

Projeto de Extensão 2024.1

Estratégias de gestão e o impacto do perfil de lideranças em resultados

Projeto: Estratégias de gestão e o impacto do perfil de lideranças em resultados

Realização: FAMEF (Faculdade Metropolitana de Franca)

Vínculos: Coordenação Pesquisa e Extensão, Coordenação dos Cursos de graduação dos cursos em Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Pedagogia Presencial e de graduação dos cursos em Engenharia de Produção, Engenharia Civil e Design de Interiores EaD, Direção Acadêmica.

Apresentação da Proposta

A dinâmica empresarial contemporânea exige uma abordagem estratégica sólida para enfrentar desafios e alcançar metas. Nesse cenário, as estratégias de gestão desempenham são extremamente relevantes, moldando não apenas o presente, mas também o futuro das organizações. Contudo, um fator determinante para o sucesso dessas estratégias é o perfil das lideranças que as implementam.

Líderes desempenham um papel fundamental na execução e eficácia das estratégias de gestão. Seus estilos de liderança, habilidades interpessoais e capacidade de adaptação impactam diretamente a forma como as estratégias são percebidas e executadas pela equipe. Líderes inspiradores e visionários têm o potencial de transformar desafios em oportunidades, motivando equipes a atingir resultados excepcionais.

No entanto, é essencial compreender que não existe um perfil de liderança universalmente eficaz. O contexto organizacional, o setor de atuação e a cultura empresarial desempenham um papel significativo na definição do tipo de liderança mais apropriado. Líderes autocráticos podem ser necessários em situações de crise, enquanto líderes democráticos favorecem a inovação e a colaboração.

O alinhamento entre o perfil de liderança e as estratégias de gestão se faz necessário, dentre tantas situações cotidianas em uma empresa, no que tange a maximização dos resultados. Líderes que compreendem profundamente as metas da organização, bem como as competências e motivações de seus colaboradores, têm uma vantagem estratégica. A capacidade de adaptação e a flexibilidade para ajustar o estilo de liderança de acordo com as necessidades do momento são características-chave.

Além disso, a comunicação eficaz é um componente vital na interseção entre estratégias de gestão e liderança. Líderes que conseguem articular claramente os objetivos da empresa, envolvendo e inspirando a equipe, contribuem para um ambiente organizacional coeso e orientado a resultados.

Em síntese, o sucesso das estratégias de gestão está intrinsecamente ligado ao perfil das lideranças que as implementam. A harmonia entre as metas organizacionais, as estratégias delineadas e o estilo de liderança adotado são essenciais para alcançar resultados positivos e duradouros. À medida que as organizações buscam se destacar em ambientes cada vez mais desafiadores, a compreensão profunda dessas interações se torna um diferencial competitivo, moldando o futuro e a sustentabilidade do negócio.

1. Gestão de Empresas: Explorando a Análise SWOT/FOFA para o Sucesso Organizacional

A gestão eficaz de empresas requer uma compreensão profunda de seus pontos fortes e fracos, bem como das oportunidades e ameaças que enfrentam no ambiente externo. Nesse contexto, a análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) ou FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas, Ameaças) emerge como uma ferramenta crucial para a tomada de decisões estratégicas e a formulação de planos que impulsionem o sucesso organizacional.

Começando pelos pontos fortes, a análise SWOT/FOFA destaca as competências e recursos internos que conferem vantagens competitivas à empresa. Isso pode incluir uma equipe altamente qualificada, processos eficientes, tecnologia de ponta ou uma reputação sólida no mercado. Identificar e alavancar esses pontos fortes é essencial para consolidar a posição da empresa e diferenciá-la da concorrência.

Por outro lado, as fraquezas representam áreas internas que exigem a atenção da gestão. Pode ser a falta de capacitação da equipe, processos desatualizados ou uma infraestrutura inadequada. Reconhecer e abordar essas fraquezas é crucial para aprimorar a eficiência interna e garantir a sustentabilidade a longo prazo.

A análise de oportunidades concentra-se nas tendências e fatores externos que a empresa pode aproveitar a seu favor. Isso pode incluir mudanças nas preferências do consumidor, avanços tecnológicos, ou lacunas no mercado que a empresa pode explorar. Identificar e capitalizar essas oportunidades é muito importante para o crescimento e a inovação contínua. Por fim, as ameaças destacam os desafios externos que podem impactar negativamente a empresa. Isso pode envolver a concorrência intensa, mudanças na legislação, ou instabilidade econômica. Ao antecipar essas ameaças, a gestão pode desenvolver estratégias de mitigação e estar preparada para enfrentar adversidades.

A integração contínua da análise SWOT/FOFA na gestão empresarial não apenas fornece uma visão holística do ambiente interno e externo, mas também orienta as decisões estratégicas. Os líderes podem desenvolver planos de ação que capitalizem as

oportunidades, fortaleçam os pontos fracos, maximizem os pontos fortes e mitiguem as ameaças.

Em resumo, a análise SWOT/FOFA é uma ferramenta dinâmica e flexível que capacita as empresas a se adaptarem às mudanças do ambiente de negócios. Ao incorporar essa abordagem sistemática na gestão, as empresas estão melhor posicionadas para enfrentar desafios, explorar oportunidades e construir um caminho sólido para o sucesso a longo prazo.

2. Gestão de Pessoas: Desenvolvendo Habilidades e Competências para a Manutenção de Bons Profissionais

A gestão de pessoas desempenha um papel fundamental no cenário empresarial moderno, onde o capital humano é reconhecido como o recurso mais valioso. A retenção de talentos e a manutenção de bons profissionais não são apenas desafios, mas também imperativos para o sucesso duradouro das organizações. Nesse contexto, o desenvolvimento de habilidades e competências emerge como uma estratégia essencial.

A primeira peça-chave nesse quebra-cabeça é o reconhecimento das habilidades individuais dos colaboradores. Cada membro da equipe possui conjuntos únicos de competências que, quando identificados e valorizados, contribuem não apenas para o seu crescimento pessoal, mas também para o progresso coletivo da organização. A gestão de pessoas eficaz começa com a compreensão dessas habilidades e a criação de oportunidades para aprimorá-las.

A capacidade de comunicação é uma habilidade central que permeia todas as esferas da gestão de pessoas. Líderes que dominam a arte da comunicação estabelecem um ambiente aberto e transparente, onde as expectativas são claras, e o feedback é construtivo. A competência de saber manter a motivação da equipe, gerar engajamento e fortalecer os laços entre os colaboradores é o que pode reduzir a mobilidade da equipe e manter bons profissionais na empresa.

A gestão eficaz de pessoas também requer a habilidade de liderança, que vai além da simples supervisão. Líderes que inspiram confiança, fornecem orientação e promovem um ambiente de trabalho positivo são essenciais para manter bons profissionais. Desenvolver essa competência envolve investir no crescimento pessoal dos líderes, capacitando-os a liderar equipes de maneira inspiradora e eficiente.

A promoção de um ambiente de aprendizado contínuo é outra peça crucial na gestão de pessoas. Profissionais motivados estão sempre em busca de desenvolvimento pessoal e profissional. Oferecer programas de treinamento, mentorias e oportunidades de crescimento interno não apenas aprimora as competências individuais, mas também fortalece a fidelidade dos colaboradores à organização.

A valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um aspecto muitas vezes subestimado na gestão de pessoas. Profissionais que se sentem apoiados em suas demandas pessoais são mais propensos a permanecer na empresa a longo prazo. Estratégias que promovem esse equilíbrio, como horários flexíveis e programas de bem-estar, contribuem significativamente para a satisfação e retenção de talentos.

Em síntese, a gestão de pessoas eficaz para a manutenção de bons profissionais está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento contínuo de habilidades e competências. Ao investir no crescimento individual, promover uma comunicação aberta, desenvolver líderes inspiradores e fomentar um ambiente de aprendizado, as organizações estarão melhor equipadas para reter talentos valiosos e enfrentar os desafios do futuro com uma equipe resiliente e motivada.

3. Gestão e Liderança Empática: O Poder Transformador nas Organizações

Em um mundo corporativo cada vez mais dinâmico e centrado nas relações humanas, a gestão e liderança empática emergem como pilares essenciais para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. A capacidade de compreender e se conectar emocionalmente com os membros da equipe não apenas fortalece os laços, mas também impulsiona a eficiência e a inovação.

A gestão vai além de simplesmente entender as emoções dos colaboradores. Envolve a habilidade de se colocar genuinamente no lugar do outro, compreendendo suas perspectivas, desafios e aspirações. Esse tipo de liderança cria um ambiente de trabalho onde os profissionais se sentem ouvidos, valorizados e apoiados, resultando em equipes mais engajadas e produtivas.

Os líderes empáticos são sensíveis às necessidades individuais de seus colaboradores, reconhecendo que cada membro da equipe é único. Essa abordagem personalizada não apenas impulsiona o desenvolvimento profissional, mas também promove um clima organizacional que estimula a diversidade e a inclusão. A gestão, portanto, é um catalisador para a construção de equipes heterogêneas e inovadoras.

Além de criar um ambiente interno saudável, a liderança empática também se estende às relações externas da empresa. Clientes, parceiros e demais *stakeholders* se beneficiam de líderes que compreendem e se adaptam às suas necessidades, construindo relações duradouras baseadas na confiança e na empatia.

A tomada de decisões é outra área em que a gestão e liderança empática brilham. Ao considerar não apenas os aspectos objetivos, mas também as consequências emocionais das decisões, os líderes empáticos criam um ambiente de trabalho mais equilibrado e

sustentável. Essa abordagem contribui para a resolução eficaz de conflitos, promovendo a coesão e a harmonia no ambiente profissional.

Desenvolver a empatia como competência de liderança demanda prática e comprometimento. Programas de treinamento, feedback contínuo e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a empatia são passos fundamentais nesse processo. Líderes que investem no desenvolvimento dessa habilidade não apenas fortalecem suas equipes, mas também deixam um impacto positivo duradouro nas organizações que lideram. Em resumo, a gestão e liderança empática são peças-chave no quebra-cabeça do sucesso organizacional. Ao criar ambientes onde as pessoas se sentem compreendidas, apoiadas e valorizadas, os líderes empáticos não apenas impulsionam a eficiência e a inovação, mas também contribuem para a construção de organizações resilientes e humanizadas, preparadas para os desafios do futuro.

4. Gestão de Resultados: Desvendando o Caminho para o Sucesso Empresarial

A gestão de resultados é um componente essencial para o sucesso de qualquer organização, representando a habilidade estratégica de transformar objetivos em conquistas tangíveis. Neste cenário dinâmico e competitivo, empresas que adotam práticas eficazes de gestão de resultados estão na vanguarda da inovação, eficiência e, conseqüentemente, do crescimento sustentável.

No cerne da gestão de resultados está a definição clara de metas e objetivos. Estabelecer direções específicas e mensuráveis fornece um guia preciso para a equipe, alinhando esforços e recursos na busca por um propósito comum. Essa clareza não apenas orienta a tomada de decisões, mas também impulsiona a motivação e o engajamento dos colaboradores.

A avaliação de desempenho é um pilar fundamental da gestão de resultados. A análise criteriosa de indicadores-chave, a identificação de áreas de melhoria e a celebração de sucessos são práticas que alimentam um ciclo contínuo de aprendizado e aprimoramento. A transparência nesse processo cria uma cultura organizacional baseada na responsabilidade, promovendo um ambiente de trabalho focado em resultados mensuráveis.

A alocação eficiente de recursos é outra dimensão crítica da gestão de resultados. Isso envolve a otimização de processos, a priorização de iniciativas estratégicas e a utilização inteligente de pessoal e tecnologia. Empresas que dominam essa habilidade maximizam a eficiência operacional, garantindo que cada recurso contribua significativamente para o alcance dos objetivos estabelecidos.

A inovação e a adaptação contínua são aspectos inseparáveis da gestão de resultados bem-sucedida. À medida que o ambiente de negócios evolui, é de suma importância que as organizações estejam preparadas para ajustar suas estratégias e métodos. A flexibilidade e a agilidade tornam-se vantagens competitivas, permitindo que as empresas se destaquem em meio à mudança constante.

A comunicação eficaz é uma habilidade que não pode faltar nos profissionais que buscam melhorias na gestão de resultados de sua empresa. Manter todos os membros da equipe alinhados com os objetivos, fornecer feedback construtivo e promover a colaboração são práticas que fortalecem a coesão e impulsionam o progresso. A criação de uma cultura que valoriza a comunicação transparente contribui para a construção de uma equipe motivada e comprometida.

Em resumo, a gestão de resultados é um guia estratégico que direciona o curso de uma organização rumo ao sucesso. Ao estabelecer metas claras, avaliar desempenho, alocar recursos eficientemente, inovar e promover uma comunicação aberta, as empresas não apenas atingem seus objetivos, mas também fortalecem sua resiliência diante dos desafios. Investir na prática consistente da gestão de resultados não é apenas um caminho para o sucesso empresarial, mas uma abordagem essencial para prosperar em um mundo empresarial dinâmico e em constante evolução.

- Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Projeto de Extensão FAMEF:

Pensando na Agenda 2030, em que o Brasil apresenta alguns desafios para melhorar o desenvolvimento, dentre as metas, encontra-se a melhoria nas condições de trabalho. E, com vimos até aqui, esta melhora perpassa o conhecimento e a utilização da comunicação como ferramenta desse desenvolvimento pessoal e profissional da população. Por isso, de acordo com os objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU, o projeto de extensão da FAMEF a ser realizado no primeiro semestre de 2024 engloba os objetivos 8 Trabalho decente e crescimento econômico, focando no item **8.8** Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros, trabalhando a comunicação e o marketing pessoal, e 9 Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação, enfatizando os itens **9.1** Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente – ao focar no estudo da gestão e liderança de pessoas e gestão de resultados e **9.5** Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países - ao estudar a SWOT/FOFA e na

retenção de bons profissionais nas empresas nacionais, visando o desenvolvimento regional em que os alunos estão inseridos.

- Operacionalização na IES da disciplina e dos contatos com empresas e escolas

Para operacionalizar e balizar a extensão universitária na FAMEF, a Coordenação de Extensão e as Coordenações dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e Pedagogia apresentam as orientações para a Curricularização, sistematizado a partir das discussões realizadas durante o final do ano de 2022 e início de 2023, para a construção e a implementação da Política de Curricularização da Extensão da FAMEF. Curricularização que se torna obrigatória para todos os cursos de graduação, e deve prever, no mínimo, dez por cento (10%) do total da carga horária curricular para a extensão universitária, de acordo com a Meta 12.7 do Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024), aprovado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, articulada em programas e projetos de extensão universitária, orientando sua ação, prioritariamente, para áreas de grande pertinência social.

Em dezembro de 2022, foi formado um grupo de estudo com o objetivo de elaborar uma minuta de resolução para curricularização da extensão nos cursos de graduação da FAMEF com representações dos membros dos NDEs. Após a construção da minuta da Política de Curricularização da Extensão da FAMEF, o grupo de estudo apresentou e discutiu o texto em reunião com a direção da instituição. Em seguida, a minuta foi apresentada e debatida com a comunidade acadêmica. O grupo de estudo incorporou as contribuições da diretoria na minuta e apresentou o novo texto, em fevereiro de 2023, que foi aprovado por unanimidade.

O prazo estabelecido para a implementação da curricularização da extensão nos cursos de graduação da FAMEF é 01 de março de 2023. O plano deve ser estabelecido no Projeto Pedagógico dos Cursos - PPCs - citados neste documento, por meio do regulamento da curricularização da extensão do curso.

No início de 2023, ocorreram atividades formativas coordenadas pelos NDEs e pela Coordenação de Extensão nas temáticas: O que é Curricularização da Extensão?; o Currículo na Prática Pedagógica; Curricularização da Extensão: Concepções e Diretrizes; Metodologias da Extensão Universitária: Práticas Pedagógicas Inovadoras; Políticas Afirmativas e Curricularização da Extensão; Caminhos de Inserção da Extensão nos Currículos dos Cursos de Graduação da FAMEF. Espaços que foram essenciais ao processo de construção da Política de Curricularização da Extensão, não apenas na sua regulamentação, mas também

para alternativas à inovação pedagógica e reafirmação do papel da FAMEF enquanto instituição social. Compreendendo-se ao final que a curricularização é um processo contínuo e coletivo que busca consolidar uma formação acadêmica crítica e emancipatória.

O objetivo da curricularização da extensão na FAMEF é o de instituir a formação extensionista do/a discente dos cursos de graduação da instituição, estabelecida por meio da comunicação entre a Faculdade e outros setores da sociedade, na busca de produção de conhecimentos e de interlocução nas atividades acadêmicas de ensino e de pesquisa, e na articulação de políticas afirmativas. Engloba principalmente experiências que favoreçam a formação acadêmica unida a contribuição face ao enfrentamento dos desafios sociais, tendo como premissa o respeito à diversidade de saberes e de culturas nos processos educativos, científicos, artísticos, culturais e tecnológicos.

Caracterizando-se como uma primeira sistematização das orientações para curricularização da extensão na instituição, e, portanto, atualizada continuamente a partir das práticas instituídas e dialogadas nos NDEs e colegiados dos cursos de graduação aqui infra-assinados. Articulada ao ensino e à pesquisa, de forma indissociável, a extensão universitária é um processo educativo, artístico, cultural e científico que viabiliza a relação transformadora orientada por princípios de dialogicidade e ética, favorecendo a interculturalidade e perspectivas pluriépistêmicas sobre os saberes (BRASIL, 2018).

Sendo transformadora, a extensão universitária assume o papel de permear o papel da universidade, conforme Chauí (2003), no qual a universidade deve cumprir com seus fins de formação e de compromisso social, na sua relação indissociável com o ensino, a pesquisa, e na articulação com as políticas afirmativas. A concepção da posição transformadora da extensão universitária como espaço de formação também pode ser observada no Plano Nacional de Extensão, aprovado em 1998, publicado pelo MEC em 1999. Seguindo, desse modo, o princípio constitucional da indissociabilidade entre ensino e pesquisa, como espaço de formação, conforme Art.º 207 da Constituição Brasileira de 1988. Assim, a curricularização da extensão garante, por um lado, a concretização deste princípio constitucional, e, por outro, oportuniza a relação entre ensino e aprendizagem na construção de inovações pedagógicas que proporcionam o protagonismo da formação da comunidade acadêmica, na relação com sociedade e outros saberes e conhecimentos.

Para tanto, a extensão universitária deve priorizar ações cujo enfoque fundamenta-se nas seguintes prerrogativas:

I – caráter educativo, no sentido de capacitar os egressos a utilizarem o conhecimento adquirido na faculdade em suas próprias experiências profissionais e pessoais, sem, contudo, transformá-lo em atividades que substituam aquelas que deveriam ser feitas por outras agências sociais;

II – promoção do desenvolvimento dos saberes por meio de ações que tenham como objetivo produzir, sistematizar, criticar, atualizar, proteger, salvaguardar, integrar, divulgar e difundir o conhecimento;

III – articulação da atividade extensionista com o desenvolvimento das atividades de ensino e pesquisa;

IV – abordagem multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar, pressupondo interação entre as diversas áreas do conhecimento, favorecendo a interculturalidade e perspectivas pluriépistêmicas sobre os saberes;

V – articulação com a comunidade e seus segmentos significativos;

VI – Valorização e reconhecimento de saberes produzidos fora do âmbito acadêmico.

Estas orientações apresentam as concepções com apontamento de caminhos para a operacionalização da inserção da extensão nos PPCs. Trata-se de uma primeira sistematização, e, portanto, deve ser atualizada a partir das práticas instituídas e dialogadas nos NDEs e colegiados dos cursos de graduação.

A curricularização da extensão dos cursos de graduação da FAMEF segue marcos legais para sua normatização e operacionalização:

- Constituição Federal de 1988, conforme Artigo 207, referente ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, referente à concepção de currículo;
- Plano Nacional de Educação 2001-2020, aprovado pela Lei nº 10.172 de 9 de janeiro de 2001;

- Plano Nacional de Educação 2014-2024, aprovado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, na Meta 12.7, que define o percentual de carga horária curricular exigida para os cursos de graduação em programas e projetos de extensão universitária;
- Resolução CES/CNE no 7, de 18 de dezembro de 2018, que estabelece as diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regulamenta o disposto na Meta 12.7 da Lei no 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação – PNE 2014-2024;
- Resolução CES/CNE no 01/2020, de 29 de dezembro de 2020, que dispõe sobre a prorrogação de um ano ao prazo de implantação das novas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs);
- Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Secretaria de Governo da Presidência da República e Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 2017. (Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos)

Neste cenário, este projeto tem como prerrogativa a aproximação entre os estudos acadêmicos dos discentes de graduação presencial em Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Pedagogia e de graduação EaD em Engenharia de Produção, Engenharia Civil e Design de Interiores da FAMEF, com os profissionais de Empresas e Escolas Públicas ou Privadas.

Os alunos da FAMEF, para realização deste projeto de extensão, devem, individualmente ou em grupos de até 10 alunos, visitarem as empresas e/ou escolas públicas e/ou privadas dos municípios da região de Franca, objetivando realizar observações, entrevistas com profissionais de Empresas e Escolas Públicas ou Privadas outros funcionários das instituições que apoiem a **ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E O IMPACTO DO PERFIL DE LIDERANÇAS EM RESULTADOS**, objetivando escrever um relatório de pesquisa, nos moldes do regulamento de extensão da FAMEF, sob orientação de um professor da Faculdade, para a disciplina de Extensão. Os documentos a serem preenchidos constam dos anexos deste projeto.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Gestão Empática, Retenção de profissionais, Gestão de Resultados, SWOT/FOFA.

Público-alvo: profissionais das Instituição/ONG/Escola/Empresa visitadas pelos alunos.

Participantes: Docentes e Discentes de graduação dos cursos em Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Pedagogia Presencial e docentes e discentes de graduação dos cursos em Engenharia de Produção, Engenharia Civil e Design de Interiores EaD.

Horário para o trabalho: a definir entre docente e discente - para os Plantões de Atendimento.

Local da Atividade: FAMEF, diferentes bairros dos Municípios da região de Franca.

Início do Projeto: Março de 2024.

Término do Projeto: Junho de 2024.

ATIVIDADES/ AÇÕES DO PROJETO

Descrição	Objetivo	Local	Grupos de Trabalho
Busca ativa por profissionais de Instituição/ONG/Escola/ Empresa	Captar profissionais de Instituição/ONG/Escola/ Empresa	FAMEF, diferentes bairros dos Municípios da região de Franca.	Até 10 alunos
Plantão de Atendimento profissionais de Instituição/ONG/Escola/ Empresa	Atender profissionais de Instituição/ONG/Escola/ Empresa	FAMEF, diferentes bairros dos Municípios da região de Franca.	Até 10 alunos
Palestras profissionais de Instituição/ONG/Escola/ Empresa	Capacitar profissionais de Instituição/ONG/Escola/ Empresa	FAMEF, diferentes bairros dos Municípios da região de Franca.	Até 10 alunos

Descrição das Atividades (etapas)

- Capacitação dos discentes e docentes que atuarão junto ao Projeto
- Divisão das equipes: pode ser de até 10 alunos.
- Busca de apoio/parceria junto: Instituição/ONG/Escola/Empresa

- Entendimento das vantagens e desvantagens da Estratégias de gestão e o impacto do perfil de lideranças em resultados para empresas e para a educação.
- Propor leituras contextualizadas sobre o tema Gestão, desempenho acadêmico, dentre outras, além de atividades grupais
- Divulgação e convite para o 2º Encontro de Extensão e Pesquisa Científica – a acontecer dia 14/06/2024.

Plano de Trabalho (Cronograma das Ações)

ATIVIDADE/AÇÃO	PERÍODO
Busca ativa por profissionais de Instituição/ONG/Escola/Empresa	De Março a Abril de 2024
Capacitação dos discentes e docentes que atuarão junto ao Projeto	De Março a Maio de 2024
Entendimento das vantagens e desvantagens da estratégias de gestão e o impacto do perfil de lideranças em resultados para Instituições/ONGs/Escolas/Empresas	De Abril a Maio de 2024
Propor atividades contextualizadas sobre o tema	De Maio a Junho de 2024
2º Encontro de Extensão e Pesquisa Científica	14 Junho de 2024

Comissão Organizadora

Priscila da Silva Oliveira
(Diretora Acadêmica)

Silvia Cristina Soggio Del Monte
(Coordenadora do Curso de Pedagogia Presencial)

Aline Monteiro Campos
(Coordenadora do Curso de Engenharia de Produção Presencial)

Rodolfo Borges de Faria
(Coordenador do Curso de Administração Presencial)

Jonatan Pousa
(Coordenador do Curso de Ciências Contábeis Presencial)

Aline Monteiro Campos
(Coordenador do Curso de Engenharia Civil e Design de Interiores EaD)

Camila Colombari Bomfim
(Coordenadora do Curso de Engenharia de Produção EaD)

Priscila da Silva Oliveira
(Coordenadora da Extensão)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- LÜCK, Heloísa. Liderança em gestão escolar. 1. ed. São Paulo: Vozes, 2014. E-book.
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/114666>
- LÜCK, Heloísa. Liderança em gestão escolar. 1. ed. São Paulo: Vozes, 2014. E-book.
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/191747>
- VIEIRA, Mônica Caetano; SILVA, Maria Aparecida da. Gestão escolar e organização do trabalho pedagógico na educação inclusiva. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2022. E-book.
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/201505>
- BARROS NETO, João Pinheiro de. Gestão de pessoas 4.0. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. E-book.
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203022>
- DIAS, Marcello Romani; SILVA, Caio Sousa da; BARBOSA, Aline dos Santos. Estratégia empresarial: as etapas do processo estratégico e o uso de ferramentas clássicas. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. E-book.
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203720>
- SOUZA, Suzy Vieira Março de. Gestão escolar: concepções e práticas. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2023. E-book.
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/211509>
- NERI, Aguinaldo (org.). Gestão de RH por competências e a empregabilidade. Campinas, SP: Papyrus, 2014. E-book.
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/213380>

ANEXOS

ANEXO A

Regulamento para escrita do artigo para trabalho final – SOMENTE PARA OS ALUNOS 2023.1 E 2023.2 PRESENCIAL

1. Formatação: Os textos devem ser apresentados em página formato A4 (297 x 210 mm), com margens de 3 cm, fonte Times New Roman e/ou Arial, fonte 12pts, espaço entrelinhas 1,5, sem espaço entre os parágrafos e com formato justificado. Os artigos deverão ser redigidos na ortografia oficial, perfazendo o total de, no mínimo de 02 páginas e no máximo 04, incluindo as ilustrações (gráficos, tabelas, fotografias etc.). O corpo do texto deverá estar em caixa alta e baixa, tamanho/fonte 12, tipo Times New Roman.
2. As citações Literais curtas deverão ser integradas ao parágrafo, colocadas entre aspas e seguidas pelo sobrenome do autor (em maiúsculas), ano de publicação e página ou páginas do texto citado, entre parênteses (Sobrenome do autor, ano, p. xx-xx). Se o sobrenome do autor está citado no corpo do texto, terá apenas a inicial maiúscula, ficando entre parênteses apenas o ano e a página. As citações de mais de três linhas serão destacadas no texto em parágrafo especial, com 4 cm de recuo em relação à margem esquerda. As referências parafraseadas devem ser incorporadas ao texto indicando entre parênteses o sobrenome do autor e o ano da publicação (Bordieu, 1996).
3. As notas explicativas deverão ser utilizadas apenas quando estritamente necessárias para a compreensão do texto, não devendo ultrapassar 200 palavras ao todo. Usar numeração consecutiva dentro do texto e colocá-las ao final do documento, antes das Referências Bibliográficas.
4. No final do trabalho devem ser incluídas, em ordem alfabética, todas as referências bibliográficas efetivamente citadas no texto, segundo a **norma NBR 6023, da ABNT** (Norma para referências bibliográficas da Associação Brasileira de Normas Técnicas).
5. Organização: A organização dos trabalhos deve obedecer à seguinte sequência:

TÍTULO E SUBTÍTULO: o título e subtítulo deverão estar em caixa alta e baixa, respectivamente, tamanho/fonte 12, negrito, tipo Times New Roman. Na linha abaixo deverá vir o título e subtítulo em inglês, no mesmo formato;

NOME DOS AUTORES: por extenso sem abreviaturas, abaixo do título do artigo;

IDENTIFICAÇÃO DOS AUTORES: a qualificação, titulação e Instituição de procedência deverão ser colocadas abaixo do título do artigo, autor por autor;

RESUMO E PALAVRAS-CHAVE: com máximo de 250 palavras, na 3ª linha após o(s) nome(s) do(s) autor(es) e palavras-chave (mínimo de três e máximo de cinco, uma linha abaixo do resumo), escritas no idioma do artigo;

ABSTRACT e KEYWORDS: versão para o inglês do Resumo e das Palavras-chave, sendo que o abstract deve vir duas linhas abaixo das palavras-chave e keywords uma linha abaixo do abstract. Caso o trabalho seja escrito em inglês ou espanhol, a versão deverá ser em português;

TEXTO

REFERÊNCIAS: serão baseadas na NBR 6023/2002 da ABNT, ordenadas alfabeticamente pelo sobrenome do autor e evitando-se o uso do et al.

ANEXOS

ANEXO B

ORIENTAÇÕES PARA ESCRITA DO PAINEL/BANNER À FAMEF - SOMENTE PARA OS ALUNOS 2024.1 PRESENCIAL

1. O painel precisa conter os seguintes tópicos:

título - **LETRA MAIÚSCULA E EM NEGRITO**,

nome do(s) aluno(s),

curso,

introdução - OBJETIVO, JUSTIFICATIVA (PORQUE É IMPORTANTE ESTUDAR ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E O IMPACTO DO PERFIL DE LIDERANÇAS EM RESULTADOS

desenvolvimento - INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE O TEMA: ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E O IMPACTO DO PERFIL DE LIDERANÇAS EM RESULTADOS

RETIRADOS DE ARTIGOS DE REVISTA E/OU ARTIGOS CIENTÍFICOS DO GOOGLE ACADÊMICO

metodologia - COMO VOCÊ COLHEU OS DADOS DO QUESTIONÁRIO E COMO VAI APRESENTAR NO TRABALHO,

resultado da pesquisa - QUAIS FORAM OS RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS

conclusão - QUAL A CONCLUSÃO QUE VOCÊ E/OU SEU GRUPO CHEGOU DEPOIS DESSA PESQUISA?

referências - ONDE VOCÊS BUSCARAM AS INFORMAÇÕES IMPORTANTES.

Ser escrito em fonte Arial ou Times New Roman, tamanho 12, espaço entre linhas de 1,5, parágrafo justificado.

Precisa ser escrito em BANNER 1,20 x 0,90cm impresso para apresentação no 1º Seminário de Extensão: ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E O IMPACTO DO PERFIL DE LIDERANÇAS EM RESULTADOS

Pode ser escrito individualmente ou em grupos de até 10 alunos.

É obrigatório a visita à instituição para realizar o questionário com os profissionais.

Para as visitas às instituições, é necessário levar a **Carta de Apresentação (ANEXO B)**.

Os funcionários que responderam ao questionário precisam assinar o TCLE (ANEXO A)

- Ambos documentos (ANEXO A e ANEXO B) constam deste projeto.

ORIENTAÇÕES PARA ESCRITA DO RELATÓRIO À FAMEF

Criação de painel a ser apresentado no 2º Encontro de Extensão e Pesquisa Científica. Exemplo abaixo a ser seguido, retirado do site do projeto de extensão da FAMEF 2023.1.



SUSTENTABILIDADE E CULTIVO DO CAFÉ: conscientização social ao alcance de todos.

AUTORES: AMARAL, Marlon; ANDRADE, Jefferson; ANHANI, Mária; BARBOSA, Acadê; CARVALHO, Letícia; DIÔNÍSIO, Eduardo; OLIVEIRA, Paula.

ORIENTADORA: Profa. Dra. Sílvia C. Soggio Del'Monte.



INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas (ONU, 2023) estabeleceu 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) que enfrentam grandes obstáculos como desigualdade social, escassez de recursos financeiros, ausência de planejamento e a desertificação social, todos presentes em Franca - SP. Este artigo trata da relação existente entre os processos de educação ambiental e gestão ambiental, considerando instrumentos complementares e indissociáveis para se atingir o desenvolvimento sustentável. Observa-se que as instituições que adotam uma política ambiental apresentam práticas ambientais mais adequadas. A empresa produtora de café especial participante neste estudo criou uma ginástica instrumental que visa conscientizar a população sobre práticas sustentáveis e promover a integração entre crianças rurais e urbanas. A ginástica evoluiu para uma feira cultural e já conscientizou mais de 8 mil crianças. Em 2020 devido a pandemia, foi lançado a versão digital fornecendo celulares aos alunos carências para acompanharem aulas online.

METODOLOGIA

Natureza da pesquisa: Esta pesquisa é um estudo de caso, baseado em pesquisa bibliográfica. A metodologia utilizada neste estudo será de caráter qualitativo descritivo que, de acordo com Bogdan e Biklen (1994), buscam analisar os dados em toda sua riqueza, respeitando a forma em que foram registrados procurando-os com a perspectiva dos participantes.

Procedimentos e instrumento de coleta: Os dados foram coletados por meio de questionário semiestruturado, que utiliza os dados coletados, visando mostrar a forma como eles conduzem o desenvolvimento sustentável dentro da empresa estudada, e como tais ações ajudam o meio ambiente.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Nesses dados com base no questionário semiestruturado respondido pelo biólogo da empresa, citando as atividades desenvolvidas sobre gestão ambiental apontam que possuem diversos projetos, como: educação ambiental para crianças, palestras que incentivam proteção do meio ambiente para os colaboradores, certificação e um lago que se integram os municípios vizinhos.

Sobre a participação ativa na comunidade, os dados apontam que tem participado mais de 2.500 crianças da região nos projetos desenvolvidos pela empresa que tratam de temas que incluem o meio ambiente e a sustentabilidade.

A partir da análise dos dados, verifica-se que os profissionais da empresa têm uma forte percepção de participação nos aspectos de gestão ambiental e sustentabilidade. Os resultados indicam que a empresa possui um alto nível de conhecimento nessa área. Outro fator relevante, encontra como um obstáculo a falta de compreensão e entendimento por algumas pessoas com o próximo, "tazer acontecer".

CONCLUSÃO

Após os estudos teóricos e a análise de dados, pode-se perceber que a empresa cultivada estudada está acima aos compromissos de desenvolvimento sustentável da ONU, aos ODS, e trabalha em prol da conscientização tanto de seus colaboradores quanto da sociedade, como é o caso da ginástica aqui citada.

Tal trabalho tem se mostrado frutífero e eficaz como modelo de práticas de gestão ambiental e sustentabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BICHIONI, R. C.; BILLEN, S. K. *Investigação Qualitativa em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto - Portugal: Porto Editora, 1994.

CARVALHO NETO, S. S.; UZUN, M. I. C.; UZUN, M. J. D. *Educação de Qualidade*. In: GUERRA, J. A. P.; SARAIVA, J. S.; GUERRA, R. C.; GONCALVES, H. (Orgs.). *Prática Acadêmica*. v. 4 agosto 2020 no Instituto Metodista Francês. Cultura Acadêmica, 2020. P. 72.

NETTAL, J. *Mensagens ativas para educação ambiental, saudável e sustentável*. São Paulo: Aniversário Educacional, 2017.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil - relatório de evolução 2023*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/2017>. Acesso em 30 mar. 2023.



Conscientização ambiental e terceiro setor: trabalho pela sustentabilidade e proteção do meio ambiente

AUTORES: VOTOLI, Dora; PEREIRA, Elisavete; SILVESTE, Fernando; MONTEIRO, Leticia; RODRIGUES, Liane; COSTA, Maria; COSTA, Mariana; DONIZON, Mariana; GALANTEIRA, Roberto; MOTTA, Sueli.

ORIENTADOR(a): Profa. Dra. Sílvia C. Soggio Del'Monte



INTRODUÇÃO

A gestão ambiental é uma área que se preocupa com a administração e proteção do meio ambiente, buscando o equilíbrio entre o desenvolvimento humano e a conservação dos recursos naturais. Envolve a implementação de práticas e políticas que promovam a sustentabilidade, a conservação da biodiversidade, a redução da poluição e o uso eficiente dos recursos naturais. O Brasil possui legislação ambiental, planos e programas, além de ser signatário de acordos internacionais relacionados à gestão ambiental, apoiando-se nos ODS formulados pela ONU.

A Pragas.com (nome fictício), empresa participante deste estudo e que atua como líder em serviços de controle de pragas e higienização de reservatórios de água em Franca e região, destaca-se por seu compromisso com a gestão ambiental.

Este artigo explora as estratégias adotadas pela empresa, com base no livro "Qualidade Ambiental Empresarial" de José Carlos Barberi (2007), para minimizar os impactos negativos ao meio ambiente. Este artigo resulta a referência da gestão ambiental na atuação da empresa, servindo como exemplo para outras do setor e destacando a necessidade de práticas responsáveis para a preservação do meio ambiente. Através de uma abordagem conceitual e sustentável, é possível conciliar o sucesso empresarial com a proteção do ecossistema e o bem-estar da comunidade.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A agenda universal proposta pela ONU consiste em dezesseis objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são integrados, indivisíveis e equilibrados em dimensões econômica, social e ambiental da sustentabilidade. O Brasil está engajado na implementação desses objetivos, adotando medidas como a criação de comitês e grupos de trabalho para monitorar o progresso.

Além do governo, várias organizações da sociedade civil, instituições acadêmicas e empresas também estão envolvidas na implementação dos ODS no Brasil, visando alcançar um desenvolvimento sustentável por meio de parcerias colaborativas.

De acordo com Barberi (2007), a importância da gestão ambiental nas empresas, foca na reconstrução de uma abordagem estratégica e responsável em relação ao meio ambiente. O autor discute os desafios enfrentados pelas organizações em relação à sustentabilidade e explora maneiras eficazes de implementá-las.

METODOLOGIA

Natureza da pesquisa: Esta pesquisa é um estudo de caso, baseado em pesquisa bibliográfica. A metodologia utilizada neste estudo será de caráter qualitativo descritivo que, de acordo com Bogdan e Biklen (2004), buscam analisar os dados em toda sua riqueza, respeitando a forma em que foram registrados preocupando-se com a perspectiva dos participantes.

Procedimentos e instrumento de coleta: Os dados foram coletados por meio de questionário semiestruturado respondido por um técnico e um funcionário da empresa. Os autores foram até a empresa entrevistada colher os dados do questionário, buscando as respostas referentes ao tema do trabalho e realizaram a análise de dados com base nas bibliografias pertinentes.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Analisando os dados fornecidos, podemos ter uma visão geral das atividades de gestão ambiental e sustentável realizadas pela instituição. Quando questionado sobre as atividades desenvolvidas na instituição sobre gestão ambiental sustentável, o entrevistado afirma que a empresa adota medidas como a escolha de produtos biodegradáveis, o correto descarte de materiais, a separação do lixo,

CONCLUSÃO

Concluímos que, a gestão ambiental é uma área fundamental para o equilíbrio entre o desenvolvimento humano e a preservação do meio ambiente.

A empresa Pragas.com reconhece a importância dessa área ao adotar práticas sustentáveis e conscientizar seus colaboradores e clientes. No geral, a instituição parece estar comprometida com a gestão ambiental e sustentável, adotando práticas sustentáveis em diversos aspectos. No entanto, há oportunidades de melhoria, como a participação da comunidade e o envolvimento em comitês e fóruns relacionados ao tema. Continuar a promover a conscientização ambiental e buscar parcerias e colaborações com outras organizações podem contribuir para uma gestão ambiental ainda mais eficaz e sustentável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBERI, J. C. *Qualidade Ambiental Empresarial*. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

BOGDAN, R. K.; BIKLEN, S. K. *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto Editora, 2004.

ONU. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/2017>. Acesso em 16 jun. 2023.

ANEXO C

QUESTIONÁRIO A SER REALIZADO COM OS PROFISSIONAIS DA INSTITUIÇÃO/EMPRESA/ESCOLA/ONG - **PARA OS ALUNOS 2024.1 PRESENCIAL E EaD**

(máximo de 10 questões, de preferência fechadas, ou seja, de múltipla escolha, para que incentive os voluntários a participarem da pesquisa)

1. O que você entende por gestão?

2. Qual a diferença entre chefe e líder?

3. Você percebe na instituição/ONG/empresa/escola características de gestão por liderança?

() sim Quais? _____

() não

4. A equipe de gestão permite a integração entre os diferentes níveis hierárquicos?

() sim Como? _____

() não

5. Você, enquanto colaborador, conhece os desafios enfrentados pela equipe de gestão/liderança em sua instituição/ONG/empresa/escola?

() muito () pouco () o suficiente () não sei opinar

6. Há comunicação interna sobre as metas e os resultados estabelecidos e alcançados entre gestão/liderança e colaboradores?

muito pouco o suficiente não sei opinar

Como?

7. Você consegue reconhecer as sugestões dadas pelos colaboradores sendo aplicadas pela gestão?

sim não não sei opinar

8. A instituição/ONG/empresa/escola tem estratégias para motivar o alto desempenho dos colaboradores?

sim. Quais?

não

não sei opinar

9. Há medidas que visam melhorar o ambiente de trabalho na instituição/ONG/empresa/escola?

10. Você acredita que buscar conhecer cada membro de sua equipe auxilia na forma a obter melhores resultados no dia a dia?

ANEXO D

CARTA DE APRESENTAÇÃO DA FAMEF À INSTITUIÇÃO

Eu, _____, CPF. _____,
(NOME DO ALUNO)

RG. _____, RA FAMEF Nº _____, aluno(a) regularmente matriculado(a) no curso de graduação _____ - sob orientação do(a) prof(a). _____, venho solicitar a esta instituição de ensino autorização para _____ com o intuito de colher dados empíricos que sustentem nosso estudo sobre o tema. Desde já garantimos a privacidade dos dados informados pela instituição, seus colaboradores e demais envolvidos nesta pesquisa, assegurada por meio do Termo de Conhecimento Livre Esclarecido - TCLE, que apresento juntamente a essa carta de apresentação.

Nome:

CPF:

Curso:

ANEXO E

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado a participar como voluntário do projeto de pesquisa em extensão universitária “ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E O IMPACTO DO PERFIL DE LIDERANÇAS EM RESULTADOS” sob responsabilidade da Coordenação de Pesquisa e Extensão da Faculdade Metropolitana de Franca - FAMEF. O estudo será realizado por meio de observação dentro da instituição, e os dados serão obtidos por meio de entrevistas (semi)estruturadas, anotações dos alunos das interações e compiladas em um relatório de pesquisa a ser entregue ao professor da disciplina do curso de graduação _____ . No caso de haver alguma questão relacionada à pesquisa, você poderá solicitar a exclusão da informação do relatório a qualquer momento, ou deixar de participar da pesquisa. Todas as informações por você fornecidas e os resultados obtidos, independente do fato e/ou dado compartilhado, serão mantidos em sigilo, e somente serão utilizados para divulgação nos relatórios da disciplina de Extensão do referido curso de graduação. Você será informado de todos os resultados obtidos. Você não terá quaisquer benefícios ou direitos financeiros sobre os eventuais resultados decorrentes desta pesquisa. Este estudo é importante porque seus resultados fornecerão informações para os estudos sobre a ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E O IMPACTO DO PERFIL DE LIDERANÇAS EM RESULTADOS, e auxiliará na formação de profissionais mais conscientes do papel de se realizar a gestão no ambiente profissional e como utilizá-lo em prol de uma educação mais cidadã e responsável.

O material será armazenado, assim como este TCLE, e você poderá ser chamado a dar sua autorização em caso de utilização do mesmo em outro projeto.

Diante das explicações, se concorda em participar deste projeto, forneça seus dados conforme solicitado e coloque sua assinatura a seguir.

Nome: _____ CPF: _____

Endereço: _____

ANEXO F

Carta de Confirmação de Participação da instituição/empresa/ONG no Projeto de Extensão da FAMEF

Eu, _____,

(NOME DO ENTREVISTADO)

CPF. _____, RG. _____, concordo em fornecer os

dados, informações e imagens da (o) _____

(NOME DA INSTITUIÇÃO/EMPRESA/ONG)

_____ para a pesquisa acadêmica,

garantindo a privacidade de todos os dados e informações envolvidos nesta pesquisa.

(Assinatura do Entrevistado)

CARIMBO INSTITUIÇÃO/EMPRESA/ONG

ANEXO G

Relatório do Projeto de Extensão – SOMENTE PARA O EAD

FACULDADE METROPOLITANA DE FRANCA

PROJETO DE EXTENSÃO 2024.1

ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E O IMPACTO DO PERFIL DE LIDERANÇAS EM RESULTADOS

Aluno 1:

Aluno 2:

Aluno 3:

Cidade/UF

- 1) Inicialmente, o discente deverá discorrer a importância da Gestão nos diversos meios, destacando a importância da realização desse Projeto;
- 2) No relatório, é importante que o discente apresente as questões utilizadas para entendimento do cenário da Gestão, junto à instituição visitada.
- 3) Posteriormente, o discente precisará abordar sobre a(s) prática(s) desenvolvida(s) na instituição visitada que atenda(m) os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e informar se ela realmente é adequada para a promoção do Desenvolvimento Sustentável;
- 4) Discorrer sobre quais práticas poderiam ser melhoradas, baseando-se no(s) ODS relacionado(s) com a(s) prática(s), buscando informações na doutrina e no material disponibilizado no projeto.
- 5) Apresentar no relatório no mínimo 3 fotos que demonstrem a(s) prática(s) relacionada(s) aos ODS e que comprovem a visita do discente à instituição.
- 6) Conclusão: apresentar o que o Projeto trouxe de conhecimento à ele e a empresa/instituição visitada.