

A INSERÇÃO DO APRENDIZ NA INDÚSTRIA ATRAVÉS DO CETEC SENAI DE TRÊS LAGOAS – MS

Marize Aparecida Leite Siqueira Silva¹

Maria de Lourdes Peres Ramos Rocha²

RESUMO

Com as mudanças ocorridas na sociedade contemporânea a maioria das pessoas busca o desenvolvimento profissional como ponto de partida para a realização dos objetivos e desejos. Hoje, esta procura começa bem cedo, mas infelizmente nem todos os jovens tem a oportunidade de ingressarem rapidamente no mercado de trabalho. A inexperiência profissional torna-se então uma barreira para a conquista do primeiro emprego. Visando minimizar estas dificuldades, a educação profissional representa uma oportunidade para seu ingresso no ambiente corporativo onde entidades educacionais e empresas abrem as portas para acolher, ensinar, treinar e introduzir os jovens neste fantástico mundo organizacional através da formação técnico-profissional, que proporciona ao aprendiz obter conhecimento teórico e prático, ampliando assim as possibilidades de conquista do primeiro emprego. Este estudo se justifica pela relevância do tema em questão e tem por objetivo analisar o comportamento dos aprendizes diante das oportunidades de trabalho, os principais fatores relevantes para sua permanência nas organizações, bem como o seu acolhimento nas empresas onde atuam. Objetiva ainda demonstrar como os programas de aprendizagem industrial podem incentivar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho e como a qualificação pode ser um diferencial na sua formação profissional.

Palavras Chave: Aprendizagem; Formação; Trabalho; Experiência.

¹ Bacharel em Administração de Empresas e MBA em Gestão Empresarial pelo Centro Universitário de Maringá.

² Graduada em Gestão de Recursos Humanos - UNICESUMAR. Pós graduada em Docência no Ensino Superior - EAD e as Tecnologias Educacionais - MBA em Gestão com Pessoas - UNICESUMAR.

1 INTRODUÇÃO

As pessoas sempre buscam melhorias e apresentam uma surpreendente capacidade de aprender e se desenvolver. A educação profissional evoluiu ao longo da história e está no centro desta temática pois representa o elo de ligação entre o jovem que anseia um lugar no mercado de trabalho e a empresa que busca profissionais capacitados e treinados, afinal, a concorrência é acirrada e a organização não pode cometer erros.

É por meio da educação, qualificação e treinamento que o jovem é apresentado ao ambiente corporativo adquirindo assim as competências necessárias para seu desenvolvimento pessoal e profissional, gerando valor para a indústria que o acolhe e para a sociedade que recebe o cidadão mais consciente e seguro de suas potencialidades acreditando que é através da educação que poderá mudar sua realidade e de todos que o cercam.

Com este objetivo, as empresas, em especial em Três Lagoas, abrem suas portas para os aprendizes e conta com a excelência do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) para formar profissionais mais preparados para este mercado que está mais competitivo a cada dia. Segundo Chiavenato (2010) não existem organizações sem pessoas, afinal, são elas que produzem, vendem, servem ao cliente, decidem, lideram, motivam, comunicam, supervisionam e dirigem seus negócios.

Neste sentido a organização precisa preparar-se constantemente para enfrentar os desafios da inovação e da concorrência onde o treinamento é fundamental, pois é um processo de preparação para o desempenho excelente de tarefas específicas do cargo. Para Chiavenato (2010) o treinamento não representa uma despesa, mas um precioso investimento tanto na empresa quanto nas pessoas que nela trabalham, trazendo benefícios diretos para os clientes e para as organizações bem sucedidas que investem pesadamente nesta prática buscando o retorno garantido, pois o desenvolvimento dos conhecimentos e habilidades é o melhor antídoto contra o desemprego e a melhoria das relações de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2010) uma organização de aprendizagem é aquela onde um grupo de pessoas aprimora constantemente sua capacidade de criar o futuro e investe na inovação de produtos, processos e serviços que satisfarão o cliente. No entanto, mesmo investindo em treinamento, a rotatividade de pessoal e

a falta de qualificação tornam-se preocupante tanto para as pessoas quanto para as organizações. Assim, surge a alternativa da aprendizagem industrial que objetiva suprir a empresa com mão de obra qualificada, alinhando os conhecimentos teóricos aprendidos na sala de aula aos conhecimentos técnicos que serão adquiridos durante a estada do aprendiz na indústria além de oferecer a oportunidade de ingresso do jovem ao mercado de trabalho.

Através de levantamento bibliográfico, periódicos, pesquisas em sites, artigos via internet e pesquisa de campo com aplicação de questionário de múltipla escolha, buscou-se identificar os principais anseios dos jovens, a expectativa ao ingressar no mundo profissional, a interação com o ambiente organizacional, o relacionamento com a equipe de trabalho e com os gestores das organizações, além de evidenciar seus objetivos futuros.

2 APRENDIZ

Para compreender a importância da aprendizagem industrial faz-se necessário definir aprendizagem, conhecer a legislação que garante os direitos trabalhistas do aprendiz bem como a maneira de inserção desse jovem profissional no mercado de trabalho.

Antunes (2002 p.15) define aprendizagem “como uma mudança relativamente permanente no comportamento que resulta da experiência”, dessa forma a aprendizagem tem como principal objetivo transmitir conhecimentos teóricos e adaptar o jovem ao ambiente organizacional tornando-o contribuinte do próprio aprendizado.

Martins (2007 p. 5) afirma que “aprendiz é a pessoa com idade entre 14 e 24 anos e que irá se submeter à aprendizagem”. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, a Lei Nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005 aprendiz é o indivíduo maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Dessa forma, segundo esta lei, para ser considerado aprendiz, o jovem deve ser contratado diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidades sem fins lucrativos, tenha entre 14 e 24 anos, tenha concluído o Ensino Fundamental ou

esteja regularmente matriculado, freqüentando a escola e deverá estar inscrito em um curso ou programa de aprendizagem desenvolvido por instituições de qualificação profissional credenciada.

Por ser inexperiente, o jovem enfrenta muitas barreiras ao iniciar sua vida profissional e ser aprendiz representa uma oportunidade de ingresso na empresa que, em parceria com a instituição de ensino, contribuirá para sua formação profissional, pessoal e social.

2.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DE APRENDIZAGEM

Para o Ministério do Trabalho (2009) a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens amplia as possibilidades de sua inserção no mercado de trabalho e torna mais promissor o futuro da nova geração. Nesse sentido afirma que a aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, na sua condição especial de desenvolvimento e prepara os jovens para desempenharem atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mercado de trabalho.

Libâneo (2007) observa que vivemos num mundo de intensas transformações científicas e tecnológicas e os alunos precisam de uma formação geral sólida, capaz de ajudá-los na sua capacidade de pensar cientificamente. Neste contexto a escola tem um grande papel no fortalecimento da sociedade onde a globalização e a competitividade internacional leva a modificações nos padrões de produção e consumo, dessa forma surgem novas profissões que demandam cada vez mais conhecimento.

Saviani (2008) acredita que a Educação Profissional desenvolve habilidades a serem aplicadas na vida produtiva. Observa ainda que a educação profissional tem como um de seus objetivos promover a transição entre escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o desenvolvimentos das competências organizacionais.

A força de trabalho de uma organização, segundo Chiavenato (2010), apresenta variações ao longo do tempo e vivem em um contínuo processo de mudança que afeta profundamente as pessoas que nela trabalham. Afirma ainda

que os novos ingressantes na força de trabalho não estão sendo adequadamente preparados pelas escolas tornando-se deficientes nas novas habilidades e competências necessárias para desempenharem as atividades requeridas e Libâneo (2007) é categórico ao afirmar que é preciso reconhecer a urgência da elevação do nível cultural e técnico da população.

É através da aprendizagem profissional que o jovem é apresentado ao ambiente organizacional, tendo a possibilidade de vincular o conhecimento teórico com a prática profissional, o que possibilita a integração total entre empresa e escola e gera cidadania, proporcionando ao jovem a experiência que ele tanto necessita para o ingresso e o desenvolvimento profissional. Essa experiência supri as necessidades das empresas, pois a mão de obra qualificada tornou-se uma tendência no mundo globalizado, e traz benefícios gerando resultados positivos para as organizações. Neste sentido, Libâneo (2008 p.262), relata que “Educação profissional deve estar integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência, à tecnologia e visa ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”.

As empresas, de maneira geral, devem ter um olhar mais atento, pois conforme Santiago (2007) observa, o capital humano é o maior ativo da organização e é formado pelo conjunto de conhecimentos, habilidades e valores dos colaboradores e as empresas devem investir constantemente em treinamento e programas de capacitação das suas equipes. Desta forma o treinamento torna-se necessário, pois segundo Chiavenato (2010) é através do treinamento que a pessoa pode assimilar informações, aprender habilidades e desenvolver atitudes e comportamentos diferentes.

Na aprendizagem, o jovem adquire novos conhecimentos e desenvolve múltiplas competências, iniciando assim seu ingresso em uma nova realidade. Segundo Ayres (2012) após os 15 anos, completa-se no adolescente, as mudanças físicas e inicia a fase de maturação. Nesta fase há um forte impulso a independência e afirmação. Na juventude, entre 18 e 24 anos o jovem encontra-se biologicamente e mentalmente preparado para enfrentar a vida e é neste momento que ele desenvolve grande capacidade para assumir responsabilidades, pois inicia a época de trabalhar e realizar seus sonhos.

Neste sentido Oliveira (2006) observa que a Constituição Federal proíbe o trabalho de menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, que poderá

ocorrer a partir dos 14 anos. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) também prevê, nos artigos 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente. A Constituição, de 05 de Outubro de 1988, art. 7º, inciso XXX, determina: “proibição de diferença de salários de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”

Por não existir discriminação de salário quanto à idade, a Lei nº de 19.12.2000, revogou o art. 80 da CLT que previa o pagamento ao menor aprendiz acima de meio salário mínimo durante a primeira metade da jornada de trabalho prevista para o aprendiz e na segunda metade, passaria a perceber pelo menos 2/3 do salário mínimo (OLIVEIRA, 2006). A mesma lei que revogou o art. 80 da CLT acrescentou no art. 428 que, ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. Assim, o menor aprendiz não poderá ganhar menos de um salário mínimo por mês. Se trabalhar somente algumas horas por dia, terá direito ao salário mínimo horário. Observa ainda que o art. 432 da CLT determina que o menor aprendiz não pode exceder o seu horário de trabalho de 6 a 8 horas diárias, sendo 8 horas apenas para os que completaram o ensino fundamental.

3 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA APRENDIZAGEM

Segundo Martins (2007) o trabalho feito pelos aprendizes é bem remoto. No Feudalismo, os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Iniciavam no labor a partir de 12 ou 14 anos. Eles ficavam sob a responsabilidade dos mestres (proprietários das oficinas), que inclusive poderiam impor-lhes castigos corporais e recebiam dos pais taxas elevadas para ensinarem o ofício aos jovens. A jornada de trabalho era muito longa, chegando a trabalhar até 18 horas no verão. Ainda segundo o mesmo autor, a Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego e os trabalhadores passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser aprendida, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salário, diminuição da jornada excessiva e contra a exploração de mulheres e crianças.

Pretendendo dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas, foi criada a lei Peel, na Inglaterra (MARTINS, 2007). Dessa forma a jornada de trabalho foi limitada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após as 21 horas e que deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi aprovada a lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. Na França, em 1813, foi proibido o trabalho dos menores em minas. Em 1914 foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Em 1939, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho era de 12 horas para os menores de 16 anos.

3.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA APRENDIZAGEM NO BRASIL

A Revista Brasileira de Educação publicou na edição nº 14 em Maio de 2000 um estudo sobre o início da aprendizagem profissional no Brasil e de acordo com o artigo escrito por Cunha (2000 p. 91) “entre 1840 e 1856, foram criadas as Casas de Educandos Artífices que adotaram o modelo de aprendizagem militar, com os padrões de hierarquia e disciplina”. Algumas décadas mais tarde (1875) foi criado no Rio de Janeiro o Asilo dos Meninos Desvalidos com o objetivo de atender menores pobres com idade entre 6 e 12 anos. Esses menores eram encaminhados pela autoridade policial para o asilo, onde recebiam instrução primária, seguida de disciplinas especiais e aprendiam alguns ofícios tais como: tipografia, alfaiataria, carpintaria, marcenaria, tornearia, funilaria, serralheria, sapataria, entre outros.

Neste estudo Cunha (2000) relata que logo após a proclamação da República, dezembro de 1889, Benjamin Constant recebeu um memorial em nome de cerca de 400 operários das oficinas do governo no Rio de Janeiro. Nele continha todo um plano, baseado nas idéias de Augusto Comte, que propunha medidas como o estabelecimento do salário mínimo, a remuneração adicional em função da produtividade, o descanso semanal, as férias remuneradas, a aposentadoria, a redução da jornada de trabalho, as licenças para tratamento de saúde, a regulamentação da aprendizagem de ofícios, entre outras. Porém fazia exceção para as tecelagens, que podiam empregar crianças de 8 a 12 anos, a título de aprendiz, mas tinham seu tempo de trabalho limitado a três ou quatro horas

diárias, conforme a idade. As meninas de 12 a 15 anos e os meninos de 12 a 14 só poderiam trabalhar sete horas por dia, nunca mais de quatro horas consecutivas. Para todos os menores de 15 anos ficava proibido o trabalho noturno, assim como nos domingos e nos feriados, mesmo que fossem na limpeza das oficinas vedando aos menores, a operação de certas máquinas, bem como a manipulação de produtos explosivos e corrosivos.

Para minimizar os problemas do trabalho dos menores, o Ministério da Educação, através da Divisão de Ensino Industrial, elaborou, em 1938, um projeto de regulamentação do dispositivo constitucional. Surge nesta época a obrigatoriedade da indústria de empregar um número proporcional de trabalhadores menores e ao Estado caberia a tarefa de manter escolas de aprendizes onde os sindicatos e as indústrias não fossem capazes de fazê-lo e os Ministérios da Educação e do Trabalho fiscalizariam as empresas e aplicariam sanções às infratoras. Nesta época foi enviado à Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), presididas, respectivamente, por Euvaldo Lodi e Roberto Simonsen. Inicialmente eles se manifestaram contrários, devido às despesas que teriam e de arcar com o pagamento dos salários dos aprendizes e dos mestres, com os gastos de instalação e de operação das oficinas, mas o governo tornou-se inflexível, e os empresários não tiveram outra opção.

Em Julho de 1934 o engenheiro Roberto Mange e Armando de Salles Oliveira se inspiram no Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional (CFESP) idealizaram a criação SENAI (Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial) e em 1939, o governo baixou o decreto-lei 1.238, obrigando as empresas a manterem cursos de aperfeiçoamento profissional para adultos e menores (CUNHA, 2000). Essa medida pretendia assegurar aos trabalhadores, fora do lar, condições mais favoráveis e higiênicas para a sua alimentação e propiciar-lhes, ao mesmo tempo, o aperfeiçoamento profissional visto que o processo de expansão industrial no Brasil foi intensificando nas décadas de 1940 e 1950. A partir dessa época o setor industrial passou a ser o grande representante da economia Brasileira e a utilizar mão de obra na fabricação de produtos em larga escala. Em 1961 com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional ocorre a articulação completa entre o hoje ensino médio e a educação profissional. Isto permitiu ao egresso dessa educação o acesso ao ensino superior.

A Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica relata que a partir da promulgação da Lei nº 5.692/71, a educação profissional passa fazer parte da preocupação nacional. Os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET) ganham mais investimentos e prestígio. Neste sentido, ao longo do tempo o SENAI vem se destacando na formação profissional e inserção de mão de obra qualificada no mercado de trabalho. Alinhado ao disposto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 20 de dezembro de 1996, a LDB/96, o SENAI, além de promover a educação dos alunos também realiza ações de formação e desenvolvimento do corpo docente.

Segundo o Portal da Indústria (2013) o SENAI foi criado no decreto-lei 4.048 de 22 de janeiro de 1942 e começou a funcionar em Agosto de 1942 sob a direção de Roberto Mange. Apenas em três de agosto de 1942, o SENAI Nacional começou a funcionar no Rio de Janeiro com o objetivo apoiar a indústria por meio da formação de recursos humanos e da prestação de serviços técnicos e tecnológicos. o Decreto-Lei nº 4.073 de 30/01/1942 Publicado no Diário Oficial em 09 Fevereiro de 1942 determina que “os cursos de aprendizagem são destinados a ensinar, metodicamente, aos aprendizes dos estabelecimentos industriais, em período variável, e sob regime de horário reduzido, o seu ofício.” Atualmente existem 809 unidades operacionais móveis e fixas da instituição espalhadas pelo país recebem cerca de 2,5 milhões de matrículas em cerca de três mil cursos que preparam trabalhadores para 28 áreas industriais. Os cursos vão desde a aprendizagem profissional, incluem o ensino técnico de nível médio e chegam à formação superior e à pós-graduação.

De acordo com o Departamento Nacional (2010 p. 12) o SENAI atua no desenvolvimento de “competências profissionais – que remete à mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes em um determinado contexto de trabalho” e envolvem as competências básicas, específicas (técnicas) e de gestão, desenvolvendo capacidades organizativas, metodológicas e sociais. Dessa forma, esta junção de competências capacita o aluno na tomada de decisão, comunicação com o ambiente, organização do trabalho e outros conhecimentos indispensáveis ao pleno desenvolvimento profissional.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos deste estudo basearam-se em uma pesquisa de campo com abordagem quantitativa que, segundo Matias-Pereira (2012), representa tudo o que pode ser mensurado numericamente com dados confiáveis enquanto que a qualitativa observa e descreve o objeto de estudo. Mesmo existindo diferenças marcantes entre elas, são complementares pois apresentam resultados mais consistentes. Segundo Lima e Olivo (2007 p. 35) “as pesquisas de caráter quantitativo partem da formulação de hipóteses que serão testadas (verificadas) e da definição das variáveis”, sendo um projeto de pesquisa minuciosamente formulado capaz de prever cada etapa do processo investigatório com objetivo de investigar e quantificar os dados coletados e demonstrá-los estatisticamente.

Para Lima e Olivo (2012) as pesquisas de caráter qualitativo partem da formulação de problemas que merecem ser investigados e que podem ser reformulados durante o processo investigatório.

“Caracterizam-se pelo esforço de coletar materiais em diversas fontes oriundas do ambiente natural, por meio do contato direto, intenso e prolongado entre o pesquisador e os atores sociais implicados, procurando explorar recursos metodológicos que permitem fundamentar exercícios de descrição para fins de compreensão dos fenômenos investigados, segundo a perspectiva dos participantes da situação em estudo”.

(LIMA E OLIVO 2012 p.35)

Assim, o desenvolvimento da pesquisa objetivou conhecer e identificar as principais dificuldades dos aprendizes ao ingressarem no ambiente organizacional e suas expectativas ao concluírem o curso de aprendizagem industrial. Pois acordo com Matias-Pereira (2012), o levantamento de dados envolve a interrogação direta das pessoas, com o objetivo de conhecer seu comportamento.

5 CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO

Três Lagoas é conhecida como Cidade das Águas e recentemente, com a implantação de inúmeras indústrias, tornou-se a capital Mundial da Celulose. O município foi criado em 1915 e está localizada na região Leste de Mato Grosso do

Sul. Sua posição geográfica é estratégica devido aos diferentes modais para escoamento da produção, o que torna o município atrativo a grandes investimentos industriais. Três Lagoas é o terceiro município mais populoso e possui o segundo maior Produto Interno Bruto (PIB) industrial do estado. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) atualmente possui mais de 100 mil habitantes. Também oferece aos cidadãos excelente qualidade de vida, não possui bolsões de pobreza é o 4º colocado no índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) além de ser o 25º município mais dinâmico do Brasil.

O município foi apontado pela revista Exame como um promissor pólo de desenvolvimento e tem atraído a atenção de muitas empresas entre elas a Multinacional Eldorado Brasil, com investimentos de R\$ 6,2 bilhões e a Unidade de Fertilizantes Nitrogenados (UFN3), a maior indústria de fertilizantes da América Latina, com investimentos na faixa de R\$ 2,5 bilhões entre outras. De acordo com a Federação das Indústrias de Mato Grosso do Sul (FIEMS), hoje o município conta com 344 indústrias já implantadas e inúmeras em processo de implantação, que juntas empregam mais de 10% da população.

5.1 A DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM TRES LAGOAS

O cenário Industrial de Três Lagoas é muito favorável no que tange a oferta de emprego e busca de mão de obra qualificada. O mercado industrial está aquecido com abertura de novas empresas e conseqüentemente novos postos de trabalho. Porém com a nova demanda industrial da cidade, cresce também a busca por qualificação profissional. De acordo com o diretor-regional do SENAI, Jesner Escandolhero, em entrevista concedida em 19.02.2013 ao Jornal do Povo e Rádio Cultura FM, a aprendizagem industrial destina-se, exclusivamente, para atender as demandas de empresas contribuintes do SENAI quanto à admissão de aprendizes industriais e devem estar de acordo com os dispositivos legais vigentes. Afirma ainda que, somente no ano passado, a unidade de Três Lagoas formou cerca de 300 aprendizes que foram encaminhados para a indústria local.

Segundo a instituição, muitos desses jovens concluem o processo de aprendizagem já com emprego garantido. Para este ano, o SENAI pretende atingir a meta de 12 mil matriculados nas três modalidades de formação: técnica,

aprendizagem industrial e qualificação profissional. Em 2012, os cursos mais procurados foram: mecânica, celulose e papel, segurança no trabalho, assistente administrativo e de produção industrial e caldeireiro, soldador, hidráulica e elétrica. Foi nesse cenário que se concentrou esta pesquisa de campo, visando conhecer o perfil do aprendiz que é qualificado pelo SENAI e posteriormente inserido no mercado de trabalho nas indústrias de Três Lagoas.

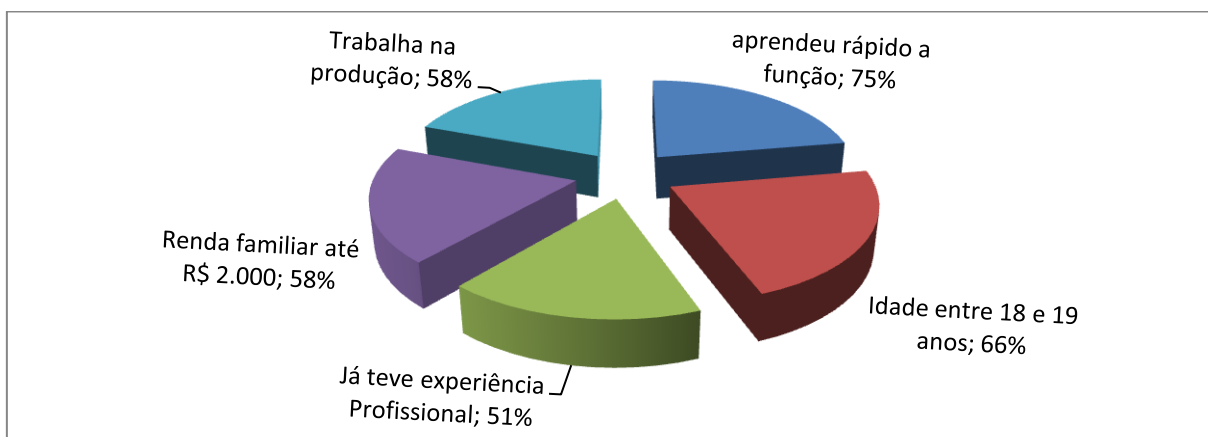
6 ANÁLISE DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Após dois anos de pesquisa de campo com os alunos do CETEC SENAI José Paulo Rímoli em Três Lagoas, nos anos de 2011 e 2012, foi realizado um diagnóstico sobre o perfil do Jovem aprendiz da unidade. Foram aplicados cerca de 100 questionários com questões de múltipla escolha, aos ingressantes e concluintes no curso de aprendizagem industrial.

O resultado da pesquisa foi tabulado e jogado em gráficos, os quais estão apresentados e interpretados a seguir.

Num primeiro momento, conforme figura 1, foi traçado o perfil do aprendiz, onde se detectou que o jovem tem idade entre 18 e 19 anos; muitos já tiveram alguma experiência profissional anterior (muitos fazem um segundo curso na Unidade do SENAI); possuem renda familiar até 2.000,00, trabalham na produção e a grande maioria demonstra que aprendeu rapidamente a função.

Figura 1 – Perfil do Aprendiz

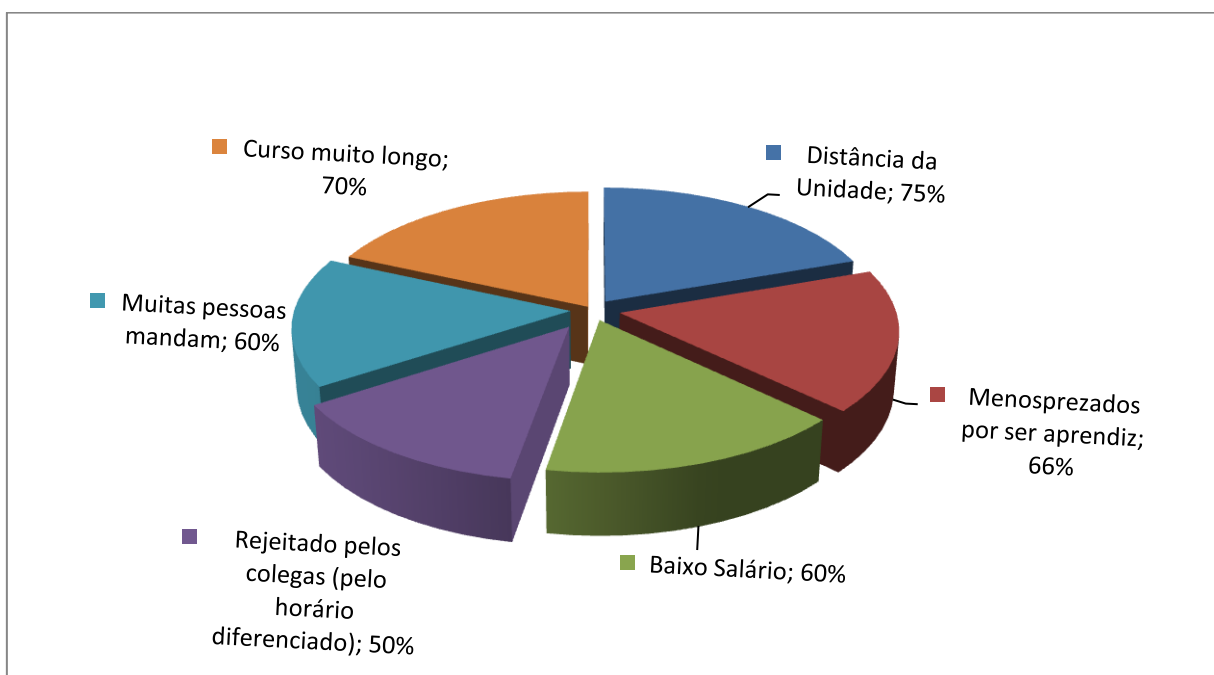


Fonte: CETEC SENAI Três Lagoas (2011-2012).

Também foram apresentadas algumas dificuldades enfrentadas pelos aprendizes, conforme figura 2, entre elas está a distância, pois muitos precisam se deslocar até a Unidade do SENAI de bicicleta. Grande maioria acha a duração curso muito longa, o que chega a ser cansativo, muitos deles se sentem rejeitados ou menosprezados por parte de outros funcionários, principalmente pelo horário de trabalho ser diferenciado (4 horas) e muitos ainda reclamam da ausência de uma chefia direta.

Neste sentido percebe-se que alguns gestores ainda não valorizam a aprendizagem a ponto de conscientizar sua equipe sobre a importância da integração ensino-aprendizagem, pois conforme Antunes (2002) argumenta, a aprendizagem consolida-se com a adaptação ao ambiente e pela exposição repetida a um estímulo.

Figura 2 – Principais dificuldades

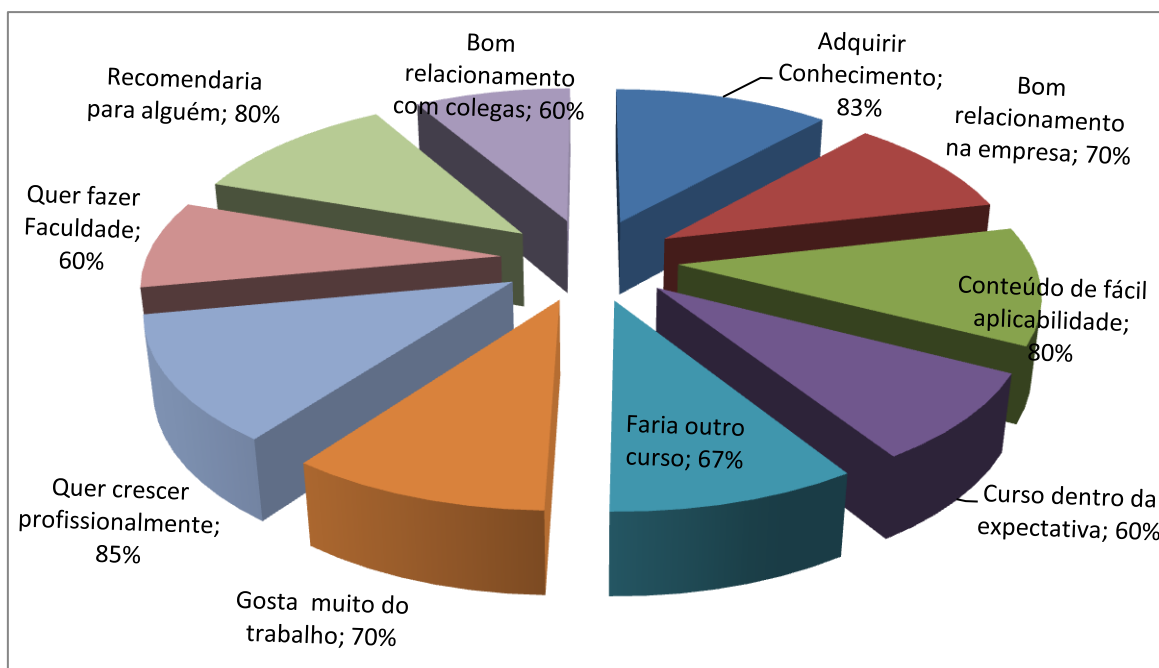


Fonte: CETEC SENAI Três Lagoas (2011-2012).

Porém o resultado geral foi bem animador, conforme demonstrados na figura 3, e identificou as expectativas e objetivos do jovem que busca a aprendizagem industrial. Foi observado que a que os aprendizes gostam da experiência e do trabalho que executam, se relacionam bem com os colegas, pretendem fazer outros cursos, além de indicar a instituição e o curso para outras pessoas. Muitos querem continuar os estudos, principalmente uma graduação pois pretendem

crescer profissionalmente e acreditam que o conteúdo aplicado estava bem próximo da realidade profissional vivenciada por eles, confirmando assim as palavras de Libâneo (2008) quando diz que os objetivos da Instituição escolar contempla a aprendizagem, a formação da cidadania, de valores e atitudes formando pessoas conscientes do seu papel na sociedade.

Figura 3 – Expectativas e Objetivos



Fonte: CETEC SENAI Três Lagoas (2011-2012).

Diante dos resultados foi possível perceber que o jovem está disposto a buscar o conhecimento e aplicá-lo na vida profissional. Mesmo deparando-se com as dificuldades relatadas, acreditam que é na educação que está o futuro promissor. Afinal, conforme Antunes (2002) reforça, é na educação que repousa toda a esperança de futuro e toda a expectativa de sólido e irreversível crescimento.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a globalização, o desenvolvimento de novas tecnologias e a concorrência, a sociedade tornou-se mais exigente e a busca pela qualidade de novos produtos e a excelência na prestação de serviços é crescente. Assim a mão de obra qualificada representa um diferencial competitivo para uma organização.

Diante do exposto neste estudo, foi possível entender a evolução e a importância da aprendizagem industrial no que tange ao desenvolvimento profissional de jovens aprendizes e sua inserção num mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e competitivo, bem como os problemas enfrentados dentro da organização e seus anseios e sonhos em transformar o futuro através da Educação. Dessa forma, a escola, em parceria com entidades privadas e governamentais, representa um papel fundamental na qualificação destes jovens e possui grande responsabilidade inserindo-os de forma completa tanto no ambiente organizacional quanto na sociedade.

Libâneo (2007) acredita que a escola que sonhamos é aquela que assegura a todos a formação cultural e científica para a vida pessoal, profissional e cidadã, possibilitando uma relação autônoma, crítica e construtiva e tem o dever de formar profissionais cidadãos conscientes de suas responsabilidades.

Por se tratar de um assunto tão relevante e que merece atenção especial por parte de governantes, educadores, empresários e a comunidade em geral, é importante buscar novas informações e modelos de aprendizagem que contemplem e valorizem a inserção do aprendiz no mercado de trabalho, modificando assim a vida de milhares de jovens que vislumbram a possibilidade de ingresso no ambiente profissional de maneira plena e satisfatória.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Celso – **Novas maneiras de ensinar, novas maneiras de aprender / Celso Antunes – Porto Alegre : Artmed, 2002.**

AYRES, Antonio Tadeu. **Prática Pedagógica Competente ampliando os saberes do professor.** 6. Ed.-Petrópolis, RJ:Vozes, 2012

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações** 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 6ª reimpressão.

CONCEIÇÃO, Edmir. **Pólo Industrial de MS caminha para ser a capital mundial da celulose.** <<http://www.perfilnews.com.br/especiais/tres-lagoas-97-anos/desenvolvimento/tres-lagoas-tem-344-industrias-que-empregam-10-da-populacao>> - acesso em 30.08.2013 às 14:49

CUNHA, Luiz Antônio, **O ensino industrial manufatureiro no Brasil.** Revista Brasileira de Educação. nº 14 - Mai/Jun/jul/Ago. 2000. Universidade Federal do Rio de Janeiro. <<http://pt.scribd.com/doc/88126702/Rbde14-07-Luiz-Antonio-Cunha>> acesso em 09.07.2013

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Mato Grosso do Sul – Três Lagoas** <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/painel/painel.php?codmun=500830>> acesso em 30.07.2013 às 19:47

LIBÂNEO, José Carlos – **Adeus professor, adeus professora?: novas exigências educacionais e profissão docente** - 10. ed. – São Paulo : Cortez, 2007. – (Coleção Questões da Nossa Época; v.67)

LIBÂNEO, José Carlos – **Educação escolar: políticas, estrutura e organização**/José Carlos Libâneo, João Ferreira de Oliveira, Mirza Seabra Toschi – 6. ed. – São Paulo : Cortez, 2008.

LIMA, Manolita Correia e OLIVO, Silvio (2012). **Estágio Supervisionado e trabalho de conclusão de curso: na construção da competência gerencial do administrador.** Monolita Correia Lima e Silvio Olivo (orgs.) – São Paulo : Cengage Learning, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho.** 23. Ed. – São Paulo Atlas, 2007.

MATIAS-PEREIRA, José – **Manual de metodologia da pesquisa científica / José Matias Pereira.** – 3. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012

OLIVEIRA, Aristeu de, **Manual de salários e benefícios.** São Paulo. Atlas. 2006.

PORTAL da Indústria Brasileira, **O que é o Senai** – Institucional. <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/2012/03/1,1773/o-que-e-o-senai.html>> - acesso em 10.07.2013 às 17:45

PRANDINI, Renata. **SENAI abre mais de 200 vagas de aprendizagem industrial** – Três Lagoas, 19.02.2013 <<http://cultura106fm.com.br/noticias/view/?id=5745>> acesso em 10.07.2013 às 16:37.

PRESIDÊNCIA da República. Casa Civil - Subchefia para Assuntos Jurídicos <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm> acesso em 17.09.2013 às 14:21

PROFISSIONAL, Lei orgânica do Ensino. Decreto-Lei nº 4.073 de 30/01/1942 Publicado no DO em 9 fev 1942 <<http://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=62317>> acesso em 30.07.2013 às 19:47

REVISTA Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica - <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/rev_brasileira.pdf> - acesso em 18.07.2013 às 13:25 v . 2, n. 2, (nov. 2009 -). – Brasília: MEC, SETEC, 2009.

SANTIAGO, Júnior, José Renato Sátiro – **Capital : o grande desafio das organizações** – São Paulo – Novatec Editora, 2007

SAVIANI, Dermeval - **Da nova LDB ao FUNDEB: por uma política educacional**. 3. Ed. –, SP: Autores Associados, Campinas 2008 (Coleção educação contemporânea).

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem industrial. Departamento Nacional. **Perfil profissional docente de educação profissional e tecnológica do Senai** – Brasília, 2010 29 p. II.

SENAI- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional de São Paulo. Conselho Regional Aprendizagem Industrial - **Manual de orientações às Empresas** <<http://www.sp.senai.br/portal/rafard/ conteudo/ manualapindl.pdf>> - acesso em 25.08.2013 às 14:32

TÉCNICAS, Associação Brasileira de Normas- ABNT. **Informação e documentação -Referências – Elaboração**. <<http://www.habitus.ifcs.ufrj.br/pdf/abntnabr6023.pdf>> acesso em 04.10.2013 às 10:56

TRABALHO, Ministério do Trabalho e emprego – **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT** - <<http://www.mte.gov.br/Noticias/Conteudo/10351.asp>> - acesso em 09.07.2013 às 19:19

WIKIPÉDIA - A enciclopédia livre – **Três Lagoas** <http://pt.wikipedia.org/wiki/Três_Lagoas> - acesso em 08.07.2013 às 20:50