordagem educacional diferente. Modificou a teoria pedagógica tradicional, que, até então, afirmava que a mente de uma criança é vazia, esperando ser preenchida por conhecimento. Segundo Piaget, as crianças são as próprias construtoras activas do conhecimento, constantemente criando e testando suas teorias sobre o mundo.

Na mesma linha, Dolabela (2003) chama a atenção para a necessidade de uma distinção básica da educação empreendedora voltada para crianças e para adultos, sendo que essa diferença exige estratégias educacionais diferentes. Segundo o autor, enquanto que para adultos é necessário libertar, para crianças se trata de impedir o aprisionamento.

Pensar, em empreendedorismo na educação infantil, levou Dolabela a desenvolver, a partir da experiência com a OE, uma metodologia específica a que ele denominou Pedagogia Empreendedora.

Trata-se de “uma estratégia didáctica para o desenvolvimento da capacidade empreendedora de alunos da educação infantil até o nível médio. [...] Restrita ao campo do empreendedorismo, conviverá com as directrizes fundamentais de ensino básico adoptadas no ambiente de sua aplicação: a escola (Dolabela, 2003:55)

#### **2.4.7 A Pedagogia Empreendedora**

Dolabela (2003) criou a Pedagogia Empreendedora cuja essência está no sonhar e no buscar realizar o sonho. Para a sua proposta metodológica, o autor começa com duas perguntas: “Qual é o seu sonho” e “O que você vai fazer para realizar o seu sonho”.

Os questionamentos, o que ensinar, como ensinar e qual o papel do aluno e do professor encontram respostas na explicação da relação entre o aprendizado e o sonho. O autor explica de seguinte forma, essa relação:

“Em um primeiro momento, o aluno desenvolve um sonho, um futuro onde deseja chegar, estar ou ser. Em um segundo momento, ele busca realizar o sonho e, para isso, se vê motivado a aprender o necessário a esse objectivo” (Dolabela, 2003:55). Segundo Dolabela, o sonho gera a emoção que estimula a vontade de saber algo e o conteúdo a ser aprendido será definido pelo que for necessário para realizar o sonho, pelo que, para um melhor entendimento de uma realidade educacional, a escola deve se perguntar qual é a contribuição de um determinado conhecimento ou disciplina para os sonhos dos alunos. Ainda segundo o autor, é a natureza da relação entre os dois momentos (o sonho e a busca de sua realização) que irá determinar o nascimento e a intensidade do carácter empreendedor. Ela produz a necessidade do saber em suas várias formas como atrás já foi referido: saber conhecer, saber fazer, saber ser e saber conviver.

O autor põe ênfase no papel do aluno e do professor na construção daquilo que ele chama “o saber empreendedor”:

“Ao formular o sonho e buscar a realização dele, o aluno está se colocando como um aprendiz de si mesmo, construindo sua relação com o outro e exercitando sua capacidade de agir, que lhe dá a condição de ser, de construir sua própria vida”. (Dolabela, 2003:114). Assim, “o objectivo da pedagogia empreendedora consistirá em desenvolver o ser capaz de sonhar e construir os quatro saberes fundamentais à realização do sonho – saber conhecer, saber fazer, saber conviver, saber ser” (Dolabela, 2003:63).

Assim como Piaget, Dolabela considera os alunos os próprios construtores activos do conhecimento. Na sua óptica, o aluno sente que o conhecimento serve para que ele dê significado a sua vida e, nas suas próprias palavras, esse conhecimento “ será adquirido em contexto de realização de desejos e, portanto, de prazer. A caminhada em direcção ao sonho — ou busca constante de realização do sonho — é a fonte de geração e

manutenção do nível emocional que dá ao indivíduo a capacidade de persistir, de continuar apesar dos erros e das dificuldades. A habilidade de tentar, de aprender com os erros e, portanto, de evoluir, constitui a própria construção do saber empreendedor.”

Um dos fundamentos básicos da metodologia é aprender a gerar novos conhecimentos e neste processo, o papel do professor é apenas de ajudar o aluno a identificar as fontes para a construção do conhecimento.

A tarefa do professor [...] será a de apoiar o aluno na busca e construção do conhecimento, e não a de ensinar. [...] O papel do professor pode ser visto como o de alguém que provoca o desequilíbrio nas relações do aluno com o mundo, através de perguntas, desafios, questionamentos, e ao mesmo tempo oferece o apoio necessário para que ele, diante de conflitos cognitivos, desenvolva uma acção auto-organizadora. [...] Na pedagogia Empreendedora, a construção do conhecimento parte de situações reais capazes de criar vínculos naturais (e não artificiais) entre os conhecimentos anteriores e os novos conhecimentos do aluno. Este identifica as fontes de conhecimento com a ajuda do professor, mas é da sua responsabilidade o acesso e a mobilização do conteúdo (Dolabela, 2003).

Chama atenção pelo facto do aprendizado empreendedor ser permanente por várias razões e destaca:

“Em primeiro lugar porque o conceito de si (em que está embutido o conhecimento de si) é parte essencial do saber ser empreendedor e altera-se durante toda a vida. [...] Isso implica acompanhar e entender as constantes mutações do ego, que influenciarão profundamente, a natureza do sonho, exigindo a redefinição das relações entre sonho e tentativa de realização, e dos elementos de suporte à realização. Por outro lado, o objecto do sonho é alguma coisa que depende da acção e está inserido em uma realidade que também sofre constantes transformações, exigindo portanto, um aprendizado que recomeça a cada dia. Isso explica ciclos de resultados positivos e negativos, sucessos e não sucessos, que marcam a vida de empreendedores. Mas explica também porque os erros são uma das principais fontes de aprendizado do empreendedor”.

Da explanação, constata-se que a proposta pedagógica evidencia um processo de aprendizagem no qual não adianta mais acumular conhecimentos e sim um contínuo aprender a aprender, que leva o aluno a proceder como o empreendedor na vida real, fazendo, errando, aprendendo. O erro deixa de ser enxergado como fracasso, para decididamente passar a desempenhar um importante papel no processo da construção do conhecimento. Necessariamente a avaliação sofre ajustes, pois segundo Dolabela (2003)

não há como transpor para a Pedagogia Empreendedora a função classificatória e selectiva da avaliação adoptada pela educação tradicional, que tende a reproduzir diferenças de poder. A avaliação passa a ser da responsabilidade do aluno, auto-avaliação.

Quando o foco do ensino deixa de ser o domínio de certos conteúdos para se concentrar no desenvolvimento humano, perde o sentido a utilização de critérios de avaliação de aprendizagem, de fixação de tempos e aferições de desempenho. Mesmo porque, na Pedagogia Empreendedora não se trata de avaliar conteúdos cognitivos. [...] O aluno, ao interpretar permanentemente os resultados obtidos na sua busca de realização do sonho, construirá, evolutivamente, a congruência entre o sonho e o seu eu e também as relações entre o seu sonho e o ambiente, fazendo os ajustes necessários para torná-lo adequado e exequível (Dolabela, 2003).

Os procedimentos metodológicos que se acabou de descrever, convergem para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras. Propõe-se não se limitar à sala de aula e estimular o aluno para o desenvolvimento de processos de trabalho semelhantes aos dos empreendedores. Ao ser submetido a situações similares àquelas que encontrará na vida real espera-se que o aluno questione o pré-estabelecido e que rompa com padrões tidos como a forma certa de fazer, libertando assim o seu espírito empreendedor. Assim como a andragogia, que propõe uma educação por toda a vida baseada na liberdade e onde são aproveitadas as experiências vividas, as propostas apresentadas apontam para a necessidade de um modelo direccionado para o aproveitamento das faculdades psicológicas e específicas dos alunos, sejam eles crianças, adolescentes ou adultos. Assim, a utilização de procedimentos metodológicos adequados capazes de levar os alunos a “aprender empreendendo”, surge mais como uma necessidade e não um modismo.

Foge aos objectivos deste trabalho uma ampla e pormenorizada análise dos sistemas metodológicos do ensino do empreendedorismo, no entanto revela-se oportuna uma breve referência a algumas práticas pelo mundo.

#### **2.4.8 Alguns exemplos postos em prática para o desenvolvimento do espírito empresarial**

O espírito empresarial é definido em 2006 na Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu e ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, como “a capacidade dos indivíduos de converter ideias em actos”. Assim, o espírito empresarial compreende a criatividade, a inovação e a assunção de riscos bem como a capacidade de planear e gerir projectos com vista a alcançar objectivos.

Considera-se que esta competência é útil a todos na vida do dia a dia, em casa e na sociedade. Aos trabalhadores torna-os conscientes do contexto do seu trabalho e aptos a aproveitar oportunidades. Aos empresários ela serve de base para o estabelecimento de uma actividade social ou comercial.

Assim, partindo do pressuposto que actividades e projectos práticos enquadrados numa abordagem “aprender fazendo”, constituem as melhores formas de promover o espírito empreendedor e as competências ligadas ao empreendedorismo, serão apresentados exemplos de algumas práticas pelo mundo:

Na Polónia, a disciplina “Noções de base do funcionamento de uma empresa”, é obrigatória no ensino secundário geral e profissional. Entre os objectivos desta disciplina, inclui-se o desenvolvimento de atitudes empreendedoras, bem como formação sobre como criar uma empresa.

Na Áustria, o empreendedorismo faz parte do currículo do ensino técnico e profissional de nível secundário, por exemplo sob a forma de gestão de uma empresa fictícia pelos alunos.

No Luxemburgo, o programa de língua francesa do sexto ano (alunos de 11/12 anos) inclui uma secção sobre como criar uma empresa, baseada na banda desenhada “Boule et Bill créent une entreprise” (“Boule e Bill criam uma empresa”), aplicada em todas as escolas primárias. Esta banda desenhada é também utilizada no programa de matemática para introduzir a análise financeira de base.

Na Finlândia, no Reino Unido, na Islândia e na Noruega, o “concurso para jovens inventores” é um programa desenvolvido em escolas do primeiro, segundo e terceiro ciclos do ensino básico, dirigido aos alunos dos 6 aos 16 anos. Tem como objectivo incentivar a criatividade dos alunos, desenvolver as suas ideias e apresentá-las num concurso. Os vencedores recebem prémios pelos seus projectos e inventos.

Na Irlanda, o quadro curricular oficial inclui programas que oferecem aos alunos a possibilidade de adquirir experiência prática de empreendedorismo.

Os programas podem centrar-se especificamente na aprendizagem prática do funcionamento de uma empresa, por exemplo através da gestão de mini-empresas pelos alunos. O objectivo das mini-empresas geridas por alunos na escola consiste no desenvolvimento de uma actividade económica real em pequena escala ou na simulação realista do funcionamento de uma empresa. Os alunos aprendem a trabalhar em equipa e ganham autoconfiança. Estima-se em mais de 200000 por ano o número de alunos que participam nestes programas na UE25 e na Noruega.

No âmbito do sistema de formação profissional alemão (denominado “sistema dual”), em que a formação decorre alternadamente na escola e numa empresa, no nível de “mestre” ensina-se aos jovens como criar a sua própria empresa. Esta formação tem como objectivo o desenvolvimento não só das competências de gestão necessárias, mas também de atitudes e aptidões empreendedoras por parte dos aprendizes.

### 3. Estratégia de Pesquisa

O capítulo 2 evidenciou a importância do empreendedorismo e ficou a ideia de que não se trata de um modismo mas de uma necessidade.

Conforme literatura existente, a realidade tem vindo a alterar-se rapidamente e verifica-se a necessidade de uma educação empreendedora capaz de preparar o jovem desde pequeno para enfrentar a competitividade, sendo o constante aprendizado apontado como a base da construção para a formação do profissional da actualidade.

O propósito desta pesquisa não é analisar se o Centro de Juventude de São Vicente está ou não formando empreendedores, e sim, analisar de que forma o Centro contribui na formação de pessoas para a empregabilidade e/ou no despertar do espírito empreendedor.

Com base na literatura existente e nas perguntas de investigação – de que forma os programas de formação profissional dos Centros de Juventude direccionados para jovens contribuem para a sedimentação de comportamentos empreendedores e a geração de resultados económicos? E o que pode ser feito para que tal aconteça? – realizou-se o trabalho de campo junto do Centro de Juventude de São Vicente (Coordenador, Formadoras e Formados) bem como Dirigentes Públicos detentores de experiências e/ou visão sobre o que se pretende para Cabo Verde em termos de formação profissional.

Assim, procurou-se:

1. Analisar: O que se ensina, como se ensina, o papel dos alunos e dos professores no processo ensino-aprendizagem e o grau de disseminação do espírito empreendedor.
2. Apresentar opiniões e recomendações recolhidas sobre a formação profissional que se pretende para Cabo Verde e o papel do Centro de Juventude e do empreendedorismo na preparação do jovem para uma outra forma de inserção no mundo do trabalho que não seja a de ser empregado.

Acredita-se que a investigação pretendida possa ser alcançada a partir da realização de uma pesquisa utilizando o método de estudo de caso. Segundo Yin (2005), apesar da longa história de críticas, de erros de identidade e de conceitos com relação à pesquisa qualitativa, o estudo de casos é um exemplo de pesquisa qualitativa bem sucedida, que tem proporcionado ricas e criteriosas análises, além de valiosa contribuição para o desenvolvimento da teoria.

Ainda segundo Yin (2005:19) em geral, os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo “como” e “porque”, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real.

Justifica-se assim, a escolha do método para concretizar a investigação que se pretende.

### **3.1 Meios: técnicas e procedimentos para a recolha de dados**

Yin (2005) considera que o processo de colecta de dados para os estudos de caso é mais complexo do que os processos utilizados em outras estratégias de pesquisa daí recomendar que sejam utilizadas diversas fontes de evidência para garantir a qualidade do processo. Pettigrew (1990) também aconselha a utilização de uma metodologia múltipla nos estudos de caso como forma de melhor aproveitar as vantagens de cada método. Trigo (2003) corrobora dessa opinião afirmando que “ o uso de múltiplas fontes de evidência permite o desenvolvimento de linhas convergentes de investigação que, na sua essência, fornecem diversas medições do mesmo fenómeno, enriquecendo e contribuindo para a credibilidade do estudo.

Assim, por ter sido adoptado o método de estudo de caso, foram utilizados no presente trabalho os seguintes meios para a recolha de dados: 1) entrevistas; 2) observação directa; 3) análise documental.

#### **1) Entrevistas**

As entrevistas são na opinião de Yin (2005) uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso. O autor considera que constituem uma fonte essencial de evidências para um estudo de caso já que a maioria delas trata de questões humanas. “Essas questões humanas deveriam ser registradas e interpretadas através dos olhos de entrevistadores específicos, e respondentes bem-informados podem dar interpretações importantes para uma determinada situação. Também podem apresentar atalhos para se chegar à história anterior da situação, ajudando a identificar outras fontes relevantes de evidências” (p. 118).

Assim, foram utilizadas para esta pesquisa, entrevistas semi-estruturadas que de acordo com Laville e Dionne (1999:188) são uma “série de perguntas abertas, feitas verbalmente em uma ordem prevista mas na qual o entrevistador pode acrescentar perguntas de esclarecimento”.

Foram entrevistados, numa primeira fase, o coordenador e 4 formadores do Centro de Juventude. Numa segunda fase, foram entrevistadas, pessoas que devido às funções que desempenham são conhecedoras da realidade da formação profissional bem como das expectativas dos jovens. Foi possível recolher opiniões da coordenadora do gabinete GOIPO mulheres (gabinete de orientação e inserção profissional da mulher), de dois vereadores da Câmara Municipal de São Vicente (vereador da juventude e formação profissional e vereador de cultura e educação), da Coordenadora do Centro de Emprego de São Vicente e da Directora Geral do IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional). Um terceiro grupo para recolha de informações (terceira fase) foi constituído por 10 jovens que receberam formação no Centro de Juventude de São Vicente no âmbito do projecto de inserção sócio económico. A constituição deste grupo revelou-se extremamente complicada pelo que foram entrevistados apenas aqueles cujos contactos foram disponibilizados.

Tendo a permissão dos entrevistados, as entrevistas foram gravadas e depois transcritas integralmente para que nenhuma informação se perdesse.

## **2) Observação directa**

Para Yin (2005:120) as observações directas podem variar de actividades formais a actividades informais de colecta de dados. Formalmente podem-se desenvolver protocolos de observação como parte do protocolo do estudo de caso. Informalmente as observações podem ser feitas através de uma visita de campo ou durante as entrevistas. Segundo o autor “as condições físicas ou de espaços de trabalho poderão revelar alguma coisa sobre o clima ou o empobrecimento de uma organização” .

Neste trabalho foi utilizada observação directa informal durante as entrevistas realizadas no Centro de Juventude. Foi possível comprovar alguns aspectos mencionados nas entrevistas pelo coordenador e pelos formadores, tais como condições físicas e o tipo de relação que o Centro estabelece com os jovens.

## **3) Análise documental**

De acordo com Yin (2005:114) “devido ao seu valor global, os documentos desempenham um papel explícito em qualquer colecta de dados, ao se realizar um estudo de caso”. Por exemplo, “os documentos são úteis na hora de verificar a grafia correcta e os cargos ou nomes de organizações que podem ter sido mencionados na

entrevista [...] para além de poderem fornecer outros detalhes específicos para corroborar as informações obtidas através de outras fontes”.

Para este trabalho foi utilizado apenas material fornecido pelo coordenador do Centro o que ajudou a conhecer o contexto da sua criação, bem como a missão, objectivos e limitações.

### **3.2 Análise dos dados**

Utilizou-se o método de análise de conteúdo para organizar e interpretar os dados. De acordo com Laville e Dionne (1999) a análise de conteúdo pode ser quantitativa ou qualitativa. Quer na quantitativa como na qualitativa o pesquisador agrupa os elementos tirados dos conteúdos em categorias. Enquanto que na quantitativa se concede importância à frequência da ocorrência das palavras, expressões ou temas, na abordagem qualitativa ao invés de reduzir a uma simples frequência todos os elementos reunidos sob um mesmo assunto, como se fossem equivalentes, o pesquisador [...] “prende-se às nuances de sentido que existem entre as unidades, aos elos lógicos entre essas unidades ou entre as categorias que as reúnem visto que a significação de um conteúdo reside largamente na especificidade que escapa amiúde ao domínio do mensurável” (p. 27). Assim, para esta pesquisa adoptou-se a abordagem qualitativa e o modelo misto de categorias, tendo sempre presente a preocupação da flexibilidade da categorização dos conteúdos e a preocupação em não perder o significado dos conteúdos.

Laville e Dionne (1999) consideram que existem três modelos de categorias: (1) modelo aberto em que as categorias se formam no decorrer da análise; (2) modelo fechado em que as categorias são decididas antecipadamente tendo o apoio de um ponto de vista teórico que se propõe geralmente submeter à prova da realidade; (3) modelo misto em que as categorias são escolhidas no início, mas o investigador poderá mudá-las em função da condução da análise. Segundo os autores, ao adoptar o modelo misto, o pesquisador “espera poder levar em consideração todos os elementos que se mostram significativos, mesmo que isso o obrigue a ampliar o campo das categorias, a modificar uma ou outra, a eliminá-las, aperfeiçoar ou precisar as rubricas” [...]

No quadro 4 são apresentadas as categorias analíticas e os elementos de análise que constituíram a base para o estudo deixando em aberto a possibilidade de alterar e/ou

incorporar outros elementos de análise no decorrer da pesquisa, segundo o modelo misto.

**Quadro 4 – Categorias analíticas e elementos de análise**

<b>Categorias Analíticas</b>	<b>Elementos de análise</b>	<b>Grupo</b>
Programas de formação e inserção sócio – económica	Orientação para o mercado de trabalho Práticas pedagógicas Estímulo ao empreendedorismo	Formadoras
Satisfação com o curso	Empregabilidade Visão empreendedora	Formados
Uma visão para formação profissional empreendedora	Percepção actual da formação profissional Empreendedorismo: modismo ou necessidade Ensino do empreendedorismo Papel do Centro de Juventude	Dirigentes Públicos

Fonte.: Elaborado pela pesquisadora com base na revisão teórica

### **3.3 Limitações da pesquisa**

A principal limitação deste estudo emerge do período da colecta de dados, efectuado nos meses de Agosto e Setembro, não tendo sido possível entrevistar pessoas que poderiam facultar informações relevantes para o estudo, por se encontrarem de férias. Outra limitação prende-se com a dificuldade de localização dos beneficiários formados o que levou a que o trabalho de campo se estendesse aos meados do mês de Outubro, na expectativa de se conseguir um número razoável de entrevistas, que no entanto foi fraudada. Também não se pode perder de vista que a metodologia adoptada na colecta de dados pode estar na origem das limitações de uma investigação. Haguette (1992) afirma que as técnicas de colecta de dados trazem em si certas limitações, por isso ela recomenda que o pesquisador deve tentar evitá-las quando for possível ou então aceitá-las quando forem inevitáveis, embora ciente dos desvios que as limitações podem provocar. Acredita-se que no caso desta pesquisa essas limitações ocorreram devido às fraquezas das fontes de evidências que foram escolhidas tal como aponta Yin (2005):

A documentação e os registos em arquivos podem oferecer relatos de visões tendenciosos, o que poderá reflectir as opiniões preconcebidas dos pesquisadores. Também pode ser difícil o acesso a esses documentos e registos. No caso desta pesquisa, a documentação disponibilizada revelou-se escassa.

Nas entrevistas as respostas geradas podem ser provenientes da flexibilidade, pois o entrevistado geralmente fornece ao entrevistador aquilo que ele quer ouvir. Imprecisões também acontecem devido à dificuldade do entrevistado em recordar os eventos passados. É provável que tais imprecisões tenham ocorrido nesta pesquisa.

#### **4. Apresentação, análise e discussão dos dados**

Para que se possa compreender melhor, a investigação realizada, faz-se necessário apresentar o Centro de Juventude no contexto socio-económico da ilha de São Vicente. Com uma superfície de 227km<sup>2</sup>, São Vicente é uma das dez ilhas do arquipélago de Cabo Verde, situado no Oceano Atlântico a 445 km da costa ocidental africana.

O Censo de 2000 indica que a população residente na ilha, nessa altura, era de 67163 habitantes, sendo 32820 homens e 33851 mulheres. A taxa anual de crescimento demográfico é de cerca de 2,7%, superior ao nível nacional (2,4%) e com uma densidade populacional de 295,9 habitantes por km<sup>2</sup>. A população é maioritariamente jovem, sendo 65,7% com menos de 30 anos e 8,6% com 60 anos e mais.

Com uma taxa de desemprego que ronda os 23,3%, superior a média nacional (17,4%), é a ilha que apresenta a maior taxa de desemprego sendo as mulheres activas as mais afectadas do que os homens (cerca de 27,7% das mulheres contra 19,5% dos homens). No sector industrial, a ilha apresenta abundância de mão-de-obra, se bem que pouco qualificada. Cerca de 26,7% da população empregada exerce profissões sem qualquer qualificação. Ainda, segundo o Censo de 2000, 54% da população de São Vicente tem como nível de instrução o Ensino Básico Integrado (seis anos de escolaridade) e 24% tem Estudos Secundários. O analfabetismo, embora abaixo da média nacional que é de 25%, é ainda elevado, afectando 19% da população com idade superior ou igual a 14 anos.

É nesse contexto socio-económico que surge o Centro de Juventude de São Vicente.

No quadro do 3º Programa-País do UNFPA (United Nations of Population Fund), 1996-2000, inicia-se o processo de assistência na matéria de informação e aconselhamento dos jovens. No âmbito da cooperação entre o Sistema das Nações Unidas e o Governo de Cabo Verde, foi criado em 1997 o Projecto “Centro de Informação e Aconselhamento para a Juventude” (CIAJ).

A 10 de Julho de 1998 foi inaugurado o Centro de Informação e Aconselhamento para a juventude (CIAJ) de São Vicente e posteriormente designado CEJ de São Vicente.

Segundo o Coordenador do CEJ de São Vicente, de acordo com os responsáveis da Direcção Geral da Juventude (DGJ), a mudança de designação de CIAJ para CEJ deveu-se fundamentalmente aos bons resultados conseguidos pelos quatro Centros iniciais e pela necessidade de tornar os Centros multi-funcionais, introduzindo novas

valências como as novas tecnologias de informação, a formação e orientação profissional, a ocupação dos tempos livres no quadro de uma intervenção integrada e sistémica.

Assim, os CEJ, passam a ser espaços de sensibilização, informação e formação para os jovens e adolescentes, e têm por objectivo a abordagem e a prevenção de problemas ligados à saúde reprodutiva, toxicod dependência, conflitos familiares e inserção social e profissional dos jovens, entre outros.

Desde Janeiro de 2005, o Centro de Juventude de São Vicente passou a contar com orçamento de funcionamento próprio.

O objectivo do Centro é realizar actividades de carácter assistencial, cultural e artística para jovens e adolescentes e jovens em situações de risco e vulnerabilidade social. Assim, as suas principais áreas de actuação são:

- a) Informação, Educação e Comunicação (IEC), com vista a um melhor aconselhamento e sensibilização sobre os problemas que afectam a juventude de hoje (drogas, IST/SIDA, gravidez precoce, exclusão social, etc.);
- b) Programas e acções de formação em diversos domínios tais como, informática, animação juvenil, cultural e comunitária, etc.
- c) Acesso alargado às tecnologias de informação, incluindo o uso crescente da Internet;
- d) Fomento ao associativismo Juvenil;
- e) Implementação de projectos e programas de ocupação dos tempos livre, especialmente durante os períodos de férias escolares, incluindo jogos e pequenos cursos de formação em domínios diversos (línguas, teatro, dança, entre outros);
- f) Animação descentralizada (rádio-praça, actividades desportivas nas escolas secundárias e bairros)
- g) Participação nas actividades culturais (Festival/Carnaval)

A intervenção do CEJ restringe-se às escolas secundárias, lares de estudantes e localidades do Concelho. Os contactos realizados com os jovens nos bairros são feitos através da Liga das Associações Juvenis de São Vicente que possui núcleos de jovens nas diversas localidades do Concelho. Para actividades mais abrangentes, o Centro tem outros parceiros, nomeadamente a Câmara Municipal de São Vicente, através do vereador da Juventude, a Verdefam, a Geração Nova, o Centro Cultural do Mindelo, etc.

Para completar e ampliar a actuação do Centro de Juventude e democratizar o acesso ao mesmo, particularmente por parte dos grupos de jovens carenciados das zonas rurais e

periurbanas, funcionam dois telecentros em cooperação com a Associação Nova Geração de Pescadores de São Pedro e Associação para o Desenvolvimento de Salamansa. Esses telecentros têm por finalidade dinamizar actividades juvenis, designadamente no domínio das novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC), podendo alargar para outras áreas como a promoção do associativismo. Uma das características importantes dos telecentros reside no facto de serem geridos por associações juvenis locais, transformando-os em espaços e serviços da comunidade.

Funcionando num espaço alugado, o espaço físico é constituído por uma sala de informática, um gabinete do coordenador, um gabinete para o técnico da Direcção Geral dos Desportos, uma sala de estudos, um gabinete para atendimento psicológico, duas casas de banho, um quintal e um hall onde funciona a recepção. Do pessoal afecto ao Centro constam um coordenador, uma técnica superior, uma representante da Direcção Geral dos Desportos, uma secretária e uma ajudante de serviços gerais. O Centro conta ainda com o apoio de jovens voluntários.

O Centro de Juventude de São Vicente desde a sua criação tem vindo a definir várias frentes de actuação. Desde a área de informação e cultura, passando pela questão da empregabilidade. No concernente à empregabilidade são disponibilizados formação e orientação profissional. Desde o ano 1996, o Centro tem vindo a promover acções de formação de curta duração visando a inserção sócio – profissional dos jovens. Proporcionar oportunidades de formação a jovens que saem do sistema de ensino formal, jovens em situação de risco e jovens com problemas financeiros passou a ser também uma preocupação para o Centro de Juventude e recentemente o desafio de despertar os jovens para o empreendedorismo. O empreendedorismo é um dos vectores de actuação recente em termos de formação mas não em termos de apoio e incentivo à iniciativa e o saber fazer, à criação de micro empresas e de apoio técnico e financeiro no desenvolvimento de projectos.

No âmbito dos projectos de formação na área de inserção sócio-económica do ano de 2007, foram beneficiados 31 jovens na formação rendas e bordados, 22 na formação mesa e bar e 36 na formação de informática.

A escolha das acções de formação é feita tendo em conta as ofertas do mercado de trabalho, e quem o diz é o coordenador do Centro que aponta as razões para a sua continuidade ao mesmo tempo que exprime a sua percepção de que com essas formações está-se a contribuir para o desenvolvimento do capital humano:

*“Nós vamos continuar com essas formações, no entanto, já fizemos um levantamento das reais necessidades e vamos investir em outros tipos de formações mas o que se tem feito até agora e, mais concretamente na área de restauração é onde tem havido uma boa procura tendo em conta o turismo. A nível da informática não é uma inovação, é fundamental para qualquer jovem [...]. Em relação a rendas e bordados é mais em termos de ocupação das mulheres mães que estão em casa sem fazer nada e tentar inculcar-lhes esse espírito de empreendedorismo para que possam produzir algo que lhes facilite na sua inserção. [...] na minha percepção, estamos a contribuir para alguma coisa em termos de valorização social dos jovens, [...] pelo menos, damos-lhes essa oportunidade para aprender algo e também tem a ver com as possibilidades e as ofertas de momento para tentar entrar no mercado de trabalho. Nossa preocupação é tentar inculcar-lhes alguma coisa e para que possam saber e fazer algo. Nem sempre é possível mesmo tendo uma formação conseguir logo de seguida entrar no mercado de trabalho, infelizmente”.(Coordenador do centro)*

## **4.1 Programas de formação e inserção sócio – económica**

### **4.1.1 Orientação para o mercado de trabalho**

A leitura que se faz do impacto que as acções de formação desenvolvidas até hoje têm no mercado de trabalho em termos de inserção sócio-económica dos jovens decorre de um sentimento de satisfação baseada na percepção do coordenador do Centro. Nos dizeres do coordenador, a área de restauração tem havido maior oferta e tem-se a percepção que a maioria dos jovens formados já se encontra a trabalhar. A informática é outra área em que boa parte dos formados já está inserida no mercado de trabalho, trabalhando nos minimercados como caixa.

Na opinião de uma das formadoras, o campo de actuação poderia ser outro, isto é, ver aquilo que faz falta aos jovens e não estar a repetir sempre as mesmas formações. Já uma outra vai mais longe e considera que o Centro de Juventude deveria apostar em áreas inovadoras, empreendedoras, que pudessem ajudar os jovens a integrar-se no mercado de trabalho com mais facilidade.

Para as formadoras, é necessário aplicar metodologias de ensino capazes de favorecer o desenvolvimento de determinados comportamentos e atitudes nos formandos mas muitas vezes as formações são de curta duração. A necessidade de alargar a duração dos cursos a fim de se poder desenvolver nos formandos competências e habilidades necessárias para empregar-se ou auto-empregar-se é assim manifestada:

*“Infelizmente muitas vezes as formações são curtas (de 30 horas, 45 horas) e às vezes dá-se muita preferência a parte teórica e quando se vai trabalhar a componente prática, faltam materiais, faltam recursos, faltam meios” [...] (Formadora 1)*

*Muitas vezes as formações são de curta duração e mesmo que o formador queira introduzir a componente prática não consegue, não tem tempo. Eu acho que infelizmente dado às limitações [...] grande parte das formações são teóricas mas não quero dizer que de vez em quando não apareçam formadores que tentam superar todos esses obstáculos. (Formadora 2)*

### **4.1.2 Práticas pedagógicas**

O Centro tem um problema de espaço, não possui uma sala de formação que ajude o formador a desenvolver uma aula prática – pedagógica. Muitas vezes as formações são feitas na sala de estudos que também funciona como biblioteca o que faz com que a

maior parte das formações seja teórica, não só por falta de espaço como também por falta de materiais. Para ultrapassar essas limitações, os formadores esforçam-se para pôr em prática processos de aprendizagem que se adequem ao seu contexto de actuação de forma a rentabilizar as acções de formação.

Uma filosofia de educação centrada na interacção com os outros e no aprender brincando é posta em prática pelos formadores do Centro de Juventude onde dinâmicas de grupo, jogos, simulações, trabalhos em equipa são utilizados e, nos dizeres de uma das formadoras, para explorar e desenvolver qualidades e capacidades muitas vezes escondidas como: (1) a capacidade de comunicar com os outros; (2) a capacidade de gerir conflitos; (3) a capacidade de identificar oportunidades. Valorizam a dimensão relacional, colocando em evidência a relação aluno-aluno e professor-aluno. Os depoimentos a seguir enfatizam a adopção de uma metodologia que segundo as formadoras, revela algum distanciamento da metodologia tradicional:

*“A metodologia é um pouco diferente da do ensino tradicional, há uma relação mais próxima entre o formador e o aluno, aqui, o aluno sente-se mais à vontade”*  
(Formadora 2)

*“O Centro aposta numa pedagogia diferente, [...] há todo um cuidado de identificar formadores que tenham uma vertente pedagógica virada mais para as questões práticas no sentido de fazer com que os formandos descubram as suas próprias capacidades e potencialidades daí trabalharmos, muito as dinâmicas de grupo. Sabemos que através das dinâmicas de grupo consegue-se assimilar e passar informações de uma forma mais eficaz e as pessoas acabam por reter mais informações”:* (Formadora 4)

*“Baseamo-nos muito na interacção aluno-aluno e aluno-professor. Adoptamos metodologias cooperativas para que eles juntos resolvam os problemas. Procuramos sempre não dar as respostas mas sim conduzir o questionamento de forma que para cada problema que é apresentado se centrem na procura de uma solução e sobretudo numa estratégia para resolver os problemas. Procuramos focar a questão da persistência e não da teimosia ou da desistência. [...] São apresentadas dinâmicas de grupo que são coisas simples como por exemplo o jogo das cadeiras que toda a gente conhece. É usado como uma brincadeira para se tentar debater a questão das oportunidades* (Formadora 3)

*[...] O que tem dado mais resultado são as dinâmicas de grupo onde normalmente misturamos o lado mais brincadeira e a “seriedade”. A brincadeira porque eu acho*

*que brincando as pessoas vão se apercebendo da importância de muita coisa. Também os trabalhos em equipa, há possibilidade das pessoas ir aprendendo umas com as outras. Usamos também simulações. Podemos simular por exemplo uma reunião numa comunidade para identificar as preocupações e necessidades que a comunidade tem. Os formandos fazem parte de uma comunidade inventada e vão discutir quais são as suas prioridades [...] (Formadora 1)*

Para além dessas praticas, as formadoras referem outros métodos de ensino – aprendizagem abordados por Dolabela na Oficina do Empreendedor, como o sair das quatro paredes da sala de aula, o erro como fonte de aprendizagem e a experiência dos outros trazida de fora e contada pelos próprios na sala de aula. Sair das quatro paredes da sala de aula “*é uma forma de ver como as coisas são feitas na prática mas também uma ajuda para descobrir as capacidades e estimular o espírito da iniciativa...há aquela vontade de fazer uma visita no terreno para ver as coisas feitas na prática, fazer as coisas e depois ir para o terreno para testar, eu acho que isso é uma visão diferente não é só chegar aí e passar informações. Pelo menos tem sido nessa linha.*” (Formadora 4)

*“Tento sair da sala de aula por exemplo, não costumo ficar muito em sala de aula, levo os meus alunos para conhecerem outros espaços que estejam de certa forma relacionados com os módulos que eu dou.” (Formadora 1)*

Muitas vezes a vertente prática é também trabalhada através de exemplos de pessoas que estão a desenvolver uma actividade ou têm alguma proximidade com o tema da formação “*como é o caso de elaboração de projectos ou actividades geradoras de rendimento como forma de despertar a consciência dos jovens e fazê-los acreditar nas suas potencialidades. Acho que às vezes não acreditamos muito, mas quando vemos um exemplo prático..., quando veem os resultados acabam por ter uma outra visão, uma outra consciência de que realmente pode funcionar para eles também. Então, normalmente há necessidade de levar pessoas para servirem de exemplos para servirem de estímulos, para passarem essa ideia de que realmente se as pessoas se empenharem terão resultados, que os objectivos serão realmente atingidos.*” (Formadora 4)

Esse despertar de consciência, considerado fulcral para as exigências do mundo de hoje, é também trabalhado através da avaliação. No sistema de ensino tradicional não se pode falar de processo ensino – aprendizagem se não for feita uma avaliação final dos conhecimentos com uma clara punição dos erros cometidos pelos alunos. No Centro, os

formadores têm uma abordagem diferente da avaliação e os erros são vistos como uma fonte de aprendizagem a explorar. As formações visam despertar a consciência do formando para uma nova abordagem de aprendizagem, orientar para outras formas de obter informações e mostrar que os erros também são em si uma fonte de aprendizagem para ultrapassar as barreiras que vão surgindo, conforme destaca uma das formadoras:

*“Normalmente o que nós pretendemos com as formações é despertar a consciência dos alunos, informa-los, dizer-lhes aonde é que podem melhorar os conhecimentos que têm sobre determinadas coisas. É mais no sentido de orientar. Nós não fazemos aquela avaliação tradicional, o que nós fazemos é uma ficha para saber quais os pontos que gostaram mais e os que não gostaram, quais dúvidas poderão ter ficado, o que se poderia fazer nas próximas,... o que é que gostariam de ver melhorado. Avaliamos também a capacidade de trabalhar em grupo, a disponibilidade, a motivação, a assiduidade [...]. Não fazemos provas finais por exemplo para saber se o aluno sabe o que é um projecto, só para punir os erros. Muitas vezes diz-se que aprende-se com os erros. Se é permitido errar? É permitido, é discutido, a pessoa deve poder reconhecer que errou e depois apresentamos as propostas e a pessoa tem a liberdade de escolher... o erro sempre é permitido e é errando que as pessoas vão aprendendo, vão se levantando e afastando os obstáculos”. (Formadora 1)*

O facto do aluno ter errado hoje, não significa que ele não tem potencialidades. Na formação de jovens há que lhes dar oportunidades para descobrirem e demonstrarem o seu potencial o que requer alguns cuidados por parte do formador como enfatiza a formadora:

*“Errar é humano, o aluno pode errar, mas temos que ter pedagogia, sensibilidade, paciência e tentar fazer com que o aluno aprenda. Diz-se que se aprende errando, o aluno vai descobrir porque errou. E depois há dias em que o aluno sabe e há dias que ele vem e não consegue, está mal disposto, está com algum problema e temos que saber lidar com essas situações”. (Formadora 2)*

#### **4.1.3 Estímulo ao empreendedorismo**

Na ilha de São Vicente, segundo o Coordenador do Centro há muitos jovens com talentos e é necessário incentivá-los nesse sentido. À medida que se reforça essa convicção, também se consciencializa que vale a pena não só apostar na formação e na capacitação profissional dos jovens como também promover o desenvolvimento do

empreendedorismo. Assim, numa experiência piloto “Formação Actividade Geradora de Rendimento”, ministrou-se no ano 2007, o módulo empreendedorismo. O Centro pensa repetir essa formação mas direccionada às jovens mulheres mães como forma de lhes dar todas as ferramentas necessárias para que possam eventualmente, desenvolver o seu projecto pessoal se for o caso e retirar dali o seu auto-sustento. O Centro de Juventude já deu um primeiro passo nesse sentido com essa experiência piloto “ *mas não é suficiente porque o comportamento empreendedor é algo que se pode conseguir com o tempo. Não é uma coisa que se consegue com um módulo ou uma disciplina. Acho que poderia se fazer uma formação por exemplo anualmente para poder limar as arestas e talvez tentar resolver algumas dúvidas que possam ter ficado*” (Formadora 1).

Segundo uma das formadoras, é verdade que já se deu o primeiro passo, mas também é verdade que não se generalizou ainda esta modalidade de estimular para o empreendedorismo a todas as acções de formação que promove pois “*nem todos os cursos têm este módulo de procurar ser empreendedor, saber como se faz a gestão de pequenos negócios ou como é que se interpreta o meio envolvente, como é que se olha para ele para procurar oportunidades. Há muitas formações que continuam ainda a ter só os módulos técnico e teórico ligados ao desempenho de uma determinada profissão, para a produção de algo ou de um serviço [...] já se devia ter passado a fase de experiências. Devia estar generalizado e haver alguma forma de garantir que todos os cursos de formação profissional tivessem uma disciplina virada para o empreendedorismo e isso sobretudo acompanhado da possibilidade de fazer coisas práticas, acompanhadas de um projecto de empreendedorismo*”. (Formadora 3)

Por outro lado, é necessário ter um entendimento sobre o conceito empreendedorismo e quem é o empreendedor e como se chegar a empreendedor “ *porque eu acho que ainda as pessoas não sabem ou entendem o empreendedorismo de uma maneira que na verdade não é. Por exemplo dizem, uma pessoa é empreendedora porque está a fazer muito dinheiro... mas porque está a fazer muito dinheiro? Também não se vai dizer que ser empreendedor é ser inovador é ser criativo porque só isso não chega. Tem que se mostrar aos outros como é que se pode chegar a empreendedor [...]*” (Formadora 1).

Para que de facto o Centro de Juventude possa estimular o empreendedorismo e contribuir para disseminar uma cultura empreendedora, para começar, é fundamental considerar a formação dos formadores, apostar na reciclagem dos formadores em

termos metodológicos e em termos de revisão de conceitos, enfatizam as formadoras nos seus depoimentos:

*“Os formadores são pessoas que já têm uma longa experiência. Acho que se há uma coisa que se poderia trabalhar primeiro, seria mostrar a importância de se ter essa atitude empreendedora na sala de aula. Teria que se fazer necessariamente um investimento nos formadores. Penso que sem essa formação ou reciclagem dificilmente isso poderá ser viável porque muitas vezes é o próprio formador que tem uma ideia confusa sobre empreendedorismo e passa essa ideia aos formandos. Mas com uma aposta na sua formação, eu acho que é possível sim estimular o empreendedorismo”.* (Formadora 1)

*“Para mim empreendedorismo dá ideia de movimento de acção de empreender, então eu acho que nessa óptica temos que fazer uma reciclagem dos nossos formadores no sentido de aprenderem não só as técnicas pedagógicas mas trabalhar também a própria questão do empreendedorismo, de compreenderem a sua dinâmica e o que ele significa realmente. Eu acho que o empreendedorismo nunca poderá ser trabalhado numa vertente muito teórica, muito tradicional porque a própria essência da palavra empreendedorismo não faz sentido nesse tipo de formação. É necessário dotar os formadores de outras ferramentas, outras formas de trabalhar com os jovens para poderem estimular esse espírito empreendedor”.* (Formadora 4)

Mas não basta investir na formação dos formadores para apenas transmitir aos jovens os conceitos sobre empreendedorismo. É necessário prever também um período de acompanhamento pós formação para que os formadores possam apoiar os jovens formados no desenvolvimento e implementação dos seus projectos. *“Eles dão os conteúdos na sala de aula e o que vai acontecer com o aluno após a formação não é problema deles. Teriam que ser formados para também se comprometerem com o acompanhamento pós formação para terem pelo menos a curiosidade de saber o que aconteceu com os seus alunos que terminaram a formação, saber dos seus projectos,... e teriam de passar por uma capacitação nessa área em termos metodológicos e em termos de revisão de conceitos”.* (Formadora 3)

Em Cabo Verde já é tempo de passarmos do discurso à prática pois *“se nota um discurso político e técnico que faz um grande apelo ao empreendedorismo, desde o primeiro ministro a ministra de educação passando pelos centros de formação profissional e as próprias associações e ligas que envolvem associações juvenis, mas eu receio que esteja sendo um conceito esvaziado do conteúdo. Falam porque está na*

*moda, falam porque acham que é interessante mas não apostam no desenvolvimento das características empreendedoras que os jovens precisam para empreender” (Formadora 3)*

*É preciso passar do discurso à prática e mostrar o empreendedorismo não como uma alternativa menor mas sim uma forma de desenvolvimento pessoal. “ A própria forma como o empreendedorismo é usado no discurso, no meu ponto de vista é pouco estimulante porque continua colado à pobreza, a alternativas de último recurso, porque dizem que nem todos podem ir para o ensino superior porque os pais são pobres ou porque não têm média para se candidatarem à uma vaga numa universidade [...] então, vai para formação profissional e estimula-se o empreendedorismo que já vem com uma carga negativa, [...] uma alternativa menor. Não é valorizado como uma forma de desenvolvimento pessoal, uma maneira de concretizar um projecto de vida uma possibilidade de contribuir para fornecer serviços, equipamentos e produtos que o país precisa e uma maneira de ganharem dinheiro e serem felizes porque no fundo o que todos os jovens querem é uma vida melhor e serem felizes”. (Formadora 3)*

### **Considerações finais**

As entrevistas evidenciaram que não se sabe qual é o verdadeiro impacto das acções de formação desenvolvidas até hoje pelo Centro de Juventude. Não há dados que confirmam efectivamente se na planificação dos cursos é tido em conta as reais necessidades do mercado de trabalho. Constata-se que a inserção dos jovens no mercado de trabalho é medida na base da percepção individual que se estriba em informações conseguidas aqui e ali, como se depreende pelo sentimento de satisfação manifestado pelo Coordenador do Centro de Juventude. Essa total ausência de informações fidedignas é um facto que se comprova na chamada de atenção das formadoras que apontam a necessidade de se começar a apostar noutras áreas de formação com maior duração bem como o acompanhamento pós formação. Assim, seria uma forma de investir mais na consolidação dos conhecimentos e apoiar os jovens na sua inserção no mercado de trabalho.

Contornando as limitações de tempo e recursos, o lúdico, a experiência dos outros e o ambiente são adoptados como forma de incutir nos jovens as “ferramentas” essenciais, ao mesmo tempo que se procura estimular a sua criatividade e o espírito de iniciativa. As formadoras concordam que é da responsabilidade de todos criar mecanismos de capacitação e disseminação de uma cultura empreendedora sendo necessário começar

por introduzir mudanças na educação para formar pessoas criativas e incentivar o empreendedorismo. Consideram que já se devia ter passado da fase de experiência para a generalização, garantindo que todos os cursos de formação profissional tivessem uma disciplina virada para o empreendedorismo incluindo o desenvolvimento de projectos. Essa generalização, na opinião das formadoras, passa pela capacitação dos formadores. Em termos conclusivos realçam : ” É necessário apostar na reciclagem dos formadores em termos metodológicos e em termos de revisão de conceitos”. Nota-se aqui total sintonia com um dos princípios desenvolvidos por Ashoka (Organização sem fins lucrativos pioneira no trabalho com empreendedores sociais) para definir a actuação da iniciativa de jovens inovadores, “quem educa jovens deve estar em permanente formação. Esta deve estar actualizada com diversas necessidades e oportunidades de jovens e da sociedade e envolver diversas experiências enriquecedoras e alternativas de aprendizagem, maior contacto com a natureza, a arte e o lúdico”.

## **4.2 Satisfação com o curso**

### **4.2.1 Preparação para o mercado de trabalho**

O que levou os jovens a procurar o Centro de Juventude para fazer uma formação vai desde um simples convite à necessidade de aprender a fazer algo e/ou melhorar os conhecimentos numa ou noutra área. Saídos do Liceu ou do Ensino Técnico com habilitações que variam entre o 10º ano e o 12º ano, dos dez jovens entrevistados somente dois consideram que com o 12º saíram preparados para enfrentar o mercado de trabalho. Para a maioria a escola não os preparou para a realidade e apontam várias deficiências ao sistema de ensino. A ausência de prática no ensino secundário é assim enfatizada nos depoimentos desses jovens:

*” Com o 12º ano feito não me sentia preparado. Não sentia que tinha bagagem para entrar no mercado de trabalho, [...] tinha que fazer algo prático para poder entrar no mercado de trabalho. Na minha opinião pessoal o sistema de ensino da forma como é concebido não prepara o jovem para o mercado de trabalho.” (Formado 8)*

*“Uma pessoa sai com o 12º mas ainda deficiente, não há preparo. No Liceu normalmente há uma matéria que é dada, a maioria dos professores obriga o aluno a fixar a matéria e a fazer um teste. [...] Não há uma aprendizagem das línguas estrangeiras como prática, entramos numa sala de aula, há teoria e teoria e depois não*

*sabemos escrever, não sabemos falar nem inglês nem francês. Há a informática que é opção mas que na minha opinião deveria ser uma disciplina obrigatória. Quer dizer, há falta de prática. Há uma grande carência em termos de preparação para saída. Neste momento estou no ensino superior. No primeiro ano foi um bocado difícil [...]. Estava acostumada a achar tudo pronto, ter a matéria já pronta para os testes, os trabalhos científicos que fazíamos não eram científicos, então quer dizer, não há preparação e quando a gente chega aqui é um mundo completamente diferente e se não formos suficientemente fortes, muitas pessoas acabam por desistir, eu pensei nisso, não me deixei cair, mas poderia.” (Formada 7)*

A preparação dos professores em algumas áreas e o não incentivo a auto-aprendizagem são um défice do sistema de ensino secundário e apontados também como causas do despreparo dos jovens.” *Ainda em algumas áreas o ensino secundário enfrenta muitas dificuldades. Por exemplo temos professores que vão nos dar matemática ou economia que não têm nenhuma formação nessa área e aí começam as dificuldades tanto para o professor como para o aluno [...] às vezes é o professor que não sabe explicar as matérias como deve ser e outras vezes é o aluno que por sua vez é um pouco preguiçoso e também não é incentivado pelo professor a procurar as suas próprias matérias. Por isso acho que nunca sairemos preparados porque é preciso muita coisa para se sair preparado para o mercado de trabalho.”*

*(Formada 9)*

Não se sentir preparado para enfrentar o mercado de trabalho aliado à vontade de querer aprender a fazer algo e melhorar os conhecimentos são algumas das razões que impulsionaram esses jovens em direcção ao Centro de Juventude, que manifestam assim a sua satisfação:

*“ [...] Procurei o Centro de Juventude para fazer a formação de informática porque hoje para trabalhar é necessário ter informática, tudo é à base de informática. Fiz informática no Liceu mas no Centro aprendi muito mais. Sinto-me mais ou menos preparada com a formação recebida no Centro Juvenil porque com as aulas que eu tive antes no Liceu eu não tinha desenvoltura com o computador enquanto que com a formação recebida no Centro sinto-me mais à vontade.” (Formada).*

*“Com o 12º ano não se consegue grandes empregos. Saí do 12º com ferramentas agora isso tem que ser expandido. Procurei o Centro de Juventude porque sempre gostei de trabalhar com as mãos. Desde pequena vejo a minha mãe pegar numa linha e numa*

*agulha e fazer arte, então sempre quis aprender e acho que aprendi como deve ser.”* (Formada 1).

Aproveitar as oportunidades oferecidas pelo Centro de Juventude foi uma forma de não ficar parado ao mesmo tempo que se aprendia algo, confessam assim os jovens deixando transparecer a sua satisfação:

*“Queria fazer alguma coisa. Não queria ficar parado e como o Centro geralmente dá oportunidade ao jovem para fazer esse tipo de formações aí sim tive aquela oportunidade de poder fazer alguma coisa e de facto aprendi a fazer algo”.* (Formado 8)

*“Nos tempos livres costumo sempre fazer formações e fui convidada a participar nessa formação que achei muito interessante e com a qual senti-me mais preparada para as exigências do mercado de trabalho e do mundo.*

*Essa formação foi muito importante, muito rica e com pessoas que sabiam do assunto, que nos incentivaram a procurar o nosso próprio caminho. Saí da formação com vontade de fazer o meu próprio projecto, fazer algo meu.”* (Formada 9)

O relacionamento professor aluno, as práticas adoptadas pelos formadores, o incentivo, despertam os jovens para a realidade, contrariamente ao ensino formal. *“ A forma de ensinar no Centro Juvenil é totalmente diferente, o professor expressa-se mais abertamente com o aluno enquanto que no ensino formal a relação é mais complicada [...].”* (Formada 6).

*“Eu não sou uma pessoa aberta, e nessa formação aprendi muito em termos de relacionamentos, como se dirigir às pessoas, agradar o cliente, evitar atritos com os clientes. Acho que estou mais ou menos preparada, primeiro de tudo para conseguir ultrapassar os meus medos.”* (Formada 4)

Contrariamente ao ensino formal, o objectivo do Centro não é cumprir um plano mas preparar e consciencializar os jovens que têm de lutar para vencer, como afirma uma das jovens entrevistadas:

*” A forma de ensinar no Centro é completamente diferente porque no Liceu ensinamos mas ainda nos vêem como crianças. No Centro a estratégia é completamente diferente e a maneira de encarar os formandos também é outra. Preparam-nos mais para termos a consciência da concorrência, termos de lutar para vencer, capacitam-nos para enfrentar o mercado de trabalho, o que não acontece no Liceu.*

*No Liceu é como se o objectivo fosse simplesmente cumprir o plano, mas no Centro de Juventude não. Todas as formações e inclusive esta formação de empreendedorismo tiveram como objectivo preparar os jovens para fora [...].” (Formada 7)*

#### **4.2.2 Empregabilidade**

Os jovens deixam transparecer a sua satisfação com a formação recebida manifestando a sua preparação para a empregabilidade seja como empregado seja enfrentando os desafios de criação de auto-emprego que possa garantir o seu sustento.

No momento da entrevista, quatro dos entrevistados se encontravam a trabalhar por conta de outrem sendo que dois desses conciliam o trabalho com os estudos. Uma das jovens que fez formação em rendas e bordados para aperfeiçoar os conhecimentos que já possuía nessa área, faz dessa actividade o seu meio de vida executando trabalhos por encomenda. Mas deixa claro que já fazia esse tipo de trabalho antes de frequentar essa formação. Na sua opinião os cursos deviam ser por um período mais alargado. *“Foram 3 meses, acho que foi muito pouco tempo, não dá para as pessoas se aperfeiçoarem. Como já trabalhava com coisas do tipo, penso que nesse momento se pudesse montar um negócio próprio daria para alguma coisa.” (Formada2)*

Quanto às outras entrevistadas, duas delas gostariam de estar a trabalhar, enquanto que as outras 4 revelaram assim os seus motivos:

*“Neste momento não estou a trabalhar, tenho outras ambições... tenho a intenção de fazer psicologia infantil.” (Formada 1)*

*“Trabalhava num restaurante mas este ano estou só a estudar, sou finalista, tenho mais trabalho [...].” (Formada 9)*

*“Neste momento faria qualquer trabalho como por exemplo, fazer inquéritos, trabalhar num minimercado como caixa, não sei, desde que fosse um trabalho que pudesse ser conciliado com os meus estudos” (Formada 7)*

Questionados sobre os colegas que participaram nessas formações a maioria não tem qualquer informação. No entanto um dos jovens na condição de voluntário do Centro de Juventude exprime assim a sua opinião:

*“ Como voluntário do Centro eu vejo que o Centro tem investido nas formações que têm saída no mercado, nomeadamente formação de mesa e bar e posso dizer que grande parte dos jovens que fez essa formação neste momento está empregada. Posso*

*dizer também que relativamente a formação de artes e ofícios que o Centro actualmente fez os jovens foram encaminhados” (Formado 8)*

Não há dados que conferem essa informação porque o Centro não fez nenhum estudo nesse sentido mas *“há dados pessoais, há jovens que fizeram formação e que sabemos que hoje já não são voluntários porque estão empregados e por coincidência na área em que fizeram alguma formação. São jovens que fizeram uma formação aqui no Centro e que já não frequentam o Centro como antigamente porque estão empregados” (Formado 8)*

Os objectivos pedagógicos dos cursos contemplam também outras dimensões como aprender a conhecer e aprender a ser/conviver que segundo os jovens entrevistados, os prepara e incentiva também para o trabalho por conta própria. *“Aprendemos a solucionar problemas, ter capacidades e discernimento para os resolver, entre outras virtudes que o jovem desenvolve na formação como saber criar, saber comunicar, saber estar, o uso da linguagem adequada em cada situação em cada circunstância,...saber construir e fazer algo [...].Tenho falado com algumas amigas que fizeram o curso rendas e bordados, e no espírito que elas falavam deixava claro que a motivação e incentivo estavam com elas, porque ganharam alguma coisa a mais nessa formação, não só de saber fazer mas também o espírito de procurar e tentar criar. Conheço por exemplo duas raparigas que tiveram esta formação e neste momento criam roupas, bordados que vendem e de onde tiram lucro” (Formado 10)*

Os incentivos do Centro vão para além das acções de formação. O formando é também incentivado com apoio financeiro e psicológico a criar uma actividade ou negócio próprio. *“Quando fizemos a formação o coordenador disse que quem criasse o seu projecto e achasse que dava para ter um negócio no mercado seria apoiado no seu projecto tanto financeiramente como psicologicamente. Sei que se tem vindo a lançar muitos concursos para projectos e muitos jovens já tiveram essa ajuda” (Formada 9)*

Os jovens entrevistados estão conscientes dos riscos do trabalho por conta própria mas também dos benefícios. Apontam como principais benefícios, flexibilidade de horário, fazer aquilo que gostam, não esperar pelos outros, autonomia, evitar conflitos entre outros. Se pudessem escolher entre trabalhar por conta doutrem e trabalhar por conta própria, os jovens são unânimes, escolheriam trabalhar por conta própria e entre esses há quem considere que a formação recebida no Centro de Juventude ajudaria nesse sentido. Alguns dos depoimentos são esclarecedores:

*“Escolheria trabalhar por conta própria certamente porque aí, serei eu a exigir de mim. Sei dos meus limites, até onde posso chegar então vou fazer as exigências de acordo com esses limites e depois seria eu mesma a arcar com as consequências. Há muita coisa envolvida quando uma pessoa trabalha para si própria [...] Por exemplo eu não fazia ideia que uma pessoa pudesse fazer de rendas e bordados, um meio de vida, um auto sustento, [...] quando a minha monitora mostrou a realidade da renda, fiquei estupefacta porque pensava que as rendas não rendiam grande coisa. Eu conheço alguém que trabalha com rendas e bordados e faz isso como meio de vida.*

*Com os conhecimentos adquiridos no Centro acho que tenho ferramentas para fazer o mesmo, poderia arriscar mas nesse momento tenho outras ambições.” (Formada 1)*

*“Aqui em S. Vicente há muita exploração com os trabalhadores porque sabem que há muita procura e pouca oferta de emprego, a pessoa sujeita-se, toma o salário que lhe derem porque se reclamar sabe que vai entrar outra pessoa no seu lugar por isso, uma das vantagens seria trabalhar por conta própria porque traria mais autonomia.” (Formada 9)*

*“Quando trabalhamos por conta própria estamos a criar aquilo que é nosso e isso já dá-nos mais valor para aquilo que é trabalho e por outro lado evitamos entrar em conflito, em problemas com os patrões com o pessoal. [...] não pretendo ficar a vida inteira a trabalhar no que faço agora, tenho sonhos de estabelecer o meu próprio negócio, algo que me dê algum lucro.” (Formada 10)*

Apenas dois dos entrevistados consideram que a duração da formação foi insuficiente para que o jovem pudesse se sentir confiante a ponto de arriscar-se iniciando uma actividade autónoma. Revela assim uma das jovens entrevistadas sem no entanto descartar a hipótese de no futuro optar por um negócio próprio:

*“Nesse momento, com a formação recebida sinto-me mais preparada para um emprego. Não me sinto preparada para trabalhar por conta própria. Preferia trabalhar com um patrão e depois no futuro, quem sabe... tenho um sonho, gostaria, de ter o meu próprio negócio, de abrir um minimercado” (Formada 6).*

Os jovens revelam pela sua preferência, que estariam dispostos a enfrentar novos desafios mas muitas vezes o que faltam são informações e apoios. *“O Centro de juventude através das acções de formação tem promovido o auto-emprego mas não na totalidade. Deveria haver um tempo de acompanhamento pós formação e tentar obter mais parcerias com instituições privadas e públicas como forma de encaminhar os*

*jovens já formados porque senão, vão somente guardar essa formação em casa na gaveta” (Formado 8)*

#### **4.2.3 Visão empreendedora**

O módulo empreendedorismo ensinado no Centro pela primeira vez despertou os jovens para uma outra forma de estar na sociedade. Acreditam que é possível ultrapassar obstáculos se forem pró-ativos, audaciosos e auto-confiantes e lutarem pelos seus sonhos. *“Empreendedorismo ajuda as pessoas a ter uma outra visão, uma visão mais criativa para além de também ajudar outras pessoas. Ajudou-me a ver que há oportunidades. As pessoas dizem que não há trabalho mas esta disciplina ajudou-me a ver alternativas, ver que há possibilidades de desenvolver algo na minha sociedade ao contrário do que as pessoas pensam e também a mostrar essa visão a outros jovens”.* (Formada 7)

O empreendedorismo pela sua riqueza devia fazer parte do currículo de todas as escolas como diz uma das jovens que entre outras coisas, aprendeu que *“cada um tem que ir à procura do seu próprio trabalho. Foi uma formação muito rica que devia ser integrada nas escolas tanto no Liceu como nos Institutos Superiores porque ensina a estar na sociedade, a sair daquela passividade, e daquela choradeira eu não estou a encontrar emprego eu não tenho nada, ninguém me ajuda...”* (Formada 9)

Dos jovens entrevistados, 4 deles receberam formação em empreendedorismo e dessa formação nasceram projectos que acreditam poder desenvolver no futuro.

*“Tenho um projecto que surgiu na formação de empreendedorismo e segundo a formadora, é um projecto que tem tudo para dar certo se eu o levar para frente. Quero e estou decidida em levá-lo avante assim que terminar o meu curso. Será o meu trabalho e será explorado como uma actividade cultural, de lazer [...] na área de turismo.”* (Formada 9)

Um sonho vago se transforma em projecto empreendedor, *“eu tinha este sonho, andava meio vago, mas com a formação veio a reforçar essa vontade de querer concretizar este sonho. Já tenho o projecto que penso vir a desenvolver conjuntamente com outras pessoas.”* (Formado 8)

As formadoras também ajudaram muito no estímulo do espírito empreendedor “*pois conhecedoras do assunto, ensinaram desde elaborar e executar um projecto, lidar com riscos, ter uma saída estratégica quando quisermos desfazer da actividade ou negócio. Esta formação no Centro de Juventude foi uma abertura da minha visão para o mundo dos negócios. Já sei como planificar, elaborar e implementar um projecto...penso no futuro fazê-lo.*” (Formado 10)

### **Considerações finais**

De um modo geral os jovens entrevistados consideram que o sistema de ensino cabo-verdiano ainda não prepara o jovem para os desafios do mundo de trabalho. Consideram os conteúdos programáticos e as práticas de ensino adoptados pelos professores desajustados das reais necessidades de estimular as capacidades dos jovens para aprender e saber fazer algo. Para esses jovens, o Centro de Juventude foi uma oportunidade de aprender a fazer algo e de acordar-se para a realidade. Satisfeitos com a formação recebida afirmam que estão capacitados para o mercado de trabalho. Apesar de se notar algum receio por parte de alguns, todos preferem o trabalho por conta própria. Percebe-se pelo relato de alguns, que há motivação para empreender e que essa motivação está intimamente ligada à formação recebida no Centro de Juventude e à capacidade dos formadores na transmissão dos conhecimentos, no estímulo da auto-aprendizagem, no ajudar a descobrir-se, no incentivo de cada um correr atrás dos seus sonhos. Essa predisposição é sentida com maior veemência nos jovens que tiveram a oportunidade de ter o módulo empreendedorismo na formação. Ao relatarem alguns aspectos atitudinais como: iniciativa, persistência, identificação de oportunidades, melhoria de auto-estima, motivação para o trabalho em equipa deixam transparecer mudanças comportamentais e perspectivas positivas em relação ao futuro. Corroboram com as formadoras que o empreendedorismo deve ser generalizado a todas as formações e que os jovens devem ser acompanhados na implementação dos seus projectos.

### **4.3 Visão para uma formação profissional empreendedora**

#### **4.3.1 Percepção actual da formação profissional**

A formação profissional considerada um factor estratégico de competitividade e de desenvolvimento do país, vem suscitando o interesse de diferentes sectores da sociedade. Apesar de *“ainda se notar algum estigma social em relação à formação profissional – ainda se pensa, que quem vai para formação profissional não conseguiu ter êxito no sistema formal, são os mais fracos, são os menos capazes etc., etc., – mas eu penso que já temos grandes casos de sucesso em Cabo Verde.*

*Falta fazer um trabalho sério de divulgação e de promoção da formação profissional, nós já estamos a fazê-lo mas [...] realmente temos que ser mais “agressivos”.*  
*“(Directora do IEFP)*

Já se começa a ter gosto pela formação profissional *“onde já se vê também uma saída airosa para uma futura profissão. Actualmente aqui na Câmara de São Vicente temos protocolos com várias escolas de Portugal, escolas de formação profissional e anualmente temos vários pedidos de alunos não só com o 10º ano mas também com 12º ano que se inscrevem para seguir formação profissional a vários níveis incluindo nível 3 onde é pedido o 10º ano. Muitos desses alunos têm o 12º ano o que demonstra que há uma vontade em seguir essas formações tanto é que podiam seguir para formação superior”.* (Vereador 1)

#### **4.3.2 Empreendedorismo: modismo ou necessidade**

Da mesma forma que se vem apostando na formação profissional, o apelo ao empreendedorismo cada vez mais se faz ouvir nos diferentes sectores da sociedade cabo-verdiana, seja para explorar potencialidades, seja para se inserir no mercado de trabalho, ou ainda para dar aquele empurrão para aproveitar oportunidades. *“Cabo Verde é um país caracterizado essencialmente pela prestação de serviços. Um país que no passado era essencialmente agrícola, pela falta de chuva, pouco a pouco foi se tornando num país de prestação de serviços e nesse momento tem todo o interesse em desenvolver essa capacidade”* (Vereador 1)

Para a Coordenadora do Gabinete de Orientação e Inserção Profissional das mulheres (GOIPO) *“há toda uma dinâmica mundial e internacional e Cabo Verde estando numa rota de passagem de outras pessoas também tem que entrar nessa dinâmica para*

*aproveitar a sua parte e também desenvolver as suas potencialidades. Com todos os investimentos estrangeiros que estão sendo efectuados em Cabo Verde, quer dizer que se as pessoas vêm cá e têm oportunidades de negócio porquê que nós também não podemos? Então, eu acho que é uma necessidade até para ajudar no próprio desenvolvimento de Cabo Verde”.*

*Essa consciencialização deve estender-se aos jovens, “sabemos quais são as características do país, a pequenez do nosso mercado e todos os jovens que estão a ser formados tanto na formação profissional como no ensino superior, não há penso eu, lugar para todos. Os jovens têm que poder entender que deverão também apostar no seu auto-emprego”. (Directora do IEFP)*

*O empreendedorismo e o trabalho por conta própria são uma alternativa “porque o emprego duradouro está cada vez mais difícil no mundo de hoje, os contratos são por tempo limitado e as empresas estão constantemente a renovar o seu pessoal, de maneira que as pessoas devem começar realmente a pensar no empreendedorismo, a pensar no trabalho por conta própria porque é uma alternativa”. (Directora do Centro de Emprego)*

*Os entrevistados são unânimes de que para o contexto de Cabo Verde e apesar do termo estar na “moda”, é inegável que o empreendedorismo é uma necessidade mas tem que se “levar o empreendedorismo com seriedade, fazendo políticas de apoio realmente eficazes para que os jovens possam desenvolver os seus projectos para que possam ter mais incentivos, mais oportunidades, para desenvolverem as suas potencialidades pessoais e pôr em prática as potencialidades do próprio país. Temos muitas potencialidades que podemos explorar no sentido de contribuir para o desenvolvimento do nosso país e diminuir a taxa de desemprego.” (Coordenadora do GOIPO)*

*O espírito empreendedor encontra-se em grande parte dos cabo-verdianos só que adormecido precisando ser despertado pró-activamente. O comodismo, o medo de arriscar, a ausência de aconselhamento, a falta de recursos são apontados como principais barreiras às práticas empreendedoras do cabo-verdiano. “O empreendedorismo nesse momento é uma necessidade em Cabo Verde só que desde há muito as pessoas esperam que alguém lhes arranje um trabalho. As pessoas se acomodam. Não têm aquela iniciativa de criar o seu próprio trabalho. [...] Por receio de arriscar ou de perder, acabam deixando tudo nas mãos dos outros. [...] Às vezes é aquela falta de vontade e também de conselhos porque no empreendedorismo tem que*

*se ter pessoas para aconselhar, para falar contigo, para te mostrar como é que funciona para se poder ir para frente”. (Vereador 2).*

Muitas vezes são os recursos financeiros “*que impedem que o cabo-verdiano se torne num verdadeiro empreendedor*” mas cada um é responsável pela sua inserção no mercado de trabalho pois “*todo aquele que realmente quer se inserir no mercado de trabalho tem de se capacitar e encontrar a sua própria via para esse efeito*” (Vereador1)

O que acontece é que “*a maioria dos jovens ainda vê na formação uma forma de conquistar um emprego. Precisam daquele empurrão, daquela ousadia para fazer o seu projecto, ver o que precisam,...muitas vezes com pouco dinheiro e pouca ajuda conseguem iniciar uma actividade.*” (Vereador2)

### **4.3.3 Ensino do empreendedorismo**

O termo empreendedorismo deu lugar a diferentes opiniões. Há quem considere que o empreendedorismo é um dom “*porque desde criança há aquelas que são mexidas, movimentadas, e ouvimos dizer essa tem espírito de negócio, tem um objecto qualquer e em vez de o dar, ela diz não eu vendo-te mesmo barato... isso é também da educação que vem de casa e que lhes mostra o valor do dinheiro. [...] eu diria que o empreendedorismo pode ser cultivado. Pode ser estimulado na escola desde a tenra idade porque é mais difícil quando já se tem a personalidade formada ”* (Vereador 2)

Dom ou não, pode ser cultivado ou estimulado desde a mais tenra idade sendo a escola o sítio ideal, e isso já faz parte das preocupações do Governo como se pode depreender pelo depoimento da Directora do IIEFP: “*Há pessoas que realmente têm demonstrado que têm o dom, nascem com esse dom empreendedorismo mas eu penso que o empreendedorismo é algo que pode ser estimulado e isto é uma preocupação do estado de Cabo Verde. No projecto de Luxemburgo, temos uma vertente exclusivamente para a promoção do empreendedorismo desde o liceu, despertar nos jovens essa necessidade com disciplinas direccionadas para essa área. Não sei se pode ser ensinado mas pode realmente ser estimulado através do ensino e eu penso que a melhor altura é desde a mais tenra idade e posso garantir-lhe que existe esse projecto [...] com a cooperação luxemburguesa e a ideia é com o apoio também do Brasil, introduzir desde a escola primária cadeiras que despertem o empreendedorismo nos jovens”* (Directora do IIEFP).

A coordenadora do centro de emprego ressalta a importância da escola transmitir aos jovens uma visão do mundo actual no sentido de os preparar com total abertura de espírito para encarar a sua empregabilidade tanto como empregado como auto-empregado, apresentando o empreendedorismo como uma alternativa: *“hoje a filosofia de trabalho é diferente, o emprego já não é o emprego duradouro então, é importante que no ensino secundário o jovem comece já a ter a noção que está a estudar para várias alternativas. Poderá ter um emprego por conta de outrem e poderá também desenvolver o seu próprio emprego. Penso que nesta fase o jovem já deverá ter essa abertura de espírito para pelo menos no futuro conseguir trabalhar por conta própria”*. (Coordenadora do Centro de Emprego).

A ideia de que a escola tem um papel importante a desempenhar na preparação dos jovens para o mundo em que vivemos é notória nos discursos dos dirigentes sobre a possibilidade do empreendedorismo poder ser ensinado: *“A nível teórico, penso que se pode transmitir alguma informação sobre empreendedorismo mas na prática é o próprio indivíduo que vai encontrar as suas estratégias e a sua forma de actuar para se tornar num verdadeiro empreendedor. Mas eu creio que se deve começar a ensinar as primeiras noções muito cedo para gradualmente interioriza-las e mais tarde conseguir pô-las em prática”*. (Verador1)

Para a coordenadora do GOIPO, *“o empreendedorismo pode ser ensinado mas [...] é mais no sentido de despertar as pessoas para a questão de empreendedorismo para mostrar que ser empreendedor traz muitas vantagens, que ser empreendedor permite encontrar saídas, reconhecer capacidades, conhecer potencialidades e valorizar um pouco o que as pessoas têm”*.

#### **4.3.4 Papel do Centro de Juventude**

A pesquisa realizada com os vereadores da Câmara Municipal de São Vicente directamente envolvidos com as questões de Educação, Juventude e Formação Profissional revelou quase que um total desconhecimento do trabalho que o Centro tem vindo a desenvolver, particularmente no que tange à formação profissional. Esse mesmo desconhecimento foi registado na pesquisa realizada junto à Directora do IEFP: *“Para falar a verdade eu não tenho um conhecimento profundo daquilo que o Centro de Juventude anda a fazer. Penso, pelo menos daquilo que oiço na comunicação social, os cursos de formação que o centro faz são mais de sensibilização, são acções de*

*informação e sensibilização. Eu não tenho conhecimento por exemplo que o centro já consegue fazer cursos com níveis, cursos de formação profissional que tenham realmente uma correspondência no mercado de trabalho [...] De acordo com a Coordenadora do GOIPO, “diferentes sectores da sociedade cabo-verdiana têm-se envolvido com algum interesse com a questão da formação profissional o que tem dado lugar a uma multiplicidade de iniciativas que devido a ausência de coerência têm conduzindo muitas vezes a alguma proliferação de cursos sem o devido enquadramento no mercado de trabalho”.*

Os entrevistados apontam caminhos, deixam sugestões e recomendações sobre o que deve ser a formação profissional para Cabo Verde bem como o papel que o Centro de Juventude pode desempenhar, para que o jovem formado possa realmente desenvolver uma actividade na área para a qual se formou.

Para uma efectiva preparação dos jovens tendo em vista a sua inserção no mercado de trabalho, *“devemos nos centrar essencialmente na procura de dar uma profissão aqueles que por razões várias não conseguiram terminar o ensino secundário e estão à procura de um 1º emprego e também pensar naqueles que eventualmente terminam o 12º ano e que queiram seguir uma formação profissional. Essas formações devem dotar esses cidadãos de capacidades e competências para poderem também, criar o seu auto-emprego.”* (Vereador1)

A questão de orientação profissional é também a nível do país uma preocupação e *“nesse momento o IEFP com os seus parceiros internacionais, nomeadamente Luxemburgo e Holanda estão a pôr em prática programas em que uma das vertentes é exactamente o desenvolvimento da orientação profissional. Pretendemos recuperar as instituições que orientavam todo o trabalho que era feito nas escolas secundárias, [...] ter esse núcleo para poder dar orientações para as escolas secundárias, para os Centros de Juventude ou outras instituições. A ideia é conseguir trabalhar em parceria e juntamente formar profissionais capazes de fazer uma avaliação psicológica dos jovens e poder orienta-los quer para áreas escolares como para áreas profissionais”.* (Directora do IEFP).

Levar em conta essa orientação tanto escolar como profissional só pode trazer vantagens tanto para a vida dos jovens como para o próprio mercado de trabalho e *“é de todo fundamental tentar trabalhar sempre em concertação com a instituição que tutela a formação profissional – O Instituto de Emprego e Formação Profissional – através dos centros de emprego, no sentido de haver sempre essa preocupação de*

*enquadrar essas formações numa óptica já desenvolvida pelo Centro de Emprego e Formação Profissional. É necessário garantir o reconhecimento dessas formações porque não vale a pena fazer proliferar e depois a formação não ter o aval do IIEFP porque o jovem estará a perder o seu tempo, estará perdendo dinheiro sem que tenhamos realmente jovens com uma formação reconhecida e que possam desenvolver uma actividade num sitio qualquer”. (Coordenadora do GOIPO)*

Corrobora dessa opinião a directora do IIEFP:

*“A formação profissional é um instrumento de desenvolvimento do país, mas temos que ter determinados cuidados na estruturação do nosso sistema de formação. Terá que ter determinadas características para se poder ter a qualidade que nós precisamos e fornecer as competências necessárias ao desenvolvimento socio-económico do país”.*

O Centro de Juventude, estando vocacionado para trabalhar com jovens, através das suas acções de formação poderá vir a ser de grande auxílio no combate ao desemprego como se pode depreender pelo testemunho de um dos entrevistados:

*“Se o Centro está a capacitar os jovens através dessas acções de formação, é uma iniciativa positiva que vai exactamente ajudar a resolver esse problema de desemprego precisamente aqui em São Vicente onde sabemos que a taxa de desemprego é altíssima. Mas a formação profissional deve se centrar mais em concertação com o tal propalado turismo que já atingiu um certo nível mas que dentro de anos irá desenvolver-se muito mais. É necessário em primeiro lugar que haja mão de obra para essa construção em termos de pedreiros, de construtores civis, de mecânicos, de electricistas e de vários outros serviços que irão ajudar exactamente a implementar e a construir essas infra-estruturas hoteleiras [...] mas depois disso teremos que ter uma capacidade de mão-de-obra para suportar essas unidades hoteleiras e aí estaria a falar do sector de hotelaria e turismo.” (Vereador1)*

A formação profissional em Cabo Verde deve ser capaz de preparar os jovens não só para o emprego mas também para o auto-emprego, e nesse sentido “ o Centro de Juventude poderá ajudar e muito, se durante a formação for incutido na cabeça dos formandos a necessidade de tentar criar o seu próprio trabalho, não ficar à espera que apareça um trabalho. Começar a trabalhar no seu projecto porque a pessoa tem que saber o que quer e os formadores têm que ter a capacidade de os incentivar nesse sentido.” (Vereador2)

Esta abertura de espírito, revela-se importante para Cabo Verde e particularmente para a Ilha de São Vicente com uma população essencialmente jovem e afectada pelo

desemprego. O Centro de Juventude nesse momento tem uma parceria estratégica com o Gabinete de Orientação e Inserção Profissional das mulheres (GOIPO) no sentido de fazer formações na área de empreendedorismo. O Gabinete criado há cerca de um ano, tem como objectivo melhorar a empregabilidade e os mecanismos de inserção profissional da mulher cabo-verdiana, tendo como princípio orientador a igualdade de oportunidades homem-mulher. O Gabinete integra a orientação psicológica e profissional dirigida às mulheres que procuram informação e assessoria para alcançar a igualdade de oportunidades de forma efectiva no meio onde se encontra, através de planos de vida personalizados. Para a Coordenadora do GOIPO, O Centro de Juventude tem sido um parceiro fundamental. *“As mulheres que passam pelo nosso gabinete são encaminhadas para serem enquadradas nas acções de formação que são desenvolvidas pelo Centro, tendo em conta o próprio perfil que o Centro de Juventude define. Orientamos as mulheres para essas acções de formação desde que sejam actividades que vão de encontro às suas necessidades, vontade e vocação.”*

Essa parceria também funciona no sentido oposto. Os jovens que frequentam o Centro de Juventude são encaminhados para o gabinete de orientação profissional do GOIPO onde são orientados no sentido de se conhecerem a si próprios e depois são devolvidos ao Centro de Juventude para apresentarem os seus projectos. Se é facto, que no Centro de Juventude, dado às suas limitações não é possível desenvolver nos formandos todos os saberes, ficando muitas vezes pelo saber aprender e saber conviver (capacidade de interacção), através do GOIPO se valoriza o desenvolvimento de potencialidades individuais ligadas ao auto-conhecimento e à criatividade como evidencia a coordenadora do GOIPO:

*“Os jovens que passam pelo Centro de Juventude podem ter uma ideia de negócio [...] mas às vezes não têm as competências valorizadas ou reconhecidas e não têm também muito bem definidas as competências de um bom empreendedor então, passando pelo nosso gabinete nós trabalhamos essas competências. Aqui trabalhamos a auto-estima, a sua vontade de querer mudar alguma coisa, a questão de auto-valorização, o conhecer a si próprio, saber do que ele é capaz, o que pode fazer, a questão de financiamento. Acho que neste momento [...] se trabalharmos a sério nessa parceria vamos conseguir realmente desenhar esse tipo de empreendedor e se calhar descobrir grandes projectos, grandes áreas de investimento”.*

No que tange a acções voltadas para o desenvolvimento de pequenas actividades geradoras de rendimento, o GOIPO faz uma ponte entre várias instituições facultando o

acesso a informações sobre o mercado, sobre financiamento, sobre instituições que promovem micro-crédito:

*“Por exemplo passando pelo gabinete têm informações sobre o que a Câmara de Comércio faz, o que a Associação Comercial faz na área de empreendedorismo e gestão de negócio, o próprio Centro de Emprego [...] então nós fazemos essa articulação com essas instituições precisamente para que os jovens tenham mais informações, aonde ir buscar financiamento, aonde ir para se capacitarem numa determinada área... acho que é pormos à disposição dos jovens uma rede de recursos locais, uma vez que essa rede já está estabelecida [...].” (Coordenadora do GOIPO)*

### **Considerações finais**

Os resultados das entrevistas revelaram que apesar do estigma social que durante muito tempo envolveu a formação profissional e de ainda ser percebida por algumas camadas sociais como uma formação menor, a sociedade cabo-verdiana começa a enxergá-la com outros olhos. Começa a ser encarada como uma forma de capacitar os cidadãos não só para a sua inserção competente no mercado de trabalho como também para uma inserção participativa na sociedade. Os resultados revelam a necessidade de divulgar casos de sucessos como forma de incentivar a procura da formação profissional por parte dos jovens. Paralelamente à necessidade de saber fazer algo o empreendedorismo é apontado como uma necessidade para Cabo Verde e particularmente para a Ilha de São Vicente que enfrenta a mais elevada taxa de desemprego do país. Consoante resultados do estudo, acredita-se que é possível combater o desemprego na ilha, despertando o espírito empreendedor dos jovens através do ensino. As opiniões divergem quanto à possibilidade do empreendedorismo poder ser ensinado, mas mesmo para aqueles que consideram o empreendedorismo um dom, concordam que pode ser estimulado através do ensino e de preferência na mais tenra idade. Os entrevistados demonstraram desconhecer o trabalho que o Centro de juventude tem vindo a desenvolver em termos de formação profissional, considerando no entanto que este terá um papel importante no estímulo e incentivo ao trabalho por conta própria através das acções de formação que promove desde que enquadradas na óptica desenvolvida pelo Centro de Emprego e Formação Profissional.

As informações colectadas nos diferentes grupos, formadores, formados e dirigentes públicos parecem sustentar os pressupostos que uma educação empreendedora reforça a auto-estima do aluno e capacidade para ser bem sucedido na vida pessoal e profissional.

## **5. Conclusões e Recomendações**

### **5.1 Conclusões**

Chegado ao final deste estudo, cabe lembrar que os pressupostos teóricos que guiam este trabalho sugerem um modelo de ensino diferente do tradicional pois este, segundo Dolabela (1999) voltado para a conquista de empregos esgotou-se, já cumpriu a sua missão.

Neste estudo, procurou-se fundamentar em procedimentos metodológicos que visam o desenvolvimento de habilidades empreendedoras para analisar o papel do Centro de Juventude na capacitação de jovens bem como seu contributo na disseminação do espírito empreendedor.

O estudo revelou que desde a sua criação o Centro de Juventude de São Vicente tem vindo a reforçar a sua actuação procurando informar e despertar o interesse dos jovens por uma participação activa na sociedade promovendo o voluntariado, contribuindo assim na formação pessoal e social dos jovens.

Na área de inserção sócio-económica encara o desafio de formar para a empregabilidade promovendo cursos de formação profissional de curta duração. Muitos jovens já beneficiaram dos seus projectos, nas diversas áreas de formação profissional, sendo que muitos desses prestaram voluntariamente serviços ao Centro. Contudo, as limitações da pesquisa não permitem afirmar que o Centro de Juventude esteja de facto preparando os jovens para a sua inserção no mercado de trabalho, embora os jovens entrevistados tenham afirmado preparados quer para o emprego quer para o auto-emprego revelando algumas mudança comportamentais e perspectivas positivas em relação ao futuro.

Não obstante as limitações da pesquisa, o estudo permitiu vislumbrar que o Centro de Juventude já deu sinais de iniciativas em termos de disseminação da cultura empreendedora através de: (1) técnicas pedagógicas utilizadas pelas formadoras; (2) projecto-piloto sobre empreendedorismo e (3) parceria estratégica com o gabinete GOIPO.

Os pressupostos teóricos do estudo, evidenciaram que a metodologia ideal para disseminar o empreendedorismo, deve abranger várias iniciativas que impulsionam os alunos a participar e se envolver com o assunto empreendedorismo, daí a importância do papel do facilitador na condução do processo de aprendizagem. As práticas

adoptadas nas formações no Centro de Juventude revelam uma certa aproximação do exposto na Oficina do Empreendedor. Podemos destacar alguns aspectos evidenciados no estudo como: (1) a figura do facilitador/organizador do ambiente de aprendizagem proposto por Dolabela; (2) sessões flexíveis e adequadas às necessidades e limitações de tempo e recursos; (3) aprendizagem fora da sala de aula; (4) experiências dos outros trazidos para dentro da sala de aula; (4) erros explorados como fonte de aprendizagem; (5) e o relacionamento humano entre formadores e formandos.

A busca do saber empreendedor que segundo Dolabela (1999) agrega o saber em todas as suas dimensões (o saber ser, o saber conviver, o saber fazer e o saber conhecer) é de certa forma revelada no estudo através da parceria estabelecida entre o Centro de Juventude e o Gabinete GOIPO como forma de colmatar as lacunas das formações oferecidas no Centro. Nesse sentido, o Centro de Juventude pode ser considerado um vector no estímulo da cultura empreendedora, ainda que de maneira não estruturada, ou seja, sem que haja necessariamente a efectivação de disciplinas de formação empreendedora. Por outro lado, tem propiciado um contexto de estímulo à iniciativa sobretudo através do apoio psicológico e na busca de financiamento dos projectos dos jovens.

Neste estudo configurou-se que o empreendedorismo é uma necessidade e que os sistemas de educação e de formação devem passar por uma reestruturação que contemple práticas didáctico-pedagógicas capazes de estimular o espírito empreendedor.

Acredita-se que o despertar dos jovens cabo-verdianos para atitudes empreendedoras será possível se for utilizado a educação para estimular e divulgar comportamentos, atitudes, sonhos e sucessos. O que vem corroborar com Drucker (1986), “algumas das causas que poderiam estimular o espírito empreendedor encontram-se nas mudanças de valores e atitudes, que podem ser provocadas por uma capacitação de cunho educacional”

Se por um lado, há a percepção de que o empreendedorismo pode ser estimulado através do ensino, por outro, há a convicção que o sistema de ensino em Cabo Verde é em si uma barreira ao desenvolvimento de capacidades empreendedoras. Com o seu método tradicional, muito conservador, não estimula a iniciativa, a acção, a capacidade de fazer, de procurar alternativas para os problemas. Ao aluno, não é dado nem motivação nem oportunidade para experimentar, para criar, para desenvolver projectos, aplicar na prática ideias que possa ter tido. Acredita-se que através da formação profissional é

possível fomentar uma cultura empreendedora, que é possível redireccionar a mentalidade dos jovens para o auto-emprego, mas, para que tal aconteça, o empreendedorismo e a formação profissional têm que ser percebidos realmente como uma alternativa viável para além de uma necessária reconfiguração do sistema de ensino e do papel dos professores. Não se pode pretender estimular o empreendedorismo e muito menos formar empreendedores a partir de uma disciplina versando sobre empreendedorismo. Esse desafio exige a participação de todos os envolvidos no processo ensino-aprendizagem.

Neste contexto, o Centro de Juventude pela sua aproximação com a camada jovem pode melhorar o seu desempenho e as opiniões vão no sentido da integração do saber e do fazer, desenvolvendo um sistema de formação profissional em estreita articulação com o IEFP e o mercado de trabalho como resposta de formação de uma nova mentalidade e desenvolvimento de capacidades para a empregabilidade.

## **5.2 Recomendações e sugestões**

No nosso entender, o projecto-piloto sobre empreendedorismo posto em prática pelo Centro de Juventude de São Vicente, acrescido da parceria com o gabinete GOIPO, abre espaço para algumas recomendações e sugestões.

Uma recomendação básica que este estudo permite oferecer seria a discussão e avaliação do impacto dos programas de formação do Centro de Juventude no jovem formado, ou seja até que ponto contribuem ou não para a sua inserção no mercado de trabalho e na construção de um perfil empreendedor. O que se propõem aqui, é verificar empiricamente quantos formados realmente se encontram empregados ou empreenderam com base nas formações recebidas no Centro.

Uma outra recomendação seria envolver os formadores em acções de capacitação objectivando actualizar conceitos com vista a implementação de uma educação empreendedora.

Uma sugestão ao Centro de Juventude seria, reatar o contacto com jovens formados que participaram no projecto-piloto sobre empreendedorismo, tendo em vista a orientação e prestação de apoio técnico aos que desejarem dar continuidade as suas ideias empreendedoras ou projectos de negócios. Seria uma forma de preencher o tal acompanhamento/aconselhamento solicitado tanto pelas formadoras como pelos formados.

Uma outra sugestão seria alargar o leque de parcerias, envolvendo empresários e empresas explorando possibilidades de acção conjunta no fomento do espírito empreendedor.

Como sugestão para futuros trabalhos e, consciente do muito que se tem que investigar no campo de empreendedorismo e da importância crescente que o mesmo vem recebendo não só na geração de riqueza como na formação pessoal e profissional das pessoas, e considerando um dos princípios de educação empreendedora proposto por Dolabela, “Uma estratégia pedagógica deve inspirar-se na realidade humana e social de uma comunidade e na sua proposta de desenvolvimento. [...] Estratégias, metodologias, conteúdos e modelos que funcionam lá, [em outros países] podem não dar resultados aqui”, propomos:

- (1) Uma pesquisa para o desenvolvimento de uma proposta de ensino do empreendedorismo que atenda aos anseios dos jovens cabo-verdianos e as condições sócio – culturais do país.
- (2) Desenvolvimento de uma pesquisa visando a implementação de uma incubadora de empresas juvenis.

## **Bibliografia**

### ***Contribuição para trabalho colectivo:***

Angeloni, M.T., Dazzi, M.C.S., (2003). – *A Era do Conhecimento*. In R. V. Silva e A. Neves (Eds), *Gestão de Empresas Na Era do Conhecimento*: (Edições Sílabo, Lisboa)

Dolabela, F; (1999). *Oficina do Empreendedor* (Cultura, São Paulo)

Dolabela, F; (2003). *Pedagogia Empreendedora*. São Paulo: Ed. De Cultura

Dornelas, J.C.A;(2001). *Empreendedorismo-Transformando Ideias em Negócios* (Campus Rio de Janeiro)

Drucker, P.F; (1986). *Innovation and entrepreneurship. Practice and principles*. London; Pan Books

Freire, João; (2001). *Sociologia do Trabalho – Uma Introdução* (Edições Afrontamento, Porto)

Freire, P.:(1998). *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa* (Ed:Paz e Terra, São Paulo)

Garcia, L. F; (2000). *Formação empreendedora na educação profissional: capacitação a distância para o empreendedorismo*, SEBRAE, Brasil

Haguette, T.M.F.; (1992). *Metodologias qualitativas na sociologia*. 3ed, Petrópolis: Vozes, 1992

Ioschpe, G.; (2004). *A ignorância custa um mundo. O valor da educação no desenvolvimento do Brasil*. S.Paulo: Francis, 2004.

Knowles, M.S; (1968). *Training and development handbook: A guide to human resource development* - New USA: McGraw-Hill

Laville, C.; Dionne, J.. *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: ARTMED, 1999.

Livro Branco da Formação Profissional . *Projecto de Cooperação internacional Cabo Verde – Canárias: Por uma Formação para o século XXI*. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Março, 2004.

Paraskeva, J.M; (2000). *A dinâmica dos conflitos ideológicos e culturais na fundamentação do currículo* (Edições Asa, Porto)

Pastore, A.J; (1997). *Agonia do Emprego* (São Paulo)

Piaget, J. ;(1970). *Psicologia e Pedagogia*. Rio de Janeiro: Forense Universitária

Salgueiro, T.B., Cachinho, H.; André, I.M.; Leite, J.; Bairrada, M.; Rodrigues, M.J. e Feio, P.A; (2002); *Estratégias Empresariais – Emprego e Empregabilidade no Comércio*. Observatório do comércio

Serrano, A e Fialho, C; (2005). *Gestão do Conhecimento – O Novo Paradigma das Organizações* (FCA- Editora da Informática, Lda)

Silva, C.A., Castro, C; (2003). *Comportamento e Resistências na Era do Conhecimento*. In R. V. Silva e A. Neves (Eds), *Gestão de Empresas Na Era do Conhecimento: (Edições Sílabo, Lisboa)*

Silva, R., Soffner, R. e Pinhão, C; (2003). *A Gestão do Conhecimento*. In R. V. Silva e A. Neves (Eds), *Gestão de Empresas Na Era do Conhecimento: (Edições Sílabo, Lisboa)*

Trigo, V; (2003). *Entre o Estado e o Mercado – Empreendedorismo e a Condição do Empresário na China* (Ad Litteram, Lisboa).

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planeamento e métodos*. 3ed. Bookman

#### **Periódicos:**

Chia, R. (1996). *Teaching paradigm shifting in management education: university business and the entrepreneurial imagination*. Journal of management studies, v. 33, n. 4, p. 409 – 428, 1996

Filion, L.J; *O Planejamento do seu Sistema de Aprendizagem Empresarial: Identifique uma visão e avalie o seu sistema de relações* - Revista de Administração de Empresas, FGV, São Paulo, nº 31, Jul./Set., 1991

INE (2000), *Recenseamento Geral da População e Habitação, Zonas e Lugares, Censo 2000*

INE (2000) *Recenseamento Geral da População e Habitação – Características económicas da População*.

Machado, E.R: *O Ensino de Empreendedorismo e a Praxis no CEFET – PB*. PRINCIPIA, João Pessoa, nº12, Abril 2005.

Machado, M.R.L; Anez, M.E.M; Ramos, R.E.B; (2005) *A Educação Superior e o Potencial Empreendedor: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior Privado*. Rev. Cent.Ciênc. Admin, Fortazela, v.11, n.1, p.30-38, ago.2005.

Pessoa, E. ; Gonçalves, S.M.G; (2006). *Educação Empreendedora- Uma abordagem tridimensional*. Rev. ANGRAD-v.7, n.4, p. 25-42, Out./Nov./Dez. 2006.

QUIBB- CV 2006. *Questionário Unificado de Indicadores Básicos de Bem-estar de Cabo Verde*.

Silva, E. L; Cunha, M. V; 2002: *A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas*. Revista Ciência da Informação, V.31, n. 3, p.77-82

**Teses:**

Aiub, J. W; *Inteligência Empreendedora: uma proposta para a capacitação de multiplicadores da cultura empreendedora*. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção), UFSC, Florianópolis, 2002. <http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/8819.pdf>

Friedlander, G. M. S; (2004). *Metodologia de ensino-aprendizagem visando o comportamento empreendedor*. Florianópolis, 2004. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) – UFSC- Florianópolis

Paim, L.R.C; *Estratégias Metodológicas na Formação de Empreendedores em Cursos de Graduação: Cultura Empreendedora*. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção), UFSC, Florianópolis, 2001.

**Working papers:**

Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Aplicar o Programa Comunitário de Lisboa: *Promover o espírito empreendedor através do ensino e da aprendizagem*. COM (2006) 33 final,

Decreto – Regulamentar nº 18/2005 de 26 de Dezembro

IEFP (2004). *Livro Branco da Formação Profissional*. Instituto de Emprego e Formação profissional, Cabo Verde, Março de 2004.

Rasheed, H. S; (2004). *Developing entrepreneurial potential in youth: The effects of Education and Enterprise Experience*

SEBRAE/CNI/IPEA. Relatório Final. *Projecto de pesquisa: trabalhadores descartáveis. Estratégias de sobrevivência de ex-empregados de sectores industriais em reestruturação produtiva: casos de três regiões do país*. Brasília, Agosto de 2004. ([www.sebrae.org.br](http://www.sebrae.org.br)).

Segundo Congresso Internacional sobre o Ensino Técnico e Profissional, Abril, 1999. *Educação e Formação ao Longo da Vida: Uma Ponte para o Futuro*. unesdoc.unesco.org/images/0011/001160/116096por.pdf

Trigo, V; (2004). *Textos de Apoio à Disciplina de Empreendedorismo e Criação de Empresas* (ISCTE, Lisboa).

**Referências não publicadas retiradas da Internet:**

Ashoka, [s. d.]: *Sete princípios*. <http://www.ashoka.org.br/main.php?var1=left&var2=iji>

Dolabela, F; *Vinte princípios para a educação empreendedora. Mitos e equívocos*. Belo Horizonte [s.d], ([http://www.starta.com.br/informe/24/20\\_principios.doc](http://www.starta.com.br/informe/24/20_principios.doc).)

Dolabela [s.d]. *Mudanças na organização do trabalho e suas repercussões na educação empreendedora*. [www.cori.rei.unicam.br/foruns/empreen/evento5/Dolabela.ppt](http://www.cori.rei.unicam.br/foruns/empreen/evento5/Dolabela.ppt)  
Pagina oficial do Governo de Cabo Verde : *Taxa de desemprego* (28 Março 2007);  
[http://www.governo.cv/index.php?id=217&option=com\\_content&task=view](http://www.governo.cv/index.php?id=217&option=com_content&task=view)

Trigo, V; 2005. *Doze Meses de Empreendedorismo*,  
<http://www.janelanaweb.com/digitais/vtrigo.html>

## ANEXOS

**ANEXO I**  
**GUIÃO DA ENTREVISTA AO COORDENADOR DO**  
**CENTRO DE JUVENTUDE DE SÃO VICENTE**

**Guião de entrevista**

Pessoa entrevistada: Coordenador do Centro de Juventude de São Vicente

A entrevista destina-se a recolher opiniões, preocupações e percepções sobre o papel do Centro de Juventude na disseminação do espírito empreendedor através das acções de formação e orientação profissional que promove. A informação recolhida será utilizada exclusivamente para fins académicos no âmbito de uma dissertação de mestrado de, esperando que a mesma seja um contributo para promover possíveis melhorias na actuação do Centro de Juventude relativamente à formação e orientação profissional.

1. Em traços gerais podia resumir a história da trajetória do Centro de Juventude?
2. Como define a missão do Centro de Juventude?
3. Como caracteriza em termos socio-económico os jovens que frequentam os cursos promovidos pelo Centro?
4. Na sua opinião, o que leva os jovens a optar pela formação profissional?
5. Acha que a nossa sociedade continua vendo a formação profissional como uma formação menor?
6. No Centro como é feita a escolha dos cursos a oferecer? São tidas em conta as reais necessidades do mercado?
7. Como interpreta os resultados alcançados em termos de empregabilidade dos jovens?
8. O Centro oferece programas de gestão de negócio ou educação económica como forma de proporcionar aos alunos experiência no sistema da livre iniciativa?
9. Há parceria entre o Centro e voluntários da classe empresarial no sentido de ensinar e partilhar suas experiências com os alunos?
10. Na sua opinião o empreendedorismo é um modismo ou uma necessidade para se superar os desafios do mundo actual?
11. Acha que o empreendedorismo é uma qualidade que pode ser ensinada?

12. Em que medida o Centro de Juventude promove o desenvolvimento do empreendedorismo na sua área de intervenção?
13. Há uma actuação concertada com outras instituições (públicas ou privadas), no sentido de promover o empreendedorismo? Que acções são desenvolvidas em parceria com esse fim? São adequadas?
14. O nosso sistema de ensino em geral e o Centro de Juventude em particular estão preparados para ensinar e motivar os jovens para o empreendedorismo? O que é necessário para que isso aconteça?
15. Que medidas estão a ser tomadas ou possam vir a ser tomadas para melhorar a actuação do centro?

**ANEXO II**  
**GUIÃO DA ENTREVISTA AOS FORMADORES DO**  
**CENTRO DE JUVENTUDE DE SÃO VICENTE**

**Guião de entrevista**

Pessoa entrevistada: Formadores

A entrevista destina-se a recolher opiniões e experiências, dos formadores relativamente à formação profissional bem como a visão do papel que o Centro de Juventude tem ou poderá vir a ter na disseminação do espírito empreendedor através da formação e orientação profissional. A informação recolhida será utilizada exclusivamente para fins académicos no âmbito de uma dissertação de mestrado, esperando que a mesma seja um contributo para promover possíveis melhorias na actuação do Centro de Juventude relativamente à formação e orientação profissional.

1. Como vê a formação profissional em Cabo Verde?
2. Acha que as modalidades de formação desenvolvidas pelo Centro de juventude passam uma visão real sobre o mercado no qual o futuro profissional vai actuar?
3. No Centro da Juventude é ou não ensinado da mesma forma que as demais instituições de ensino? Há outras práticas didáctico-pedagógicas além dos métodos tradicionais de ensino?
4. O mercado está pedindo empreendedores o que representa um grande desafio para o sistema educacional como um todo. Acha que independentemente da disciplina /módulo, o formador deve desenvolver e aplicar metodologias de ensino que favoreçam a construção de competências empreendedoras por parte de quem aprende?
5. Como formador (a) tem vindo a desenvolver comportamentos empreendedores? Se sim, essas experiências são transmitidas aos alunos?
6. De que forma a disciplina e /ou os conteúdos programáticos têm conseguido contribuir no estímulo ou desenvolvimento do comportamento empreendedor dos alunos?

7. Quais práticas didático-pedagógicas são adoptadas no curso e em sua disciplina/módulo? Dentre estas práticas utilizadas, quais têm se demonstrado mais eficazes? De que forma?
8. Existem iniciativas reais para aproximar a formação profissional do ambiente empreendedor?
9. Os alunos são estimulados a trabalhar em projectos reais para enfrentar problemas reais?
10. No Centro de Juventude, a gestão empreendedora tem sido discutida?
11. Acha que o Centro de Juventude através das suas acções de formação está preparando alunos para serem criativos, ousados, decididos, empreendedores ou apenas mais um no mercado de trabalho?
12. Considera que o Centro de Juventude incentiva o aluno a criar oportunidades e gerar uma actividade ou negócio próprio?
13. Na sua opinião, o empreendedorismo deve fazer parte do desenvolvimento curricular de qualquer curso?
14. Sabendo que a maioria dos formadores não é empreendedora e nunca passou por experiências empreendedoras, como vê o papel do professor tradicional (aquele que detém e transmite o conhecimento) na preparação de transformadores sociais?
15. Os rumos da educação indicam com clareza, uma mudança de foco. Acha que o nosso sistema de ensino e os nossos professores estão preparados para estimular o empreendedorismo?
- .

**ANEXO III**  
**GUIÃO DA ENTREVISTA AOS FORMADOS NO**  
**CENTRO DE JUVENTUDE DE SÃO VICENTE EM 2007**

**Guião de entrevista**

**Pessoa entrevistada:** Formados (Beneficiados em 2007)

A entrevista destina-se a recolher opiniões, dos formados relativamente à formação recebida no Centro de Juventude. Pretende-se saber se os cursos corresponderam às suas expectativas e se a formação contribuiu para a sua empregabilidade. A informação recolhida será utilizada exclusivamente para fins académicos no âmbito de uma dissertação de mestrado, esperando que a mesma seja um contributo para promover possíveis melhorias na actuação do Centro de Juventude relativamente à formação e orientação profissional.

1. Quais são as suas habilitações literárias?
2. Na sua opinião, o ensino formal o (a) preparou para entrar no mercado de trabalho?
3. O que o (a) levou a procurar o Centro de Juventude para fazer uma formação?
4. O que lhe foi ensinado no Centro de Juventude?
5. Pensando nos conhecimentos adquiridos no Centro de Juventude considera que foi preparado (a) para as exigências do mundo em que vivemos?
6. Neste momento, está a trabalhar? Se sim, está trabalhando em alguma actividade para a qual se preparou?
7. Se pudesse escolher entre trabalhar para alguém e trabalhar por conta própria, qual seria a sua opção? Porquê?
8. Considera que o Centro de Juventude incentiva o formando a criar oportunidades e gerar uma actividade ou negócio próprio? Se sim, como tem apoiado os jovens nesse sentido?
9. Pensando nos conhecimentos adquiridos no Centro de Juventude considera-se preparado para montar um negócio próprio ou para trabalhar como autónomo?
10. Sabe o que é o empreendedorismo?

**ANEXO IV**  
**GUIÃO DA ENTREVISTA AOS**  
**DIRIGENTES PÚBLICOS**

**Guião de entrevista**

Pessoa entrevistada: Dirigentes públicos

A entrevista destina-se a recolher opiniões e experiências, de dirigentes relativamente à formação profissional e ao papel que o Centro de Juventude tem ou poderá vir a ter na disseminação do espírito empreendedor. A informação recolhida será utilizada exclusivamente para fins académicos no âmbito de uma dissertação de mestrado, esperando que a mesma seja um contributo para promover possíveis melhorias na actuação do Centro de Juventude relativamente à formação e orientação profissional.

1. Como vê a formação profissional em Cabo Verde?
2. Como vê o trabalho que o Centro de juventude de São Vicente tem vindo a desenvolver na área de formação e orientação profissional dos jovens?
3. Na sua opinião, a formação profissional Em Cabo Verde em geral e no Centro de Juventude de São Vicente em particular, está preparando os jovens para uma efectiva inserção no mercado de trabalho?
4. Na sua opinião, o empreendedorismo é um modismo ou uma necessidade?
5. A maioria dos jovens ainda vê na formação uma forma de conquistar um emprego. Acredita que é possível redireccionar essa mentalidade para “*formar-se para criar auto-emprego*”?
6. Concorda que através da formação profissional é possível fomentar uma cultura empreendedora? Se sim, o que é necessário para que tal aconteça?
7. Que parcerias estratégicas poderiam ser desenvolvidas com o Centro de juventude no sentido de disseminar o espírito empreendedor?
8. Concorda que o empreendedorismo pode ser ensinado? Se sim, qual a melhor altura para se ensinar o empreendedorismo?