



XVI Encontro de Extensão Universitária da Universidade Federal de Campina Grande.
Os desafios da Extensão Brasileira frente à curricularização e às mudanças paradigmáticas.
De 07 a 08 de março de 2023. Cajazeiras, PB – Brasil.

CAPACITAÇÃO PARA A INICIAÇÃO PROFISSIONAL DE JOVENS CONCLUINTEs DO ENSINO MÉDIO

Loraine Gomes dos Santos¹, Tayná Mendonça Marques de Lima², Consolat Mensah Gael Kpakpo³, Dárcon Sousa⁴
darcon.sousa@professor.ufcg.edu.br

Resumo: O projeto consistiu em apresentar e discutir conteúdos e habilidades requeridas pelas organizações, principalmente para os jovens que pretendem iniciar-se na vida profissional após o ensino médio. As avaliações e resultados observados, durante e ao término do projeto, indicaram a existência de necessidades reais no que concerne à preparação de jovens para ingresso no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que atestaram a receptividade e o interesse deles nos assuntos abordados, além de suas preocupações e expectativas com o futuro.

Palavras-chaves: Trabalho, Adolescência e juventude, Educação profissional.

1. Introdução

O objetivo principal do projeto consistiu em oferecer um curso voltado para a iniciação profissional de alunos concluintes do ensino médio. Um Clube de Mães e duas escolas estaduais foram as instituições que acolheram o projeto. Os conteúdos do curso contemplaram o compartilhamento de informações sobre o universo das empresas e de conhecimentos acerca de conceitos, práticas organizacionais e habilidades relacionais ligadas à gestão das emoções para o desempenho individual e o trabalho em equipe. O projeto inspirou-se nas atividades do Êxitos - Extensão de Conhecimentos e Boas Práticas Sociorganizacionais -, núcleo de extensão criado pelo coordenador do projeto no âmbito da Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade da UFCG.

A principal premissa do projeto baseia-se na constatação de que adolescentes e jovens ainda compõem parte considerável da população brasileira, os quais precisam inserir-se no mercado do trabalho, processo dificultado por fatores estruturais, dentre os quais têm importância *déficits* de educação profissional. Por outro lado, no universo das organizações crescem as exigências para que os jovens agreguem à instrução formal conhecimentos e habilidades compatíveis com as novas dinâmicas do trabalho. Em ambientes cada vez mais influenciados pela difusão de informações, pelo uso intensivo das tecnologias digitais e por relações sociais complexas, instituições públicas e privadas voltadas para a qualificação profissional incluem em seus currículos conteúdos baseados em competências cognitivas,

emocionais, interpessoais e empreendedoras, exigidas dos candidatos a um posto de trabalho.

Neste sentido, os graduandos em Administração estão aptos para compartilhar, explicar e discutir as habilidades e requisitos exigidos dos jovens que desejam ingressar no mercado de trabalho. No curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande, os graduandos estão em contato com abordagens que, estimuladas em sala de aula por disciplinas específicas (Psicologia das Organizações, Sociologia das Organizações, Administração de Recursos Humanos, Formação de Empreendedores, Processo Decisório, entre outras) ou emuladas em espaços que complementam a formação acadêmica (Empresa Júnior, Programa de Educação Tutorial, Grupos de Pesquisa, entre outros), tratam do perfil profissional requerido pelas organizações atuais.

Nesse ambiente, não apenas os elementos discursivos, teóricos e práticos que contribuem para uma adequação dos estudantes às exigências do mercado são reforçados. Tratam-se também os aspectos geradores dos conflitos que permeiam as relações de trabalho, as contradições presentes na arena organizacional e os interesses difusos nela existentes.

O fragmento teórico que norteia o projeto lança mão, no espaço do conhecimento gerencial, da produção acadêmica sobre o lugar hegemônico das organizações na vida social (FERREIRA, 2016; DIAS, 2012), a procura delas por uma força de trabalho que contribua para seu desenvolvimento (PIMENTEL, 2012), as formas de interpretação de seu funcionamento num campo marcado por heterogeneidade e diferenciação (MORGAN, 1997) e o comportamento organizacional relativo às atitudes dos indivíduos e grupos. O diálogo com outras disciplinas é fundamental, a exemplo das representações sociais do adolescente, abordadas por Quiroga e Vitale (2013), da relação entre adolescente e trabalho, foco de Torres *et al* (2010), do relato da experiência de trabalho adolescente feito por Oliveira (2011) e da percepção de adolescentes acerca do primeiro emprego, descrita por Sousa *et al* (2013).

¹ Estudante do curso de Administração, UAAC-UFCG

² Estudante do curso de Administração, UAAC-UFCG

³ Estudante do curso de Administração, UAAC-UFCG

⁴ Coordenador do projeto, Professor Associado, UAAC-UFCG

A execução do projeto foi realizada em duas instituições: o Clube de Mães Maria Letícia Lula da Silva, situado no bairro Três Irmãs (formalizado em carta de anuência) e as escolas estaduais Francisco Ernesto do Rego e José Tavares, do município de Queimadas-PB, participantes do projeto por meio de termo de parceria feito entre a Casa do Empreendedor do Sebrae, na mesma cidade, e o Êxitos, núcleo de extensão da UAAC-UFMG, mencionado anteriormente.

2. Metodologia

O projeto foi desenvolvido por meio da oferta do curso “Iniciação Profissional para o Mercado de Trabalho. As instituições foram contatadas previamente e a elas foram enviados cartazes de divulgação e vídeo de caráter motivacional para o público alvo, via meios digitais. O curso foi oferecido em 10 (dez) encontros semanais, divididos nos seguintes temas:

- A natureza das organizações atuais;
- Ferramentas para o autoconhecimento;
- Inteligência emocional;
- Comunicação organizacional e interpessoal;
- Relacionamentos interpessoais;
- Hierarquia e socialização nas empresas;
- Pró-atividade e flexibilidade;
- Motivação;
- Ética, integridade e confiança;
- Mudança organizacional e pessoal;

Os recursos pedagógicos utilizados foram a apresentação de *slides* via projetor, o uso de vídeos de curta duração e a aplicação de questionários de autoavaliação (de livre acesso em *sites*, revistas e livros) entre os participantes, nos quais eles podiam também expressar suas opiniões sobre os conteúdos. Ao final de cada encontro, os extensionistas tabulavam e analisavam as respostas dos questionários. Falas dos participantes foram gravadas e transcritas para alimentar o relatório. A dinâmica de ministração dos conteúdos procurou equilibrar o compartilhamento dos temas por meios diversos e complementares com a participação e intervenção do participantes.

3. Resultados e Discussões

No início, o projeto teve que lidar com um imprevisto. Na primeira instituição, o Clube de Mães Maria Letícia Lula da Silva, a presidenta, apesar de vários contatos nos quais foi explicado que o público alvo seria os filhos das associadas que fazem parte da instituição, dirigiu a divulgação para as próprias membros do referido Clube de Mães. Surpreendidos com um número considerável de inscrições e com a mudança no perfil do público, a coordenação do projeto acordou com os extensionistas que o curso seria adaptado às necessidades de mulheres que estavam ansiosas por entrarem no mercado de trabalho e que, para isso precisavam de qualificação. O material de inscrição evidenciava essa necessidade e foram realizados alguns ajustes para contemplar as demandas das mulheres inscritas, cujo

número real que compareceu no começo dos trabalhos já era bastante reduzido (ver figura 1). Ainda assim, decidimos prosseguir. Avaliamos que as presentes mereciam atenção e que utilizaríamos a experiência como um “piloto” para quando fôssemos para o público alvo que originou o projeto. O curso começou no de 16 de Junho e foi concluído em 11 de Agosto de 2022.



Figura 1 – Curso no Clube de Mães Marisa Letícia Lula da Silva

Embora 20 (vinte) mulheres tenham se inscrito, apenas 5 (cinco) conseguiram atender aos requisitos para a conclusão (ver figura 2). A instabilidade decorrente de contextos precários, nos quais as mulheres tinham que lidar com fatos repentinos, imprevisíveis, relacionados ao adoecimento de pessoas próximas ou mesmo às dificuldades da busca pela sobrevivência, acrescidos de aspectos de ordem emocional, impactaram a regularidade delas. Todavia, a experiência do curso trouxe à tona histórias de vida marcadas por obstáculos e expectativas de pessoas em situação de desigualdades diversas que anseiam por mudar o curso de suas trajetórias de trabalho.

Atualmente desempregada, divorciada e com uma filha, a participante **A** falou sobre seu interesse no curso: “Acredito que a gente deve estar sempre se atualizando e buscando conhecimento”. A participante **B** mora no bairro com a mãe, já havia trabalhado e disse estar em busca de adquirir mais conhecimentos. Trabalhou em um *Call Center* da cidade e, recentemente, finalizou o curso técnico em enfermagem.

A participante **A** contou um pouco mais sobre sua primeira experiência de trabalho. Sem prática alguma, confiava na prometida orientação do gerente. Ela era “operadora de caixa” e sofria muita pressão, conforme contou em uma de suas intervenções durante as aulas:

“Teve um dia que um senhor fez uma compra e me entregou uma nota de 100 reais. Eu suspeitei que a nota era falsa, mas não tinha certeza, não tinha experiência. Com isso, fui falar com o gerente, ele estava ocupado no momento, mas eu insisti e disse que achava que a nota era falsa. Ele disse ‘você que vai resolver isso, chame o cliente e diga’. Ele ainda disse que não iria perder o dinheiro, então eu precisava resolver. Chamei o cliente e disse: ‘Senhor, não sei se o senhor percebeu, mas essa nota que o senhor me entregou parece ser falsa e eu não tenho outra nota grande’. O cliente disse

que ele não entregou aquela nota, mas a mãe dele estava próxima e entregou uma outra nota. Se não fosse isso, não sei como eu iria dar conta desse dinheiro para repor”.

Durante as aulas perguntas eram realizadas para incentivar a interação com os participantes. Uma delas foi: “Vocês acham que existe um tipo de comportamento recomendado para entrar no mundo das organizações? O que seria considerado adequado para as empresas?”. Como resposta, a participante C disse: “[...] paciência, esperar a empresa falar o que quer antes do candidato falar o que se espera no emprego e a educação, referente ao relacionamento”. A participante D falou sobre: “[...] ser organizada, atenciosa, pois as empresas exigem muito”. A participante A relatou: “Fazem 2 anos que estou desempregada e a gente sabe que as empresas, hoje em dia, vê a capacitação das pessoas”. A participante E respondeu: “Eu escuto que não falta emprego, faltam pessoas com conhecimento”. A participante C compartilhou um pouco de suas tentativas de conseguir um emprego: “Já fiz alguns cursos que nem recebi o certificado. A pessoa fala na entrevista sobre, mas a experiência não tem comprovação. Todas as participantes concordaram que as empresas estão exigindo mais qualificação.



Figura 2 – Concluintes do curso no Clube de Mães Maria Letícia Lula da Silva

O tema “inteligência emocional” foi um dos mais que mais provocou participação. Os extensionistas explicaram conceitos, apresentaram vídeos e contaram experiências pessoais. Ao final, cada participante fez sua autoavaliação, identificando suas dificuldades. Antes da aplicação de um autoteste, algumas alunas comentaram os desafios de lidar com as emoções e com outras pessoas:

[...] a gente na verdade é testado sempre, tanto no meio profissional como na família também. Eu confesso que por determinadas vezes, por não realmente identificar essa questão da inteligência emocional, eu acabei me deixando levar. Em que sentido? Não de talvez reagir, expor no momento mas aquilo vinha a me prejudicar de certa forma né, fazendo com que tivesse assim um recuo de alguma coisa, desacreditar um pouco de certas habilidades em linha profissional como pessoal também né. A reação no caso que eu tinha nessa questão familiar era disso, de que a gente

atinge realmente a gente no nosso lado emocional, não colocava aquilo pra fora e reprimia e hoje é eu tenho procurado lidar melhor quanto isso, realmente o que você falou pare e pense será que vale a pena, que a gente realmente tem que dar atenção realmente aquilo que a gente é né? (PARTICIPANTE A)

[...] no meu caso aí, eu não tenho paciência com nada, eu revido a tudo, até com criança pequena eu revido se fazer um negócio que eu não quero eu vou lá e reprimo. Eu nunca penso não, antes de falar não, eu saio estourando mesmo que eu não tenha entendido a conversa. Prejudica muito, porque eu sou uma pessoa que além de não ter paciência eu não consigo escutar. Eu acho que me prejudica bastante, as vezes meu emocional me prejudica mais do que o meu pessoal, porque eu tento ser uma pessoa que eu não sou. (PARTICIPANTE C)

Apesar desses depoimentos, os testes de autoavaliação indicaram resultados positivos, o que sugere uma aparente contradição entre o falado e o escrito, ou não compreensão adequada do instrumento de avaliação, talvez porque os respondentes tenham entendido como “alvo” e não como “diagnóstico”, não é possível precisar aqui. No gabarito de autoavaliação constam os seguintes resultados padrão de acordo com escores: Inteligência Emocional Alta (entre 41 e 50), Desenvolvida (entre 31 e 40), A desenvolver (entre 21 e 30), Insatisfatória (entre 11 e 20) e Baixa (entre 0 e 10). Na tabela 1, vê-se os resultados:

Tabela 1 – Resultados da autoavaliação Inteligência Emocional

Respostas		Participantes				
Padrão	Pontos	A	B	C	D	E
Jamais	1	0	0	1	0	0
Raramente	2	0	0	1	2	4
Às vezes	3	1	2	1	1	4
Quase sempre	4	3	3	4	0	0
Sempre	5	6	5	3	7	2
TOTAIS		45	43	37	42	30
MÉDIA		39,4				

Quando o tema foi “comunicação interpessoal, um dos extensionistas perguntou se os participantes tinham alguma experiência para contar em relação a desentendimentos por falhas na comunicação, ao que a participante C respondeu, referindo-se a uma escola onde havia estudado:

[...] os professores mesmo, né? Que colocam uma faixa para afastar eles, os alunos, é uma barreira [...] eu fazia uma pergunta e ele não queria explicar, ele dizia assim ‘eu já expliquei, quem entendeu, entendeu, quem não entendeu, não vai entender mais’. Só que eu já era cismada com ele fazia tempo já, ele era professor da minha menina e ele não explicava, ele passava aquele negócio ali e falava é assim, assim, assim. [...] o que ele fazia?! jogava a atividade no quadro e ele mesmo respondia, ninguém falava nada.

Em relação ao tema “motivação”, foram explicados os conceitos de motivação “por realização”, “por relacionamento” e “por poder”. A seguir, foi aplicado um teste para que os participantes identificassem qual seu

tipo de motivação predominante, analisando se preferem tomar iniciativa, se gostam de metas elevadas, se assumem responsabilidades em suas ações, se são criativos, se gostam de receber *feedbacks* e se assumem riscos moderados. Com um total de 15 perguntas, o cálculo para mensuração é feito pela soma das notas atribuídas a cada pergunta, podendo ser de 1(nunca), 2(poucas vezes), 3(mais ou menos), 4(muitas vezes) e 5(sempre). Os resultados foram os seguintes:

Tabela 2 – Tipos de Motivação

Motivação Predominante	Participantes				
	A	B	C	D	E
Realização	25	21	22	25	23
Realização	17	15	15	16	20
Poder	17	15	15	13	18

Mencionados aqui alguns momentos e várias dinâmicas do curso no Clube de Mães, concluímos que a experiência do projeto de extensão com mulheres periféricas foi por demais reveladora dos desafios a ela impostos. As desigualdades diversas que as afetam, as colocam em uma situação de desvantagem em relação ao mercado de trabalho. Uma delas mencionou que o próprio lugar onde mora, um bairro distante, é visto como empecilho pelos empregadores. Apesar das dificuldades e *déficits que* carregam, a maioria dos quais resultantes das condições de subalternidade de classe, de gênero e de raça que as acometem, essas mulheres conservam a vontade de superar os obstáculos e lutam para conservar expectativas melhores de inserção no mundo laboral, ainda que algumas das quais já não disponha de recursos, apoio e maneiras de recuperar o tempo que não tiveram para estudar e se qualificar.

Tempo é o que ainda têm os estudantes das escolas Estadual de Ensino Fundamental e Médio Francisco Ernesto do Rêgo e Estadual de Ensino Fundamental Médio e EJA José Tavares. Eles compuseram a segunda turma do projeto, cujas aulas ocorreram na Casa do Empreendedor do Sebrae no município de Queimadas-PB (ver figura 3).



Figura 3 – Estudantes de Escolas estaduais de Queimadas-PB participantes do curso

Ao todo, 63 jovens estavam inscritos, sendo 61,9% do sexo feminino e 38,1% do masculino. As idades variavam entre 16 e 21 anos. No entanto, 24 alunos concluíram o curso. Conforme observou-se, boa parte residia na zona rural e tinha dificuldades de transporte para assistirem às aulas. Outros apresentaram motivos diversos para não atingirem a frequência mínima. O projeto teve início no dia 18 de agosto do ano de 2022 e término no dia 22 de outubro do mesmo ano, com duração de dois meses. Os conteúdos e estratégias pedagógicas foram os mesmos utilizados na primeira etapa. Ressalte-se, todavia, as melhores condições do ambiente físico de sala de aula, oferecidas pela Casa do Empreendedor, dotada de condicionadores de ar, móveis adequados e serviço de apoio.

O primeiro conteúdo apresentado envolveu instruções sobre o uso de “ferramentas para o autoconhecimento”, a exemplo do autoconceito, dos grandes traços da personalidade, dos tipos de inteligência e das características da teoria MBTI⁵. Em relação aos tipos de inteligência, os participantes escreveram em uma folha a ordem de predominância dos tipos de inteligência de acordo com o perfil de cada um. Os tipos de inteligência abordados foram: Inteligência Geral (QI), Fluência Verbal, Aptidão Verbal, Aptidão Espacial, Raciocínio Abstrato, Aptidão Perceptiva e Aptidão Numérica. As respostas predominantes da turma podem ser sintetizadas na tabela 3 abaixo:

Tabela 3 – Perfil Geral da Turma

1º.	Aptidão verbal	35,14%
2º.	Fluência verbal	29,73%
3º.	Raciocínio abstrato	29,73%
4º.	Aptidão perceptiva	27,03%
5º.	Inteligência geral	24,32%
6º.	Aptidão espacial	51,35%
7º.	Aptidão numérica	59,46%

Alguns alunos comentaram sobre a aula de autoconhecimento, um deles afirmou: “[...] a questão do autoconhecimento eu achei muito bacana, porque assim, não só eu mas eu a maioria aqui, tem uma certa dificuldade nessa parte de autoconhecimento e o quanto é importante você se conhecer”; e uma outra aluna complementou dizendo: “[...] e com aquelas questões é mais fácil de você se conhecer. Quando alguém pergunta se você se conhece é mais difícil *de descrever, mas com aquelas questões fica mais fácil*”.

O tema “Comunicação Eficaz”, explorou abordagens sobre as habilidades de ouvir, a comunicação não verbal, verbal e simbólica, *feedbacks* negativos e estratégias defensivas de comunicação. Um vídeo complementar mostrava tópicos como trabalho em grupo, resolução de conflitos, administração do tempo, construção de boas relações, boa comunicação, iniciativa, habilidades de liderança, integridade e equilíbrio entre trabalho e vida

⁵ MBTI” é a sigla em inglês para Myers-Briggs Type Indicator, uma marca registrada da The Myers-Briggs Company. A

tradução para o português pode ser “tipologia de Myers-Briggs”, “indicador tipológico” ou “classificação tipológica de Myers-Briggs”.

peçoal. Após a explicação dos tópicos, os participantes fizeram um exercício de associação entre os conceitos dos tópicos e seus significados, cujo resumo dos acertos está na tabela 4 abaixo:

Tabela 4 – Grau de Acerto – Associação de Conceitos

Conceitos	Significado Relacionado	Quantidade de acertos	%
Habilidades de liderança	Coordenar pessoas para objetivos comuns	16	88,89%
Equilíbrio trabalho-vida pessoal	Trabalho - Lazer - Esporte - Amigos - Não fazer nada	15	83,33%
Boa comunicação	Com pessoas variadas, assertividade	18	44,44%
Integridade	Honestidade, ética, respeito	16	88,89%
Trabalho em grupo	Participar de equipes de alto desempenho	14	77,78%
Construção de boas relações	Baseadas na confiança na empatia	8	44,44%
Resolução de conflitos	Aprender a lidar com tensões e problemas	17	94,44%
Iniciativa	Atuar com prontidão e criatividade	9	50,00%
Administração do tempo	Foco nos objetivos prioritários	12	66,67%

Durante a aula sobre “hierarquia e socialização nas empresas”, foi realizada uma dinâmica com a participação de alguns alunos e mediada por uma extensionista. Denominada “Desenho Guiado”, a dinâmica consiste em criar duplas em que cada um coloca-se de costas para o outro. Depois, um dos alunos participantes descreve os detalhes de um objeto sem nomeá-lo e o outro tenta desenhar de acordo com a descrição. Essa atividade auxilia no entendimento de que a liderança precisa ter um posicionamento claro e comunicação efetiva para com os liderados, de modo que eles possam realizar as ações de acordo com as orientações recebidas.

A socialização organizacional, conforme foi abordada, implica na compreensão das oportunidades e restrições que as empresas oferecem, devendo os que

querem delas fazer parte, ter consciência de que existe sempre um processo de adaptação em cada ambiente e situação. Por isso, as relações de poder, sempre presentes em qualquer organização, influenciam o desempenho, comportamentos, suscitam conflitos e tensões, determinando a intensidade, a qualidade e a duração dos relacionamentos intraorganizacionais. Sendo assim, os líderes precisam entender a personalidade dos liderados para desenvolver relações mais saudáveis. Os líderes disfuncionais não se interessam por isso e apresentam estilos autoritários, manipuladores e/ou paternalistas.

Quando o assunto foi “proatividade e flexibilidade”, O professor explicou que “proatividade é antecipação”, é a capacidade de se antecipar aos fatos, tendo ações preventivas no sentido de atingir os melhores resultados. O aluno N, no início da aula, tinha comentado sobre sua dificuldade em elaborar redações, algo que o preocupa mais com a proximidade da prova do Enem. Usando esse caso, foram comentadas estratégias antecipatórias que poderiam ser adotadas pelo aluno N, no sentido de superar suas dificuldades num contexto de limitações. O mesmo aluno contou como não agiu de forma proativa em algumas situações, a exemplo de um seminário na escola: “[...] eu não tinha estudado e improvisei”. Outra aluna falou que não sabia que apresentação do trabalho iria acontecer naquele dia: “[...]li, decorei e apresentei.

Na sequência, tratou-se da “administração do tempo”, pois para ser proativo é necessário gerir o tempo. Administrar o tempo é definir prioridades, e assim alcançar a proatividade. Aos participantes foram explanadas as características de uma personalidade pró-ativa: ser ótimo em identificar oportunidades, procurar constantemente novas maneiras de melhorar a vida, não se desmotivar com os obstáculos, dentre outras.

Já a “flexibilidade”, como trabalhada junto aos participantes, traduz a capacidade de adaptações rápidas às situações inesperadas e a facilidade de encontrar novas soluções para resolver problemas em meio às adversidades, tirando proveito do inesperado.

Ao final da aula foi exibido um vídeo para o reforço do conteúdo e aplicado um questionário sobre administração de tempo e planejamento profissional. De forma geral, nas respostas, os alunos relataram que: deixam suas tarefas para o último segundo; que às vezes acham desafiador tomar uma decisão de forma rápida; se distraem facilmente; que às vezes deixam coisas que são desagradáveis para mais tarde; que procrastinam porque se sentem incapazes de gerenciar seu tempo ou estão sobrecarregados ou com medo do fracasso; que procrastinam desde sempre e que concordam que acabam quebrando suas promessas quando dizem “vou terminar algo mais tarde”.

Em relação ao seu futuro profissional sentem que não estão planejando bem, perdendo oportunidades e alguns se sentem ansiosos e deprimidos. Algumas vezes criam explicações que parecem lógicas para justificar atrasos, alguns se sentem sobrecarregados ou estressados. Outros afirmaram que precisam definir melhor suas metas para sentirem-se melhor consigo mesmo.

Quando confrontados com a possibilidade de ter que optarem por trabalho ou estudos, a maioria escolheu a

opção “tentariam conciliar os dois”. A respeito dos hábitos saudáveis nos quais costumam ser indisciplinados, citaram: ler, estudar, exercícios físicos, beber água. Sobre algum hábito que gostariam de abandonar, mencionaram: mídias sociais, *fastfood*, comodismo, má alimentação. Em relação ao que gostariam de focar num plano pessoal, responderam: produtividade, autodisciplina e livrar-se dos maus hábitos. Na questão aberta do questionário os alunos comentaram sobre como pretendem investir no seu autodesenvolvimento e mencionaram objetivos como: focar nas metas, ser disciplinado, melhorar nos estudos, estar atento às oportunidades, melhorar a alimentação, praticar exercícios físicos, organizar melhor a rotina, livrar-se da procrastinação, buscar referências para inspiração, deixar de lado os maus hábitos.

No último encontro da capacitação, ocasião em que ocorreu a entrega dos certificados (ver figura 4) “Mudança de Mentalidade” foi a temática. Os alunos participantes foram convidados a refletir sobre a importância de cuidar da mente. A redução do tempo dedicado às redes sociais e à exposição de seus estímulos que sobrecarregam o cérebro foi mencionada. A busca pela inteligência emocional por meio da meditação, da aprendizagem por tentativa e erro, de ações inspiradas naquilo que traz bem estar foram lembradas como essenciais.



Figura 4 – Alunos concluintes do ensino médio participantes da capacitação em Queimadas-PB

Esses foram alguns dos conteúdos abordados e as dinâmicas e práticas utilizadas para que os objetivos da capacitação fossem obtidos. No caso da experiência de em Queimadas, cidade vizinha à Campina Grande, o projeto pôde contar com o envolvimento das escolas convidadas e de uma estrutura confortável para o desenvolvimento das aulas. A existência da Casa do Empreendedor no município propiciou maior receptividade ao projeto e sugere que mesmo nas pequenas cidades é possível avançar na educação em todos os aspectos e níveis, inclusive na educação para o trabalho.

4. Conclusões

O relato de experiência aqui resumido têm amplos significados. Primeiro porque é fruto de uma das mais importantes tarefas da universidade, sobretudo pública, que é estreitar e intensificar os laços com a comunidade externa, rompendo os limites do academicismo tão distante e desconhecido da dura realidade de muitos. Num contexto em que o Brasil parece querer desvencilhar-se de uma cultura política baseada na exclusão, na violência e na exacerbação de todas as formas de poder, a natureza empática da extensão é um instrumento poderoso para consolidar práticas solidárias e coletivas.

Em segundo lugar, no caso específico desse projeto de extensão, é um desafio escolher adolescentes e jovens como público alvo. Principalmente os mais pobres, eles estão diante de um cenário de poucas oportunidades para a inserção digna no mercado de trabalho, já que acumulam desvantagens socioeconômicas, das quais resultam menores condições de acesso às melhores posições. Oferecer estímulos para esses jovens e conhecer um pouco suas realidades de perto é gratificante e ressignifica o trabalho da docência universitária, humanizando-a e colocando-a a serviço de causas justas.

Por outro lado, envolver discentes nessa tarefa é um processo enriquecedor, ainda mais quando sabemos que alguns deles são oriundos do mesmo extrato social dos participantes alvo do projeto. Graduandos de Administração de empresas, em particular, têm a oportunidade de compartilhar conhecimentos e práticas com outros, rompendo o estigma de que estão absorvendo valores individualistas inerentes à competição do universo corporativo.

Por fim, apesar da constatação de que um árduo caminho se apresenta às mulheres e jovens alcançados por esse projeto, na direção de uma vida digna no que concerne ao trabalho, dadas as desigualdades postas em nossa sociedade, acreditamos que as sementes da partilha e da empatia, muito mais do que a transmissão de informações e conceitos, terão impacto na trajetória daqueles com quem tivemos a alegria de conviver por um curto período de tempo, alguns dos quais, com certeza, reencontraremos dentro dos nossos muros para, quem sabe? De lá sairmos juntos numa nova empreitada.

5. Referências

- BOWDITCH, J.L.; BUONO, A.F. Buono. *Fundamentos de comportamento organizacional*. Rio de Janeiro: LTC, 2006.
- DIAS, Reinaldo. *Sociologia das organizações*. São Paulo: Atlas, 2012.
- FERREIRA, R.M.. *Sociedade & empresa: sociologia aplicada à Administração*. Rio de Janeiro: Saraiva, 2016.
- MORGAN, Gareth. *Imagens da Organização*. São Paulo: Atlas, 1997.
- OLIVEIRA, R.C.. *Trabalho adolescente: a experiência de uma ocupação regular*. São Paulo: Cadernos de

Psicologia Social do Trabalho, vol.14, n.1, pp.43-57, 2011.

PIMENTEL, Duarte. *Sociologia da empresa e das organizações*. Lisboa: Escolar,2012.

SÓUSA, H.; FROZZI, D.; BARGADI, M.P.. Percepção de adolescentes aprendizes sobre a experiência do primeiro emprego. *Psicologia, Ciência e Profissão*. 33 (4),918-933, 2013.

TORRES, C.A.; DE PAULA, P.H.A.; FERREIRA, A.G.N.; PINHEIRO, P.N. C.. Adolescência e trabalho: significados e repercussões na saúde. *Interface-Comunicação, Saúde e Educação*. V.14, n.35, p.839-850, out/dez, 2010.

QUIROGA, F.L.;VITALLE, M.S.S.. O Adolescente e suas representações sociais: apontamentos sobre a importância do contexto histórico. Rio de Janeiro: *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 23 [3]: 863-878, 2013.

Agradecimentos

Ao Clube de Mães Marisa Letícia Lula da Silva em Campina Grande; À Casa do Empreendedor de Queimadas; À Prefeitura Municipal de Queimadas; Às escolas: Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Francisco Ernesto do Rêgo e Escola Estadual de Ensino Fundamental Médio e EJA José Tavares; Aos bolsistas e voluntários do projeto envolvidos nas atividades do Êxitos – Extensão de Conhecimentos e Boas Práticas Sociorganizacionais -, núcleo de extensão da Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade;À UFCG pela concessão de bolsa(s) por meio da Chamada PROPEX 003/2022 PROBEX/UFCG.