



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**“QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: UMA SONDAÇÃO SOBRE A ABSORÇÃO DE
MÃO-DE-OBRA FORMADA PELO SENAI EM CAMPINA GRANDE NO ANO DE
2006”**

SARAH FRAGOSO BRAGA

Campina Grande – 2007

SARAH FRAGOSO BRAGA

**“QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: UMA SONDAÇÃO SOBRE A ABSORÇÃO DE
MÃO-DE-OBRA FORMADA PELO SENAI EM CAMPINA GRANDE NO ANO DE
2006”**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Darcon Sousa, Mestre.

Campina Grande – 2007

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Sarah Fragoso Braga
Aluna

Darcon Sousa, Mestre
Professor Orientador

Carlos Eduardo Cavalcante
Coordenador de Estágio Supervisionado

SARAH FRAGOSO BRAGA

**“QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: UMA SONDAÇÃO SOBRE A ABSORÇÃO DE
MÃO-DE-OBRA FORMADA PELO SENAI EM CAMPINA GRANDE NO ANO DE
2006”**

Relatório aprovado em _____ / _____ / _____

Darcon Sousa
Orientador

Lúcia Santana Freitas
Examinadora

Gesinaldo Ataíde Cândido
Examinador

Campina Grande – 2007

ESTÁGIO CURRICULAR É OBJETO DA LEI FEDERAL Nº 6494/77, REGULAMENTADA PELO DECRETO Nº 87.494/82 E MODIFICADO PELA LEI 8859/94, CUJA OBRIGATORIEDADE NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO É REGULAMENTADA PELA RESOLUÇÃO Nº 02/93 DO CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO.

AGRADECIMENTOS

A Deus minha força, que na sua infinita bondade deu-me sabedoria e luz, a fim de que concluísse este trabalho, me abençoando e encorajando diante dos obstáculos impostos.

Aos meus pais, Neuma M^a Braga Fragoso e João Fragoso Neto, pelos elogios incentivadores, mas principalmente pelas críticas construtivas.

A minha irmã, Séfora, que participou ininterruptamente de todas as minhas idéias e filosofias súbitas, tanto a respeito deste estudo como em toda a minha vida.

Ao meu irmão, Emmanuel, que me incentivou da importância da conclusão e agilidade de construção deste estudo.

Ao meu namorado, Rodrigo, por ser espelho de profunda admiração de coragem e determinação em todos os aspectos da vida.

Ao meu orientador Darcon Sousa pela sua dedicação, a professora Lúcia Freitas, pelo carinho e atenção dado ao longo do curso, e a todos os professores que direta ou indiretamente auxiliaram neste trabalho e na minha jornada acadêmica.

BRAGA, Sarah Fragoso. **Qualificação Profissional: Uma Sondagem Sobre a Absorção de Mão-de-obra Formada pelo Senai em Campina Grande no Ano de 2006**. 55 f. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharel em Administração) - Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2006.

RESUMO

Verificando as mudanças que vem ocorrendo em todo o mundo face a questão da qualificação profissional contínua a fim de satisfazer as necessidades do mercado, este relatório tratou da sondagem sobre a absorção de profissionais capacitados pelo Senai em Campina Grande no período temporal de 2006. Conceitos sobre a educação profissional no Brasil, de acordo com Sílvia Maria Manfredi, e sua importância na irradiação do industrialismo, segundo Luiz Antônio Cunha, constituíram o aporte teórico básico que propiciou uma perspectiva mais ampla das contribuições e necessidades da qualificação.

Utilizou-se o tipo de pesquisa descritiva e exploratória, juntamente com questionário, onde objetivou-se analisar a inserção desses profissionais nas 26 empresas que contrataram profissionais formados pelo Senai no ano de 2006. Entre os resultados significativos destacaram-se: (1) a necessidade do profissional habilitado perante fiscalizações ser o principal motivo de contratação do profissional 34,7%; (2) o índice bastante elevado de 65,4% das empresas contratarem profissionais com idade inferior ou igual a 18 anos; (3) a maioria das empresas com um percentual de 73,1% acredita que a contratação do profissional atende satisfatoriamente as expectativas;(4) e 88,5% das empresas analisam que a oferta dos profissionais no mercado Campinense está de acordo com a procura.

PALAVRAS-CHAVE: Qualificação, Mudanças, Competitividade.

BRAGA, Sarah Fragoso. **Professional Quality: About Sounding the Absorption of Manpower Formed by Senai at Campina Grande in 2006.** 55 f. Report of Supervised Period of Training (Bacharelado in Administration) – Federal University of Campina Grande, Paraíba, 2006.

ABSTRACT

Verifying the changes that come occurring in the whole world face the question of the continuous professional qualification in order to satisfy the necessities of the market, this research dealt with the sounding on the absorption of professionals enabled by Senai in Campina Grande in the secular period of 2006. Concepts on the professional education in Brazil, in accordance with Sílvia Maria Manfredi, and its importance in the irradiation of the industrialismo, according to Luiz Antonio Cunha, had constituted arrives in port it theoretical basic who propitiated a ampler perspective of the contributions and necessities of the qualification. The method of descriptive and exploration research was used, together with questionnaire, where it was objectified to analyze the insertion of these professionals in the 26 companies who had contracted professionals formed by Senai in the year of 2006. Among the significant results they had been distinguished: (1) the necessity of the professional qualified before fiscalizations to be the main reason of act of contract of professional 34.7%; (2) the index sufficiently raised of 65,4% of the companies to contract professionals with inferior or equal age the 18 years; (3) the majority of the companies with a percentage of 73,1% believes that the act of contract of the professional takes care of the expectations satisfactorily; (4) and 88.5% of the companies analyze that it offers of the professionals in the Campinense market is in accordance with the search.

Key Words: Qualification, Changes, Competitiveness

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	11
CAPÍTULO 01 – INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO 02 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL.....	16
2.1.1. Objetivos.....	16
2.1.2. Importância.....	17
2.2. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E MODELO EDUCACIONAL BRASILEIRO.....	17
2.2.1. A Qualificação Profissional no Brasil.....	19
2.2.2. A Educação Profissional e a Criação do Senai.....	20
2.2.3. O Binômio: Educação e Trabalho.....	22
2.3. A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ERA DO CONHECIMENTO.....	24
2.3.1. Visão Histórica do Trabalho e do conhecimento.....	24
2.3.2. Trabalho e Emprego no contexto da Era do Conhecimento.....	27
2.3.3. Diferenciando Qualificação de Competência.....	29
CAPÍTULO 03 – ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	32
3.1 BREVE HISTÓRICO DO SENAI.....	33
3.2 CARACTERIZAÇÃO DO MÉTODO E TIPO DE PESQUISA.....	33
3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	33
3.4 UNIVERSO E AMOSTRA.....	34
CAPÍTULO 04 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	35
4.1 RESULTADOS REFERENTES À PROCURA DAS EMPRESAS POR PROFISSIONAIS DO SENAI.....	36

4.2 DELINEAMENTO DO PERFIL SÓCIO-PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES.....	41
4.3 RESULTADOS REFERENTES À PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS.....	44
CAPÍTULO 05 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS.....	53

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 – Setor Empresarial	37
TABELA 02 – Número de Funcionários.....	37
TABELA 03 - Dimensão de atuação.....	38
TABELA 04 - Número de empresas que contrataram pela qualificação do curso.....	39
TABELA 05 - Motivo de contratação.....	40
TABELA 06 - Forma que as empresas tomaram conhecimento dos cursos.....	41
TABELA 07 - Faixa Etária.....	41
TABELA 08 – Gênero.....	42
TABELA 09 - Tempo de prestação de serviço.....	43
TABELA 10 - Dificuldades identificadas no profissional.....	43
TABELA 11 - Nível de satisfação com a contratação.....	44
TABELA 12 - Análise da oferta dos profissionais no mercado.....	45

CAPÍTULO 01

Introdução

1 INTRODUÇÃO

A alteração “conhecimento gera desenvolvimento”, nada mais é do que reflexo de como o mundo reage diante das constantes exigências de domínio de informação como diferencial no mercado.

Nessa “era da informação”, em que o impacto de desenvolvimento tecnológico, a intensa globalização da economia, as profundas transformações nas organizações, trouxe a necessidade de criação de um novo conceito de educação profissionalizante, onde emprego, competitividade e produtividade tornaram-se palavras-chave, enquanto segurança deixou de ser uma constante.

O avanço do conhecimento técnico-científico e sua utilização no processo produtivo modificou as formas de trabalho, assim como a posição dos agentes produtivos em relação ao mercado. A produção em massa cede lugar à produção diferenciada, de qualidade, onde a capacidade e rapidez de inovação é um fator chave de sucesso, requerendo intensificação do investimento em pesquisa e desenvolvimento.

Dentro dessa dinâmica, a qualificação profissional emerge no cenário contemporâneo como uma ferramenta de competitividade e diferenciação entre as organizações.

Novas exigências surgem para o trabalhador não apenas no que se trata da educação formal mais da utilização de novas habilidades relacionadas não só ao acompanhamento de novas tecnologias como também de atitudes e comportamentos, surgindo dessa forma a noção de competência. Nessa direção, podemos afirmar que a qualificação e o desenvolvimento de habilidades específicas garantem a participação num mercado que se atrai por profissionais qualificados e re-qualificados.

Antes o trabalhador era qualificado quando dispunha de todas as características necessárias para desenvolver sua atividade profissional. Hoje, percebemos que essa consideração começa a ganhar um novo sentido tendo em vista que o meio empresarial exige novas lógicas e conhecimento específico do trabalhador, que deve conhecer sobre todo o processo.

Verificando as mudanças que vem ocorrendo em todo o mundo face a questão da qualificação profissional contínua para o mercado, o presente trabalho acredita ser relevante a necessidade de um estudo junto as empresas da cidade, a fim de se fazer uma sondagem sobre a absorção de mão-de-obra qualificada por cursos de capacitação profissional que ganham cada vez mais espaço na vida dos profissionais.

Na cidade de Campina Grande existe hoje inúmeras escolas de profissionalização, contudo escolheu-se como diretriz de estudo o Senai - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, por ser uma das escolas pioneiras em cursos profissionalizantes na cidade.

Para nortear a nossa investigação sobre a relação qualificação/mercado, partimos do seguinte questionamento:

- Como está a inserção dos trabalhadores qualificados pelo Senai nas empresas de Campina Grande?

Com o objetivo geral de analisar a inserção desses trabalhadores nas empresas da cidade, alguns objetivos específicos também foram propostos:

- Avaliar a procura das empresas por profissionais formados pelo Senai;
- Pesquisar o perfil dos trabalhadores contratados;
- Analisar o nível de satisfação das empresas em relação ao desempenho dos profissionais contratados, considerando como variáveis o motivo que levou a empresa à contratação, dificuldades identificadas no profissional, análise da oferta dos profissionais no mercado, entre outros.

Para que o objetivo geral fosse alcançado, o trabalho foi estruturado em 05 capítulos assim distribuídos:

O capítulo 01 refere-se a introdução aqui apresentada, onde o assunto abordado, justificativas, objetivo geral, bem como objetivos específicos são expostos.

O capítulo 02 aborda alguns conceitos e importância da qualificação profissional, abordagens tradicionais e não-tradicionais relacionadas ao tema.

No capítulo 03 explora-se um breve histórico da instituição, e caracterização da pesquisa realizada.

O capítulo 04 destina-se à análise dos resultados obtidos no presente estudo, bem como a interpretação dos dados.

Por fim, foi reservado o capítulo 05 para as considerações finais, apresentando as principais conclusões dos dados mais significativos da pesquisa e suas contribuições.

CAPÍTULO 02

Fundamentação Teórica

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

2.1.1. Objetivos

O objetivo da Educação Profissional não é só formar técnicos de nível médio, mas também qualificar, requalificar e reprofissionalizar trabalhadores com qualquer escolaridade, a atualização tecnológica permanente e a habilitação nos níveis médio e superior. Nesse sentido, a Lei de Diretrizes e Bases – LDB é um marco para a Educação Profissional, visto que as leis anteriores tratavam a Educação Profissional de forma parcial e hoje verificamos que boa parte da Lei é totalmente dedicado à Educação Profissional, embora a Lei não seja unicamente voltada para Educação Profissional.

A articulação entre a escola e o mundo do trabalho é um dos principais objetivos da LDB que define os níveis da educação profissional como básico destinado aos trabalhadores jovens e adultos, independente de escolaridade com o objetivo de qualificar e requalificar; um segundo nível, o técnico, para alunos jovens e adultos que estejam cursando ou tenham concluído ensino médio; e o terceiro nível, nível tecnológico, que dá formação superior, tanto graduação como pós-graduação, a jovens e adultos. De acordo com o Artigo 39º da LDB:

“A educação profissional integra as diferentes formas de educação, ao trabalho, a ciência e a tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. [...] O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso a Educação Profissional.”. (BRASIL 1997).

Dessa forma, percebe-se que o objetivo maior da educação profissional, pode se realizar sob as seguintes formas: em cursos técnicos, em cursos de qualificação básica, em cursos de aprendizagem profissional, no próprio trabalho ou em variados meios informais, incluindo o âmbito familiar, percebendo-se que em cada uma dessas formas a uma grande variedade de profissões, em função das necessidades e características dos diferentes setores produtivos.

Sem dúvidas, as políticas públicas de formação e inserção de profissionais no trabalho precisam estar adequadamente articulados as políticas públicas de emprego e renda, pois isso constitui um dos fundamentos do desenvolvimento econômico e social sustentado.

2.1.2. Importância

O avanço do conhecimento técnico-científico e sua utilização no processo produtivo modificou as formas de trabalho, assim como a posição dos agentes produtivos em relação ao mercado. A produção em massa cede lugar à produção diferenciada, de qualidade, onde a capacidade e rapidez de inovação é um fator chave de sucesso, requerendo intensificação do investimento em pesquisa e desenvolvimento.

Dentro dessa dinâmica, a qualificação profissional emerge no cenário contemporâneo como uma ferramenta da competitividade dos países, das organizações e dos indivíduos. Esse posicionamento, que é identificado por Frigotto (1996: p. 56) como uma reedição da teoria do capital humano, tem levado alguns países a destinarem uma parcela significativa de seu orçamento para qualificação e reconversão de sua força de trabalho e a traçarem planos e políticas educacionais que visem capacitar os indivíduos para lidarem com os novos parâmetros tecnológicos, preparando-os para o mercado de trabalho e/ou desenvolvimento de alguma atividade que lhes possibilite subsistência.

“Observa-se, ainda, um redimensionamento das qualificações no interior dos processos de trabalho, que passam a privilegiar as atividades simbólicas e de abstração em detrimento das atividades ditas concretas e passíveis de codificação. Esse deslocamento provoca desqualificação de parte da força de trabalho, mas, diversamente dos períodos anteriores, uma parcela significativa dos profissionais desabilitados não consegue recolocação em outros segmentos da economia, levando a um consenso quanto à necessidade de implementação de ações direcionadas à reconversão e à qualificação profissional.” Disponível em: <http://www.senac.br/INFORMATIVO/BTS> acesso em 25/02/2007 às 16:15hs.

A qualificação é um processo que não pode ser analisado desvinculado dos fatores que concorrem para sua construção. É resultante de um processo interativo que não pode ser construído solitariamente, depende do acesso efetivo a informações e processos referentes à qualificação desejada. Nesse sentido, o indivíduo busca a qualificação como forma de melhorar sua qualidade de vida e satisfazer um desejo individual.

2.2. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E MODELO EDUCACIONAL BRASILEIRO

Estudiosos do assunto observam que o modelo educacional brasileiro sempre esteve influenciado, historicamente, pelos diversos modelos econômicos e de dominação social e política, marcando com isso fases e etapas que se sucederam ao longo de toda história, desde o Brasil Colonial, Brasil Imperial até a República, onde do final do século XIX e

principalmente no Século XX, os modelos educacionais tiveram que passar por profundas mudanças, porém, sem capacidade, todos eles, de resolver os gargalos acumulados anteriormente, sempre sofrendo de forma crônica do descompasso entre aspectos quantitativos e qualitativos da educação em relação ao processo de desenvolvimento econômico.

Além da defasagem, outros aspectos e disfunções caracterizam ainda hoje o quadro educacional brasileiro e trazem uma herança de difícil solução, que se reflete em todas as reformas que são pensadas e implementadas nesta área. Diante de um quadro complexo como este, não é o bastante se restringir, durante uma análise do modelo educacional, ao fato de o mesmo estar atrelado e orientado exclusivamente pela dinamicidade e pelas demandas de sua vertente econômica. Estão aí, certamente, envolvidas e entrelaçadas, outras variáveis, como observa Romanelli (1977, p. 19), quando explica a complexidade do fenômeno:

[...] a evolução do sistema educacional, a expansão do ensino e os rumos que esta tomou só podem ser compreendidos a partir da realidade concreta criada pela nossa herança cultural, evolução econômica e estruturação do poder político. Cada fase da história do ensino brasileiro vai refletir a interligação desses fatores: a herança cultural, atuando sobre os valores procurados na escola pela demanda social da educação, e o poder político, refletindo o jogo antagônico de forças conservadoras e modernizadoras, com o predomínio das primeiras, acabaram por orientar a expansão do ensino e por controlar a organização do sistema educacional de forma bastante defasada em relação às novas e crescentes necessidades do desenvolvimento econômico, cada vez mais carente de recursos humanos.

Sem o acesso à universidade e atendendo apenas 3,5 milhões de matrículas no ensino superior, com cerca de 12% de analfabetos e a estimativa de outros 20 milhões de analfabetos funcionais, o Brasil chega ao Século XXI procurando superar a herança do passado e fazendo tentativas para dar um salto quantitativo e qualitativo ao mesmo tempo, a fim de se aproximar do nível de escolaridade dos países desenvolvidos, que oscila entre 8 e 10 anos de escolaridade média de suas populações, quando o Brasil não chega a 5 anos em média (SOUZA, 2005).

Foi dessa forma que várias disfunções foram se acumulando progressivamente no desenrolar histórico do modelo educacional brasileiro, sempre marcado por falta de escolas e de uma educação de qualidade para atender à tão desejada universalização da educação básica e posterior necessidade de avanços na oferta de uma educação profissional de qualidade; tudo isso aliado às contradições de natureza cultural de nossa formação luso-ibérica que sempre privilegiou o bacharelismo e a formação superior em detrimento da formação técnica profissional.

Nesse contexto, estando o Brasil interligado a uma sociedade tecnologicamente mais moderna e mundializada pelo livre acesso ao conhecimento universalizado através de

modernos meios de comunicação, passa a considerar novas idéias e ideais que demarcam profundamente o século XXI como: *desenvolvimento sustentável; boa governança e o respeito aos direitos das minorias* de par com as múltiplas exigências e demandas internas de uma sociedade de natureza predominantemente urbana, onde grandes cidades e metrópoles ditam a todo instante transformações profundas de caráter sócio-cultural.

Inspirada nas novas relações do mundo do trabalho, nos modelos flexibilizados de produção e nas bases da sociedade do conhecimento, surge uma visão sistêmica e a integração que deve conduzir à produtividade, fazendo também um chamamento à integração ao mundo do trabalho e emprestando uma natureza articulatória com todas as formas de ensino regular ou de natureza continuada, caracterizada como educação profissional.

A influência exercida pelo mercado e pela urgência da instrumentalização para a competitividade no escopo dos setores produtivos vem induzindo as novas formas de educar e formar na perspectiva da produtividade e da competitividade, para enfrentar a concorrência que se alastra em todas as direções e se faz presente em todas as linhas de atuação do profissional, que deve estar cada vez mais qualificado e preparado para lidar com essas novas demandas.

2.2.1. A Qualificação Profissional no Brasil

A qualificação profissional tem sido objeto de reforma e de revalorização em muitos países. Destaca-se, entre outros, a Alemanha que, historicamente, investe nessa estratégia formativa destinada a uma população jovem, sendo que as responsabilidades e ações são compartilhadas entre os atores econômicos, sociais e o poder público.

No Brasil, essa modalidade educativa passou a ser legalmente praticada em meados de 1940, com o impulso da indústria nacional e com as chamadas Leis Orgânicas, notadamente a Lei Orgânica do ensino industrial que estabeleceu as bases da organização desse tipo de ensino. Esse processo culminou com a criação, por meio de legislação específica, dos serviços nacionais de aprendizagem, a exemplo do SENAI.

É preciso lembrar que o cenário industrial daquele período, caracterizado por relativa estabilidade técnica e de processo, difere significativamente do atual que é marcado por constantes inovações tecnológicas e organizacionais. Nesse novo quadro, devem ser recontextualizadas as novas demandas e respostas da educação profissional e de aprendizagem, bem como ajustados os dispositivos legais e normativos sobre essa matéria.

“A aprendizagem pressupõe uma articulação curricular entre formação e trabalho, pois os aprendizes devem ter períodos alternados, concomitantes ou seqüenciais de aprendizado escolar e de prática profissional nas empresas. Trata-se de uma relevante forma de educação profissional estratégica, para a economia, para a sociedade e para o País, pois prepara e, ao mesmo tempo, proporciona oportunidade de emprego para os jovens trabalhadores que constituem a base sobre a qual se constrói o presente e o futuro das empresas e da nação.” (MANFREDI ,2002, p.196).

A educação profissional no Brasil pode-se realizar sob as seguintes formas: cursos técnicos, cursos de qualificação básica, cursos de aprendizagem industrial, no próprio trabalho e por vários meios informais, incluindo o âmbito familiar. Em cada uma dessas formas há uma grande variedade de profissões, em função das necessidades e características dos diferentes setores produtivos.

Sem dúvida, as políticas públicas de formação e inserção no mercado de trabalho precisam estar adequadamente articuladas à políticas públicas de emprego e renda, pois os profissionais preparados constituem um dos fundamentos do desenvolvimento econômico e social sustentado. Neste contexto será destacado o papel da aprendizagem industrial do SENAI, destinada aos jovens entre 14 e 18 anos, como reconhecimento e relevante instrumento de formação de jovens trabalhadores para a indústria brasileira.

A construção de uma nova aprendizagem profissional mais efetiva e adequada aos interesses dos profissionais e da indústria constitui imperativo do desenvolvimento, da economia e da sociedade brasileira. É preciso, revitalizar essa estratégia formativa, tornando -a cada vez mais sólida, flexível e ágil no atendimento as necessidades econômicas e sociais.

2.2.2. A Educação Profissional e a Criação do SENAI

O processo de trabalho tal como era utilizado na década de 70, advindo da Revolução Industrial, passa a apresentar queda de produtividade em razão da obsolescência da base tecnológica que lhes dava sustentação. Por outro lado, o capital invertido não produzia a rentabilidade costumeira, em um mercado cada vez mais exigente. Nesse cenário surge o desemprego e a inflação, tendo essa nova realidade inspirado movimentos sociais com orientações diferentes e até antagônicas, tornando explícita a crise que até então era apenas potencial.

Nesse momento, a ciência, a tecnologia e a informação, que eram consideradas segundo plano para as organizações, tornam-se suas forças produtivas centrais e os recursos

financeiros são a principal razão do modo de reprodução do capital concretizado pelo sistema financeiro e pela globalização do mercado mundial.

“Desde o início do século, as empresas ferroviárias mantinham escolas para a formação de operários destinados à manutenção de equipamentos, veículos e instalações. A primeira delas a Escola Prática de Aprendizes das Oficinas, foi fundada em 1906, no Rio de Janeiro e mantida pela Estrada de Ferro da Central do Brasil.” (CUNHA, 2000, p.24).

Na atual conjuntura, o conhecimento, a ciência e a tecnologia tornaram-se diferencial de concorrência no mercado e os novos processos de trabalho passam a ser sustentados por um outro padrão tecnológico. O trabalho passa a ser mais flexível sem comprometer a produção e a qualidade do processo e do produto. Por outro lado, processos de fabricação de diferentes produtos são integrados e geridos a partir de uma central de informações, sendo necessário a participação de um profissional específico para cada etapa do processo de produção. Tais condições situam os trabalhadores, antes vistos como força de trabalho, agora alvos de necessária e imprescindível qualificação.

Se verificarmos a Constituição de 1937, percebemos que é o papel do Estado desenvolver e fortalecer a Educação Profissional, onde vemos também que o ensino pré-vocacional e profissional, destinado as classes menos favorecidas é em matéria de educação o primeiro dever do Estado. Para a constituição também era dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na sua especialidade, escolas de aprendizagem destinadas aos filhos dos operários que para essas instituições trabalhassem.

Nesse contexto foi criado o SENAI – Serviço Social de Aprendizagem Industrial, instituição inspirada na experiência do Centro Ferroviário do Estado de São Paulo, ficando sob a responsabilidade dos industriais daquele Estado, garantir a sustentabilidade dessa instituição, reforçando ainda mais a funcionalidade da aprendizagem sistemática e da contribuição compulsória para os interesses dos industriais, eles reescreveram a história e o sucesso dessa iniciativa não encontrou resistência, servindo de exemplo para criação de outras instituições semelhantes.

“O SENAI compreende uma grande rede de escolas profissionais - um verdadeiro sistema – com mais de 50 anos de idade, com alunado maior do que o ensino superior, dotado de alta legitimidade e com uma incomum capacidade de implementar políticas de auto-transformação institucional, dificilmente encontrado em outros sistemas.” (CUNHA, 2000, p. 49).

A fundação do SENAI se deu da necessidade cada vez mais latente de empregados especializados, necessários devido ao aumento da produção industrial e a redução da

imigração no período da guerra, oportunizando à classe industrial criar atividades e programas visando racionalização do ambiente industrial. O projeto que resultou na criação do SENAI, foi desenvolvido por um grupo de industriais e educadores que, sob liderança do empresário Roberto Simonsen e Roberto Mange, conseguiram se impor como forças pioneiras da modernidade, sendo considerados autoridades profissionais e com competência técnica para ajudarem a modernizar a sociedade brasileira.

Ao longo de sua trajetória, o Senai foi adequando seu projeto às exigências econômicas e políticas ocorridas na sociedade brasileira. Durante as primeiras cinco décadas de existência do Senai, seus equipamentos e projetos foram sofrendo os efeitos de três ondas bem marcadas de mudanças no setor produtivo sendo essas a expansão da industrialização para a indústria de base, novas políticas educacionais e fatores ligados aos processos de reestruturação da economia. (MANFREDI, 2002, p. 185).

Desde sua fundação o SENAI representa a maior rede de educação profissional, formadora de força de trabalho para os diferentes setores empresariais, em seus diferentes ramos e vem constituindo um dos pólos nacionais de geração e difusão do conhecimento, aplicado ao desenvolvimento industrial, pois, atende 28 áreas por meio da formação de seus recursos humanos e prestação de serviços em diversas áreas. Ao longo do tempo a instituição foi passando por diversas transformações políticas e sociais, resistindo e se fortalecendo em todas essas etapas.

2.2.3. O Binômio: Educação e Trabalho

O binômio trabalho-escola tornou-se popularmente conhecido a partir da década de 1990, a partir de diversas discussões entre segmentos da sociedade, a exemplo de empresas, órgãos governamentais ou não governamentais, percebendo-se nesses momentos que nunca foi tão necessário melhorar a educação da população em razão das novas tecnologias utilizadas nos locais de trabalho, sendo notório que sem investimentos as empresas não conseguiriam se desenvolver e provavelmente nem se manter no mercado.

Já faz parte do imaginário social julgar a escola como uma instituição que tem por função preparar os jovens para o ingresso no mercado de trabalho, mas, a constituição da escola não esteve vinculada à formação para o trabalho. Institucionalmente, ela foi criada para preparar grupos restritos de pessoas para o exercício do comando, do poder e da direção social. Quanto à formação para o trabalho, durante alguns séculos, ela efetivou-se na dinâmica da vida social, proveniente da própria atividade de trabalho.

Esse processo de aprendizagem, considerado informal, que abrangia domínio dos métodos, técnicas e rotinas de diferentes atividades constituiu, durante muito tempo, a única escola que os homens e mulheres, jovens e adultos das classes populares dispunham. A existência de práticas educativas que atravessam o mercado de trabalho e suas situações faz com que a cultura do trabalho seja diferente dos conhecimentos adquiridos nos contextos escolares.

Como nos aponte Segnini (2000: p. 20), as habilidades, conhecimentos, visão de mundo etc. que o trabalhador adquire na sua relação com a instituição e com outros homens significam, a princípio, valor de uso. Só se transforma em valor de troca no momento em que o capital reconhece essas características com relevantes. [...] escolaridade e formação profissional são condições necessárias, mais insuficientes, para o desenvolvimento social.

Para Kober (2004:3), “quanto mais escolarizado e mais qualificado, mais ‘empregável’ seria o indivíduo”. Dessa forma, percebe-se que as necessidades do mercado são atendidas quando as suas exigências se concretizam, com a presença nos setores produtivos de profissionais qualificados, que a partir daí tem a possibilidade de aumentar sua renda e melhorar sua qualidade de vida. A experiência adquirida pelo exercício da atividade fabril ou seu nível educacional anterior não são mais pré-requisitos para manter-se empregável e inserido no mercado de trabalho.

“O incremento do capital humano dos trabalhadores aumenta a sua capacidade de auferir renda, porque as economias orientadas para o mercado recompensam o trabalhador especializado que é capaz de produzir mais ou produzir um bem com alto valor de mercado.” (BANCO MUNDIAL, 1995, p. 43).

Dessa forma o trabalho está cada vez mais relacionado com a educação e com a qualificação do profissional, tendo em vista que com as mudanças ocorridas nos últimos tempos nos processos produtivos o futuro das empresas e a posição que o País ocupará no *ranking* mundial dependem diretamente do nível de desenvolvimento que ele apresenta e da capacidade que seus integrantes têm de associar conhecimento e trabalho. É preciso entender que essa ligação só será possível quando o acesso ao ensino estiver democratizado em todos os seus níveis.

Para Manfredi (2002: p. 32) “as relações entre trabalho, escolaridade e profissionalização resultam de uma complexa rede de determinações, mediações e tensões entre diferentes esferas da sociedade: econômica, social, política e cultural.” Dessa forma fica

claro que essa relação interliga todos os segmentos, de uma forma ou de outra que culmina na participação do indivíduo no mercado de trabalho.

A educação enquanto prática social é uma realidade determinada e não condicionante de qualificação social para o trabalho e para o emprego. Isso não significa que não haja uma correlação entre as necessidades e as transformações em curso no mundo do trabalho, com a emergência de novos requisitos educacionais e a importância da escola. Contudo as relações entre escola e trabalho dão-se num contexto histórico de movimentos contraditórios, pois, ao mesmo tempo em que convivemos com grandes transformações tecnológicas, na ciência e nas formas de comunicação, convivemos ainda com o aumento do desemprego, da diversificação das especializações, com a redução das oportunidades de emprego estável, com o aumento do emprego por conta própria, caracterizando um momento muito importante da educação e da escola, associado a um movimento de redução do emprego formal e de requalificação do trabalho assalariado.

É inevitável colocar que no panorama atual é preciso um grau de instrução maior para se ter a capacidade de lidar com equipamentos cada vez mais sofisticados e que exigem bastante do intelectual dos seus operadores, sendo essencial a busca pela qualificação. Nesse sentido Kober (2004: p.10) coloca que: “Assim como a mecânica teria sido a base para a organização taylorista da produção, a informática, a robótica e as demais novas tecnologias formariam o substrato da organização integrada e flexível”.

2.3. A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ERA DO CONHECIMENTO

2.3.1. Visão Histórica do Trabalho e do Conhecimento

Verificando as mudanças que vem ocorrendo na sociedade, não podemos esquecer alguns conceitos e construções culturais em relação ao trabalho e a forma como esse foi moldado através dos tempos. O papel do conhecimento para as empresas e para os empregados construiu uma nova realidade onde as circunstâncias caminham para o fim do trabalho como conhecemos até hoje. Vejamos o ponto de vista de antigas civilizações em relação ao trabalho:

“A antiguidade grega, egípcia e persa apresentava a forma mais extrema de trabalho adotada pela humanidade – a escravidão. Para os gregos livres, o trabalho dependente, que implicasse fadiga física ou execução de uma tarefa, era visto com desprezo e relegado a escravos ou estrangeiros livre.” (DE MASI, 1999, p.759).

Nas sociedades primitivas, civilizações que viviam à base da agricultura rudimentar e da pesca, a primeira divisão social do trabalho dava-se de acordo com a diferença sexual e de idade, dessa forma, crianças, jovens e mulheres cuidavam das tarefas domésticas e da agricultura e aos homens focavam reservadas as tarefas consideradas mais nobres, como a colheita e a caça. O trabalho manual era executado a partir da própria força física, com o auxílio de instrumentos e equipamentos rudimentares, como o machado e a foice, exigindo habilidade no manuseio.

Nas sociedades agrícolas, o trabalho das mulheres e das crianças e jovens se mantêm, nas sociedades em que predomina a agricultura, às crianças são atribuídas tarefas referentes ao cuidado com os animais domésticos e auxílio na execução das tarefas caseiras. As mulheres permanecem com a responsabilidade do trabalho doméstico e auxílio na produção agrícola. Com o desenvolvimento do artesanato, o trabalho em atividades artesanais com o ferro, a pedra a madeira e outros materiais nobres era atividade estritamente masculina, permanecendo assim por vários séculos.

“O desenvolvimento da agricultura, o aperfeiçoamento dos instrumentos e equipamentos, o aparecimento das cidades, sem falar na necessidade das guerras, vão gerar maior complexidade na divisão do trabalho, a qual levará ao desenvolvimento da produção artesanal (ao lado da agricultura mais extensiva e complexa).” (MANFREDI, 2002, p.35).

Em relação a história do trabalho, é importante considerar que o desenvolvimento do artesanato, a ampliação da produção agrícola, o crescimento das cidades implicam a necessidade de alagamento e desenvolvimento do comércio e, conseqüentemente, uma nova divisão social do trabalho, designada para diferenciar as classes sociais diferenciadas: agricultores, artesão, comerciantes, guerreiros, senhores feudais e padres. A categoria de divisão social de trabalho associa-se a idéia de uma repartição de funções sociais ligadas ao domínio da produção, da distribuição e comércio de bens, do exercício das funções religiosas e políticas.

Nas sociedades agrícolas, consideradas pré-industriais, prevalece a economia de subsistência, sendo essa um sistema de produção de bens materiais voltado para a satisfação de uma porção limitada de necessidades materiais e imateriais. Por isso, estudiosos afirmam que trabalhadores pré-industriais controlavam seu processo de trabalho. Nas economias primitivas de subsistência, os meios de produção e os instrumentos de trabalho são rudimentares com as técnicas para sua elaboração. Por isso, esses meios e instrumentos

encontram-se à disposição de todos e as técnicas são dominadas por qualquer um que queira ter acesso a elas independente de escolaridade.

Diversas transformações vão ocorrendo ao longo do tempo, nas sociedades humanas e nas formas de organização do trabalho. A produção deixa de ter um caráter individual e passa a ter um caráter coletivo, sendo esses bens passíveis de troca no mercado, inicialmente isso ocorreu com os produtos agrícolas e posteriormente, com produtos fabricados em oficinas e fábricas. Nesse momento ocorre um processo de metamorfose no trabalho, que de autônomo e independente, passa a ser assalariado, e dependente. Essas são as transformações técnicas e econômicas que surgem a partir do desenvolvimento do capitalismo, enquanto modo de produção e distribuição de riquezas.

Para Cunha(2000:123) “a divisão social do trabalho está na origem da formação de grupos homogêneos de pessoas e instituições que constituíram as corporações de ofício, posteriormente substituídas pelos grupos ocupacionais ou profissionais.”

Desde esse período o trabalho era considerado de valor inferior, tendo herança na Revolução Industrial, que altera o trabalho que antes era feito artesanalmente para inúmeras formas, sem, de certa forma, alterar seu caráter de inferioridade, como visto nas longas jornadas de trabalho desse momento da história e ainda das atividades repetitivas e exaustivas que chegavam à semelhança da escravidão praticada em outros tempos.

Com a Revolução Industrial, antigos parâmetros passam a ser desfeitos, a medida que surge a necessidade de especialistas para operar algumas máquinas e as tarefas passam a ser divididos entre os funcionários das fábricas, que assumem funções específicas, sendo um marco para a união do conhecimento ao trabalho, tal como vemos hoje. Para Martins (2001: pg. 7) “o conhecimento tecnológico, materializado nas máquinas e equipamentos industriais, impulsionou consideravelmente a produtividade do trabalho anteriormente artesanal.”

“É nesse momento histórico que aparecem as primeiras noções de profissões e de especializações profissionais – o ferreiro, o mecânico, o tecelão, o comerciante, o banqueiro. No passado como na atualidade, as especializações profissionais surgem em decorrência de mudanças de ordem técnico-organizativa no sistema econômico das sociedades, afetando igualmente as condições materiais de trabalho e os tipos de profissionais necessários.” (MANFREDI, 2002, p.36).

Ao longo dos tempos, as civilizações humanas têm o trabalho como uma atividade social principal para garantir a sobrevivência de homens e mulheres e para a organização e o funcionamento das sociedades, sendo por isso razão de estudo por parte de estudiosos de diversas áreas e de diversos lugares. Podemos dizer ainda que é tema fundamental no

desenvolvimento de teorias e abordagens nas sociedades modernas e contemporâneas com diferentes concepções e visões de sua natureza. Parte significativa dos teóricos que explanaram sobre a natureza do trabalho também concordariam que a noção de trabalho e as diferentes formas de sua efetivação são históricas e vão se construindo e reconstruindo ao longo da história da sociedade, variando de acordo com os modos de organização da produção e de distribuição de riqueza e poder.

O trabalho constitui uma das bases fundadoras da economia de qualquer sociedade, uma força social de produção de bens e serviços e uma fonte de renda e sobrevivência de grandes segmentos das populações humanas. Constitui um instrumento de inserção social, sendo a base para a estruturação de categorias sócio-profissionais, faz nascer práticas coletivas, ordena os ritmos e a qualidade de vida e ainda determina as relações entre os diferentes grupos, classes e setores da sociedade, mediante os quais se definem parâmetros de identidade social e cultural, de cooperação, de solidariedade ou, então, de competição, de lutas e conflitos sociais.

2.3.2. Trabalho e Emprego no Contexto da Era do Conhecimento

A partir das mudanças que o mundo do trabalho vem passando desde os primórdios, da Revolução Industrial, até hoje, a importância do trabalhador que dispõe de conhecimento específico é cada vez mais presente, sendo por isso a qualificação profissional uma das exigências mais presentes desse novo cenário. Para Drucker (1997:21-2) o passo seguinte à aplicação do conhecimento ao trabalho é fornecer conhecimento para descobrir como o conhecimento existente pode ser melhor aplicado para produzir resultados.

“No novo cenário das relações de trabalho e da competição global, um modelo de aprendizagem atualizado, que enfoque proativamente a mudança e o aperfeiçoamento contínuo de sistemas e processos, passa a ser uma questão de sobrevivência para as organizações.” (MEISTER, 1999, p.22).

Com o surgimento da era do conhecimento, os novos modelos econômicos que vão reger esse momento precisam ser revistos para que possam incorporar o conhecimento não apenas como mais um fator de produção, mas, como fator essencial do sucesso das empresas e da geração de riquezas. Dessa forma podemos dizer que o conhecimento é uma nova ferramenta da produção.

A adoção de tecnologias provenientes das inovações no campo da pesquisa em micro-eletrônica gerou a necessidade de novas especializações profissionais e favoreceu o

desaparecimento de outras. Algumas profissões, mesmo que não tenham desaparecido, passaram a exigir novos conhecimentos e habilidades, com novo perfil, pois, além das mudanças em seu campo de especialidade, houve também mudanças nas formas de organização, gestão e contratação do trabalho. As profissões surgem da necessidade de satisfazer transformações nos processos produtivos, e da complexidade e diversificação das funções e atividades.

“Processo semelhante de qualificação/desqualificação, de desmonte, de deslocamento e de surgimento de novas profissões está correndo nas sociedades capitalistas industriais nos últimos 20 anos e com maior velocidade nos últimos 15 anos. Vejamos, a título de exemplo, as mudanças ocorridas nos últimos 25 anos em todas as sociedades modernas, com o desenvolvimento da tecnologia da informática.” (MANFREDI, 2002, p.40).

Nesse contexto a aprendizagem industrial, a partir de meados de 1942, passou a constituir uma relevante ação formativa para a indústria nacional, proporcionando sólida profissionalização inicial aos jovens que demandam formação e emprego. Porém, é preciso salientar que o cenário industrial daquele período, caracterizado por relativa estabilidade de técnicas e processos, difere do cenário atual, marcado por constantes inovações tecnológicas e organizacionais. Nesse novo quadro devem ser recontextualizadas as novas demandas e respostas de educação profissional e de aprendizagem, bem como ajustados os dispositivos legais e normativos sobre essa matéria.

A aprendizagem pressupõe uma articulação curricular entre formação e trabalho, pois os aprendizes devem ter períodos alternados, concomitantes ou seqüenciais de aprendizado escolar e de prática profissional nas empresas. Trata-se de uma relevante forma de educação, estratégica para a economia, para a sociedade e para o país, pois prepara e, ao mesmo tempo, proporciona oportunidades de emprego aos jovens trabalhadores que constituem a base sobre a qual se constroem o presente e o futuro das empresas.

A partir de 1990 com a passagem da dinâmica industrial centrada no mercado interno para a inserção competitiva na economia mundial, o país passou a conviver, pela primeira vez com a perda absoluta e relativa de postos de trabalho na indústria manufatureira. Nas décadas de 80 e 90, a economia do país perdeu milhares de empregos no setor de manufatura. No setor industrial como um todo que envolve, além das manufaturas, a construção civil, ocorreu também uma redução absoluta de empregos. O setor terciário tem expandido sua participação no número total de ocupações.

Os processos de modernização tecnológica e organizacional têm se dado de forma diferenciada nas sociedades que compõem os diferentes blocos socioeconômicos, no cenário do capitalismo mundial. Movimentos de inovação e de crescente complexidade têm sido acompanhados de movimentos de desqualificação e precarização do trabalho, de aumento do desemprego. De fato, ao mesmo tempo em que se passa a exigir do trabalhador uma formação técnico-científica mais abrangente e multifacetada, as condições de flexibilização do emprego formal têm gerado novas incertezas tanto para os sujeitos como para a definição do papel e da função da escola.

2.3.3. Diferenciando Qualificação de Competência

Na década de 1940 foi desenvolvido um importante trabalho no campo da sociologia referente às qualificações que o trabalhador precisava ter, como citado por Dubar (1998, p.89) a definição de Friedmann para qualificação é que essa seria formada por um conjunto dos saberes e habilidades profissionais resultante de um aprendizado específico.

Diante do cenário atual, novas exigências surgem para o trabalhador não apenas no que se trata da educação formal mais da utilização de novas habilidades relacionadas não só as novas tecnologias como também as atitudes e comportamentos, surgindo dessa forma a noção de competência. Nessa direção, podemos afirmar que a qualificação e o desenvolvimento de habilidades específicas garantem a participação num mercado que se atrai por profissionais qualificados e re-qualificados.

“Competência é a capacidade de uma pessoa desenvolver atividades de maneira autônoma, planejando, implementando e avaliando, de forma a utilizar habilidades, conhecimentos e atitudes em tarefas ou em combinações de tarefas operacionais.” (DEPRESBITERIS, 1999, p.44).

Antes o trabalhador era qualificado quando dispunha de todas as características necessárias para desenvolver sua atividade profissional. Hoje, percebemos que essa consideração começa a ganhar um novo sentido tendo em vista que o meio empresarial exige novas lógicas e conhecimento específico do trabalhador, que deve conhecer sobre todo o processo. Dessa forma a qualificação passa a ser chamada competência.

“Todos têm de pensar de maneira interfuncional, pois cada departamento tem de ter um papel estratégico, compreendendo e contribuindo para outras facetas do negócio.[...]No sistema novo, eles têm de estar a par do que a produção faz e como ela o faz.” (KANTER, 2005, p.43).

Esse novo conceito de expansão do conhecimento desenvolve também o conceito de estrutura organizacional. Conforme os departamentos vão se tornando mais participativos, os canais de atividade vão se estreitando, e cada vez mais outros profissionais da empresa que antes não tinham ligação direta com o papel estratégico da empresa, agora ganham espaço e destaque na organização, o que proporcionalmente faz com que a estrutura hierárquica sofra algumas modificações.

É visível o quanto esse aumento de número de canais de informações proporciona vantagens à organização, internamente isso significa mais oportunidades para que pessoas com idéias ou informações tomem a iniciativa de agir, o que respinga diretamente na motivação desse profissional, e significativamente com a perspectiva gerencial da empresa.

“Para ajudar as empresas a implementarem suas estratégias organizacionais competitivas, os gerentes têm de aprender novas formas de gerenciar, enfrentando as mudanças em suas bases de poder e reconhecendo a necessidade de novas maneiras de motivar pessoas.” (KANTER, 2005, p.39).

Percebe-se que o conceito de competência, de aliar qualificação ao conhecimento do processo empresarial como um todo, é uma realidade crescentemente explorada na atualidade e é resultante de pressões competitivas, que forçaram as empresas a adotarem novas estratégias e modelos gerenciais flexíveis.

Para Kober (2004: p. 27) qualificação e competência são noções que permeiam toda a discussão sobre educação e trabalho. Ambas têm histórias próprias, embora interligadas, e têm em comum o uso indiscriminado e aleatório. Dessa forma, fica a noção de que competência é a alternativa mais adequada ao que conhecíamos como qualificação, sendo a primeira mais atendida com as novas imposições do mercado.

“É concebendo o homem como sujeito que se constitui de forma contínua nas relações sociais que se pode pensar qualificação profissional como uma construção social. É no interior das relações com a sociedade que o homem se forma e se prepara para o trabalho, que é a dimensão central da sua atividade como homem, pois é nesse momento que ele objetiva a sua relação com a sociedade. É por meio do trabalho que o homem altera seu meio e é alterado por ele. É por meio do trabalho que a sociedade se construiu como a conhecemos e continua sendo construída.” (KOBBER, 2004, p. 36).

Dessa forma, concebemos que competência profissional é a capacidade de utilizar os conhecimentos e as habilidades adquiridas para o exercício de uma situação profissional. Não se pode falar em um processo linear de formação de competências, mais de uma perspectiva

de educação continuada onde estejam presentes todas as oportunidades oferecidas a pessoa, tanto pela escola, como pelo mundo do trabalho. As competências são aprendidas ao longo da vida, assim, todas as experiências podem ser um momento de aprendizado.

O papel da experiência no desenvolvimento da competência é algo indiscutível. Não se pode negar também seu caráter dinâmico.

O referencial de competências é o indivíduo e não as tarefas. Contudo, algumas empresas usam o conceito visando às práticas do posto e não ao desenvolvimento do trabalhador. Os critérios de autonomia são relacionados ao posto, logo o indivíduo não é autônomo. Chama-se esse desvio de Taylorista renovado ou de autonomia prescrita, porque as exigências são muitas, mais poucas as condições de trabalho para desenvolvê-las.

Para concretizar um sistema de competências é fundamental que se defina o que se está entendendo por formação contínua. Na Espanha, a formação contínua é definida como uma oportunidade para melhorar ou adaptar as competências, estando reservada a trabalhadores cujas atividades de formação são financiadas, total ou parcialmente, pelos empregadores. Na Dinamarca a noção de formação contínua é mais ampla, incluindo não só a formação profissional como também a educação geral.

González aponta:

“A utilização do termo competência no lugar de qualificação tem algumas facetas que se deve considerar: a qualificação pressupõe que são observáveis tanto os conteúdos da atividade industrial como o próprio indivíduo que a desempenha. Esse conceito estaria sendo transformado, tendo em vista a reorganização dos sistemas de trabalho, nos quais as vagas de trabalho (cargos ou empregos) é a especificação das pessoas que supostamente as ocupariam não são suficientes para atender as complexas relações que permeiam essas transformações.” (1996, p.40).

Percebe-se que a noção de competência é articulada com a esfera educacional e com a esfera trabalhista, tendo em vista que ressalta noções de cidadania, justiça social e respeito das diferenças, aliada a participação, trabalho em equipe e enriquecimento no sentido do trabalho.

Dentro desse contexto aqui abordado, o presente estudo buscou nortear a inserção dos trabalhadores qualificados pelo Senai nas empresas da cidade levando em consideração os seguintes objetivos específicos: Avaliar a procura das empresas por profissionais formados pelo Senai; Pesquisar o perfil dos trabalhadores contratados, bem como analisar o nível de satisfação das empresas em relação ao desempenho dos profissionais contratados. No capítulo a seguir iremos verificar como foi feito esse estudo e em consecutivo a apresentação e análise dos resultados pesquisados.

CAPÍTULO 03

Aspectos Metodológicos

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 BREVE HISTÓRICO DO SENAI

Com o nome de “Escola de Aprendizagem do Senai”, a instituição iniciou suas atividades em 15 de julho de 1949, tendo adotado o regime de internato masculino no período de 1953 até o 1º semestre de 1962, para atender aos aprendizes do setor industrial da região.

Os alunos que ingressavam no internato eram procedentes de vilas, povoados e sítios do interior, filhos, em sua maioria, de pequenos agricultores e fazendeiros de municípios onde não havia atividades industriais, gerando, portanto, um problema significativo para o Senai, que foi solucionado com a supressão do funcionamento do internato da escola.

A escola de Campina Grande iniciou suas atividades ministrando cursos para menores, preparando-os para as áreas de mobiliário, manutenção de veículos automotores, e eletroeletrônica, sendo este último o primeiro curso ministrado pelo Senai.

Por alguns anos foi denominada de Centro de Formação Profissional de Campina Grande e, a partir de 1987, passou a chamar-se de CFP “Professor José Stênio Lopes”.

Com mais de 60 funcionários e 650 estudantes entre aprendizes e qualificação profissional, atualmente o referido centro oferece cursos para menores e adultos, em diversas áreas de atividade, entre elas; metalmecânica, automação industrial, mecânica de autos, mobiliário, eletroeletrônica, informática, artes gráficas e alimentos.

A seguir será apresentado o aporte metodológico utilizado para elaborar este trabalho.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO MÉTODO E TIPO DE PESQUISA

Com relação aos seus objetivos é caracterizada como uma pesquisa descritiva e exploratória, quanto à forma de abordagem do problema trata-se de uma pesquisa qualitativa.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Utilizou-se questionário contendo um total de 12 questões, entre perguntas de abertas e fechadas. Com conteúdo que procurava investigar dados da empresa, do profissional contratado, e da perspectiva da organização com relação ao profissional contratado. Escolheu-se esse método por ser aplicável a um grande número de pessoas ao mesmo tempo, manter a

informalidade, oferecer maior conforto em relação ao tempo para resposta, bem como apresentar maior confiança no seu anonimato.

3.4 UNIVERSO E AMOSTRA

A pesquisa abrange todo o universo composto por 26 empresas que contrataram em 2006 profissionais capacitados pelo Senai.

CAPÍTULO 04

Apresentação e Análise dos Resultados

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção apresentaremos os resultados obtidos na pesquisa de campo, realizada junto às empresas que contrataram profissionais capacitados pelo Senai em 2006.

É necessário, primeiramente considerar que os resultados comentados a seguir se aplicam unicamente a caracterização do comportamento do grupo estudado, não devendo constituir-se conclusões que possam ser estendidas para todo o mercado campinense, entretanto não pode ser negado o potencial de sondagem que o estudo realiza.

Para tanto a apresentação e análise dos resultados é distribuída em três partes de acordo com os objetivos específicos: Na primeira parte aborda-se a procura das empresas por profissionais do Senai, a segunda refere-se a um delineamento do perfil sócio-profissional dos trabalhadores, e posteriormente a apresentação e interpretação dos dados é referente às percepções das empresas, quanto à oferta dos profissionais no mercado e seu nível de satisfação com a contratação do profissional.

Espera-se, a partir das análises dos dados, alcançar os objetivos propostos para esta dissertação.

4.1 RESULTADOS REFERENTES À PROCURA DAS EMPRESAS POR PROFISSIONAIS DO SENAI

Apresenta-se a seguir algumas características das empresas que contrataram profissionais do Senai, entre elas, o setor empresarial a qual se destina, porte, dimensão de atuação etc.

4.1.1 SETOR EMPRESARIAL

Os resultados na tabela 01 indicam que a maioria das empresas que contrataram profissionais capacitados pelo Senai em 2006 são empresas do setor de calçados, com um percentual de 38.5%.

Apesar do Senai “Stênio Lopes” não desenvolver cursos para o setor calçadista nas suas instalações, sua subdivisão o CTCC - Centro de Tecnologia do Couro e Calçado, proporciona uma parceria onde vários cursos são destinados para aprendizagem e aprimoramento no âmbito de couro e calçado.

Tabela 01 – Setor empresarial

Discriminação	Valor absoluto	%
Informática	4	3.8
Têxtil	3	11.5
Metalúrgico	4	7.7
Bebidas	2	7.7
Alimentos	2	15.4
Calçados	10	38.5
Colchão	1	15.4
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.1.2 NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

Quando solicitado o fornecimento do número de funcionários que as empresas ofereciam em seu quadro, a fim de traçar um perfil do porte empresarial das empresas a maioria com um percentual de 50%, apresentou entre 100 e 499 funcionários, como pode ser observado na tabela 02. De acordo com o enquadramento de pessoa jurídica que o Sebrae propõe, empresas com esse número de funcionários são consideradas empresas de médio porte.

Tabela 02 – Número de funcionários

Discriminação	Valor absoluto	%
Entre 01 e 19	4	15.4
Entre 20 e 99	6	23.1
Entre 100 e 499	13	50
Acima de 500	3	11.5
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.1.3 DIMENSÃO DE ATUAÇÃO

Observa-se na tabela 03 que a dimensão de atuação da maioria das empresas que contrataram profissionais do Senai em 2006, são empresas locais, com um percentual de 46,2%, ou seja, das 26 empresas entrevistadas, 12 possuem atuação de mercado local.

Tabela 03 – Dimensão de atuação

Discriminação	Valor absoluto	%
Local	12	46.2
Estadual	5	19.2
Regional	2	7.7
Nacional	4	15.4
Internacional	3	11.5
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.1.4 NÚMERO DE EMPRESAS QUE CONTRATARAM PROFISSIONAIS PELA QUALIFICAÇÃO DO CURSO

Quando pesquisado o número de empresas que contrataram profissionais habilitados por área, observa-se através dos dados da tabela 4 que a maioria com um percentual de 34,7% representam empresas que contrataram profissionais capacitados no curso de eletroeletrônica.

É estimado que o interesse pelo curso provavelmente se dá pelo fato de ser um dos cursos mais antigos que o Senai realiza, isso envolve a credibilidade e tradição que o curso representa no mercado.

Tabela 04 – Número de empresas que contrataram pela qualificação do curso

Discriminação	Valor absoluto	%
Metalmecânica	3	11.5
Automação Industrial	4	15.4
Mecânica de Autos	1	3.8
Mobiliário	0	0
Eletroeletrônica	9	34,7
Informática	5	19,2
Artes Gráficas	2	7.7
Alimentos	2	7.7
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.1.5 MOTIVO DE CONTRATAÇÃO

Com relação ao motivo de contratação pesquisado entre as empresas, constatou-se na tabela 05 que a maioria com um percentual de 34,7%, e valor absoluto 09 (nove) apresentou o fator “necessidade do profissional habilitado na área perante fiscalizações”, se pode inferir que o motivo da contratação do profissional na maioria das organizações trata-se da sua necessidade diante das averiguações que o cargo exige no mercado. Entretanto próximo a esse índice encontra-se o fator “Confiança na capacitação”, apontado com percentual de 30,8%, e valor absoluto de 08 (oito).

Isso remete que a “união entre útil e agradável” acontece entre as empresas que se interessam em contratar profissionais capacitados pelo Senai, uma vez que é necessário o profissional habilitado diante das normas de qualidade do mercado, e também existe por parte da empresa a confiança e credibilidade da boa capacitação que o profissional obteve.

Tabela 05 – Motivo de contratação

Discriminação	Valor absoluto	%
Menor custo	3	11.5
Agilidade na seleção	5	19.2
Confiança na capacitação	8	30.8
Necessidade do profissional habilitado perante fiscalizações	9	34.7
Outros	1	3.8
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.1.6 FORMA QUE AS EMPRESAS TOMARAM CONHECIMENTO DOS CURSOS

Com relação à maneira com que as empresas ficaram sabendo dos cursos propostos pelo Senai, na tabela 06 verifica-se que a maioria com um percentual de 57,7% disseram ter conhecimento das capacitações através da própria tradição que a escola ostenta.

Apesar desse índice ser muito importante, pois remete a boa popularidade da escola perante o mercado, percebe-se que o Senai investe pouquíssimo na publicidade de seus cursos.

Campina Grande é hoje uma cidade reconhecida por seu pólo estudantil, é cada vez crescente o número de escolas, universidades, e centros de profissionalização, assim o fator tradição ganha um espaço de vantagem sob as demais concorrentes. Entretanto a falta do marketing dos cursos realizados pelo Senai proporciona um certo descaso com o crescente mercado de capacitação que a cidade ostenta, e subtede-se que o Senai sinta um certa segurança, o que representa um erro diante de um mercado cada vez mais exigente.

Tabela 06 – Forma que as empresas tomaram conhecimento dos cursos

Discriminação	Valor absoluto	%
Tradição da escola	15	57.7
Publicidade	1	3.8
Indicação de terceiros	8	30.8
Outros	2	7.7
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.2 DELINEAMENTO DO PERFIL SÓCIO-PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES

Como foi visto na fundamentação teórica, o constante aparecimento e disseminação de tecnologia gerou a necessidade de novas especializações profissionais, o que proporcionalmente favoreceu no aparecimento de novas profissões, como também no desaparecimento de outras. Algumas profissões, mesmo que não tenham desaparecido, passaram a exigir novos conhecimentos e habilidades, com novo perfil profissional, a fim de satisfazer as novas exigências do mercado. Dentro desta dinâmica objetivou-se delinear o perfil dos profissionais que foram contratados em 2006, a fim de que se tenha uma visão das necessidades das empresas com relação ao perfil do trabalhador.

4.2.1 FAIXA ETÁRIA

Com relação à faixa etária dos profissionais contratados, identificamos na tabela 7, que a maioria significativa de 17 (dezessete) empresas, em um percentual de 65.4%, contrata profissionais com idade inferior a 18 anos. Também é notório o percentual de 0% de contratações de pessoas acima de 30 anos.

Isso remete a atual dificuldade que pessoas acima de 30 anos encontram para inserir-se no mercado de trabalho, segundo o site de recrutamento e seleção online de profissionais Catho, em 2006 apenas 8,12% dos contratados tinham idade superior a 30 anos, muitos empecilhos são observados pelas empresas na contratação desses profissionais entre eles está a falta de atualização, energia e habilidade no relacionamento em equipe.

Tabela 07 - **Faixa Etária**

Discriminação	Valor absoluto	%
Menor de 18 anos	17	65.4
Entre 18 e 25 anos	6	23.1
Entre 25 a 30 anos	3	11.5
Acima de 30 anos	0	0
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.2.2 GÊNERO

Apesar do visado desenvolvimento e ascensão da mulher no mercado, verifica-se a seguir na tabela 8, que ocorre predominância de gênero masculino exercendo funções junto às empresas pesquisadas, o qual representa 84.6% das contratações, enquanto o sexo feminino participa de uma fatia de 15.4% das contratações. Trata-se um número muito inferior comparado ao sexo masculino, entretanto é notória a quantidade superior de alunos homens em relação ao número de mulheres estudantes no Senai. Também podemos analisar estes dados por outro ângulo, uma vez que o próprio histórico da instituição, que antigamente era uma escola de internato masculino, o que de certa forma inclina aos olhos da sociedade para uma tradição de instituição de ensino para homens.

Tabela 08 - **Gênero**

Discriminação	Valor absoluto	%
Feminino	4	15.4
Masculino	22	84.6
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.2.3 – TEMPO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Com relação ao tempo de prestação de serviço dos profissionais contratados, observa-

se na tabela 09 que a maioria das empresas, remetendo um percentual de 73.1%, afirma contratar profissionais que realizam os cursos ao mesmo tempo da prestação de serviço nas empresas. Tal dado remete que as empresas não querem manter vínculos empregatícios com esses profissionais, pois em sua maioria exercem cargo de estagiários na instituição, o que para a empresa representa a vantagem de ter um profissional que atenda suas necessidades sem que haja despesas com impostos e outras burocracias advindas da formalização do profissional na organização.

Tabela 09 – Tempo de Prestação de Serviço

Discriminação	Valor absoluto	%
Inferior a 01 ano	2	7.7
Entre 01 e 02 anos	2	7.7
Acima de 02 anos	3	11.5
Análogo ao tempo de curso	19	73.1
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.2.4 DIFICULDADES IDENTIFICADAS NO PROFISSIONAL

Com relação à opinião das empresas sobre as dificuldades identificadas no profissional, a maioria com percentual de 65,4% aponta o fator inexperiência, como pode ser observado na tabela 10.

Quando interligado esse dado à tabela 7 verifica-se que a maioria das empresas contrataram menores de 18 anos, ou seja os estudantes que fazem parte do programa menores aprendizes, é realmente quase que inevitável que com essa faixa etária se tenha muitas experiências no mercado.

Tabela 10 – **Dificuldades identificadas no profissional**

Discriminação	Valor absoluto	%
Não possui conhecimento técnico suficiente	1	3.8
Demonstra dificuldade de relacionamento interpessoal	2	7.7
Apresenta pouca motivação	2	7.7
Inexperiência no mercado	17	65.4
Outros	4	15.4
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.3 RESULTADOS REFERENTES À PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS

Conforme visto nos fundamentos teóricos, a percepção das empresas vem sofrendo transformações ao longo dos anos, cada vez mais exigentes com a qualidade das organizações, vêm buscando profissionais mais capacitados. Veremos a seguir como se encontra essa percepção nas empresas estudadas.

4.3.1 NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM A CONTRATAÇÃO

Segundo dados da tabela 11, mais de 73% das empresas consideram que a contratação do profissional na organização atende satisfatoriamente as expectativas.

Quando analisado esses dados junto à tabela 5, percebe-se que os profissionais atendem com satisfação as expectativas das empresas tanto pelo fator confiança que a empresa tem da capacitação que o profissional foi habilitado, como também pela necessidade do profissional diante das fiscalizações.

Tabela 11 – Nível de satisfação com a contratação

Discriminação	Valor absoluto	%
Atende satisfatoriamente as expectativas	19	73.1
Atende parcialmente as expectativas	6	23.1
Não atende as expectativas	1	3.8
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

4.3.2 ANÁLISE DA OFERTA DOS PROFISSIONAIS NO MERCADO

Com relação à percepção das empresas em relação à oferta dos profissionais contratados em 2006, na tabela 12 verifica-se que a maioria com um índice de 88,5% e valor absoluto de 23, responderam estar adequada à procura.

Observa-se que apesar da cidade abrigar diversas instituições de ensino e qualificação, um percentual considerável acredita que a oferta de profissionais qualificados está adequada à procura do mercado.

Tabela 12 – Análise da oferta dos profissionais no mercado

Discriminação	Valor absoluto	%
Escassez em relação à procura	1	3.8
Abundância em relação à procura	2	7.7
Adequado à procura	23	88.5
Total	26	100

Fonte: Pesquisa de Campo

Analisando de uma forma geral a percepção das empresas, percebe-se que tanto o número de profissionais com a capacitação que as empresas procuram, quanto o nível de

satisfação dessas organizações com o desempenho do seu funcionário agradam a grande maioria das empresas.

CAPÍTULO 05

Considerações Finais

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nessa “era da informação”, em que o impacto de desenvolvimento tecnológico, a intensa globalização da economia, as profundas transformações nas organizações, trouxe a necessidade de criação de um novo conceito de educação profissionalizante, onde emprego, competitividade e produtividade tornaram-se palavras-chave, enquanto segurança deixou de ser uma constante, o presente estudo propôs uma investigação da absorção de mão-de-obra qualificada nas empresas de Campina Grande por uma das escolas profissionalizantes pioneiras da cidade, o Senai.

Com o intuito de se formar um estudo sistematizado do assunto face a sua ausência, a presente monografia contribui no sentido de verificar como se dá a absorção desses profissionais, como também analisar as perspectivas das empresas com o trabalhador.

Constatou-se que no ano de 2006 cerca de 390 estudantes concluíram os estudos de qualificação no Senai, desses formandos 176 foram contratados por 26 empresas da cidade. Avaliando a procura das empresas junto a esses profissionais, verificamos que a maioria das organizações respondeu ser a necessidade do profissional habilitado perante fiscalizações o principal motivo de contratação, logo atrás está a confiança na capacitação pelo qual o profissional passou no Senai, esses dados identificam dois pontos muito fortes na qualificação, o primeiro responde ao interesse da contratação devido a uma qualificação que o indivíduo passou, e que sem ela não poderia estar ocupando o mesmo cargo, porém o fato de haver fiscalizações em torno do trabalho desse profissional foi que levou a escolha criteriosa da empresa por esse indivíduo, o que pesa num sentido mais amplo da contratação, de suprir as necessidades das empresas.

Entre os cursos mais contratados pelas empresas está o de eletroeletrônica, com a preferência de 34,7% das empresas, estima-se que esse interesse provavelmente se dê pelo fato de ser um dos cursos mais antigos que o Senai disponibiliza, o que envolve a credibilidade e tradição que o curso representa no mercado. Entre o tipo de qualificação menos procurada está o curso de mobiliário sem nenhuma contratação no ano de 2006, sendo também o curso que tem menos alunos matriculados atualmente, talvez até mesmo pela sua pouca abrangência no mercado local.

No que diz respeito sobre a forma com que as empresas tomaram conhecimento dos cursos que o Senai disponibiliza, o fator tradição da escola representou o grande índice de resposta das empresas, seguido do item “conhecimento dos cursos por terceiros”, e por fim o

fator publicidade que o Senai faz dos seus cursos um número quase imperceptível de empresas apontaram essa característica como forma de conhecimento dos cursos disponibilizados. É visível a crescente explosão de cursos profissionalizantes em todo o país, o fato da escola contar quase que exclusivamente com a sua tradição para que as empresas venham a tomar conhecimento dos cursos que realiza, é um erro devido ao crescente investimento que os concorrentes da área fazem em publicidade.

Quanto ao perfil dos profissionais contratados, mais da metade das empresas tiveram preferência por ex-alunos com idade inferior a 18 anos, que fazem parte do programa menores aprendizes, contrastantemente está o índice de nenhuma contratações de profissionais com idade acima de 30 anos. Quando solicitado às empresas a apontarem as principais dificuldades identificadas com seus trabalhadores, o fator inexperiência pesou quase que absoluto. Isso remete a questão em que, apesar das empresas ficarem incomodadas com o fato da inexperiência do profissional, mesmo assim preferem contratar profissionais com faixa etária inferior a 18 anos por alegarem conseguir moldar o profissional dentro das suas perspectivas internas; maquinaria, ritmo de trabalho, etc.

Quanto aos resultados referentes à análise da satisfação das empresas com o desempenho dos profissionais contratados, um bom percentual das empresas afirmaram que o profissional atende satisfatoriamente as expectativas, outro ponto verificado na análise da satisfação das empresas é a relação da oferta e procura por profissionais, onde mais uma vez um bom percentual das empresas assinalam a oferta estar adequada a procura.

Percebe-se diante de uma análise geral dos dados expostos, que a inserção dos trabalhadores qualificados pelo Senai nas empresas, agrada tanto nível técnico que o profissional foi capacitado, quanto por este servir seus interesses sem que a recíproca atinja também os interesses dos profissionais, uma vez que o índice de satisfação na contratação do profissional é relativamente alta, e a maior parte dos motivos de contratação se dê pela necessidade do profissional perante fiscalizações. Porém o tempo de prestação do profissional na empresa é análogo ao curso, exercendo em sua grande maioria apenas cargos de estagiários. Sem nenhum vínculo empregatício ou perspectivas semelhantes, o potencial intelectual e a força de trabalho desses profissionais são apenas usadas para os interesses das empresas, constituindo um quadro de abuso devido à exploração de mão-de-obra qualificada e relativamente barata.

Verificando as mudanças que vem ocorrendo em todo o mundo face a questão da qualificação profissional contínua para o mercado, o presente trabalho acredita ser relevante a necessidade de estudos desta natureza para os dirigentes responsáveis na organização, no

intuito de ampliar a visão sobre o assunto, assim caber-lhes rever suas práticas e posicionamentos acerca dos pontos colocados em questão no sentido de conquistar novos graus de competitividade, condizentes com a opinião expressada pelas empresas que contratam seus profissionais.

Diante do exposto, sugere-se:

- Realizar pesquisa de mercado, com a finalidade de ampliar e/ou extinguir as opções de cursos de acordo com as necessidades e abrangências de atuação na área;
- Inserir alternativas de contato com as empresas, tipo newsletter a fim de acompanhar suas dificuldades e perspectivas após a contratação com o profissional;
- Viabilizar dispositivos para incentivar a efetivação dos ex-alunos do Senai nas empresas, como também a contratação de profissionais acima de 30 anos. Esses incentivos podem ser desenvolvidos, por exemplo, oferecendo descontos na qualificação de profissionais que já fazem parte do quadro de pessoal das empresas que tomarem essas iniciativas;
- Investir na publicidade dos cursos ministrados;
- Oferecer no programa “Menores Aprendizes” disciplina de estágio prático com carga horária mais significativa, a fim de amenizar as dificuldades da inexperiência desses profissionais no mercado de trabalho;
- Avaliar alternativas incentivadoras para conquistar o interesse do público feminino pelas qualificações do Senai, por meio de promoções, etc.

Visando com essas melhorias ganho para ambos os lados, dado que, tanto as empresas puderam ser acompanhadas no sentido de serem supridas as suas carências, quanto o Senai terá uma relação mais estreita com as empresas identificando suas necessidades.

Referências Bibliográficas

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial: o trabalhador e o processo de integração Mundial.** 1995.

BRASIL. Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997. **Regulamenta a Educação Profissional no Brasil.** In: Diário Oficial da República do Brasil, Brasília: 17 abr. 1997. Seção I.

CUNHA, Luiz Antônio. **O Ensino Profissional na Irradiação do Industrialismo.** São Paulo: UNESP, 2000.

DEPRESBITERIS, Léa. **Concepções atuais de educação profissional.** Brasília: SENAI/DN, 1999, 121p. (série SENAI Formação de Formadores).

DE MASI, Domenico. **O futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Unb, 1999c.

DRUCKER, Peter F. **Sociedade Pós-Capitalista.** 7ª ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

DUBAR, Claude. **A sociologia do trabalho frente à qualificação e a competência.** Educação e Sociedade, Campinas, n. 64, set. 1998.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real.** São Paulo: Cortez, 1996. 231 p.

GONZALES, Wânia R. C. **Competência: Uma alternativa conceitual?** Rio de Janeiro, SENAI/DN/Ciet, 1996.

KANTER, Rosabeth Moss. A Nova Atividade Gerencial: IN:Rodrigues, Martins Vicente Rodrigues Y.. **Liderança de Classe Mundial.** Rio de Janeiro:Campus, 2005.

KOBER, Cláudia Mattos. **Qualificação Profissional: Uma tarefa de Sísifo.** Campinas: Autores Associados, 2004.

MARTINS, Hélio Tadeu. **Gestão de Carreiras na Era do Conhecimento: Abordagem Conceitual e Resultados de Pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

14. SENAI. DN. **Modernização, emprego e qualificação profissional**. Rio de Janeiro: 1998, 130p.

SOUSA, Joana Belarmino de. **Os desafios da qualificação nos processos**. Disponível em: <http://www.senac.br/INFORMATIVO/BTS> acesso em 25/02/2007 as 16:15hs.

SEGNINI, Liliana R. P. **Educação, trabalho e desenvolvimento: uma complexa relação**. Texto apresentado ao I Workshop do projeto de pesquisa “conceitos empregados na educação profissional Núcleo de Estudos sobre educação do trabalho, (NETE) Faculdade de Educação UFMG (mimeo) 2000.

Anexos



Questionário

01. Qual o ramo de atividade da empresa?

02. Qual o número de funcionários da empresa?

03. Qual a dimensão da atuação da empresa no mercado?

- Local
- Estadual
- Regional
- Nacional
- Internacional

04. Qual a qualificação do profissional requisitado junto ao Senai?

05. Qual o motivo que o levou a contratação desse profissional?

- Menor custo
- Agilidade na seleção
- Confiança na capacitação do Senai
- Outros

06. De que forma tomou conhecimento dos cursos que o Senai disponibiliza?

- Tradição do Senai
- Publicidade
- Indicação de terceiros
- Outros

07.Há quanto tempo o profissional foi contratado?

08.Qual a faixa etária desse profissional?

- Menor de 18 anos
- Entre 18 e 25 anos
- Entre 25 e 30 anos
- Acima de 30 anos

09.Qual sexo desse profissional?

- Masculino
- Feminino

10.Com relação ao nível de satisfação da empresa, o profissional:

- Atende satisfatoriamente as expectativas
- Atende parcialmente as expectativas
- Não atende as expectativas

11.Qual as dificuldades identificadas no profissional?

- Não possui conhecimento técnico suficiente
- Demonstra dificuldade de relacionamento interpessoal
- Apresenta pouca motivação
- outros

12.Como analisa a oferta desses profissionais no mercado?

- Escassez em relação à procura
- Abundância em relação à procura
- Adequado à procura



Entrada Senai “Stênio Lopes”



Foto lateral da escola