

**Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade**

**INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO: EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO  
PRÁTICA DE JOVENS PARA FOMENTAR RESULTADOS EM GESTÃO E  
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**

**INNOVATION AND ENTREPRENEURSHIP: PRACTICAL TRAINING  
EXPERIENCE OF YOUNG PEOPLE TO FOSTER RESULTS IN MANAGEMENT  
AND INFORMATION SYSTEMS**

Patrícia Wazlawick, Gustavo Henrique Florêncio, Guilherme Lemos Vieira, Natallya da Luz Verardi,  
Renan Estevan Roos e Jâime Cassol Stefanello

**RESUMO**

O trabalho analisa a formação empreendedora e de liderança de jovens no ensino superior universitário em seus períodos iniciais, a partir da formação técnica e no viés da metodologia ontopsicológica. Com a compreensão de como se dá a proposta e lógica de formação para o empreendedorismo, pautada em atitudes empreendedoras e do incentivo, fomento e incremento de novas ideias, criatividade e construção de novos projetos – nos cursos de graduação de uma instituição de ensino superior da Região Central do Rio Grande do Sul – realiza um amálgama de aspectos teóricos, princípios pedagógicos e resultados concretos obtidos com ações de ensino e extensão no curso de Sistemas de Informação e Administração da IES. O objetivo geral é analisar conceitualmente a visão de atitude empreendedora de jovens acadêmicos nas áreas de Sistemas de Informação e Administração, e documentá-la por meio do relato de uma ação prática de ensino & extensão realizada por um grupo de alunos na área de tecnologia da informação. Metodologicamente, com uma pesquisa qualitativa exploratória, percorre dois caminhos complementares: a) analisa a compreensão do conceito de atitude empreendedora, a partir da visão de acadêmicos de Sistemas de Informação e Administração; b) apresenta um breve relato de experiência de atividade construída pelos alunos, acadêmicos de Sistemas de Informação, no que tange à concepção e operacionalização de um campeonato de programação proposto e realizado pelos mesmos, orientados por docentes, registrando os resultados alcançados pelos jovens estudantes no que diz respeito a ações de empreendedorismo inovador.

**Palavras-chave:** empreendedorismo inovador; atitude empreendedora; liderança; formação de jovens; metodologia ontopsicológica.

**ABSTRACT**

The work analyzes the entrepreneurial and youth leadership training in higher university education in its early periods, from technical training and ontopsychological methodology. With understanding how is the proposal and logical training for entrepreneurship, based on entrepreneurial attitudes and encouragement, promotion and development of new ideas, creativity and construction of new projects – in undergraduate courses of a higher education institution Rio Grande do Sul Central Region – performs an amalgam of theoretical, pedagogical principles and concrete results achieved with education and extension measures in the course of Information Systems and Management IES. The overall goal is conceptually analyze the entrepreneurial attitude of viewing young scholars in the areas of Information Management and Systems, and document it through the account of a practical action Teaching

& extension carried out by a group of students in the technology area information. Methodologically, with an exploratory qualitative research covers two complementary ways: a) analyzes the understanding of the concept of entrepreneurial attitude from the academic vision Information and Management Systems; b) presents a brief report of activity experience built by students of Information Systems academics, regarding the design and implementation of a proposed programming championship and held by them, guided by teachers, recording the results achieved by young students in With regard to innovative entrepreneurship activities.

**Keywords:** innovative entrepreneurship; entrepreneurial attitude; leadership; youth education; ontopychological methodology.

## 1 Introdução

Este trabalho analisa a formação empreendedora e de liderança de jovens no ensino superior universitário em seus períodos iniciais, a partir da formação técnica e no viés da metodologia ontopsiológica. Com a compreensão de como se dá a proposta e lógica de formação para o empreendedorismo, pautada em atitudes empreendedoras e do incentivo, fomento e incremento de novas ideias, criatividade e construção de novos projetos – nos cursos de graduação de uma instituição de ensino superior da Região Central do Rio Grande do Sul – realiza um amálgama de aspectos teóricos, princípios pedagógicos e resultados concretos obtidos com ações de ensino e extensão no curso de Sistemas de Informação e Administração da IES.

O objetivo geral é analisar conceitualmente a visão de atitude empreendedora de jovens acadêmicos nas áreas de Sistemas de Informação e Administração, e documentá-la por meio do relato de uma ação prática de ensino & extensão realizada por um grupo de alunos na área de tecnologia da informação.

Junto desta análise, o trabalho, metodologicamente, percorre dois caminhos complementares: a) analisa a compreensão do conceito de atitude empreendedora, no viés qualitativo de pesquisa, a partir da visão de acadêmicos de Sistemas de Informação e Administração da IES; b) apresenta um breve relato de experiência de atividade construída pelos próprios alunos, acadêmicos de Sistemas de Informação, no que tange à concepção e operacionalização de um campeonato de programação proposto e realizado pelos mesmos, orientados por docentes. Este é um exemplo de atividade que contribui para o desenvolvimento de novas ideias, iniciativas, construção e desenvolvimento de equipes que analisam contextos de trabalho, contextos de demandas sociais, de mercado, e são efetivadas para promover novas soluções que auxiliam no dia a dia de organizações em seus diferentes ramos de atuação, tendo por base a implementação de tecnologias de informação. Certamente, é uma possibilidade de criar e construir interfaces entre academia e empresas, visando uma aproximação, trabalho conjunto e interligado, incentivando e tornando concretas ações de empreendedorismo e inovação em Sistemas de Informação.

A instituição de ensino em questão possui como Missão a “*Formação de uma nova inteligência empreendedora, individuada, reforçada e focalizada na ação prática do sucesso, humanamente superior e socialmente correta*”, e é uma instituição comprometida com estas ações. O curso de Bacharelado em Sistemas de Informação, de base tecnológica, assenta-se sobre uma área de conhecimento que se transforma contínua e rapidamente. Portanto, para se destacar nesta área e mercado, além de uma sólida base teórica, o profissional precisa ser uma fonte de criação de modo constante e enxergar a próxima inovação. A instituição preocupa-se e está orientada, nesta área, a preparar o aluno para um mercado ágil, a formar um exímio técnico que seja, ao mesmo tempo, um profissional que saiba gerenciar o próprio negócio.

Inaugurando um novo cenário do ensino superior brasileiro, a faculdade lócus deste estudo une o desenvolvimento humano ao progressivo crescimento econômico e social. Conhecimento, método e cultura a serviço da humanidade: essa proposta é possível à instituição porque o ensino teórico está aliado à prática bem sucedida. Os docentes, além da formação acadêmica, são profissionais que possuem vivência prática nas áreas em que ministram suas disciplinas, e grande parte deles realiza sua formação pessoal e profissional de modo continuado (formação *life long learning*), mais do que por necessidade, por um estilo de vida.

Falamos da educação empreendedora, ou seja, a formação responsável do jovem profissional que se enriquece ainda mais quando está vinculada a ações de empreendedorismo. Neste ponto podemos dizer que o percurso na graduação em qualquer um dos cursos superiores da instituição de ensino aqui retratada incentiva a formação da atitude empreendedora nos jovens. Esta atitude está circunscrita a abrir uma empresa, mas também a empreender dentro de uma empresa, criando um novo departamento, fomentando novas ideias, empreender em ações durante o seu percurso de formação na faculdade, estando, assim, relacionado a ter iniciativa para começar a colocar em prática ideias inovadoras que trarão resultado a si mesmo, aos locais de trabalho e à comunidade.

Desta forma, percebemos que no início de uma formação profissional (porém, sem dúvida, continuamente também ao longo da carreira), tudo faz parte de uma *forma mentis*<sup>1</sup>, e se estimula no jovem que esta *forma mentis* seja empreendedora. Portanto, o escopo desta escola de gestores e profissionais na área de tecnologia da informação e na área da administração “é a formação de uma nova inteligência empreendedora individuada, reforçada e focalizada à ação prática do sucesso: atualização da criatividade com verificação de realização” (MENEGETTI, 2011, p. 14).

## 2 Revisão da Literatura

A contemporaneidade é um momento ímpar. Em relação ao contexto sócio-econômico-político-cultural e educacional vive-se uma conjuntura com inúmeras mudanças globais nos sistemas produtivos caracterizados por uma complexidade incerta, dinâmica, competitiva, inovadora, da qual urge também novos modelos de gestão, na área empresarial e administrativa, e que se refletem para todas as organizações, de modo geral. Além disso, requer novas posturas por parte da pessoa de cada profissional e da instituição universitária que forma os novos profissionais, em qualquer campo do conhecimento que seja.

A contemporaneidade também desafia a área educacional no que tange à formação e o preparo dos novos profissionais, na (in)completude de sua formação, na abrangência e especificidades de sua formação, em todos os aspectos técnicos das diversas áreas de formação, nos aspectos de relacionamento interpessoal, na leitura dos contextos sociais e das organizações, na criação de novas ideias, bem como a pesquisa científica das instituições de ensino superior (BULGACOV, CAMARGO e CANOPF, 2011; COLBARI, 2008; AMARO e LEMOS, 2008; PAIVA e MARQUES, 1999; OLIVEIRA, GUERRA e LINS, 2008; SILVA, 2000; RIVERA RIVERA, 2008).

No que tange especificamente à formação de jovens, revisando a literatura, de acordo com Del Prette e Del Prette (2003), Teixeira e Gomes (2005), Catani e cols. (2001), Gondim (2002), Chahad (2003), Silveira e Wagner (2006), a respeito do momento histórico vivido atualmente que leva a profundas transformações no mundo do trabalho, da preparação e formação dos jovens para o mercado, e em estudos acerca da transição do jovem do ambiente universitário para o do trabalho, encontram-se várias mudanças que ocorrem no mundo do trabalho não podem ser traduzidas apenas e tão somente em termos da economia e das ciências

---

<sup>1</sup> *Forma mentis*: é uma expressão da língua latina que significa mentalidade, modo de pensar.

da administração e da produção. Realmente, não se pode esquecer que a globalização da economia e o novo liberalismo, por um lado, e o esvaziamento das utopias e enfraquecimento dos movimentos operários, por outro, fortaleceram grandemente o capital. E estas mudanças afetaram todos os fatores ligados à formação profissional (DEL PRETTE e DEL PRETTE, 2003).

O que está em jogo aqui, além do aspecto social-econômico e político, é o aspecto da formação humana. Estes aspectos sinalizam uma relação fundamental, eles implicam que é preciso, enquanto profissionais, dar atenção essencial ao modo como se forma um profissional – durante a graduação, mas ao longo de todo o percurso da vida laborativa -, e à forma como pretende se inserir no mercado de trabalho, para construir o profissional que se quer ser, isto é, a identidade profissional. Identidade sempre plural, pois em cada sujeito existe a apropriação deste saber e fazer de uma determinada forma, de acordo com as mediações para tal, de acordo com sua história de vida, bagagem de conhecimento, ambições e vontades, perspectivas/buscas de futuro e escolhas. Existe, portanto, uma grande parcela de responsabilidade do sujeito que se forma um profissional em relação a quem se quer ser. Dessa forma, fala-se, então, de identidades de profissionais, em um processo dialético, sempre em um ou muitos devires, no vir-a-ser um profissional.

No entanto, talvez, na contemporaneidade, além das questões aqui apresentadas, existam também demandas outras, as quais cada profissional deva responder. Negromonte (2011) salienta que em contato com um experiente empresário brasileiro, esse lhe disse que vivemos um momento em que está se tornando muito difícil conseguir pessoas capacitadas para ocupar posições de dirigentes nas organizações, pois “muitos mostram diplomas e especializações, mas parece que falta aquele conteúdo indispensável para construir situações melhores” (s/p). Percebemos que essa necessidade não diz respeito apenas às pessoas que ocuparão cargos de dirigentes, mas da formação de todas as pessoas que ocuparão cargos nas organizações.

Nesse sentido, Negromonte (2011) se questiona sobre “onde estão os verdadeiros líderes?”, e seguindo na problematização destaca que em meio às grandes transformações pelas quais passa o mundo do trabalho, já não basta apenas saber gerir e administrar as coisas como antes. É preciso ter competência para lidar com as situações inesperadas, com a constante pressão por resultados, com a maior sofisticação dos clientes, com a necessidade de inovação, com a urgência de todos os aspectos que abarca o campo da sustentabilidade, com a velocidade das demandas e das criações tecnológicas, com a crescente concorrência num cenário cada vez mais globalizado. E mais que tudo: é preciso saber lidar com as pessoas para formar equipes de trabalho motivadas e eficientes. Isso só se consegue mesmo com a atuação não mais de chefes, mas de verdadeiros líderes (NEGROMONTE, 2011).

E nesse ponto nos questionamos: como se forma um líder? Como é possível formar um profissional líder em seu campo de atuação? Aqui se delineia também a ideia desta pesquisa, uma vez que é necessário que as instituições de ensino superior trabalhem com a formação de novos líderes, em âmbito social, empresarial, empreendedor, cultural, artístico, político. Jovens da contemporaneidade que precisam de uma formação diferenciada, considerando seu potencial de inteligência e considerando também toda a técnica que é necessária aprender para trabalhar nas organizações contemporâneas, para fazê-las crescer, para construir a si mesmo como um profissional eficiente e funcional a si e ao contexto no qual opera, para melhorar o contexto social.

Importante se faz sublinhar que “de certa maneira, as várias instâncias de formação profissional (ensino médio e universitário, principalmente) não acompanharam as demandas do trabalho, em especial no que diz respeito às novas formas de relacionamento humano” (DEL PRETTE e DEL PRETTE, 2003, p. 414). Segundo os autores, não basta que os cursos de formação universitária desenvolvam e se pautem nas capacitações analíticas e instrumentais

(DEL PRETTE e DEL PRETTE, 2003; Gondim, 2002), como escopo de formação em nível de formação superior (ibid.). Mas, fundamental se faz desenvolver nos graduandos, seja de qual área for, inúmeras capacidades/capacitações e competências sociais e existenciais necessárias para uma atuação mais efetiva no mundo do trabalho. Neste cruzamento, fazem-se protagonistas as instâncias da formação acadêmica – mas também as que complementam essa formação, inseparáveis que são – e que, reunindo alunos, professores/educadores, pesquisadores, universidades e demandas do mercado de trabalho, devem juntos atuar para atingir uma formação profissional integral e para cada vez mais contribuir, de fato, ao mundo do trabalho.

Em face destas reflexões, é necessário dar uma atenção especial a alguns aspectos da formação e mercado de trabalho principalmente aos jovens, esses que vivenciam a era da informação, do conhecimento, das novas tecnologias, da inovação, da responsabilidade social, da sustentabilidade e o autossustento. Jovens que estão na graduação “se formando” profissionais, jovens que acabam de receber o diploma e ingressam no mercado de trabalho, e jovens que, paralelamente ao estudo universitário também já estão atuando no mercado de trabalho, realizando, assim, uma formação integral.

Sendo assim, serão apresentadas algumas ideias da metodologia ontopsicológica de formação e preparo do jovem, principalmente como educação empreendedora e de liderança, como uma possibilidade de inovação na educação e preparo do mesmo. Lembrando que, esta educação empreendedora inicia-se, de fato, quando o sujeito se coloca em primeira pessoa e age em seu contexto de ação, ou seja, quando parte do saber e aprender administrar bem a si mesmo, em todas as esferas pessoais, crescendo no conhecimento técnico de sua formação acadêmica, para de fato saber fazer, “colocar a mão na massa” e agir no contexto social sendo resposta e solução às necessidades de cada momento.

## **2.1 Formação empreendedora de jovens no viés da metodologia ontopsicológica**

A Ontopsicologia insere-se ativamente no contexto global de formação acadêmico-profissional, ela está entre as mais recentes ciências contemporâneas. É a ciência, a área do conhecimento que tem por objeto a análise da atividade psíquica do homem, o estudo dos comportamentos psíquicos em primeira atualidade, não excluídos a compreensão do ser. É um conhecimento teórico-prático que dá uma visão de como colher integralmente o homem. O seu objeto específico de estudo é o ser humano (MENEGHETTI, 2010).

Fundamentalmente a Ontopsicologia analisa o valor positivo e criativo presente em cada ser humano, é a lógica do homem real, sadio, responsável e artífice positivo de bem estar e socialidade. Deste ponto de partida é possível levar adiante a intenção de formalizar uma estratégia orientada verso à formação e a realização de personalidades criativas<sup>2</sup> que possam dar uma contribuição à evolução do contexto social e civil (MENEGHETTI, 2010).

Desta forma, a Ontopsicologia pode ser aplicada em diversos campos, sob diversas áreas de conhecimento, seja como metodologia única, complementar ou como ciência preliminar, tendo sempre com o objetivo desenvolver o homem em criatividade e realização existencial integral. A Ontopsicologia pode ser configurada como “a abertura de um modelo alternativo ao proceder científico que hoje está no mundo” (MENEGHETTI, 2009, p. 51). Ela é, assim, “a reproposta do conhecimento elementar para reimpostar o sujeito humano em contato consciente e operativo com o mundo-da-vida ou com a realidade do ser, com o escopo de realização individual e integral” (MENEGHETTI, 2008a, p. 197).

---

<sup>2</sup> A capacidade do sujeito dar respostas novas diante de cada situação de vida que se apresenta a ele, sendo solução ao contexto social.

A Escola Ontopsicológica desenvolveu nos últimos 40 anos a própria teoria e metodologia, que aporta como novidade ao quadro das ciências três descobertas científicas exclusivas, a saber: Em Si ôntico, campo semântico e monitor de deflexão<sup>3</sup>. Por meio das três referidas descobertas, a Ontopsicologia constitui-se como uma ciência autônoma e interdisciplinar, tendo em vista que utiliza dos diversos campos do conhecimento em paralelo ao conhecimento técnico-racional do operador. Por meio da metodologia ontopsicológica, pode-se conhecer e inferir a causa das problemáticas, obtendo, assim, a resolução das mesmas de maneira mais precisa e satisfatória. Desta forma, a Ontopsicologia é uma ciência interdisciplinar porque possui uma metodologia a serviço da economia, da política, da medicina, da filosofia, das áreas tecnológicas, etc., e, assim, tem em vista proporcionar ao sujeito em formação a possibilidade de se tornar autêntico, com o que é natural à sua vida para que possa agir e ser dotado de conhecimento ontológico em qualquer área de atuação.

O profissional técnico que utiliza a metodologia ontopsicológica é capaz de fazer uma análise de 360 graus da situação, sendo competente para compreender a causalidade da problemática e, assim, ser assertivo na ação. Isto explica o curto espaço de tempo necessário para que os resultados sejam alcançados quando se utiliza esta metodologia, pois age-se na causa e não no fenômeno.

Na área organizacional o conhecimento ontopsicológico também se mostra de grande valia, já que representa um auxílio à tomada de decisão, por exemplo. O exercício decisional é um processo complexo no mundo organizacional, já que, diante de uma miríade de informações, os gestores devem tomar uma decisão que, necessariamente, irá implicar consequências. Se baseado em um critério ontológico, o profissional deste campo é capaz, a cada instante, de identificar o que é útil e funcional ao *core business*<sup>4</sup>, à identidade da organização. Para tanto, antes é necessário que o operador desta metodologia seja autêntico, ou seja, que a lógica de sua consciência corresponda à lógica de seu projeto de natureza, isto é, seu Em Si ôntico. Desta forma, é possível ter a percepção e o conhecimento ontológico, ao interno de cada situação.

Destaca-se que é essencial à Escola Ontopsicológica seu entendimento de homem protagonista responsável, noção essa baseada em uma virtualidade capaz de atuação pessoal no ser (MENEGETTI, 2010). De acordo com Ferreira (2009), responsabilidade é a qualidade ou condição de responsável. Em Meneghetti (2005), a responsabilidade significa a capacidade do indivíduo de dar resposta em primeira pessoa (protagonista) à situação que se coloca para ele. Se a resposta é de acordo com seu projeto de natureza, o sujeito age na existência histórica conforme a ordem natural da vida, e assim possui maiores condições de construir seu próprio percurso histórico pessoal e profissional de modo mais útil e funcional a si mesmo.

Desta forma, emerge como conceito-chave a responsabilidade em relação à própria identidade, ou seja, agir as próprias potencialidades e atuá-las. Retoma-se que ser responsável não é uma escolha, mas um fato que não pode ser eliminado a partir do momento que se existe onde um evento acontece (MENEGETTI, 2005).

Fundamental se faz, então, que o jovem já desde a adolescência e no percurso de formação acadêmica universitária, desenvolva e pratique o responsabilizar-se por si mesmo, por suas ações e escolhas, por seus fazeres, sua formação e crescimento, e que aos poucos vá construindo seu autossustento e autonomia. Segundo Rocco (2006) “a impostação mental que um jovem deveria ter é aquela de *começar a agir* para aprender todos os instrumentos que lhe consintam evoluir de modo autônomo: estudo, trabalho, experiências práticas” (p. 8). Cada jovem precisa impostar-se de modo responsável para crescer como pessoa que depois fará seu trabalho, seu *business*, sua empresa, que será o centro da ação e da gestão econômico-político-

<sup>3</sup> Para aprofundamentos verificar Meneghetti, A. (2010). Manual de Ontopsicologia. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária; e Meneghetti, A. (2008b). Dicionário de Ontopsicologia. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária.

<sup>4</sup> *Core business*: o núcleo, o ponto central, ponto força de uma empresa, de um negócio, de um projeto.

financeira. Nesse ponto é importante lembrar que “a primeira empresa é a nossa vida” (MENEGETTI, 2008a, p. 122).

A juventude é um tempo de preparação e de construção. Deve ser um tempo para empregar as energias e vontade em estudo, trabalho e na construção de si mesmos, pois estas são posturas e ações que intensificam o saber fazer. O jovem deve se preparar bem para suas atuações, sejam as possíveis agora, sejam as futuras. Conforme salienta Meneghetti (2008a) em relação à formação do jovem líder: “...é preciso fazer a vida. *O futuro existe conforme você o constrói hoje*. É matemática consequencial: estamos em nossas mãos (...). Não basta nascer com um potencial maior; a grandeza está em como nos realizamos historicamente” (p. 108), todos os dias, em cada pequena ação do cotidiano.

No mundo contemporâneo todas as empresas conhecem e utilizam tecnologias de venda e de produção sofisticadas e avançadas, utilizam avançados meios de comunicação e de gestão da informação, do conhecimento, intranet e internet e inúmeras outras ferramentas de gestão. No entanto, a “diferença substancial é determinada pela *capacidade subjetiva* de quem trabalha e produz no interior das empresas” (MENEGETTI, 2010, p. 9). No mesmo sentido, de acordo com Gramignano (2007), “o *business* tem necessidade de líderes” (p. 263), que sejam formados especificamente para atuarem na realidade da vida de todos os dias no contexto organizacional, empresarial, de negócios, de novos projetos, de inovação, enfim, em todo o contexto social.

Na matriz curricular dos cursos de graduação no ensino superior da instituição de ensino lócus deste trabalho existe, a cada semestre uma disciplina de Formação Empresarial, na qual são trabalhados conteúdos teórico-práticos de acordo com a Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística (FOIL), para formação integral do jovem em conjunto com a formação técnica. Esta metodologia prioriza a formação empreendedora e de liderança, fundamentada na Ontopsicologia, a todos os seus discentes, sendo este um dos principais diferenciais da instituição de ensino.

Um dos pontos de atuação da metodologia ontopsicológica no ensino universitário é a técnica de personalidade. O líder é compreendido como fonte ativa e aberta de soluções para o contexto social, é aquele que sabe servir, sabe fazer funcionar a harmonia das relações entre os operadores do contexto de trabalho para que exista o máximo de produção específica e resultado integral. Quando o jovem estuda e entra no mundo do trabalho deve aprender de modo superior o serviço, a atividade que irá desenvolver, para dar uma contribuição qualificada, e um dia chegar a outras posições em sua área de interesse. Portanto, em relação ao trabalho concreto que realiza o objetivo é que, enquanto trabalhe, aprenda a amadurecer a “objetiva capacidade de conduzir uma produção com ganho da empresa, de si mesmo e com reflexo social” (MENEGETTI, 2011, p. 13). A técnica de personalidade é *o saber fazer bem*, “é a inteligência centrada na ação específica de serviço à empresa e onde a pessoa é fundamental e determinante” (ibid.).

E isto se faz como? Trabalhando. Atuando a própria ambição, humildemente, a cada momento do cotidiano e construindo com pequenos tijolos no momento atual de vida. O resultado desta lógica de formação será chegar, em um futuro próximo, a ser capaz, sagaz, provido de todo o conhecimento e o saber fazer, em âmbito profissional, para atuar a liderança em contexto social.

Por isso a responsabilidade é o ponto principal na formação da atitude empreendedora: assumir a responsabilidade por si, por suas ações profissionais, responder em primeira pessoa pelas ações bem sucedidas que executa, e pelo que deveria fazer e não fez. Esta postura ética responsável se traduz na prática, na formação global do sujeito, como chave propulsora de desenvolvimento pessoal e social. Viver e como viver é sempre uma escolha pessoal responsável, e “os jovens devem ser educados à lógica das consequências de cada escolha, sem economizar as suas dores” (CAROTENUTO, 2013, p. 422).

Para desenvolver a técnica de personalidade, junto à formação nos cursos de graduação, a metodologia ontopsicológica possui em sua práxis diversos momentos interligados de formação pessoal e profissional especificados em: formação prática – a realização contínua de atividades, o saber fazer propriamente dito; desenvolvimento e incentivo à autonomia e ao autossustento; desenvolvimento da base econômica: saber fazer algo, o trabalho; estudo acadêmico para obtenção do diploma; saber pelo menos uma língua estrangeira; saber usar computador e internet; especializar-se em um campo de interesse e realizar contínua atualização (aprender pelo menos uma ou duas coisas novas por dia no próprio campo de interesse); aprender a falar em público e reforçar a própria imagem; o cuidado com sua fisiognômica; cuidado com o estilo de vida e aperfeiçoá-lo constantemente; saber lidar com os estereótipos principais dos jovens (biologismo, idealismo crítico e consumismo) e atenção aos principais vícios dos jovens, não no sentido de evitá-los, e sim saber se posicionar com responsabilidade diante destas situações, sendo sujeito e não objeto neste jogo.

Além disso, a contínua formação personológica e cultural que desenvolve a própria racionalidade; a convivência internacional com outras culturas; postura de humildade para aprender com adultos de valor; saber servir: ser o melhor no exercitar determinado tipo de serviço, a qualidade e utilidade ao cliente, aos colegas de profissão, ao empregador e ao próprio mercado, realizando um serviço de inteligência e de competência competitiva; *life long learning*: a formação continuada ao longo da vida; aprender os aspectos da liberdade legal; aprender sobre as pessoas de apoio; educação empreendedora; meritocracia.

Estes pontos de formação pessoal e profissional são desenvolvidos de modo prático e teórico, interdisciplinarmente junto à formação acadêmica na graduação, com o objetivo de formar integralmente a pessoa como valor humano e social.

### 3 Metodologia

No aspecto metodológico nosso estudo se inscreve no tipo de pesquisa qualitativa exploratória (CERVO e BERVIAN, 2007; SEVERINO, 2007), cujo objetivo geral é analisar conceitualmente a visão de atitude empreendedora de jovens acadêmicos nas áreas de Sistemas de Informação e Administração, e documentá-la por meio do relato de uma ação prática de ensino & extensão realizada por um grupo de alunos na área de tecnologia da informação.

Junto desta análise, o trabalho, metodologicamente, percorre dois caminhos complementares: a) analisa a compreensão do conceito de atitude empreendedora a partir da visão de acadêmicos de Sistemas de Informação e Administração de uma IES; b) apresenta um breve relato de experiência de atividade construída pelos próprios alunos, acadêmicos de Sistemas de Informação, no que tange à concepção e operacionalização de um campeonato de programação proposto e realizado pelos mesmos, orientados por equipe de docentes.

Participaram da pesquisa 36 sujeitos, com idade média de 21 anos, sendo 67% do sexo masculino e 33% do sexo feminino. São estudantes dos cursos de graduação Bacharelado em Sistemas de Informação e Bacharelado em Administração, de uma instituição universitária privada localizada na Região Central do Rio Grande do Sul. Os sujeitos de pesquisa cursam, no momento da pesquisa, o 2º ou 3º semestre de seus cursos de graduação, residem em municípios desta região, e 97% deles trabalha como colaborador ou estagiário de empresas nos mais diversos ramos, também na região.

Para a primeira atividade de coleta de informações da pesquisa (item “a”, acima), foi elaborado um questionário contendo perguntas abertas sobre os temas de empreendedorismo e inovação e como eles aprendem nos aspectos teóricos e práticos estas categorias e as implementam no cotidiano de suas ações acadêmicas e profissionais. Para a análise dessas

informações foi realizada a análise de conteúdo das respostas dos participantes de acordo com Cervo e Bervian (2007) e Severino (2007).

Para o item “b” descrito acima, foi realizada pesquisa participante (CERVO e BERVIAN, 2007; SEVERINO, 2007) em diversas etapas de um evento (Campeonato de Programação) organizado e promovido por um grupo de alunos do curso de Sistemas de Informação, com registro escrito das atividades desenvolvidas e análise dos resultados práticos alcançados.

#### 4 Resultados e Discussão

Analisando a categoria “**empreendedorismo**”, verificamos que os jovens estudantes o entendem como:

*“Fazer muito com pouco” (S. 1).*

*“É ver a necessidade de um local, uma determinada demanda e criar uma empresa ou ter uma ideia nova de suprir essa necessidade. Geralmente, o empreendedor enxerga onde outros apenas veem, e isso não apenas como dono ou fundador de uma empresa, mas como um colaborador também” (S. 15).*

*“Buscar inovação, gerir um negócio da melhor maneira possível, querer e buscar conhecimento que possa gerir o negócio e fazer bem feito” (S. 9).*

*“Criar algo, seja uma empresa, um negócio, uma ideia. Liderar aquilo que você sabe fazer de melhor” (S. 8).*

*“A capacidade de idealizar, coordenar os serviços e/ou negócios. Ter iniciativa, observar as mudanças e criar novas alternativas” (S. 33).*

*“Pessoas que investem em seus objetivos e sonhos, por exemplo, abrir uma lanchonete, eu tenho vontade, algum conhecimento no assunto e posso investir nesse empreendimento gerando lucro para a empresa que construo e trabalho para demais pessoas na sociedade” (S. 23).*

*“É saber qual caminho seguir, é se dedicar ao máximo na empresa, colocar seus objetivos em ação e ajudar o nosso país a crescer” (S. 30).*

*“É buscar soluções para problemas existentes na sociedade, de maneira sustentável, conseguindo suprir as necessidades de modo eficiente e agregando valor ao nosso produto ou serviço” (S. 17).*

*“Empreendedorismo é colocar em prática suas criações, promovendo crescimento e desenvolvimento no contexto organizacional e social” (S. 11).*

Verificamos que na compreensão do conceito de empreendedorismo os jovens participantes da pesquisa entendem os aspectos formais de empreender uma nova empresa, um novo negócio, e também destacam a atitude empreendedora, competências e habilidades de ousar, de arriscar, de mudar algo, de melhorar, de criar novas ideias e colocá-las em prática. E isto pode ser na posição de uma pessoa responsável por um negócio, mas também de um profissional que colabora e atua junto a um negócio, na posição de operador, executor, encarregado, no entanto, todos realizando atitudes e competências de um profissional líder. Neste ponto fica claro que os estudantes começam a desenvolver, de fato, a atitude empreendedora que a proposta pedagógica da instituição de ensino lhes traz.

Na compreensão da categoria “**inovação**” os estudantes abordam significados de:

*“Inovar é encontrar outros meios de fazer as coisas que já são feitas ou encontrar soluções através de métodos ágeis para resolver os problemas comuns” (S. 1).*

*“Criar algo novo que dê resultado, são ideias novas percebidas no dia a dia” (S. 3).*

*“Inovação é fazer algo que ninguém fez antes. Diferente. É também melhorar algo que já existe” (S. 7).*

*“É usar a criatividade para fazer mudanças, busca pelo diferencial” (S. 14).*

*“A inovação é quando você faz algo diferente para agregar mais o seu objetivo. Não é necessariamente inventar algo novo e sim fazer de outra forma, melhorar, qualificar” (S. 8).*

*“Entendo a inovação como o não ficar parado no tempo, no passado, e sim buscar novas maneiras de modernizar o serviço” (S. 21).*

*“É sempre estar buscando a melhoria no seu produto ou serviço, acompanhar o crescimento do mercado, e junto com a tecnologia, manter-se informado das novidades, para usá-las da melhor forma e inovar nos detalhes do dia a dia, nos detalhes do trabalho” (S. 26).*

*“Inovação significa fazer coisas novas, não repetir sempre a mesma coisa. Em uma empresa é muito importante que seja tudo inovado com o tempo, pois é o que chama a atenção do público” (S. 13).*

*“Inovação é transformar o comum em algo novo, inovador, onde todas as pessoas vão olhar e querer. É transformar o que já existe em algo melhor” (S. 24).*

*“É construir coisas que ainda não existem no mercado, é pesquisar, é correr na frente” (S. 18).*

*“Estar procurando melhores caminhos para sua empresa ou negócio, assim tentando sempre chegar à perfeição para o momento do seu negócio” (S. 4).*

*“É sair da mesmice. É o modo diferente de enxergar os problemas existente, onde existem problemas sempre existem os meios de solução” (S. 19).*

*“Inovação é quando um indivíduo ou grupo cria ou recria ou faz algo diferente do que é conhecido pelos demais. Também é encontrar soluções e maneiras de quebrar problemas, quebrar padrões, superar barreiras e manter negócios vivos e competitivos” (S. 29).*

Os significados e sentidos construídos e apresentados pelos estudantes no que tange à inovação também se aproximam dos aspectos de atitude empreendedora, e denotam que eles se apropriam da compreensão de que se pode ser um profissional que inova nos detalhes, no dia a dia de seu trabalho e de sua ação contínua dentro de uma organização. Para eles, inovar é recriar algo que já existe, é modificar, é criar o novo, é qualificar, aperfeiçoar, tendo por mote a ação de um sujeito profissional que passe a questionar o existente, as situações problema, e enxergar e construir possibilidade outras de fazer as mesmas coisas.

Apresentam significados e sentidos para inovação aproximando de alguns aspectos como apresentaram em empreendedorismo, e atrelando à possibilidade de incorporarem em si mesmos estas duas categorias como atitudes de um profissional seja na área de Administração que na área de Sistemas de Informação.

Na verificação de que se a faculdade, por meio das disciplinas e das demais atividades acadêmicas realizadas incentiva o empreendedorismo e atitudes empreendedoras, 97% dos alunos participantes da pesquisa responderam que sim e citaram exemplos de como isto acontece em sala de aula e demais atividades de formação, bem como elencaram ações de como colocam em prática as atitudes empreendedoras que estão desenvolvendo.

Dentre os exemplos citados, um deles foi o *Code Race II* – Campeonato de Programação da Região Central do RS, que em 2015 realizou sua segunda edição, sendo gerido, organizado, pensado, planejado e executado por alunos do Bacharelado em Sistemas de Informação da instituição. Na sequência, apresentaremos um breve relato da experiência desta atividade

construída pelos próprios alunos, no que tange à concepção e operacionalização do campeonato de programação.

Uma técnica muito usada no mundo corporativo é chamada de *benchmarking*, isto é, um processo de comparação entre processos, modelos, produtos e métricas performance entre empresas. É usada para conhecer e avaliar as melhores práticas de outras empresas.

Essa é uma prática que como acadêmicos podemos utilizar para melhorar nossa própria formação universitária. Quando olhamos ao redor e vemos as boas ideias e práticas utilizadas em faculdade e universidades tradicionais e de grande importância no cenário mundial, vemos que todas estão voltadas e são focadas para a prática daquela atividade ou área que estamos estudando. Nossa ideia sempre foi estar entre os melhores, e para isto sabemos que temos um caminho a percorrer. Então fizemos um *benchmarking*. O que dá certo em outras instituições e que podemos trazer para a nossa, adaptar conforme a nossa necessidade, além de ser algo que seja inovador? E nos deparamos com *hackathons*. Pensamos em fazer e trazer algo diferente para nós, algo que fosse algo comum nos polos de tecnologia como em demais países também de outros continentes.

Existe hoje o *Imagine Cup*, o maior campeonato de programação do mundo, onde existem equipes de mais de 100 países competindo. Essa é uma modalidade onde as equipes universitárias do mundo todo enviam seus aplicativos e disputam entre si. Há outra modalidade, que é feita mais sob pressão: grandes empresas como Microsoft, Google e Facebook realizam com frequência. Essa é a melhor oportunidade para grandes contratações, além de ser propício ao *networking*.

Equipes encontram-se em um local, um centro de evento ou na faculdade, trazem seus integrantes e lhes é dado um desafio e eles têm 24 horas para resolver. É nesse ambiente de pressão, diversão e muito aprendizado que saem ideias geniais e profissionais de destaque, compondo e integrando experiências de alto nível de conhecimento e prática na formação de cada um dos sujeitos que fazem parte deste cenário.

Porém, verificamos que é sempre necessária a adaptação ao ambiente e contexto no qual se encontra. Como um produto novo, estranho a muitos ainda, mesmo na área de TI, teríamos que adaptar o que estávamos pensando a algumas restrições de tempo e de local. Um dos pontos foi mudar o tempo para 12 horas, onde poderíamos ‘virar a noite’, prática comum no mundo de TI, e então, pela manhã realizar a entrega.

A ideia surgiu para nossa Semana Acadêmica, que foi totalmente organizada pelos alunos da instituição e tínhamos a possibilidade de trazer algo diferente. A ideia foi nascendo, tomando os primeiros passos e sabíamos que iria dar certo, pois tínhamos muita vontade de fazer e que desse certo. Em um grupo cada um fazia um pouco e ia contribuindo com as atividades necessárias. Depois veio o nome, intuitivamente pensamos: *Code Race*.

Em relação ao **início & como foi pensado** o campeonato, temos que considerar que uma prática comum no mundo da tecnologia da informação são os eventos chamados *hackathons*, que são maratonas de programação que acontecem esporadicamente, nos quais profissionais de TI formam times para elaborar uma solução para algum problema utilizando ferramentas de programação. A proposta inicial vem da busca da construção de uma carreira profissional de nível de excelência, estando entre os melhores e com o que *dá certo lá fora*, e que podemos trazer para cá adaptando conforme a nossa necessidade, adaptando à nossa realidade como acadêmicos de Sistemas de Informação.

Surgiu, assim, o *Code Race*, a partir da necessidade em buscar promover um evento de geração de valor em TI, a ponto de estimular o potencial que existe em cada indivíduo que busca ser o melhor profissional na área em que for atuar. Um evento que evidencie as inúmeras oportunidades que o mercado da Tecnologia da Informação propõe, promovendo integração entre os cursos da área da tecnologia e entre outras universidades/faculdades, embasado nos seguintes questionamentos:

- O que fazer para impulsionar e potencializar a curva de crescimento nas competências técnicas e profissionais dos acadêmicos da área da Tecnologia da Informação?

- Como fortalecer a Missão da instituição de ensino (apresentada no início deste artigo), diferencial que esta instituição propõe, uma formação diferenciada, empreendedora e de liderança?

A resposta a estes questionamentos: promover na Região Central do Rio Grande do Sul um Campeonato de Programação com o objetivo de promover e estimular a criatividade em criar soluções inovadoras em curto espaço de tempo, desenvolvendo suas próprias limitações desafiando a si mesmo, trabalhando em equipe e administrando o próprio tempo e tantos outros aspectos relevantes. Para promover em cada participante um melhor desenvolvimento de suas habilidades, ganhando visibilidade e experiência na área, pois participar de atividades como estas é um desafio que obtém um resultado recompensador, uma vez que o conhecimento de lógica de programação e complexidade de algoritmos evolui drasticamente quando o sujeito decide sair da zona de conforto se colocando nos confrontos dos desafios que o fazem construir a carreira profissional.

O campeonato com a duração de doze horas, no qual os participantes desenvolvem um *software* inovador que supra e atenda as necessidades de um determinado problema na sociedade. Com a formação de equipes compostas por no máximo cinco participantes, nas e com as quais apresentariam o seu *software* desenvolvido, demonstrando o porquê alguém usaria e pagaria por aquele serviço, como se os jurados fossem seus clientes.

No que diz respeito aos **temas sorteados**, verificamos que somos rodeados de necessidades das mais diversas naturezas e muitas vezes o seu atendimento ocorre de forma insatisfatória, e outras vezes ficamos sem atendimento algum. Entretanto, muitas dessas necessidades têm o atendimento facilitado por meio de tecnologias cada vez mais avançadas, acessíveis e a baixos custos. Novas descobertas da área da tecnologia são sempre esperança em facilitar as coisas, de baratear a produção de produtos e serviços.

O tema sorteado no 1º Code Race (realizado no ano de 2014), foi idealizado com a situação problema do ano de 2014 com a Copa do Mundo realizada no Brasil: “Hotelaria”, no qual os participantes desenvolveram soluções voltadas ao problema de facilitar hospedagens em hotéis. O tema sorteado do 2º Code Race (2015) foi “Educação e Conhecimento”, que levantou a problemática que alunos e professores enfrentam, isto é, como resolver o problema com o atraso de aprendizagem que muitos passam por falta de um meio com o qual aprendam de forma mais funcional.

Em relação à avaliação dos trabalhos produzidos, por uma banca de avaliadores e jurados, composta por empresários da área de TI, empresários de outros ramos, docentes e pesquisadores na área de TI e profissionais também desta área, apresentamos os seguintes pontos considerados: a) *Inovação*: desafios quando aproveitados de forma criativa transformam-se em oportunidades; b) *Funcionalidade*: além da funcionalidade e do propósito específico era necessário criar algo que superasse o útil e funcional; c) *Apresentação*: os clientes de cada equipe eram os jurados, e os participantes do campeonato tinham que lembrar sempre: “O não vocês já têm! Conquistem o sim!”.

A avaliação compreendeu o seguinte formato: a) *Entrega*: funcionalidades e processos completos; b) *Ideia*: usabilidade e inovação; c) *Apresentação*: marketing do produto e apresentação.

Quanto às equipes participantes da segunda edição do *Code Race – Campeonato de Programação*, tivemos a presença de 27 equipes de diferentes instituições de ensino da Região Central do Rio Grande do Sul, dentre as quais: UFSM, UNISC, UNIFRA, IF Farroupilha, IFRS, URI, ULBRA e AMF, totalizando 116 jovens de diversos municípios. Vale ressaltar que na primeira edição, um ano antes, o campeonato contou com oito equipes participantes, totalizando em torno de 20 estudantes.

Para conhecermos um pouco mais os resultados deste formato de evento na área de tecnológica, apresentamos na sequência alguns depoimentos de jovens acadêmicos de cursos de graduação na área de Tecnologia da Informação, participantes das duas edições do Campeonato.

*“Participar do I Code Race foi muito divertido, sendo minha primeira experiência em competição de programação. Fugindo um pouco do ambiente da faculdade tendo que desenvolver sob pressão um software cuja temática sorteada, trabalhando os pontos de desenvolvimento e principalmente ‘trabalho em equipe’. É importante ressaltar instituições que se preocupam em desenvolver alguma atividade que aproxime os jovens de diferentes instituições da região, tanto para laços de amizades e para adquirir mais conhecimento sobre as linhas de pesquisa de desenvolvimento de cada um. Nós do curso de Sistemas para Internet da UFSM (Universidade Federal de Santa Maria) abraçamos a ideia e sempre que possível terá representantes em futuras competições” (U. H. S., participante da 1ª edição, 2014).*

*“Foi uma experiência muito bacana e proveitosa, pois tivemos que, num pequeno espaço de tempo, desenvolver um software do ‘zero’ de uma determinada temática que recebemos da organização do Code Race. Exigindo bastante trabalho em equipe, dedicação e vontade... Uma prévia do que nos espera no mundo do mercado de trabalho, como: competência, competição, prazo e desempenho” (M. B., participante da 1ª edição, 2014).*

*“Tive o prazer de participar do primeiro Code Race junto com meus colegas e conquistar o primeiro lugar! Participar de eventos como este nos proporciona fazermos novas amizades e conhecermos pessoas que atuam na mesma área, ajudando também a conhecer e enfrentar desafios diários na área da programação” (R. S., participante da 1ª edição, 2014).*

*“É uma experiência única, algo fora da rotina que vem com vários desafios e com a responsabilidade de superarmos. Trabalho em equipe, inovação e prazos apertados são as principais características que o evento deixa aos participantes, e é isso que vamos levar para nossa vida profissional” (B. C., participante da 1ª edição, 2014).*

*“Superação! Acho que essa é a palavra que define o evento. A todo o momento, a todo instante você terá novas dificuldades e novos problemas para resolver, isso tudo trabalhando em equipe e correndo contra o tempo” (C. E. S., participante da 1ª edição, 2014).*

Já tínhamos o início de uma atividade pensada e organizada por nós, acompanhada e incentivada pelos professores e pela instituição de ensino, tivemos os resultados desta ação inicial, mas quisemos ir adiante, quisemos mais. E assim, com toda uma outra fase de empenho e trabalho, em 2015, realizamos o *Code Race II*, conforme apresentamos acima, e aqui, agora, apresentamos alguns depoimentos de participantes deste evento.

*“Quando fiquei sabendo que teria este campeonato, não pensei duas vezes em participar pelo simples fato de testar meus conhecimentos, fazer novos amigos e saber como está o nível de conhecimento dos demais competidores e as tecnologias utilizadas. Meus amigos tiveram outros compromissos e não puderam comparecer e isso não me impediu de competir sozinho, não me classifiquei, mas o que agregou vale muito mais que o primeiro lugar na competição” (E. V., participante da 2ª edição, 2015).*

*“Primeira vez que participo de uma competição de programação, foi um momento de superação, desafio e surgimento de ideias novas” (E. A., participante da 2ª edição).*

*“Como iniciante no mundo de desenvolvimento, foi uma grande etapa vencida pessoalmente. Realmente desenvolver um software e ser avaliado por isso, obtendo um resultado e feedback que são de extrema importância para um desenvolvedor. Um marco pessoal, que com certeza levarei para o resto da carreira o aprendizado abstraído do evento. Sem contar nas conexões que podem ser feitas no evento, por possuir desenvolvedores de todo o RS, o contato fica extremamente próximo. Mesmo não ganhando, o que foi desenvolvido tem a oportunidade de continuar e, até podendo virar um sucesso no futuro. Quem vai não se arrepende, e aprende muito!” (J. M., participante da 2ª edição, 2015).*

*“O Code Race é um ótimo exemplo de como deve ser um evento de tecnologia. Organização impecável, equipes engajadas e altamente competitivas e um espírito de colaboração impressionante. Que venham os próximos” (J. C., participante da 2ª edição, 2015).*

*“Um evento que faltava na região e com certeza trouxe uma grande experiência a respeito do que o mercado de trabalho espera, com uma proposta simples e eficiente coloca pessoas para trabalharem em equipe na busca de uma solução para o tema proposto” (G. V., participante da 2ª edição, 2015).*

*“O evento proporcionou uma experiência totalmente inédita para mim, não só pela velocidade que o projeto precisa ser criado mas também por questões de organização da equipe e designação de tarefas entre os membros, situação que não havia passado até então durante o meu curso e que agora julgo muito benéfica para mim e para os outros membros da minha equipe” (N. V., participante da 2ª edição, 2015).*

Aprendemos também que para construir um evento de valor é preciso atingir o público alvo e com o que ele tem necessidade, e para isso buscamos não apenas patrocinadores que investissem no projeto, mas patrocinadores-apoiadores que se identificassem com a relação e importância de apoiar, pois o público que a divulgação iria atingir seria muito mais que divulgações exuberantes com *outdoors*, *flyers*, redes sociais, e sim a relação direta com os participantes do evento. Ao todo foram 30 empresas da região e de demais cidades e estados, entre apoiadores e patrocinadores, todas conseguidas pela equipe de alunos que trabalhou na edificação do evento.

Além, da parceria com empresas que buscam soluções em TI e empresas que buscam contratar profissionais, o *Code Race* promove desafios baseados em problemas reais de empresas e não apenas desafios acadêmicos sem muita utilização prática. Isto é, coloca em consonância os problemas reais das empresas e da sociedade na possibilidade de já poder ser identificado, pensado e desenvolvido por jovens estudantes acadêmicos em formação, que assim incrementam suas competências e habilidades inovando a utilização prática e tendo espaço para crescer como profissionais de TI em formação.

## 5 Considerações Finais

O trabalho analisou a formação empreendedora e de liderança de jovens no ensino superior universitário em seus períodos iniciais, a partir da formação técnica e no viés da metodologia ontopsicológica, demonstrando alguns resultados que esta formação está propiciando a jovens estudantes do curso de Bacharelado em Sistemas de Informação e Administração, com o foco no desenvolvimento de atitudes empreendedoras tendo em vista fomentar atividades de empreendedorismo inovador.

O objetivo geral do trabalho foi analisar conceitualmente a visão de atitude empreendedora de jovens acadêmicos nas áreas supracitadas, por meio de uma pesquisa qualitativa exploratória. Também foram documentadas ações por meio do relato de uma ação prática de ensino & extensão realizada por um grupo de alunos na área de tecnologia da informação, que demonstra na prática como os alunos estão efetivando atividades já durante o curso de graduação que os qualifica e prepara de modo mais integral para o mercado de trabalho em suas áreas.

Verificamos assim, que é possível investir na formação teórico & prática de jovens no contexto universitário, pois quando eles aprendem o conceito de responsabilidade e o colocam em prática, muitas atividades úteis e funcionais para sua própria formação e para o ambiente acadêmico, empresarial e da comunidade podem ser realizadas. Estas ideias irão contemplar a produção de novas ideias e projetos que concretizam empreendedorismo inovador, desenvolvendo nos jovens conhecimentos prioritariamente voltados à aplicação de soluções tecnológicas para atender às necessidades do mercado.

## Referências

- AMARO, L. E. da S.; LEMOS, I. S. Premissas e práticas de ensino do professor de Administração dentro de sala de aula. *Anais do Encontro Nacional dos Cursos de Graduação em Administração*, Curitiba, PR, Brasil, 19, 2008.
- BULGACOV, Y. L., CAMARGO, D. de.; CANOPF, L. Experiência estética e reflexão: práticas inovadoras na formação do administrador no Brasil. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, v. 5, n. 1, p. 171-179, 2011.
- CATANI, A. M.; OLIVEIRA, J. F. de; DOURADO, L. F. Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil. *Educação & Sociedade*, ano XXII, n. 75, 2001.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Mackron Books, 2007.
- CHAHAD, J. P. Tendências recentes no mercado de trabalho. *Pesquisa de Emprego e Desemprego. São Paulo em Perspectiva*, 17(3-4), p. 205-217, 2003.
- CAROTENUTO, M. *A Paideia ôntica*. Dos Sumérios a Meneghetti. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.
- COLBARI, A. de L. Os desafios da formação de empreendedores na Sociedade Brasileira. *Anais do Simpósio de gestão da inovação tecnológica*, Brasília-DF, 25, 2008.
- DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. No contexto da travessia para o ambiente de trabalho: treinamento de habilidades sociais com universitários. *Estudos em Psicologia*, 8 (3), p. 413-420, 2003.
- FERREIRA, A. B. de H. *Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. São Paulo: Ática, 2009.
- GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, 7(2), 299-309, 2002.
- GRAMIGNANO, E. Experiência FOIL. In: MENEGHETTI, A. *Atos do Congresso Business Intuition 2004*. FOIL: São Paulo, 2007. p. 262-267.
- MENEGHETTI, A. *Manual de Melolística*. E outras técnicas psicocorpóreas. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Ed., 2005.
- MENEGHETTI, A. *A psicologia do líder*. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Ed., 2008a.
- MENEGHETTI, A. *Dicionário de Ontopsicologia*. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Ed., 2008b.
- MENEGHETTI, A. *Dalla coscienza all'Essere. Come impostare la filosofia del futuro*. Roma: Psicologica Editrice, 2009.

MENEGHETTI, A. *Manual de Ontopsicologia*. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Ed., 2010.

MENEGHETTI, A. Inserção competitiva no mundo do trabalho. p. 9-14. In: FOIL. *Psicologia Managerial*. 3. ed. São Paulo: FOIL, 2011.

NEGROMONTE, R. Onde estão os verdadeiros líderes? *Jornal Estado de Minas*. Belo Horizonte, 10 de abril de 2011.

OLIVEIRA, R. R., GUERRA, G. de F. G., LINS, S. A. G. Interiorização do ensino superior: a formação de administradores para o desenvolvimento sustentável. *Anais do Encontro de Administração Pública e Governança da ANPAD*, Salvador, BA, Brasil, 3, 2008.

PAIVA, K. C. M., MARQUES, A. L. Qualidade de vida, stress e situação de trabalho de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*. Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 23, 1999.

RIVERA RIVERA, E. B. B. de. Modelo de desenvolvimento de habilidades e competências no ensino em Administração para a formação do Diplomata Corporativo no Brasil. *Anais do Simpósio de gestão e inovação tecnológica*, Brasília, DF, Brasil, 25, 2008.

ROCCO, V. Auto-sustento: o primeiro dever se um jovem. *Revista Nova Ontopsicologia*. Jovens: sexo, amor e sociedade. N. 1, 2006, ano XXIV, p.8-15, 2006.

SEVERINO, A. J. *Metodologia do trabalho científico*. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, A. B. S. Proposta de um perfil de administrador para a era da informação e do conhecimento. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*, Florianópolis, SC, Brasil, 24, 2000.

SILVEIRA, P. G.; WAGNER, A. Ninho cheio: a permanência do adulto jovem em sua família de origem. *Estudos de Psicologia*, 23(4), p. 441-453, 2006.