

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA PARA
DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**

RENATA MAIA PIMENTEL

**O PAPEL DO SENAI NA EMPREGABILIDADE DOS EGRESSOS DOS CURSOS
TÉCNICOS: Um estudo sobre a visão dos diretores das escolas de
Pernambuco**

**RECIFE
2011**

RENATA MAIA PIMENTEL

O PAPEL DO SENAI NA EMPREGABILIDADE DOS EGRESSOS DOS CURSOS
TÉCNICOS: Um estudo sobre a visão dos diretores das escolas de Pernambuco

Dissertação apresentado ao Mestrado Profissional em Gestão Pública para Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão Pública, sob a orientação da Professora Doutora Cátia Wanderley Lubambo.

RECIFE

2011

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

P644p

Pimentel, Renata Maia

O papel do Senai na empregabilidade dos egressos dos cursos técnicos: um estudo sobre a visão dos diretores das escolas de Pernambuco / Renata Maia Pimentel. - Recife: O Autor, 2011.

168 folhas: il. 30 cm.

Orientadora: Prof^a. Dra. Cátia Wanderley Lubambo.

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2011.

Inclui referências, apêndice e anexo.

1. Educação. 2. Formação profissional. 3. Força de trabalho – efeito da educação. 4. Estudantes – emprego. I. Lubambo, Cátia Wanderley (Orientadora). II. Título.

351 CDD (22.ed.)

UFPE (CSA 2015–111)

Dissertação de Mestrado apresentada por **Renata Maia Pimentel** ao Curso de Mestrado Profissionalizante em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, da Universidade Federal de Pernambuco, sob o título: **“O papel do SENAI na empregabilidade dos egressos dos cursos técnicos: um estudo sobre a visão dos diretores das escolas de Pernambuco”**, orientada pela Professora Cátia Wanderley Lubambo e aprovada pela Banca Examinadora formada pelos professores doutores:

Prof^ª. Dr^ª. Cátia Wanderley Lubambo
Presidente

Prof^ª. Dra. Sylvana Brandão
Examinadora Interna

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal
Examinador Externo

Recife, 18 de agosto de 2011

Prof^ª. Dr^ª. Sylvana Maria Brandão de Aguiar
Coordenadora do Mestrado

Dedico este trabalho a meu marido Vladimir, Júlia e Luísa, minhas filhas queridas, meus pais, Alcio e Conceição, irmãos Rodrigo e Roberto e amigos, pela paciência, compreensão da necessidade das minhas ausências para cumprir minha árdua jornada de trabalho como profissional da educação e por acreditar nos meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

À Dra. Cátia Lubambo que me ajudou com suas reflexões e orientações.

Ao IBGM: Agradeço à Laércio que me incentivou a iniciar este projeto e aos meus amigos que me ajudaram a finalizar esta caminhada.

A Cláudia Orwan, Gerente de Educação do Senai PE que me recebeu de braços abertos para realização de minha pesquisa.

E aos diretores das escolas do Senai PE pelo acolhimento, respeito e confiança no trabalho que desenvolvi.

Foi com tudo que aprendi e materiais disponibilizados que elaborei este estudo.

Obrigada.

O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem. Por isso, existem momentos inesquecíveis, coisas inexplicáveis e pessoas incomparáveis...

(Fernando Pessoa)

RESUMO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, originadas principalmente da revolução industrial-tecnológica, promoveram profundas modificações na organização do processo produtivo no contexto da globalização e, conseqüentemente, grandes mudanças no modo de se preparar para o mercado de trabalho. Observa-se, por isso, um crescimento dos desafios que testam a capacidade do profissional exigindo um maior preparo, uma vez que este novo padrão exige-lhe qualidade, flexibilidade e maior produtividade, para se manter empregável. Este trabalho de pesquisa buscou estudar o conceito de empregabilidade e investigar como a educação profissional pode ser um elemento fundamental no aumento da capacidade empregabilidade. Com esta finalidade, realizou-se um estudo sobre o SENAI-PE, com base em entrevistas com os diretores das unidades de Areias, Santo Amaro, Cabo, Paulista, Água fria, Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe, Garanhuns, Araripina, Petrolina, e nos resultados das pesquisas de qualidade, SAPES e PRO SIGA elaborado pela própria instituição junto aos alunos dos cursos e às empresas que recebem estes alunos. O estudo realizado buscou compreender a percepção dos diretores acerca do conceito de empregabilidade, sobre como o SENAI pode promover o aumento de capacidade bem como sobre as suas limitações; analisou-se, sobretudo, como o conceito de empregabilidade é incorporado aos discursos dos sujeitos da pesquisa. Observou-se de parte dos gestores a confirmação da exigência de profissionais mais criativos, ágeis, preparados/capacitados e flexíveis para a demanda do mercado, enquanto entre os discentes, é transparente o discurso que serve como elemento potencializador da empregabilidade, permitindo inferir que a identidade que estes jovens trabalhadores estão construindo reafirma a idéia do consumo dos diplomas/certificação.

Palavras-chave: Educação. Formação Profissional. Empregabilidade.

ABSTRACT

Changes in the world of work, originating mainly from the industrial-technological revolution, fostered profound changes in the organization of the production process in the context of globalization and, therefore, major changes in order to prepare for the labor market. The workers' skills and training of the workforce to prominence and, therefore, emerges a flexibility and instability of formal employment. The threat of unemployment in an unregulated labor markets and unstable gives it bargaining power (and / or enforcement) in relation to the forms and working conditions. Based on this understanding, there is a provision in the growth of the challenges that test the ability of the professional requiring more preparation, because this new standard requires you to quality, flexibility and productivity to remain employable. In this context, this research sought to study the concept of employability and how vocational education can be a key element in increasing the employability. To this end, we carried out a study with the SENAI-PE interviewing directors of the units and doing an analysis of the results of the research quality of the institution to the students. The study sought to understand the perceptions of directors about the concept of employability such as SENAI and may promote increased capacity and what are its limitations, later comparing the understanding of directors with the students' perception. For these purposes, consisted of a qualitative research, for which they were all directors of the SENAI units - PE and was made use of internal documentation. We analyzed how the concept of employability is embedded in discourses of research subjects. It was observed on the part of managers to confirm the requirement of professionals more creative, agile, prepared / trained and flexible to market demand, reaffirming a latent discourse in everyday life that propagates flexibility in vocational training for employability among students, is clear that the speech serves as an enabler of employability, allowing to infer that the identity that these young workers are building reaffirms the idea of consumption of qualifications / certification, seeking their own insertion in the labor market, but there was disagreement about the role of the SENAI -PE in increasing the employability.

Keywords: Education. Training. Employment.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Capacitação do Aluno x Competências Técnicas	101
Gráfico 2 - Capacitação do Aluno x Competência Comportamental	102
Gráfico 3 - Curso Senai x Aumento de Empregabilidade	103
Gráfico 4 - Cursos Senai x Alinhamento Oferta/Demanda	104
Gráfico 5 - Senai x Programa de Encaminhamento de Alunos para o Mercado ...	104
Gráfico 6 - Alunos x Satisfação com Curso Senai	105
Gráfico 7 - Empresas x Satisfação com Qualidade dos Cursos Senai	106
Gráfico 8 - Empresas x Satisfação com Variedade dos Cursos Senai	107

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Unidades de Trabalho que constituem a estrutura organizacional do SENAI/PE	65
Quadro 2 – Formação Acadêmica da Direção	110
Quadro 3 – Encontros e desencontros	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Contribuições e Componentes do Sistema S	50
Tabela 2 – Escolas x Região x Cursos Ofertados x Quantidade de Alunos em Abril/2011	67
Tabela 3 - Egressos por Modalidade, ETS e Curso, 2009.1	74
Tabela 4 – Média dos Concluintes 2009.1 em relação ao Conteúdo	75
Tabela 5 – Médias das Avaliações segundo conteúdo abordado por unidade SENAI- PE	76
Tabela 6 – Média Atribuída dos concluintes 2009.1 em relação à organização e infra-estrutura	77
Tabela 7 – Média Atribuída dos concluintes 2009.1 em relação à organização e infra-estrutura por unidade SENAI PE	78
Tabela 8 – Média Atribuída dos concluintes 2009.1 em relação aos instrutores/docentes	79
Tabela 9 – Média Atribuída dos concluintes 2009.1 em relação aos instrutores/docentes por unidade SENAI-PE	80
Tabela 10 - Média Atribuída dos concluintes 2009.1 em relação aos recursos didáticos	82
Tabela 11 – Média Atribuída dos concluintes 2009.1 em relação aos recursos didáticos por unidade SENAI-PE	82
Tabela 12 – Média Atribuída dos concluintes 2009.1 em relação aos indicadores de máquinas e equipamentos	84
Tabela 13 - Média Atribuída dos concluintes 2009.1 em relação aos indicadores de máquinas e equipamentos por unidade SENAI-PE	85
Tabela 14 – Motivos que motivaram a matrícula no Senai	87
Tabela 15 – Principais benefícios obtidos com o curso Senai	88
Tabela 16 – Média de satisfação com o Senai por curso técnico e Unidade Educacional, 2009.1	88

Tabela 17 – Percentual de Empregabilidade segundo curso técnico e unidade Senai	89
Tabela 18 – Relação de Ocupação com o curso Exercido	90
Tabela 19 – Egressos Senai, 2009.1, por curso e ETS, segundo situação ocupacional escolar	91
Tabela 20 – Situação ocupacional, Egressos 2009.1	92
Tabela 21 – Nível de satisfação das empresas com o egresso SENAI PE	93
Tabela 22 – Cruzamento dos Dados	95

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento
CEB	Conselho de Educação Brasileira
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
DITEC	Diretoria Técnica
DPE	Divisão de Planejamento e Estatística
E-TEC	Escola Técnica Aberta do Brasil
EIT	Empresa Industrial Técnica
ETS	Escola Técnica Senai
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIEPE	Federação das Indústrias de Pernambuco
FIES	Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PIS	Programa de Integração Social
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PLANSEQ	Plano Setorial de Qualificação do Trabalhador
PLANTEQ	Plano Territorial de Qualificação do Trabalhador
PNQ	Prêmio Nacional de Qualidade
PROESQ	Projeto Especial de Qualificação
PROGER	Programa de Geração de Emprego e Renda
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso à Escola Técnica
RFB	Receita Federal do Brasil
SAPES	Sistema de Acompanhamento Permanente de Egressos
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC	Serviço Social do Comércio
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SESI	Serviço Social da Indústria
SINE	Sistema Nacional de Emprego
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.1	Problematização	24
1.2	Objetivos	25
1.2.1	Objetivo Geral	25
1.2.2	Objetivo Específico	25
1.3	Delimitações do estudo.....	25
1.4	Suposição.....	26
2	QUADRO TEÓRICO.....	27
2.1	Empregabilidade	27
2.2	Capital social.....	32
2.3	Capital humano	36
3	O SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO NO BRASIL	39
3.1	Sistema Público de Emprego: Construção histórica.....	39
4	O SISTEMA S E A ATUAÇÃO DO SENAI PERNAMBUCO.....	49
4.1	Educação Profissional e Tecnologia.....	51
4.2	Educação para o Trabalho	51
4.3	Formação Inicial	51
4.4	Educação Técnica de Nível Médio.....	52
4.5	Educação Superior	52
4.6	Formação Continuada	52
5	METODOLOGIA.....	64
6	DADOS COLETADOS	69
6.1	Análise do Relatório de Egressos do SENAI-PE de 2009.1.....	69
6.2	Resultados das Entrevistas	96
7	ENTRE DISCURSOS: ENCONTROS E DESENCONTROS.....	110
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	113

REFERÊNCIAS	116
APÊNDICE A - Modelo do questionário utilizado na pesquisa	122
ANEXO - Edital de seleção SENAI PE 2011	144

1 INTRODUÇÃO

“Mão de Obra é o maior desafio”, esse é o título da reportagem do dia 24/05/2011 no Caderno de Economia do Jornal do Comércio. Segundo reportagem, o acesso à praia do Paiva, em Pernambuco, faz parte de um projeto grandioso que engloba uma ponte de 320 metros de extensão e uma via de 6,2 quilômetros que terá repercussões consideráveis na vida dos pernambucanos e no desenvolvimento local.

Entusiasmos a parte, o texto fala ainda do grande desafio do governo de Pernambuco em captar mão de obra qualificada para atuar no cenário delineado visto que simultaneamente entram em pauta construções de empreendimentos de grande porte, como: a Transnordestina, a transposição do Rio São Francisco e a realização da copa de 2014, que terá na região uma de suas sedes.

O desafio realçado baseia-se na realidade do crescimento econômico de Pernambuco, consequência do crescimento da quantidade de indústrias que se instalam no Estado, acaba por evidenciar uma deficiência relevante em relação à mão de obra técnica qualificada.

Em entrevista, o Governador Eduardo Campos, ressaltou que diante do cenário de crescimento, “será preciso dar as mãos entre governo federal, estadual, governos municipais e Sistema S para conseguir captar esses trabalhadores”.

O cenário de crescimento do Estado já era previsto. Em 2008, segundo entrevista* dada ao Diário de Pernambuco, o presidente da CNI, Armando Monteiro, ressalta o crescimento de Pernambuco e suas repercussões:

“Pernambuco tem não só acompanhado o ciclo nacional de crescimento do Brasil, mas também tirado vantagens desse momento que o país vive. Tudo isso em função de um conjunto de circunstâncias, que decorrem de uma ação pró-ativa do estado na captação dos investimentos e numa estreita e cooperativa aliança entre o governo do estado e o governo federal, permitindo que grandes empreendimentos públicos e privados pudessem chegar a Pernambuco” (MONTEIRO, 2008).

Mesmo diante das notícias recentes de crescimento, as mudanças que estão a reestruturar o mercado de Trabalho no estado não são um fato novo.

Segundo Lima (2007), a Indústria de Transformação e Extrativa Mineral do Nordeste manteve, no período de 1990 à 2005, o seguinte movimento: número de empregos em 1990 a Indústria empregava na região Nordeste 620.809 pessoas, nela se destacavam os setores de produtos alimentícios e bebidas (42,61%), têxtil (17,73%) e químico (8,79%).

Lima (2007) observou que no decorrer da década de 1990, esta variável apresentou queda significativa, tendo reduzido seu nível de emprego para 490.051 pessoas em 1993, recuperando-se nos anos subsequentes (1996 empregava 556.162), mas voltando a cair até 1998 (541.145). Somente a partir de 1999, percebe-se um aumento mais consistente neste quesito, chegando a um patamar de 800.905 pessoas empregadas em 2005.

É importante destacar que, assim como no início do período em análise, os setores que mais empregavam em 2005 continuavam a ser os de produtos alimentícios e bebidas (37,46%), têxtil (16,56%) e a indústria química (7,59%), mesmo com a diminuição da sua participação relativa na indústria regional. Um setor que aumentou significativamente sua participação na geração de empregos foi o de calçados: em 1990 representava apenas 1,18% do emprego gerado pela indústria nordestina, passando a representar em 2005 10,19% do total.

Lima (2007) revela ainda que, em 2004, o Estado de Pernambuco era responsável por 2,7% do PIB nacional e 19,2% do PIB regional. [Todavia, apesar dos números, afirmou que] Pernambuco havia sido o Estado com o pior desempenho industrial nos últimos anos, tendo verificado diminuição no emprego formal em praticamente todos os setores da indústria, inclusive nos gêneros mais dinâmicos, que não conseguiram manter as taxas de crescimento alcançadas no período anterior.

Segundo resultados da pesquisa Economia do Nordeste: Evolução do Emprego na Indústria de Transformação e Extrativa Mineral e Identificação da Dinâmica de Aglomerações Produtiva realizada por Lima (2007), a indústria de produtos alimentícios é responsável pelo maior número de empregos industriais no Estado, seguida da têxtil/vestuário. Segundo ele, apesar do desempenho negativo, Pernambuco ainda

concentraria grande parte da atividade industrial – ou seja, do emprego industrial – nordestino (20,2% em 2005).

Em 2005, confirma-se a previsão de crescimento da economia de Pernambuco, como se pode verificar na reportagem * "Um Novo Pernambuco", da Revista Algo Mais (Edição 57 dez.2010). Segundo reportagem, em Julho de 2005, surgiam notícias de investimentos de R\$8 bilhões no complexo portuário de Suape com o anúncio da Refinaria Abreu e Lima e outros poucos projetos. Com o passar dos anos, outros empreendimentos uniram-se a ela como a Ferrovia Transnordestina, Polo Naval, Polo Fármaco-químico, entre outros, o que modificou a realidade econômica do Estado.

Hoje, segundo Ivo Dantas, autor da matéria, com a consolidação dos investimentos estruturadores e o desenvolvimento de novos setores, desenha-se um novo perfil econômico no Estado. Na mesma reportagem, o consultor Francisco Cunha, analisa as perspectivas para o futuro econômico do Estado e afirma que se este novo momento do estado for encarado com seriedade pelas esferas públicas e privadas da sociedade Pernambucana, o estado deverá dar continuidade aos seus índices de crescimento e duplicar a economia até 2020, triplicando-a até 2030.

Diante do cenário real de crescimento do Estado, conforme dados apresentados, a necessidade da preparação de mão de obra para sustentação de um crescimento saudável é imprescindível. Essa necessidade também já era prevista por profissionais ligados ao tema como se pode perceber em entrevista do Diário de Pernambuco já citada anteriormente neste trabalho, em que o o presidente da CNI, Armando Monteiro, confirma que, diante do momento de crescimento, "o desafio que temos é capacitar empresas e pessoas para que o processo de desenvolvimento seja o mais saudável possível".

Segundo o blog Desenvolvimento, que tem como autor o Secretário de Desenvolvimento do município de Escada, Fernando Clímaco, e que trata sobre notícias do desenvolvimento econômico de Suape/Pernambuco/Brasil,

"Os desafios são gigantescos, para Pernambuco, um Estado que, ao mesmo tempo em que já se ocupava da implantação de uma Refinaria, de um grande complexo petroquímico, de um cluster naval que deverá

ter além do Atlântico Sul, outros Estaleiros, a exemplo do Promar, recebeu há pouco a notícia de mais dois fantásticos empreendimentos: a CSS – Companhia Siderúrgica Suape e a Montadora da FIAT.

Isso sem esquecer o Pólo Farma químico na Mata-norte, *Kraft Foods* e Sadia em Vitória de Santo Antão, Transposição, Ferrovia Transnordestina, Cidade da Copa e, claro os Arranjos Produtivos que do sertão ao litoral, do gesso de Araripina ao Porto Digital, estão cada vez mais dinâmicos pelo extraordinário momento econômico do Estado de Pernambuco que cresce promovendo justiça social" (CLÍMACO, 2011).

Entretanto, mesmo diante de cenários tão positivos, o ritmo de crescimento de Pernambuco pode ser reduzido caso alguns gargalos do estado não sejam resolvidos. Um deles, a educação. O estado sofre com a carência de mão de obra qualificada que é resultado de uma carência histórica de investimentos em educação básica.

Em entrevista à Revista Algo Mais (Edição 57 dez. 2010), o presidente da Tecon Suape, Sérgio Kano, concorda com as previsões de crescimento do estado, porem enfatiza também a importância da preparação da mão de obra para sustentar este crescimento.

Ainda segundo estudo do IPEA, este ano, só a construção civil de Pernambuco sofrerá com a falta de 14.200 pessoas qualificadas e com experiência profissional em obras.

Segundo o estudo, ainda no Estado, outros setores que também devem apresentar déficit de pessoal com este mesmo perfil são: a indústria (-952 profissionais), a área agrícola (-1.700 trabalhadores), educação, saúde e serviços, com 245 pessoas a menos. Na mesma pesquisa, por atividade econômica, a indústria aparece no estudo com uma futura escassez global de mão de obra de 35 mil trabalhadores em 2011.

O mesmo estudo faz ainda uma estimativa de que serão criadas 1,7 milhão de novos postos de trabalho no País em 2011. Em Pernambuco, este número deve ficar em 76 mil, sendo que 22 mil postos de trabalho vão surgir na construção civil e 22 mil no comércio e serviços de reparação (de equipamentos, veículos, entre outros).

Diante do cenário de crescimento de oferta de trabalho e da falta de mão de obra qualificada, em janeiro de 2011, na segunda gestão do Governo Eduardo Campos, foi

criada em Pernambuco a Secretaria de Trabalho, Qualificação e Empreendedorismo. O objetivo da Secretaria é segundo o Governo:

“Planejar, coordenar, desenvolver as Políticas Públicas de Qualificação e Inserção do trabalhador no mundo do trabalho; desenvolver ações de melhoria das relações de trabalho; e fomentar o empreendedorismo com foco na criação de oportunidades de trabalho e geração de renda” (CAMPOS, 2011).

O então Secretário da pasta é Antônio Carlos Maranhão, formado em Engenharia mecânica, se dedica à educação há 35 anos, como professor da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Nos últimos 14 anos ele atuou como Diretor Regional do Senai. No setor industrial, foi Engenheiro e Diretor da Companhia Siderúrgica do Nordeste, entre os anos de 1966 e 1985. Durante o segundo governo Miguel Arraes, ocupou o cargo de Presidente da COMPESA.

O novo secretário enfrentará grandes desafios pela frente, diante do cenário educacional do estado. Em artigo publicado pela Revista Algo Mais (Ed. 62 MAIO 2011) sob o título de “Algo mais para a educação de Pernambuco”, segundo dados disponibilizados pelo INEP/MEC, no Brasil é ainda diminuto o percentual de matriculados na Educação Profissional Técnica de Nível Médio: apenas 11,1% das matrículas do Ensino Médio Regular. Em Pernambuco, esse percentual é de apenas 4,6%, correspondendo a 19.839 matrículas em 2010. Os dados apontam uma realidade que deve ser amplamente ultrapassada: enquanto no Brasil há 5,54 vezes mais alunos no Ensino Superior do que no Ensino Técnico, em Pernambuco tal índice chega a 8,83 alunos no Ensino Superior para cada aluno de Curso Técnico.

Em contrapartida ao cenário de jovens em busca de qualificação exposto no cenário acima, segundo dados do IBGE do censo de 2010, o estado de Pernambuco possuía em 01/08/2010 8.796.448 habitantes, sendo 813.598 com idades compreendidas entre 15 e 19 anos e 817.448, entre 20 e 24 anos. O que se percebe, diante destes dados, é que Pernambuco tem uma grande população de jovens em ascensão que, por alguma razão, não está sendo direcionada para a busca da qualificação profissional. Resta saber também se, aqueles que estão buscando a

qualificação profissional para a inserção no mercado, estão encontrando cursos que estejam alinhados com as necessidades deste mesmo mercado.

Para entender e resolver os problemas gerados por essa lacuna (alta população de jovens e a baixa procura deles pela educação), o secretário de Trabalho, Qualificação e Empreendedorismo afirmou que uma das suas primeiras ações será fazer um mapeamento da necessidade de mão de obra do Estado para ter uma idéia mais precisa da distribuição dos investimentos.

A realidade é que, diante do crescimento, ações articuladas precisam ser feitas no sentido de preparar o estado de fato para o momento vivido. É preciso sim que governo mapeie as dificuldades do mercado, mas é preciso que as empresas identifiquem e indiquem claramente quais são de fato as suas necessidades. Por outro lado, as escolas técnicas precisam estar atentas e preparadas para atender a estas necessidades imediatas e estar preparadas também para as mudanças frequentes e dinâmicas que virão a ocorrer no perfil destas necessidades.

Desta forma, nesse contexto atual que engloba um novo cenário de crescimento no Brasil e em Pernambuco, a empresa que deseja conquistar novos horizontes no mercado precisa investir em alto desempenho e produtividade e para isso, ter em sua equipe, cada vez mais profissionais qualificados e que queiram buscar aperfeiçoamento e aprendizado constante sob o entendimento de que a qualificação profissional é um projeto dinâmico e inacabado. (FRANCO, 2002).

Arroio e Régnier (2001) compreendem que, se a partir dos anos 90, com a abertura externa, teve início a reestruturação industrial no país, ocasionando aumento da taxa de desemprego, por outro lado proporcionou um aumento da competitividade no mercado de trabalho que, por consequência, começa a exigir trabalhadores cada vez mais qualificados.

As transformações mais marcantes ocorridas no mercado são:

As noções de trabalho/emprego/segurança social, tratadas quase como sinônimas, mudaram com o passar do tempo, em interação com a evolução da sociedade e das condições de produção. Assim como mudaram as realidades que se escondem por trás dessas noções. (ARROIO; REGNIER, 2001, p.1)

Diante da realidade de tantas oportunidades de emprego, advindas do momento de crescimento econômico do Brasil e de Pernambuco e da grandiosidade da população jovem do estado, público-alvo das escolas de qualificação técnica, resta saber se, de fato, este jovem está sendo preparado para atender às essas grandes demandas.

A presente pesquisa busca entender o papel do Sistema S, mais especificamente, do SENAI PE na busca pela empregabilidade dos egressos dos cursos técnicos. Foi uma opção metodológica do presente estudo em analisar a visão dos diretores das escolas do SENAI em Pernambuco no que tange a preparação dos jovens para inserção nessa nova realidade de mercado. Além disso, avaliar os resultados da instituição no que diz respeito ao acompanhamento do egresso, identificando os resultados de inserção de mercado de seus alunos. É sabido que teríamos a opção de trabalhar o tema da empregabilidade do egresso sob a perspectiva do próprio egresso ou também sob o ponto de vista das empresas que recebem este aluno. Todavia, foi escolhido trabalhar o ponto de vista dos diretores de escola visto se tratar de profissionais que estão em contato com os alunos, com as empresas e com os departamentos do Senai que são responsáveis pela elaboração e formação dos cursos técnicos. Sendo assim, consideramos os diretores atores que possuem um ponto de vista que engloba informações e conhecimento sobre vários aspectos da instituição bem como sobre os demais atores envolvidos no processo educacional do Senai Pernambuco (empresas x alunos).

Serão utilizados no trabalho, diante de opção teórico metodológica, os conceitos de Empregabilidade, bem como seus conceitos relacionados às teorias do Capital Humano e do Capital Social. Faremos também um breve resumo acerca do sistema público de emprego do Brasil, da educação profissional e da atuação do Senai de Pernambuco.

1.1 Problemática

A oferta de vagas gratuitas em cursos profissionalizantes destinados aos aprendizes brasileiros vem crescendo. A atuação da Confederação Nacional das Indústrias (CNI) em parceria com o Governo Federal tem sido decisiva neste sentido.

Aliado aos fatores acima, a oportunidade do tema parece importante, visto que o crescimento da quantidade de indústrias que se instalam em Pernambuco agrega uma demanda expressiva por mão de obra técnica qualificada no Estado.

Diante do momento de crescimento e dos investimentos feitos no SISTEMA S em virtude do desenvolvimento da educação dos jovens brasileiros, é fundamental entender de que forma suas instituições, especificamente, o SENAI PE, traduz esses investimentos em políticas educacionais eficientes na medida em que consegue transformar jovens estudantes em profissionais demandados pelo mercado de trabalho que se encontra em crescente ascensão.

O SISTEMA S é referência em ensino técnico profissional e entender de que forma atua em seu campo de trabalho é essencial para que se possa replicar esse conhecimento e, de fato, transformar a sociedade através da cultura da educação.

O Senai PE, estudo de caso deste trabalho, oferece cursos diurnos gratuitos profissionalizantes a alunos de até 21 anos que estejam cursando o ensino médio e cursos noturnos, também gratuitos, a alunos que tenham até 24 anos de idade que tenham concluído o ensino médio.

A instituição oferece ainda, em conjunto com a secretaria de Educação do Estado de Pernambuco, 50% de suas vagas gratuitas em cursos técnicos para alunos oriundos de escolas públicas.

Ou seja, parece-nos importante verificar a atuação do Senai Pernambuco com relação às possibilidades trazidas para o emprego da mão-de-obra em Pernambuco.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

- Avaliar a percepção dos Diretores das escolas do Senai PE acerca da influência da qualificação profissional gratuita oferecida pelo SENAI PE na empregabilidade de seus alunos.

1.2.2 Objetivos específicos:

- Detectar, a partir da visão dos Diretores das escolas do Senai PE, como a instituição investe na qualificação visando a empregabilidade do aluno
- Analisar os dados do relatório de acompanhamento do egresso de 2009.1 confeccionado pelo Senai PE.
- Identificar, segundo informações obtidas nas pesquisas (relatórios e questionários aplicados), quais as maiores dificuldades encontradas pelos egressos acerca da busca pelo emprego desejado;
- Comparar a percepção dos diretores quanto à eficácia dos cursos oferecidos pelo Senai PE com os dados obtidos através dos relatórios da instituição

1.3 Delimitações do estudo

Inserida na área de concentração *Desenvolvimento Local* e na linha *Organizações e Estratégia de Gestão para o Desenvolvimento*, esta dissertação é uma investigação sobre a percepção dos Diretores das escolas do Senai PE no que diz respeito às políticas educacionais da instituição voltadas para empregabilidade dos egressos dos cursos técnicos. Foram avaliadas as políticas educacionais das 10 escolas do Senai PE, que encontram-se distribuídas no Estado Pernambucano da seguinte forma:

- a) Na região metropolitana do Recife, encontram-se as escolas de Paulista, Santo Amaro, Água Fria e Areias;
- b) na região Agreste, situam-se as escolas de Caruaru, Garanhuns e Santa Cruz do Capibaribe e;

c) na região do Sertão Pernambucano, as escolas de Araripina e Petrolina.

1.4 Suposição

A qualificação através da educação técnica profissional torna-se essencial no momento de crescimento econômico de Pernambuco e contribui para o aumento do nível de empregabilidade dos jovens Pernambucanos, desde que haja um ajuste entre oferta e demanda dos cursos oferecidos.

2 QUADRO TEÓRICO

O presente trabalho busca analisar o papel do Senai Pernambuco na empregabilidade dos alunos egressos de seus cursos técnicos através da visão dos diretores das escolas. Explanaremos um breve histórico sobre o surgimento do termo e em seguida faremos a exposição dos conceitos trabalhados pelos diversos autores que estudam o tema. Ao fim do capítulo, destacaremos o conceito de empregabilidade que será considerado pelo trabalho.

2.1 Empregabilidade

Foi na Grã-Bretanha, em 1900, que surgiu a primeira noção acerca do tema Empregabilidade. O termo utilizado na época “Empregabilidade Dicotômica”, tinha como objetivo maior classificar os indivíduos que se apresentavam no mercado de trabalho como aptos ou inaptos para trabalhar. (ALBERTO, 2005)

Os empregáveis eram aquelas pessoas que queriam e podiam desenvolver atividades no mercado e os inempregáveis, aqueles que por alguma razão não tinham condições de trabalhar. Os inempregáveis apareciam no cenário como candidatos à utilização do benefício da segurança social. (ALBERTO, 2005). Esta visão perdura até a década de 50 quando surge, nos Estados Unidos, a noção de “Empregabilidade médico-social”. (CAMPOS et al., 2003; FRUYT; MERVIELDE, 1999; FINN, 2000; HELAL; ROCHA, 2011).

Neste momento, o sentido da empregabilidade médico-social, originado de trabalhos médicos e médicos-sociais, começa a estabelecer níveis de empregabilidade de acordo com os danos físicos apresentados pelos pacientes (CARRIERI; SARSUR, 2004; FINN, 2000).

Eram medidos, através de testes específicos, traços físicos, cognitivos e mentais de um indivíduo que desejasse uma determinada vaga de emprego. Posteriormente, os

dados eram comparados, sendo medida a distância entre os resultados obtidos acerca das características do indivíduo e os requisitos do emprego pretendido. (ALBERTO, 2005; ZALUF, 2006)

O governo dos Estados Unidos, na década de 60, começou a desenvolver políticas destinadas aos grupos de mão-de-obra que econtravam-se em posição desfavorável no mercado de trabalho. O objetivo das políticas era o de melhorar a qualificação das pessoas com dificuldade de inserção neste mercado. Surge a noção de empregabilidade-política (ALBERTO, 2005).

Na contramão dos conceitos individualistas de empregabilidade, surge na França a versão da “Empregabilidade-fluxo”. Neste sentido, o conceito francês procura reclassificar os grupos de desempregados, com foco nas condições globais da busca pelo trabalho, procurando identificar, estatisticamente, os caminhos alternativos de saída para o desemprego. (GENTILI, 1999).

A partir da década de 80, mais precisamente, no fim da década de 70, a Europa sofria com a crise do desemprego e no Brasil, vivia-se a década perdida. O aumento do desemprego em geral, dá origem à uma onda de criação de políticas com intuito de frear o seu crescimento e de estimular a criação de novos postos de trabalho. (ZALUF, 2006).

Surge com origem em trabalhos americanos, o conceito de “Empregabilidade performance sobre o mercado de trabalho”, utilizado internacionalmente, com a intenção de avaliar a eficiência dessas políticas de emprego. (PINTO; LEMOS, 2006).

Os termos “Empregabilidade iniciativa” e “Empregabilidade-interativa” surgem nos anos 90 geram discussões até os dias atuais. Os termos surgem incorporados em um novo cenário que se instalou no mundo. A reestruturação produtiva, que teve início na década de 80, atinge seu ápice na década seguinte mudando a forma de funcionamento do mercado de trabalho. (CARRIERI; SARSUR, 2004).

A “empregabilidade iniciativa” defende a linha de que a responsabilidade do emprego é do indivíduo, devendo ser ele um empresário de seus atributos. (ALBERTO, 2005; HELAL, 2005).

Segundo Gazier (2001) a “empregabilidade iniciativa, consiste na capacidade de acumulação de capital humano e capital social que o indivíduo possui”. O autor defende ainda que o indivíduo precisa ser capaz de “vender” as suas qualificações para o mercado.

De acordo com o conceito, o trabalhador não pode, diante da nova dinâmica do mercado de trabalho, ser apenas um executor de tarefas preestabelecidas. Ele precisa ser flexível e adaptável a novas tarefas e situações (GAZIER, 2001).

Gazier (2001) afirma ainda que o modelo da “empregabilidade iniciativa” implica no investimento de políticas que proporcionem o aprendizado contínuo que deve ser somado ao acompanhamento das informações sobre o mercado e suas flexibilizações.

Este mesmo conceito de Empregabilidade Iniciativa pode ser percebido no artigo 35 da Lei de Diretrizes Básicas da Educação, que trata dos objetivos do ensino médio brasileiro. O artigo estabelece que uma das finalidades do ensino médio é “a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade as novas condições de trabalho ou aperfeiçoamentos posteriores”(BRASIL, 2001, p.30).

O incentivo para o aprendizado contínuo também pode ser verificado na resolução n. 3 de 26 de Junho de 1998 da Câmara de Educação Básica (CEB) do Conselho Nacional de Educação, que instituiu diretrizes curriculares para o ensino médio que determina ser um de seus objetivos “desenvolvimento da capacidade de aprender e continuar aprendendo” (BRASIL, 1998)

Já o conceito de “Empregabilidade interativa”, apesar de defender a ênfase no indivíduo, admite que um alto nível de empregabilidade não garante por si só a inserção no mercado de trabalho (GRAZIER, 2001; PINTO; LEMOS, 2006).

O conceito defende que o processo da empregabilidade é dinâmico e que depende tanto da condição de acúmulo de capital humano e social pelo indivíduo quanto das condições gerais que envolvem o mercado de trabalho (GENTILI, 2001).

Apesar dos diversos conceitos defendidos acerca do tema, o fato é que o crescimento do desemprego somado a consolidação da visão neoliberal fortalece a

corrente e a hegemonia que defendem ser o indivíduo o único responsável por sua inserção no mercado de trabalho (FRIGOTTO, 2001).

O conceito de empregabilidade tem sido utilizado para referir-se às condições da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho, considerando o que os empregadores definem por competência (MACHADO, 1998; FINN, 2000; HELAL, 2007).

Para Lavinhas (2001, p.3), o uso do termo empregabilidade significa “as qualidades individuais do trabalhador que garantem sua capacidade de obtenção de emprego bem como o protege da situação da falta deste emprego”. Na visão da autora, o divisor de águas entre trabalhadores empregáveis e não-empregáveis reside no seu grau de aptidão para um determinado trabalho.

Já Minarelli (1995), entende a empregabilidade como a habilidade de ter emprego. Para ele seis pilares sustentam a empregabilidade. Minarelli defende que todos estes pilares precisam funcionar em conjunto para que consiga não só o ingresso no mercado de trabalho mas permanência e o progresso da carreira profissional. Os pilares defendidos por Minarelli são:

- α) adequação vocacional que significa ter vocação para exercer uma determinada atividade;
- β) competência profissional que é resultado da capacitação profissional;
- κ) idoneidade que é a base do profissional e proporciona segurança, garantindo a empregabilidade;
- δ) saúde física, mental e espiritual que significa cuidar do equilíbrio, do desgaste exagerado, cuidar do corpo. Para ele, pessoas saudáveis tem bons relacionamentos;
- ε) reservas financeiras e fontes alternativas de aquisição de renda que o sustente diante de qualquer contratempo;
- Φ) relacionamentos que favorecem a busca e o ingresso no mercado de trabalho.

Como se pode perceber, empregabilidade, segundo as visões apresentadas dos diversos autores é vista como a capacidade de adaptação da mão-de-obra frente às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações. De toda forma, não há um consenso em relação à conceituação do tema.

Diversos outros autores referem-se a empregabilidade como um discurso neoliberal, que passa a responsabilidade pelo emprego, do Estado e da Sociedade para o próprio trabalhador.

Carrieri e Sarsur (2002) entendem a empregabilidade como uma estratégia adotada pela alta administração das empresas, no sentido de transferência da organização a responsabilidade ao trabalhador, da não-contratação ou da demissão.

Para Rodrigues (1997, p. 228), o conceito empregabilidade, conjugado com outros conceitos mais gerais como globalização, competitividade e reestruturação industrial, busca consolidar a “construção de uma rede discursivo-conceitual que tenta simultaneamente, por um lado, explicar uma nova etapa do desenvolvimento civilizatório e, por outro lado, facilitar as dores do parto do novo mundo do trabalho”.

Helal (2010) defende que diante da competitividade do mercado de trabalho, torna-se cada vez mais difícil a oportunidade do emprego. Desta forma, afirma que a necessidade de ampliação da qualificação juntamente com o desenvolvimento de competências sociais e políticas, sem esquecer a preocupação com a rede de relacionamentos somando-se a cobrança da sociedade por investimentos que gerem oportunidades de trabalho, são elementos fundamentais para o sucesso na condição de empregabilidade. Adotaremos neste trabalho o conceito de empregabilidade de Minarelli (1995). Para ele, empregabilidade é a “habilidade de ter emprego”.

Levando em consideração que o conceito de habilidade vem do latim *habilitate*, e é o grau de competência de um sujeito concreto frente a um determinado objetivo, defenderemos do conceito que alega que o indivíduo é responsável por desenvolver junto a diversos atores (família, escola, sociedade) as habilidades necessárias para ingressar no mercado de trabalho.

Considerando que o objetivo, (empregabilidade) pode demandar vários tipos de habilidades, trataremos a seguir da teoria do Capital Social que defende que outros atributos, além das habilidades aprendidas na escola, devem ser levados em consideração quando se trata de conseguir um emprego. Em seguida, será feita a apresentação do tema da teoria do Capital Humano que aborda a importância da educação para a busca na inserção no mercado.

2.2 Capital social

Segundo Araújo (2003), a primeira menção à expressão *capital social* de que se tem notícia data de 1916. O educador Lyda Judson Hanifan teria usado o termo conceito para descrever rede de relações utilizadas por centros comunitários de escolas rurais para beneficiar suas comunidades.

Ainda segundo essa autora, nos anos 1950 o sociólogo canadense John Seeley e seus colegas usaram o termo para indicar como o acesso a certos bens, mesmo simbólicos, era facilitado a quem pertencia a clubes e associações (SAUL, 2008; EDVINSSON, 2000).

Na década seguinte, Jane Jacobs, importante urbanista, demonstrou a importância das redes sociais e que as mesmas constituíam capital social. Por fim, mostra que nos anos 1970, o economista Glenn Loury e o sociólogo Ivan Light usaram a expressão em análise à ligação da capacidade de cooperação e confiança ao desenvolvimento econômico de grupos étnicos nas cidades americanas (FEVRE, 2000; FINE, 2000; SAUL, 2008).

Cabe destacar que foi Pierre Bourdier o autor que primeiro realizou análise sistemática do capital social, nos anos 1980. Para Bourdier (1992), capital é tudo que se pode investir e acumular.

Assim sendo, segundo Bonnewitz (2003) e Bourdier (1922) identificaram além do capital econômico, constituído por bens e fatores de produção, três tipos distintos de

capital: o *cultural*, institucionalizado na forma de qualificação educacional, seja ela familiar ou escolar; o *social*, constituído pela capacidade de relacionamento e interação; e o *simbólico*, que compreende todos os rituais de reconhecimento social ligados a prestígio e honra.

Quanto maior o volume de capital acumulado pelo indivíduo, em todas as suas dimensões, melhor sua posição na estrutura social, o que faz com que esta seja composta de verdadeiros *campos de luta pelo poder*, uma vez que, ao acumular as diversas formas de capital, o agente as utiliza para impor a sua forma de ver o mundo, através de lutas simbólicas (BOURDIER, 1992).

As práticas e concepções compartilhadas por indivíduos de uma mesma classe, o *habitus*, também configura uma rede de relacionamentos com base em comunalidades simbólicas, de normas e crenças, que como consequência, determinam capital social (BOURDIER, 1992).

Por tudo isso, Bourdier (1992) utiliza o conceito de capital social como ferramenta para mostrar como a sociabilidade, mesmo propositalmente construída para a criação do recurso, beneficia o indivíduo:

O capital social é o conjunto de recursos atuais ou potenciais estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem pelo observador, pelos outros ou por eles mesmos), mas também são unidos por ligações permanentes e úteis (BOURDIER, 1992, p. 143).

Nesta mesma direção, nos anos 1960, no final da década, o sociólogo James Coleman, através de diversos estudos e publicações científicas, acaba por inserir de maneira definitiva o conceito de capital social como uma teoria fundamental para o entendimento mais acurado da dinâmica social (ARAÚJO, 2003).

Segundo Coleman apud Milani (2005), as relações sociais são as somas das relações individuais, em uma abordagem baseada na escolha racional. O contexto

social, através de normas sociais, direciona as ações dos indivíduos, em que pese à relativa liberdade que eles gozam para decidir acerca de seus rumos (HYDEN, 1997).

Araújo (2003, p.128) indica, ainda, que “normas são internalizadas pelas pessoas e são referenciais para o que é certo ou errado. O não cumprimento de certas regras sociais normalmente implica sanções para o indivíduo, o que reforça a própria norma”.

Com base no entendimento acima se pode afirmar que as normas formam uma estrutura social que facilita as ações de quem a ela pertence e, funcionando como mecanismos de satisfação coletiva, podem ser definidos como um capital social (SAUL, 2008; LINS; PIRES, 2011).

Cabe ressaltar que autor que deu maior notoriedade ao conceito de capital social foi Robert Putnam, com a publicação de “Comunidade e Democracia: a experiência da Itália Moderna”, em 1993. Para Putnam (2000), o engajamento cívico é extremamente relevante para a ampliação das ações cooperativas e, em consequência, para o desenvolvimento do capital social.

Através de uma linha de pesquisa multidisciplinar, o autor busca avaliar e explicar o impacto da descentralização na diminuição das desigualdades regionais na Itália. Putnam (2000) acabou por concluir que o Norte obtém melhor desempenho institucional em face da existência de uma cultura cívica muito mais intensa e uma sociedade muito mais comprometida com a coisa pública do que a do Sul.

Embora de importância considerável, o comportamento cívico não é suficiente, para caracterizar uma comunidade cívica. Ademais, segundo Putnam (2000), é necessário que haja solidariedade, tolerância e confiança nas relações interpessoais para que se consiga produzir o bem comum. No dizer de Putnam:

As relações de confiança permitem à comunidade cívica superar mais facilmente o que os economistas chamam de *oportunismo*, no qual os interesses comuns não prevalecem porque o indivíduo, por desconfiança, prefere agir isoladamente e não coletivamente. (PUTNAM, 2000, p. 223)

A confiança pode derivar, para Putnam (2000), de regras de reciprocidade ou de sistemas de participação cívica, ou seja, da previsibilidade de comportamento ou da consciência que cada cidadão tem de seu papel.

Com isso, forma-se um circuito virtuoso, porquanto uma atitude socialmente cooperativa é geradora de confiança. O capital social define-se, portanto, pela inter-relação de confiança, normas de reciprocidade e sistemas de participação cívica que visa o bem comum e não produz resultados individuais (PUTNAM, 2000).

De forma análoga a Putnam, Francis Fukuyama afirma que capital social tem como pedra angular a cooperação e esta, por sua vez, é consequência da confiança.

Fukuyama (1996) examina várias culturas e acaba por concluir que a economia depende dos valores morais e da confiança social que não derivam de estruturas autoritárias, mas de macrofenômenos sociais pouco afetados por decisões individuais, como religião, tradição e história. Essas normas não escritas e não faladas permitem ao indivíduo agir coletivamente e minorar custos.

Ainda segundo Fukuyama (1996), se o comportamento do grupo não for pautado em valores cooperativos, não há produção de capital social. Associações criminosas, por exemplo, têm como objetivo transgredir a ordem social, ainda que em benefício do grupo; enquanto que a ideia de capital social tem a ver com a capacidade de cooperar e de confiar para a produção do bem público. (FINN, 2000; HYDEN, 1997; MOODY, 2004).

Convergentes as definições de Putnam (2000) e Fukuyama (1996), apontam que confiança é a base do capital social e este abrange toda a capacidade de um grupo agir coletivamente, ambos os autores destacam a importância de um comportamento socialmente cooperativo para o estabelecimento de confiança.

Faz-se necessário fomentar as relações interpessoais entre os membros de uma comunidade sem, entretanto, extinguir a competição entre os indivíduos e os grupos sociais, salutar para o desenvolvimento, pois somente através de normas e sistemas que facilitem a ação e cooperação é possível a consecução de objetivos comuns e

prosperidade de uma nação. Esse pensamento abaliza o entendimento dos processos organizadores e constitutivos a partir do capital social.

Este trabalho discutirá a influência do capital social na empregabilidade dos egressos dos cursos técnicos do Senai Pernambuco.

2.3 Capital Humano

Theodore W. Schultz, americano e professor do departamento de economia da Universidade de Chicago, foi o precursor em 1950 da teoria do Capital Humano. O objetivo de Schultz era entender como o fator humano incidia no aumento do ganho de produtividade das organizações.

Shultz (1973,1987) coordenou uma pesquisa mundial realizada pela UNESCO que tinha como finalidade avaliar a relação existente entre o nível de escolaridade e o nível de desenvolvimento dos países.

Durante a pesquisa foi observado que quanto maior era o nível de escolaridade e o grau de instrução de uma população mais rico era seu país. Com isso, o autor começa a afirmar que existe efetivamente uma relação entre educação e riqueza das nações. (SAUL, 2004; YAMAMURA, SONOBE; OTSUKA, 2003).

A formulação acima evidenciada tem como pressuposto basilar o fato de que capital humano é sempre algo produzido, isto é, algo que é o fabricado a partir de decisões consideradas de investimento em educação ou em treinamento. Nas economias modernas, ocorre uma relação positiva entre grau de instrução do indivíduo e seus rendimentos pessoais. (MAFRA, 2006; MORETTI, 2003).

A teoria do capital humano afirma que "uma educação adicional elevará os rendimentos futuros, e, neste sentido, a aquisição de educação é da natureza de um investimento privado em rendimentos futuros" (BLAUG, 1971, p.21).

Catanni (2002) afirma que a teoria do capital humano está pautada sob dois aspectos articulados:

- a) o primeiro defende a relação entre capacitação do trabalhador e o aumento de sua produtividade;
- b) o segundo versa sobre a necessidade de estratégias individuais no sentido de perceber e garantir a eficiência da relação custo x benefício no investimento da aquisição do conhecimento.

A partir do conceito de que quanto mais o indivíduo investe na sua qualificação, mais valor ele adquire diante do mercado, a segunda perspectiva se justifica na medida em que se tem a consciência de que esses indivíduos possuem capacidades e ritmos de aprendizagem diferentes. Para alguns indivíduos o tempo de formação não compensaria o investimento feito (CATTANI, 2002; HANSSON, 2008).

O fato é que a escolha pelo desenvolvimento da qualificação será determinada pelo do investimento feito pelo indivíduo no decorrer de sua vida. Acredita-se que o ideal é que os investimentos sejam feitos o mais breve possível para que o indivíduo aumente suas perspectivas dos benefícios esperados (HECKMAN, LOCHNER E TODD, 2003).

Neri (2006), afirma que pesquisadores de temas como o crescimento, do desenvolvimento e do trabalho, está cada vez mais dando ênfase a importância da educação. Afirmando também a existência efetiva da relação entre educação e renda (GORDON; HANSSON, 2008; MCCAINN, 2005; STEINER, 2002).

A teoria do capital humano emerge a partir da teoria econômica neoclássica. Segundo essa teoria, o salário de um indivíduo é proporcional ao produto marginal de seu trabalho. Informações sobre a relação de aumento de capital humano e aumento da eficiência da produção e consequentemente, do capital, estavam presentes no discurso de Marx e Adam Smith. (HUBERMAN, 2002).

Todavia, pensamento dominante na época atribuía o aumento da produtividade a outros fatores como a qualidade da gerência, a eficiência na realização das tarefas, às condições econômicas, etc. (HUBERMAN, 2002).

No período Taylorista-Fordista, a qualificação do operário ocasionava maiores custos de salários sendo considerada desnecessária já que, a busca da eficiência da

produção se dava exclusivamente pela realização das tarefas de forma correta e pré-estabelecida pela gerência. (HUBERMAN, 2002).

A disseminação do modelo neo-liberal nos anos 80-90, faz ressurgir através de trabalhos publicados pelo prêmio Nobel de 1992, Gary Becker. Becker (1993) afirmou que as diferenças salariais existentes nas organizações eram de responsabilidade dos trabalhadores.

Algumas críticas surgiram a partir da década de 70, que se baseavam no argumento de que tratar o ser humano como um capital seria difícil metodologicamente de aferir o retorno de investimento nos sujeitos, essa concepção poder ser vista nos trabalhos de Schafer (1961).

Apesar das críticas a teoria do capital humano vem delineando um horizonte fértil de investigação, bem como um grande poder de explicação da capacidade de desenvolvimento social e econômico. O que a torna uma base relevante a se considerar para o alcance efetivo dos objetivos da presente pesquisa.

Assim sendo, iremos analisar através dos resultados obtidos nas pesquisas, a influência da educação no aumento da empregabilidade dos egressos dos cursos técnicos do Senai Pernambuco.

3 SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO NO BRASIL

Neste capítulo trataremos de mostrar o processo de desenvolvimento do Sistema Público de Emprego onde se recapitula a evolução histórica da política pública de emprego no Brasil desde o início do movimento de assalariamento a partir de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passando pela criação do Sistema S e da Consolidação das Leis do Trabalho, na década de 1940.

A seguir serão apresentadas algumas considerações acerca do ensino técnico e profissionalizante, considerando a origem e evolução histórica no Brasil, pois estas explicitações são úteis para uma melhor compreensão deste estudo.

3.1 Sistema público de emprego: construção histórica

Para delinear o sistema público de emprego do Brasil e sua evolução histórica é preciso entender acerca da formação mercado de trabalho brasileiro. Os conceitos instituídos pela lei de Terra, que dispunha sobre direito agrário e instituía a compra como única forma de acesso à terra e, posteriormente, pela lei Eusébio de Queiroz, que proibiu o tráfico interatlântico de escravos dando condições para que em 1888 fosse declarada a abolição da escravidão (CONRAD, 1978) marcam o início do processo de formação do mercado capitalista brasileiro.

Pode-se afirmar que três fatores chaves deram início ao processo de formação do mercado brasileiro:

- a) a transição da mão de obra escrava que passa a ter acesso a liberdade após movimento da abolição e se inserindo no mercado de trabalho (GEBARA, 1986, p, 208);

*Este capítulo baseia-se no Trabalho de Conclusão de curso da aluna Mariza Soares que possui como título "Qualificação para o primeiro emprego: Uma avaliação do modelo de gestão do programa juventude cidadã, em Pernambuco, 2008, apresentada em 2010 neste Mestrado)

- c) um dos elementos mais complexos, o chamado “elemento nacional livre”, formado por homens brancos livres e pobres, negros forros, libertos, “fugidos”, e mestiços. Durante o período colonial e o período da pós-interdependência, foram personagens marcantes para a formação da força de trabalho. (KOWARICK, 1987).

Com processo de industrialização, de 1930 até 1980, houve um movimento de assalariamento que culminou por provocar o êxodo rural. Pode se perceber, neste momento, algumas distinções entre assalariamento formal e informal que:

Constituiu a mais simples identificação da desregulação, assim como a ampla presença de baixos salários e de grande quantidade de trabalhadores autônomos (não-assalariados) conformaram o padrão de sociedade salarial incompleto, com traços marcantes de subdesenvolvimento do mercado de trabalho no Brasil. (POCHAMANN, 2005 apud PAIVA, 2006).

De 1981 a 1990, identifica-se um processo de desestruturação do mercado de trabalho com o esgotamento do projeto de industrialização nacional e com a implantação do projeto neoliberal. (PAIVA, 2006)

Em paralelo a este cenário o Governo foi elaborando programas, ainda fragmentados e desarticulados, para garantir ao trabalhador assalariado, ou seja, ao trabalhador formal, algumas garantias. Para conter a situação, o governo cria algumas políticas passivas com objetivo de subsidiar o trabalhador (PAIVA, 2006).

Por políticas passivas entende-se aquele tipo de política “que tem como objetivo assegurar um nível mínimo de renda, especialmente para o caso de desemprego, ou reduzir o excesso de oferta de trabalho”. (PAIVA, 2006).

Em 1960 é criado o Fundo de Garantia por tempo de Serviço, o FGTS com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa. Em seu conceito, no início de cada mês, os empregadores depositam em nome dos seus empregados e vinculadas ao contrato de trabalho, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário.

O empregado formal contou ainda com outro subsídio, o chamado Seguro Desemprego. Criado em 1980, seguro desemprego, financiado pelo FAT – Fundo de

Amparo ao Trabalhador que é mantido pelo PIS/PASEP – Programa de Integração Social, é o benefício concedido ao trabalhador dispensado sem justa causa ou por dispensa indireta e que não tenha outro tipo de renda para o seu sustento e o de sua família.

Outra política passiva adotada pelo governo foi o abono salarial que consiste um benefício anual, equivalente a um salário mínimo vigente no ato do pagamento, assegurado ao trabalhador cadastrado no programa PIS ou PASEP que atenda as exigências previstas em lei.

As medidas ativas também surgiram a partir da década de 40, com o objetivo de equilibrar o mercado de trabalho:

Tem como objetivos: aumentar a demanda por trabalho, reduzir o chamado desemprego friccional¹, combater o desemprego estrutural e facilitar a inserção ou reinserção de grupos específicos. (PAIVA, 2006, p. 178).

As primeiras políticas ativas surgem com criação do Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e do Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial instituições que deram surgimento ao chamado Sistema S, responsável pela qualificação profissional de inúmeros trabalhadores.

Todavia, a entidade responsável pela intermediação da empresa x trabalhador, o SINE - Sistema Nacional de Emprego, só foi criado na década de 1970. Ainda assim, somente em meados da década de 1990 o MTE apresentou, de forma estruturada, uma ação de qualificação, denominada de PLANFOR - Plano Nacional de Qualificação Profissional e o PROGER - Programa de Geração de Emprego e Renda, de apoio (mediante crédito) a micros e pequenas empresas.

Em 2003 se estruturou o PNQ – Plano Nacional de Qualificação, composto pelos PlanTeQs - Planos Territoriais de Qualificação, ProEsQs - Projetos Especiais de Qualificação e PlanSeQs - Planos Setoriais de Qualificação.

¹ Entende-se por desemprego friccional quando um ou mais indivíduos deixam um emprego para procurar outro que pode ser na mesma área de trabalho.

É importante ressaltar que as políticas passivas são as que mais consomem recursos do ministério do trabalho. Diante desse cenário, na medida em que o sistema público de emprego é formado por políticas passivas e ativas, quanto mais bem articuladas e estruturadas sejam essas políticas, melhor aproveitados serão os recursos destinados à população.

Abaixo seguem uma lista de eventos e épocas relevantes para o entendimento da evolução do sistema de emprego brasileiro:

3.2 Evolução Histórica do Sistema Público de Emprego no Brasil

1888/1930: Aumento significativo da oferta de mão de obra em função do fim da escravidão e imigração da mão de obra européia;

1930/1980: Movimento de assalariamento, distinção entre formal e informal e difusão do ciclo da industrialização.

1981/1990: Desestruturação do mercado de trabalho, esgotamento do projeto de industrialização Implantação do Programa Neoliberal;

1940: Início do Sistema S (Senai e Senac);

1960: Criação do FGTS

1970: Criação do SINE;

1980: Criação do Seguro Desemprego;

1996: Criação do PLANFOR e PROGER e Abono Salarial;

1990: Criação do FAT;

1930: Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio;

1943: CLT.

4 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E ENSINO TÉCNICO

“Educação Profissional” é um termo genérico e que engloba diversas modalidades de processos educativos, de formação e de treinamentos que são oferecidos em instituições e modalidades distintas (OLIVEIRA, 2009).

Dentre as modalidades de processos educativos, encontram-se os ministrados nas instituições públicas e escolas regulares bem como as capacitações de jovens e adultos oferecidos por diversos cursos técnicos, de formação ou de treinamento, com natureza, duração e objetivos distintos. (OLIVEIRA, 2009).

Os cursos podem ser oferecidos pelas entidades que formam o Sistema S, por instituições públicas ou privadas que atuem na área de qualificação de recursos humanos.

O ensino profissional teve início em 23 de setembro de 1909 com o decreto 7.566 do Presidente Nilo Peçanha que criou as Escolas de Aprendizes Artífices nas 19 capitais dos Estados da República, subordinadas ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

Considerando que o aumento constante da população das cidades exige que se facilite as dificuldades sempre crescentes da luta pela existência; que para isso se torna necessário não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual, como fazê-lo adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastará da ociosidade, escola do vício e do crime; que é um dos primeiros deveres do Governo da República formar cidadãos úteis à nação. (OLIVEIRA, 2009).

Segundo a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, em 1937, foi aprovada a Constituição que previa o ensino técnico, profissional e industrial; e a lei que mudou a nomenclatura de "Escolas de Aprendizes Artífices" para "Liceus Industriais" foi assinada. Essa transformação se deu a partir da necessidade de mudança devido ao crescimento industrial que o então presidente, Getúlio Vargas, esperava. (MACHADO, 1982)

Nos anos 40 ocorreu a diversificação e o crescimento do aparato produtivo, que fez prevalecer o poder da indústria na estrutura da sociedade em geral. As indústrias, em franca expansão, influenciaram diretamente na qualificação do trabalhador, e,

segundo Machado (1982, p.42), isso "significou um uma grande conquista na história do ensino industrial".

Em 1942, foi promulgada a Lei Orgânica do ensino Industrial que estabeleceu, segundo diz Kuenzer (1992, p.13) "os pressupostos para a estruturação de um sistema de formação profissional para a indústria".

Nesse mesmo ano, nasceu o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial — SENAI —, e, posteriormente, em 1946, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC. O Decreto n.º 4127, de 25 de fevereiro de 1942, definiu as bases de organização dos estabelecimentos de Ensino Industrial da rede federal.

Ainda em 1942, os antigos Liceus se transformaram nas Escolas Industriais e Técnicas (EIT) e passaram a oferecer a formação profissional em nível equivalente ao secundário. Em 1959, as EITs foram passaram a ser chamadas de Escolas Técnicas Federais e tornaram-se autarquias com autonomia didática e de gestão.

Em 20 de dezembro de 1961 foi publicado pelo então presidente da república, João Goulart, a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional do País, Lei 4.024/61. A lei nasce 30 anos após ter sido prevista na Constituição de 1934.

Teve como principais características a instituição do ano letivo com 180 dias, a maior autonomia concedida aos órgãos estaduais, diminuindo a centralização do poder do Ministério da Educação e a regulamentação da existência dos Conselhos estaduais e federais de educação. Em seu capítulo III, trata parcialmente do tema "Educação profissional".

Diante da necessidade em se formar profissionais de nível técnico, em 1971, o ensino médio foi profissionalizado. O crescimento da quantidade de cursos técnicos sendo ofertados junto com o aumento demanda por esses cursos foi um reflexo imediato da mudança. Nesse ano, é publicada em 11 de Agosto a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

A nova lei foi publicada durante o período da ditadura militar pelo então presidente Emílio Garrastazu Médice e possuía 88 artigos. Entre suas principais temáticas, encontra-se a instituição do ano letivo com 200 dias e o ensino do primeiro

grau obrigatório aos 07 aos 14 anos. Em sua estrutura, não se percebe capítulos relacionados com a Educação Profissional.

O período compreendido entre os anos 80 e 90 teve como marco o desenvolvimento na área de tecnologia, ocasionando a transformação progressiva das Escolas Técnicas Federais e Escolas Agrotécnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets).

Em 1988, a Constituição Federal prevê no seu capítulo III, seção I, em que trata especificamente da Educação, que compete privativamente à União legislar sobre diretrizes e bases da educação nacional. Todavia, demonstra entre os seus dez artigos (205 a 214) o desejo do espírito de complementaridade entre as esferas do governo (Federal, Estadual e Municipal).

No art. 214, faz-se referência à formação do trabalho estabelecendo que “a lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração plurianual, visando à articulação e o desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis e à integração das ações do poder público que conduzam a:

- I – erradicação do analfabetismo;
- II – universalização do atendimento escolar;
- III – melhoria da qualidade de ensino;
- IV – formação para o trabalho;
- V – promoção humanística, científica e tecnológica do país.

A Emenda Constitucional 14 de 1996, altera o Artº 212 da Constituição ao estabelecer a distribuição de recursos da União para os municípios com a finalidade de financiamento para a educação.

Em 1995 é firmado em documento do Ministério da Educação o “Planejamento Político-Estratégico 1995/1998”. A discussão fez parte de uma das ações do Governo Fernando Henrique Cardoso voltada para a educação. Segundo Ivany Pino (1997), ressalta passagem do documento que defende,

É de extrema importância rediscutir e simplificar a estrutura legal normativa e criar regras para estimular novas políticas públicas...
[Consequentemente, a aprovação de uma nova Lei de Diretrizes Básicas

de Educação torna-se urgente] a necessidade de uma nova legislação que permita maior flexibilidade institucional possibilitando a criação de novos cursos, novos programas e novas modalidades [sendo fundamental para a eficiência da nova estratégia] extinguir dispositivos da Constituição Federal que limitem a gestão educacional.... gerar maior autonomia para as escolas e enfatizar a avaliação de resultados, esquecendo a ênfase de controles formais e burocráticos.

Desta forma, em 1996, nasce a nova lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394/96 de 20/12/1996), ou “Lei Darcy Ribeiro”, relator do processo, como também ficou conhecida.

A nova lei surge com caráter genérico e normatizador, instituindo a descentralização do sistema educacional do país, compartilhando responsabilidades de sua direção com os Estados, Municípios e Distrito Federal.

A LDB/96 é considerada um marco no que tange o universo da Educação Profissional. A flexibilidade concedida tanto aos alunos quanto ao sistema e a forma sistêmica com que o tema é tratado tornam a sua existência um momento importante para o avanço do país.

As disposições da Lei de Diretrizes e Bases foram regulamentadas posteriormente pelo Decreto 2.208 de 17 de Abril de 1997. O Decreto descreve os objetivos, os níveis da Educação Profissional e trata de sua organização curricular. Estabelece também responsabilidades em relação à estrutura curricular.

A definição de educação profissional adotada pelo Brasil, até o dia 23 de Julho de 2004, estava contida no decreto 2.208, de 27 de abril de 1997 e, que entre outros, regulamenta o art. 30 da lei de diretrizes e bases com foco específico na educação profissional, conforme segue:

A educação profissional compreende os seguintes níveis:

- a) básico: destinado à qualificação e profissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia;
- b) técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este decreto;

- c) tecnológico: correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.

O decreto define ainda que o objetivo maior da educação profissional é fazer a articulação entre a escola e o mercado de trabalho. Em 23 de Julho de 2004, é publicado no Diário Oficial da União o Decreto 5.154 que revogou o Decreto 2.208/97. Neste Decreto, o conceito de flexibilidade prevendo desenvolvimento da educação profissional diante das seguintes perspectivas:

- a) formação inicial e continuada de trabalhadores – podendo ser integrada com a educação de jovens e adultos;
- b) educação profissional de nível médio;
- c) educação profissional tecnológica de graduação e pós graduação.

O Ministério da Educação define o curso técnico como sendo um curso de nível médio que objetiva capacitar o aluno com conhecimentos teóricos e práticos nas diversas atividades do setor produtivo. Acesso imediato ao mercado de trabalho é um dos propósitos dos que buscam este curso, além da perspectiva de requalificação ou mesmo reinserção no setor produtivo. Este curso é aberto a candidatos que tenham concluído o ensino fundamental e para a obtenção do diploma de técnico é necessária a conclusão do ensino médio.

Segundo o MEC, a realização deste curso pode se dar de três formas: integrada, concomitante ou subsequente. Na forma integrada, o aluno, com uma única matrícula, frequenta curso cujo currículo foi planejado reunindo os conhecimentos do ensino médio às competências da educação profissional. Na forma concomitante, ocorre uma complementaridade entre o curso técnico e o ensino médio. Nesta modalidade o aluno tem duas matrículas. Na forma subsequente, o aluno, ao se matricular no curso técnico, já concluiu o ensino médio.

Neste trabalho daremos ênfase educação profissional de nível médio ou educação técnica visto que o estudo se concentra nesse conceito.

4 O SISTEMA “S” E ATUAÇÃO DO SENAI PE

Pode-se compreender o Sistema S como um conjunto de organizações, de direito privado, das entidades corporativas dos empresários voltadas para o treinamento profissional, assistência social (saúde e lazer), consultoria, pesquisa e assistência técnica.

O Sistema S é composto em sua maioria por instituições que recebem contribuição financeira advinda da folha de salários das empresas correspondentes a cada setor, são elas:

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio

SESC – Serviço Social do Comércio

SESCOOP – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESI – Serviço Social da Indústria/ SEST – Serviço Social de Transporte

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

DPC – Diretoria de Portos e Costas do Ministério da Marinha

INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

FUNDO AEROVIÁRIO – Fundo Vinculado ao Ministério da Aeronáutica

Esta contribuição é compulsória, instituída por lei, e recolhida através da guia de recolhimento do INSS. Nesta guia, o empresário preencherá o campo de Contribuições destinadas a outras entidades e fundos (terceiros). É de competência da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) as atividades relativas à tributação, arrecadação e cobrança da contribuição devida por lei a terceiros. As contribuições atribuídas a cada um dos entes do sistema a seguir:

Tabela 1 – Contribuição e Componentes do “Sistema S”

ENTIDADE/CONTRIB. Lei de Criação	FINALIDADE	ALÍQUOTA E INCIDÊNCIA
INCRA Lei nº 2.613, de 23/09/55	Aplicação na prestação de serviços sociais, no meio rural e em programas de aprendizado das técnicas no campo.	Contribuição Básica: 2,5% paga pelas indústrias relacionadas no art. 2º do Dec-Lei 1.146/70, inclusive cooperativas de cana-de-açúcar, laticínios, benefici. de café e de cereais.
SENAI	Organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, estendida às de transporte e comunicações.	1,0% incidente sobre o total da remuneração paga pelas empresas do setor industrial aos empregados.
SESI Lei nº 9.403, de 25/06/46	Organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, estendida às de transporte e comunicações.	1,5% incidente sobre o total da remuneração paga pelas empresas do setor industrial aos empregados e avulsos que prestem o serviço durante o mês.
SENAC Lei nº 8.621, de 10/01/46	Financiamento de atividades de organização e administração de escolas de aprendizagem comercial.	1,5% incidente sobre o total da remuneração paga pelas empresas do setor industrial aos empregados e avulsos que prestem o serviço durante o mês.
SESC Lei nº 9.853, de 13/08/46	Aplicação em programas que contribuam para o bem estar social dos empregados e suas famílias, das empresas relacionadas.	1,0% incidente sobre o total da remuneração paga pelas empresas comerciais aos empregados e avulsos que lhe prestem serviços.
DPC Lei nº 5.461, de 25/06/68	Financiamento de atividades de ensino profissional marítimo.	2,5% incidente sobre o total da remuneração paga pelas empresas vinculadas ao setor marítimo aos empregados e avulsos.
SEBRAE Lei nº 8.029, de 12/04/90	Aplicação em programas de apoio ao desenvolvimento das pequenas e micro empresas.	Alíquota básica : 0,3% sobre o total das remunerações pagas pelas empresas contribuintes do SESI/SENAI e SESC/SENAC aos seus empregados.
Fundo Aeroviário Dec. Lei nº 1.305, de 08/01/74	Financiamento de atividades de ensino profissional aeronáutico, de tripulantes, técnicos e de especialistas civis.	Alíquota básica: 2,5% incidente sobre o total de remuneração paga pelas empresas vinculadas ao setor aeroaviário aos empregados e avulsos que lhe prestem serviço em cada mês.
SENAR Lei nº 8.315, de 23/12/91	Organização, administração e execução de ensino, da formação profissional rural e a promoção social do trabalhador rural.	Alíquota básica: 2,5% incidente sobre o total de remuneração paga a todos os empregados pelas pessoas jurídicas de direito privado ou a elas equiparadas que exercem as atividades agroindustriais, agropecuárias, sindicatos, federações e confederações patronais rurais, empresa associativa sem produção rural, agência de mão-de-obra rural.
SEST Lei nº 8.706, de 14/09/93	Gerenciamento, desenvolvimento e execução de programas voltados à promoção social do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, nos campos de alimentação, saúde, cultura lazer e segurança do trabalho.	1,5% calculado sobre o montante da remuneração paga aos empregados (no caso de empresa de transporte rodoviário) ou 1,5% calculado sobre o salário de contribuição previdenciária dos transportadores rodoviários autônomos.
SENAT Lei nº 8.706, de 14/09/93	Gerenciamento, desenvolvimento e execução de programas voltados à promoção social do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, nos campos de alimentação, saúde, cultura lazer e segurança do trabalho.	1,0% calculado sobre o montante da remuneração paga aos empregados (no caso de empresa de transporte rodoviário) ou 1,0% calculado sobre o salário de contribuição previdenciária dos transportadores rodoviários autônomos.

Fonte: MPAS/Arrecadação da Previdência Social – Texto Explicativo

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) é a maior rede de Educação Profissional da América Latina. Tem como Missão promover a educação profissional tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria brasileira.

Sua área de atuação abrange a Educação, a Educação Profissional e Tecnológica além de outras ações de educação. Neste trabalho citaremos apenas os conceitos ligados à Educação Profissional e Tecnológica tendo em vista o tema analisado ter relação com a educação profissional técnica.

4.1 Educação Profissional e Tecnológica

Educação profissional e tecnológica é a modalidade educativa que se integra aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. Abrange os cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; de educação profissional técnica de nível médio; e de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. (LDBEN, art.39)

A educação profissional e tecnológica é desenvolvida no Senai por meio dos seguintes tipos de cursos e programas: Educação para o trabalho, Formação inicial, Educação Técnica de Nível Médio e Formação Continuada.

4.2 Educação para o Trabalho

Segundo classificação das ações do Senai em serviços educacionais, é o processo educativo que propicia condições de inserção genérica no mundo do trabalho. Compreende, de forma indispensável, leitura, escrita e cálculo. Pode incluir o desenvolvimento de, dentre outras coisas, competências básicas de tecnologias da informação, organização e gestão do trabalho, materiais e processos produtivos, empreendedorismo, higiene e segurança do trabalho e gestão ambiental.

A educação profissional para o trabalho é oferecida pelo Senai nas modalidades de Iniciação Profissional.

4.3 Formação Inicial

Segundo o Senai, é a educação profissional destinada a qualificar jovens e adultos, independentemente de escolaridade prévia e de regulamentação curricular, podendo ser oferecida, seguindo itinerários formativos, de forma livre, em função das necessidades da indústria e da sociedade. Tem duração variável e carga horária

mínima de 160 horas. Compreende as modalidades: É oferecido pelo Senai nas modalidades de Aprendizagem Industrial Básica e Qualificação Profissional Básica.

4.4 Educação Técnica de Nível Médio

É a educação profissional destinada a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, com o objetivo de proporcionar habilitação ou qualificação profissional técnica de nível médio.

No Senai, a educação técnica de nível média é oferecida através das modalidades de Aprendizagem Industrial Técnica, Qualificação Profissional Técnica e habilitação Técnica.

4.5 Educação Superior

É o nível de educação escolar posterior à educação básica que tem como objetivo formar profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano nas diferentes áreas de conhecimento. A Educação Superior no Senai abrange cursos e programas sequenciais, de graduação, de pós-graduação e de extensão.

4.6 Formação Continuada

É o processo educativo que se realiza ao longo da vida, com a finalidade de desenvolver competências complementares. Estão sujeitos à carga horária mínima de 160 horas, tendo como requisito para ingresso comprovação de formação inicial ou avaliação ou reconhecimento de competências para aproveitamento em prosseguimento de estudos. As modalidades oferecidas são as de Aperfeiçoamento profissional e Especialização Profissional.

Em Pernambuco a atuação do Senai teve seu início em 16 de abril de 1943, quando o Departamento Regional de Pernambuco compreendia a 2ª Região, composta pelos Estados de Pernambuco, Paraíba e Alagoas, além do Território de Fernando de Noronha. Inicialmente, o SENAI Pernambuco utilizou as instalações da Escola Técnica do Recife (hoje CEFET-PE) para estruturar e implantar os primeiros cursos.

Os primeiros cursos ministrados pelo SENAI/PE foram os de Serralheiro, Torneiro Mecânico, Moldador, Soldador e o curso de Leitura de Desenho Mecânico, com um total de 128 concluintes.

Em 1944, começaram a funcionar as primeiras escolas do SENAI, localizadas no Cabanga, Areias, Palmares, Jaboatão e Paulista.

Em 1959 foi fundado o Centro de Formação Profissional Manoel de Brito, que se tornaria o SENAI Santo Amaro e depois a instituição apostou na interiorização do conhecimento. Foram instaladas unidades em Caruaru, Petrolina, Araripina, Garanhuns e Santa Cruz do Capibaribe.

Atualmente, o Senai Pernambuco possui escolas distribuídas por quase todo seu território, conforme figura abaixo:

Figura 1- Mapa das escolas do Senai PE



Fonte: Senai PE

Os cursos ofertados atualmente pelas escolas de Pernambuco são:

CURSOS TÉCNICOS: modalidade destinada a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, com o objetivo de proporcionar habilitação técnica de nível médio,

segundo perfil profissional de conclusão. Realiza-se sob as formas articuladas (integrada ou concomitante) e subsequentes ao ensino médio. Na conclusão de curso é conferido ao aluno um diploma de técnico na respectiva habilitação profissional.

O Senai PE oferece 20 habilitações dirigidas a públicos distintos:

- a) Cursos diurnos gratuitos para jovens de até 21 anos que estejam matriculados na 1 ou 2 série do Ensino Médio no ano de início do curso;
- b) Cursos noturnos gratuitos para jovens de até 24 anos que tenham concluído o ensino médio;
- c) Cursos pagos abertos ao público em geral ou fechados para empresas para trabalhadores que tenham o Ensino Médio concluído.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICA: é o processo ou resultado de formação e desenvolvimento de competências de um determinado perfil profissional definido no mercado de trabalho. Na conclusão desta modalidade de curso é conferido ao aluno um certificado de qualificação profissional.

APERFEIÇOAMENTO – ÁREAS: Ampliação ou complementação ou atualização de competências de um determinado perfil profissional desenvolvido na formação inicial, na educação profissional técnica de nível médio ou na graduação tecnológica. Na conclusão de curso de aperfeiçoamento é conferido certificado de aperfeiçoamento profissional.

Os cursos especificados acima estão distribuídos pelas escolas do Senai Pernambuco da seguinte forma:

- **ÁGUA FRIA (RECIFE):**

- a) cursos técnicos: Edificações, Segurança do Trabalho;
- b) cursos de qualificação profissional básica: Armador de Ferragem, Carpinteiro de Obras, Encanador Instalador Prédios, Gesseiro, Pedreiro, Pedreiro de Concreto, Pintor de Obras, Operador de Escavadeira, Operador de Máquina de Construção Civil – Trator de pneus e Rolo Compastador de solo, Operador

de Motoniveladora, Operador de retroescavadeira, Operador de Trator de Esteiras;

- c) aperfeiçoamento/áreas: Construção, Eletrotécnica, Gestão, Segurança do Trabalho, Transportes.

- **AREIAS:**

- a) cursos técnicos: Administração Empresarial, Eletrônica, Eletrotécnica, Redes de Computadores, Telecomunicações;
- b) qualificação profissional básica: Eletricista Instalador Predial, Eletricista Industrial, Instalador e Reparador de Redes de Computadores, Instalador e Reparador de Redes Telefônicas e de Comunicação de Dados, Mantenedor de Sistemas Integrados de Automação, Montador de Equipamentos Eletrônicos;
- c) aperfeiçoamento – Áreas: Automação, Eletroeletrônica, Gestão, Meio ambiente, Metalmecânica, Segurança do Trabalho, Tecnologia da Informação, Telecomunicações;

- **ARARIPINA**

- a) Aperfeiçoamento – Áreas: Gestão, Metalmecânica, Transportes.

- **CARUARU**

- a) cursos técnicos: Eletromecânica, Manutenção Automotiva, Produção de Moda, Vestuário;
- b) qualificação profissional básica: Mecânico de Freios de Automóveis, Mecânico de Injeção Eletrônica, Mecânico de Manutenção de Automóveis, Mecânico de Manutenção em Motocicletas, Eletricista Instalador Predial, Eletricista Industrial, Ajustador Mecânico, Desenhista Mecânico, Líder de Manutenção Mecânica, Lubrificador Industrial, Mecânico de Manutenção Geral, Operador de Torno – CNC, Supervisor de Manutenção Eletromecânica, Torneiro Mecânico; Costureiro de Confecção em Série – Malha; Costureiro de

Confecção em Série – Tecido Plano, Costureiro de Produção Industrial, Desenhista de Moda, Mecânico de Manutenção em Máquinas de Costur, Supervisor na Confecção do Vestuário;

- c) aperfeiçoamento – áreas: Automação, Automotiva; Eletroeletrônica, Gestão, Tecnologia da informação, Têxtil e vestuário, Transporte.

- **CABO**

- a) cursos técnicos: Eletromecânica; Eletrotécnica; Logística; Segurança do Trabalho; Sistemas a Gás; Soldagem.

- b) qualificação básica: Agente de Inspeção da Qualidade; Ajustador Mecânico; Assistente de Logística; Caldeireiro Montador; Desenhista Mecânico; Desenhista Projetista Mecânico; Eletricista Industrial; Eletricista Instalador Predial; Fresador Mecânico; Instrumentista; Instalador de Tubulações Industriais; Líder de Manutenção Mecânica; Lubrificador Industrial; Mantenedor de Sistemas Integrados de Automação Industrial; Mecânico de Manutenção Geral; Montador de Equipamentos Eletrônicos; Operador de Torno CNC; Soldador - Processo Eletrodo Revestido em Aço Carbono e Aço Baixa Liga; Soldador - Processo MAG e Arame Tubular em Aço; Soldador - Processo TIG em Aço; Supervisor de Manutenção Eletromecânica; Torneiro Mecânico.

- c) aperfeiçoamento – áreas: Automação e Eletroeletrônica; Gestão; Metalmecânica; Petróleo e gás Segurança do trabalho; Soldagem; Tecnologia da informação; Transporte.

- **GARANHUNS**

- a) qualificação profissional básica: Ajustador Mecânico; Fresador Mecânico; Mecânico de Freios de Automóveis; Mecânico de Manutenção de Automóveis; Mecânica de Manutenção Geral; Mecânico de Manutenção em Motocicletas; Torneiro Mecânico.

- b) aperfeiçoamento – áreas: Alimentos e bebidas; Automotiva; Caldeiraria; Metalmecânica; Meio ambiente; Moda e vestuário; Tecnologia da informação; Transporte.

- **SANTO AMARO (RECIFE):**

- a) cursos técnicos: Eletromecânica; Manutenção Automotiva; Refrigeração e Climatização.
- b) qualificação profissional básica: Agente de Inspeção da Qualidade; Ajustador Mecânico; Desenhista Mecânico; Eletricista de Automóveis; Eletricista Industrial; Ferramenteiro – Injeção Termoplástico; Fresador Mecânico; Funileiro de Automóveis; Instalador de Acessórios Automotivos; Líder de Manutenção Mecânica; Lubrificador Industrial; Mantenedor de Sistemas Integrados de Automação Industrial; Mecânico de Freios de Automóveis; Mecânico de Injeção Eletrônica; Mecânico de Manutenção em Ar-Condicionado; Mecânico de Manutenção em Ar-Condicionado Automotivo; Mecânico de Manutenção em Automóveis; Mecânico de Manutenção e Instalação de Aparelhos de Climatização e Refrigeração – Doméstica; Mecânico de Manutenção em Motocicletas; Mecânico de Manutenção em Transmissão Automática Automotiva; Mecânico de Manutenção Geral; Mecânico de Manutenção em Refrigeração e Climatização – Comercial; Mecânico de Manutenção em Refrigeração e Climatização – Industrial; Montador de Equipamentos Eletrônicos; Operador de Centro de Usinagem – CNC; Operador de Torno – CNC; Pintor de Automóveis; Soldador Processo Eletrodo Revestido em Aço Carbono e Aço Baixa Liga; Soldador Processo MAG e Arame Tubular em Aço; Soldador Processo TIG em Aço; Supervisor de Manutenção Eletromecânica; Torneiro Mecânico.
- c) aperfeiçoamento – áreas: Automação, Automotiva; Eletroeletrônica; Metalmecânica; Refrigeração e climatização; Tecnologia da informação Transporte.

- **SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE**

- a) cursos técnicos: Administração Empresarial; Produção de Moda; Vestuário
- b) qualificação profissional básica: Assistente Administrativo; Supervisor Administrativo; Costureiro de Confecção em Série – Malha; Costureiro de Confecção em Série – Tecido Plano Costureiro de Produção Industrial; Desenhista de Moda; Mecânico de Manutenção em Máquinas de Costura; Modelista Industrial; Supervisor Administrativo; Supervisor na Confecção do Vestuário.
- c) aperfeiçoamento – áreas: Gestão; Têxtil e vestuário

- **PAULISTA**

- a) cursos técnicos: Produção de Moda; Química; Têxtil; Vestuário
- b) qualificação profissional básica: Analista de Laboratório Químico; Confeiteiro; Costureiro de Confecção em Série – Malha; Costureiro de Confecção em Série – Tecido Plano; Costureiro de Produção Industrial; Desenhista de Moda; Desenhista de Móveis; Eletricista de Automóveis; Eletricista Instalador Predial; Eletricista Industrial; Laqueador de Móveis; Marceneiro; Mecânico de Freios de Automóveis; Mecânico de Injeção Eletrônica; Mecânico de Manutenção em Automóveis; Mecânico de Manutenção em Motocicletas; Montador de Móveis de Madeira; Mecânico de Manutenção em Máquinas de Costura; Modelista Industrial; Padeiro; Padeiro e Confeiteiro; Operador de Tratamento de Água e Efluentes.
- c) Aperfeiçoamento – áreas: Alimentos e bebidas; Automotiva; Construção; Eletroeletrônica Gestão; Meio ambiente; Metalmecânica; Madeira e mobiliário; Química; Refrigeração e climatização; Soldagem; Tecnologia da informação; Têxtil; Vestuário; Transporte.

- **PETROLINA**

- a) Cursos técnicos: Administração Empresarial; Alimentos; Eletromecânica; Eletrotécnica; Manutenção Automotiva; Refrigeração e Climatização.
- b) Qualificação profissional básica: Confeiteiro; Operador de Processos na Indústria de Alimentos – Carneos e Lácteos de Caprinos e Ovinos; Operador de Processos na Indústria de Alimentos – Carneos e Lácteos; Operador de Processos na Indústria de Alimentos – Frutas; Padeiro; Padeiro e Confeiteiro; Mantenedor de Sistemas Integrados de Automação Industrial; Eletricista de Automóveis; Mecânico de Freios de Automóveis; Mecânico de Injeção Eletrônica; Mecânico de Manutenção em Automóveis; Eletricista Instalador Predial; Eletricista Industrial; Montador de Equipamentos Eletrônicos; Assistente Administrativo; Supervisor Administrativo; Ajustador Mecânico; Desenhista Mecânico; Fresador Mecânico; Líder de Manutenção Mecânica Lubrificador Industrial; Mecânico de Manutenção Geral; Operador de Torno – CNC; Supervisor de Manutenção Eletromecânica; Torneiro Mecânico; Mecânico de Manutenção Instalação de Aparelhos de Climatização e Refrigeração – Doméstica; Mecânico de Manutenção e Ar-Condicionado; Mecânico de Manutenção em Refrigeração e Climatização – Comercial; Mecânico de Manutenção em Refrigeração e Climatização – Industrial.
- c) Aperfeiçoamento: Alimentos e bebidas; Automação; Automotiva; Construção; Eletroeletrônica; Gestão; Meio ambiente; Metalmecânica; Refrigeração e climatização; Segurança do trabalho; Tecnologia da informação; Transporte.

OBS. Em Pernambuco, de acordo com parceria firmado com a Secretaria de Educação do Estado, 50% das vagas gratuitas devem ainda ser destinadas a alunos da rede pública de ensino.

O Senai PE presta ainda Serviços Técnicos e Tecnológicos para apoiar as empresas na busca pelo aumento de competitividade e inserção nas cadeias produtivas dos empreendimentos estruturadores do Estado.

Na de parceria com o Governo para aumento da qualificação da mão de obra do país, surge o programa Nacional de acesso ao ensino técnico e emprego, PRONATEC.

O projeto foi lançado no dia 28 de Abril de 2011 pela residente Dilma Rousseff e é uma continuação da expansão das escolas técnicas realizada no governo do ex-presidente Lula.

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) tem como objetivo expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos técnicos e profissionais de nível médio, e de cursos de formação inicial e continuada para trabalhadores. A medida intensifica o programa de expansão de escolas técnicas em todo o país. Além das 81 unidades que estão em execução e devem ser inauguradas neste e no próximo ano, o Governo Federal deve anunciar nos próximos dias outras 120. Com as 140 existentes até 2002, mais as 214 inauguradas no governo anterior, a rede federal deverá contar com cerca de 600 unidades escolares administradas pelos 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia e um atendimento direto de mais de 600 mil estudantes, em todo o país.

Além disso, o Pronatec visa a ampliação de vagas e expansão das redes estaduais de educação profissional. Ou seja, a oferta, pelos estados, de ensino médio concomitante com a educação profissional. Esta ação será abarcada pelo programa Brasil Profissionalizado, parte do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que teve a adesão das 27 unidades da federação. Os recursos serão repassados para construção, reforma e ampliação de infraestrutura escolar e de recursos pedagógicos, além da formação de professores.

Outra ação importante é a ampliação da Escola Técnica Aberta do Brasil (E-Tec), que já instalou 259 polos em 19 estados até 2010, atendendo a cerca de 29 mil estudantes. Em 2011 serão mais de 46 mil vagas; mais de 59 mil em 2012; mais de 156 mil em 2013 e cerca de 173 mil em 2014.

Por intermédio do Pronatec será dada celeridade ao acordo firmado no governo anterior com o Sistema S (Sesi, Senai, Sesc e Senac), segundo o qual essas entidades devem aplicar dois terços de seus recursos advindos do imposto sobre a folha de pagamentos do trabalhador na oferta de cursos gratuitos. Dessa forma, as escolas do

Sesi, Senai, Sesc e Senac receberão alunos das redes estaduais do ensino médio, que complementarão a sua formação com a capacitação técnica e profissional.

As escolas do Sistema S e das redes públicas também ofertarão cursos de formação inicial e continuada para capacitar os favorecidos do seguro desemprego que sejam reincidentes nesse benefício. Esta ação se aplica também ao público beneficiado pelos programas de inclusão produtiva, como o Bolsa Família.

O mesmo projeto de lei que cria o Pronatec amplia o alcance do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (Fies), que passa a chamar-se Fundo de Financiamento Estudantil, com a mesma sigla. Assim, o fundo poderá prover mais duas linhas de crédito, sendo uma para estudantes egressos do ensino médio, outra para empresas que desejem formar seus funcionários em escolas privadas habilitadas pelo MEC ou no Sistema S. O funcionamento é similar ao do Fies do ensino superior, porém com 18 meses de carência e seis vezes o tempo do curso, mais 12 meses para o pagamento.

Os recursos do programa virão do orçamento do Ministério da Educação, do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), do Sistema S e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). O projeto de lei será encaminhado ao Congresso Nacional, onde tramitará em regime de urgência. (MEC)

Os objetivos do projeto são:

- α) expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de Educação Profissional Técnica de nível médio e de cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores;
- β) fomentar e apoiar a expansão da rede física de atendimento da Educação Profissional e Tecnológica;
- κ) contribuir para a melhoria da qualidade do Ensino Médio Público, por meio da Educação Profissional;
- δ) ampliar as oportunidades educacionais dos trabalhadores por meio do incremento da formação profissional.

Para isso, as ações precisarão ser no sentido de:

- α) ampliação de vagas e expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica;
- β) fomento à ampliação de vagas e à expansão das redes estaduais de Educação Profissional;
- κ) incentivo à ampliação de vagas e à expansão da rede física de atendimento dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;
- δ) oferta de Bolsa-Formação, nas modalidades: - Bolsa-Formação Estudante - Bolsa-Formação Trabalhador: -> Seguro-Desemprego -> Inclusão Produtiva;
- ε) financiamento da Educação Profissional e Tecnológica;
- Φ) fomento à expansão da oferta de Educação Profissional e Técnica de nível médio na modalidade de educação à distância.

O público beneficiado será de estudantes do ensino médio da rede pública, trabalhadores e beneficiários dos programas federais de transferência de renda. Serão oferecidos cursos técnicos, com duração mínima de 800hs e cursos de formação inicial e continuada com carga horária de 160hs.

Os cursos serão ofertados pela rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que possui 354 unidades em funcionamento, pelas Redes Estaduais de Educação, pelo Sistema S e pelas Redes privadas de educação.

O projeto conta ainda com Convênios com estados para construções, reformas e ampliação de infraestrutura e recursos pedagógicos; - Projeto em execução com maior parte da implantação prevista para 2012 e 2013; e com a **Escola Técnica Aberta do Brasil (e-TEC)** que proporciona Educação Profissional Técnica na modalidade à distância; - Pólos implantados até 2010: 259 em 19 estados; - Alunos matriculados em 2010: 28.996 em 43 cursos;

O acordo com o Sistema S prevê que SENAI e SENAC devem aplicar 2/3 de sua receita na oferta de Educação Profissional gratuita e o Sesi e Sesc devem aplicar 1/3 no mesmo objetivo.

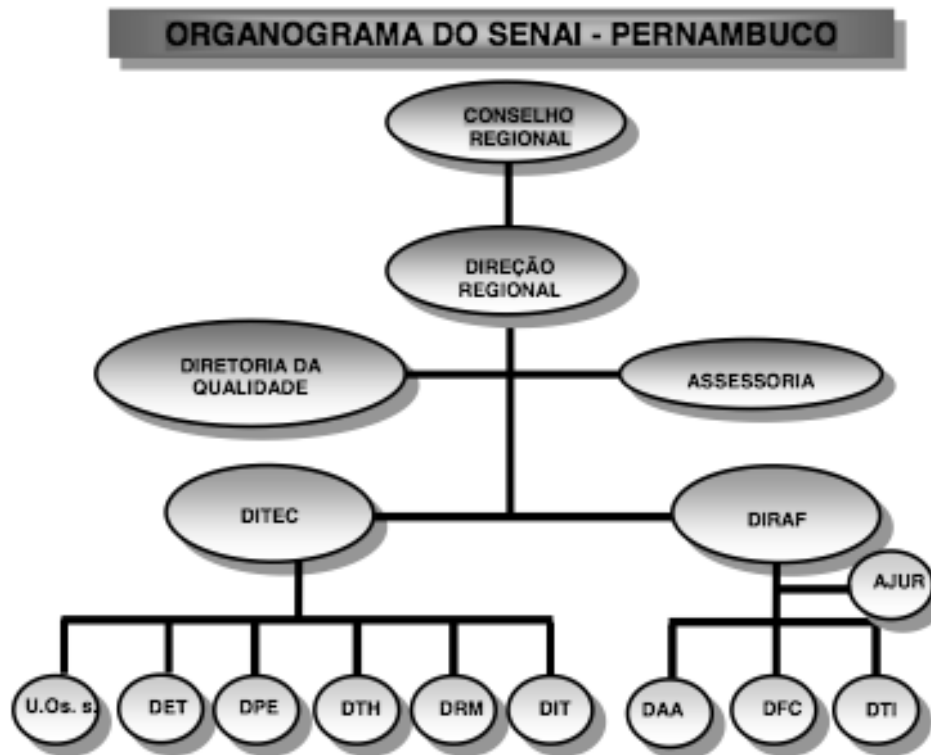
Em 2011, segundo edital lançado em parceria com a Universidade de Pernambuco, as vagas gratuitas disponíveis para os cursos técnicos do SENAI-PE, para entrada em Fevereiro/2011 eram 1082, conforme anexo.

5 METODOLOGIA

A presente pesquisa apresenta um caráter qualitativo e exploratório. Segundo Gil (1999), a pesquisa exploratória consiste em desvendar e esclarecer ideias para se chegar a um novo conhecimento acerca do objeto de estudo. Para Santos (1999, p. 29) o estudo de caso – no caso o Senai PE – visa selecionar um objeto de pesquisa restrito, com o objetivo de aprofundar-lhe os aspectos característicos. Em outras palavras, o estudo de caso é um método que investiga um fenômeno atual, dentro de seu contexto de realidade.

A escolha do Senai PE se deu pelo interesse em entender, diante das receitas destinadas ao Sistema S e da polêmica da falta de mão de obra qualificada no estado, como o Senai desempenha seu papel no que diz respeito à empregabilidade.

Foram utilizados dados primários e secundários. O levantamento de dados primários foi feito através de entrevista com a utilização de um questionário (ver anexo) com todos os diretores das escolas do Senai Pernambuco (UOs), com a Gerente da Divisão de Educação Profissional e Tecnologia (DET) e com a Divisão de Planejamento, Pesquisa e Estatística (DPE) da mesma instituição. Como modelo analítico, a abordagem foi qualitativa com base nos preceitos da análise de conteúdo. A análise de conteúdo é considerada uma técnica para tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito acerca do tema (VERGARA, 2005 p.15). O resultado dessa análise pode ser colocado em tabelas, como acontece nesse trabalho, como também em gráficos, em lugar dos números utiliza-se as falas particulares dos sujeitos entrevistados para enfatizar a ideia tratada. Para melhor entendimento acerca do posicionamento estratégico dos entrevistados, segue estrutura organizacional do Senai Pernambuco:



Quadro 1 - Unidades de Trabalho que constituem a estrutura organizacional do SENAI/PE

<i>CR – Conselho Regional</i>	Órgão Colegiado formado por 08 membros
<i>DIREG – Direção Regional</i>	Diretoria da Qualidade Assessoria de Comunicação e Marketing
<i>DITEC – Diretoria Técnica</i>	DET – Divisão de Educação Profissional e Tecnológica DPE – Divisão de Planejamento, Pesquisa e Estatística DTH – Divisão de Talentos Humanos DRM – Divisão de Relações com o Mercado DIT – Divisão de Inovação e Tecnologia UOs – Unidades Operacionais - ESCOLAS
DIRAF – Diretoria Administrativo-Financeira	AJUR – Assessoria Jurídica DAA – Divisão de Apoio Administrativo DFC – Divisão de Finanças e Contabilidade DTI – Divisão de Tecnologia da Informação
NÚCLEOS	Suporte técnico e administrativo das Divisões e Unidades Operacionais.

Fonte: Senai PE

Os diretores das escolas encontram-se localizados dentro do organograma nas unidades operacionais (UOs) que estão ligadas à Diretoria Técnica. Da mesma forma a Gerente da Divisão de Educação Profissional e Tecnológica (DET) e os profissionais da Divisão de Planejamento, Pesquisa e Estatística, também estão ligados à DITEC.

Os dados secundários*² foram obtidos através de monografias, artigos, teses, dissertações e outras mídias nas quais constam informações sobre o objeto do estudo.

Foi utilizado também uma pesquisa documental, como base nos relatórios de acompanhamento de egressos do SENAI e de acompanhamento das empresas que receberam estes egressos. Estes relatórios foram elaborados pelo Senai PE e desempenharam papel fundamental para cruzamento de informações obtidas através das entrevistas.

O quadro abaixo apresenta as 10 escolas que compõe o Senai PE, objeto de estudo do trabalho, bem como a região onde estão localizadas. Encontra-se ainda os cursos técnicos ofertados por cada escola e a quantidade de alunos que concluíram seus cursos no período de 2009.1 junto com a quantidade de alunos matriculados em cada unidade no período de Abril 2011. Na tabela 2, observou-se os diferentes cenários em termos de quantidade de alunos concluintes/matriculados existentes na época da pesquisa (2009.1) e Abril de 2011.

² *de base bibliográfica

Tabela 2 - Escolas x região x Cursos ofertados x Quantidade de alunos concluintes em 2009.1 x Quantidade de alunos em Abril/2011

(Continua)

ESCOLA	REGIÃO	CURSOS TÉCNICOS OFERTADOS EM 2011	NºDE ALUNOS CONCLUINTES EM 2009.1	N ° DE ALUNOS MATRICULADOS NOS CURSOS TÉCNICOS SENAI PE EM ABR/2011
Escola Técnica Senai Santo Amaro	Metropolitana/Recife	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	33	454
Escola Técnica Senai Água Fria	Metropolitana/Recife	- Edificações - Segurança do Trabalho	-	83
Escola Técnica Senai Areias	Metropolitana/Recife	- Administração Empresarial - Automação - Eletrônica - Eletrotécnica - Redes de Computadores - Telecomunicações	59	583
Escola Técnica Senai Cabo	Metropolitana/Recife	- Eletromecânica - Eletrotécnica - Logística - Segurança do Trabalho - Sistemas a Gás - Soldagem	84	478
Escola Técnica Senai Paulista	Metropolitana/Recife	- Produção de Moda - Química - Têxtil - Vestuário	21	346
Escola Técnica Senai Caruaru	Agreste de PE	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Produção de Moda - Vestuário	16	427
Escola Técnica Senai Garanhuns	Agreste de PE	-	-	0

Tabela 2 - Escolas x região x Cursos ofertados x Quantidade de alunos concluintes em 2009.1 x Quantidade de alunos em Abril/2011

(Conclusão)

ESCOLA	REGIÃO	CURSOS TÉCNICOS OFERTADOS EM 2011	NºDE ALUNOS CONCLUINTES EM 2009.1	N ° DE ALUNOS MATRICULADOS NOS CURSOS TÉCNICOS SENAI PE EM ABR/2011
Escola Técnica Senai Santa Cruz do Capibaribe	Agreste de PE	- Administração Empresarial - Produção de Moda - Vestuário	16	235
Escola Técnica Senai Araripina	Sertão de PE	-	-	0
Escola Técnica Senai Petrolina	Sertão de PE	- Administração Empresarial - Alimentos e Bebidas - Eletromecânica - Eletrotécnica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	44	446

Os resultados obtidos a partir das entrevistas com os diretores compõem o item 7.2 do próximo capítulo.

6 DADOS COLETADOS

6.1 Análise do Relatório de Egressos do SENAI de 2009.1 ³

Conforme informado anteriormente, foi feita pesquisa em relatórios do SENAI PE para obtenção de dados importantes acerca da satisfação do egresso dos cursos Técnicos SENAI PE e da satisfação geral das empresas que receberam esses egressos no período estudado. Essas informações nos permitiram perceber os pontos de vista dos atores pesquisados, através das informações divulgadas em relatório (Empresa x Aluno) e compará-los com a visão dos diretores das escolas do SENAI PE que foram questionados sobre temáticas semelhantes.

Para analisar as respostas encontradas sobre o SENAI-PE, precisamos primeiro entender qual sua razão de existir no mercado e a que se propõe como instituição de ensino. Sua missão institucional é “promover a educação profissional e tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da Indústria Brasileira”. Para isso, a entidade realiza uma avaliação de educação profissional que contempla três dimensões: o projeto de curso, o processo de formação e o produto da ação educacional.

Visando estabelecer padrões para sua atuação, o SENAI-PE tem procurado desenvolver, em todos os níveis, novos mecanismos de acompanhamento das atividades da Instituição. Dentre eles destaca-se a Avaliação Externa do SENAI -, pelo qual se obtém de maneira contínua informações sobre a população egressa de seus cursos técnicos. O processo de avaliação externa do Senai PE engloba:

- a) o SAPES – avaliação do desempenho do SENAI pelos egressos de programas de Educação Profissional;

³ Relatório Semestral elaborado pelo Departamento Nacional do Senai e aplicado e analisado pela Divisão de Planejamento, Pesquisa e Estatística baseado em dados de fichas dos alunos e questionários empresas e egressos.

- b) o PRO-SIGA – avaliação do desempenho do SENAI pelas empresas absorvedoras de egressos de Educação Profissional (usuários dos produtos/serviços do SENAI).

Para a instituição, a integração das duas vertentes da avaliação (a visão dos egressos que estão inseridos no mercado de trabalho e a visão das empresas) une as duas pontas receptoras dos serviços do SENAI e forma a sua imagem institucional refletida pelo desempenho da educação profissional.

O SAPES foi concebido para realizar estudos com ex-alunos de todos os cursos técnicos ofertados pelo SENAI, de maneira a fornecer uma visão geral sobre sua situação profissional. Esta atividade fornece à Instituição subsídios para melhor adequação de seus programas à realidade do mercado de trabalho e às expectativas concretas de sua clientela.

O objetivo principal do SAPES é estabelecer um sistema permanente de acompanhamento, de modo a garantir um banco de dados sobre a trajetória educacional e profissional dos egressos dos cursos técnicos do SENAI.

Para isso, busca conhecer o perfil socioeconômico da clientela dos cursos do SENAI; investigar o processo ensino - aprendizagem, identificando os pontos fortes e fracos da aprendizagem através da visão dos alunos; verificar em que medida o perfil de saída está relacionado com o destino profissional do egresso; acompanhar a inserção do egresso no mercado de trabalho, observando, quando possível, a sua evolução profissional; e, por fim, conhecer a realidade do mercado de trabalho, para que nele possa melhor atuar.

O SAPES caracteriza-se inicialmente como um painel dos ex-alunos do SENAI-PE dos cursos de Aprendizagem Industrial e cursos de Habilitação Profissional. Considera-se do tipo “estático” onde não se tem o objetivo de “rodar” ou substituir seus membros durante o período de vida do painel.

O período de vida do painel é definido em 1 ano, justificando-se pelo fato de ser justamente no início da carreira profissional, que os efeitos do curso realizado se farão sentir mais explicitamente. No decorrer do tempo, novas experiências levam ao

enriquecimento do indivíduo, podendo assim, dificultar a captação do impacto do programa na sua vida profissional.

O processo de manutenção da clientela, uma vez que o Senai oferece cursos de aperfeiçoamento rápidos e cursos Superiores que podem ser feitos pelos alunos após o término do curso técnico, inicia-se no momento do cadastramento dos alunos com o apoio dos Núcleos de Educação Profissional das escolas, mostrando a importância deles no Sistema.

O sistema de avaliação é dividido em duas etapas, sendo elas:

Primeiro momento - é realizado no mês da conclusão do curso, na própria sala de aula, quando são aplicados os seguintes instrumentos:

- Ficha de Cadastro do Aluno;
- Questionário de inserção no sistema e do Perfil Socioeconômico;

O cadastro consta de dados pessoais e de três (3) endereços completos, para que seja possível localizar posteriormente todos os concluintes e fazer reposições se necessárias.

O questionário de inserção no sistema tem como objetivo conhecer as opiniões dos alunos sobre o processo ensino-aprendizagem, identificando assim novas necessidades de formação profissional, subsidiando a re-orientação de programas e a atualização tecnológica de equipamentos, da infra-estrutura e dos materiais didáticos. São levantadas ainda informações socioeconômicas do aluno e de sua família.

Segundo momento - é realizado um ano após a conclusão do curso, quando é enviado, via correio, um questionário auto-preenchível. Esse momento do SAPES fornece informações sobre a trajetória profissional do egresso no mercado, avaliando se suas expectativas em relação ao SENAI foram satisfeitas, se o curso garantiu-lhes trabalho, renda e promoção social. E a avaliação da empresa, onde analisamos os impactos dos programas de Educação Profissional do SENAI junto ao mercado de trabalho.

O PRO-SIGA faz parte da estratégia de monitoramento dos indicadores de desempenho com foco no cliente-empresa. As categorias definidas espelham os

diferenciais adotados e as dimensões estabelecidas para a avaliação externa do SENAI – foco nos egressos.

O PRO-SIGA busca a Adequação do perfil dos Egressos nos programas de educação profissional do SENAI às expectativas e necessidades do mercado, tendo como objetivos a avaliação do desempenho dos egressos dos programas de educação profissional no mercado na visão dos seus chefes imediatos; Conhecimento da opinião das empresas sobre o trabalho realizado pelo SENAI e, mais especificamente, avaliar a adequação do perfil dos egressos dos programas de educação profissional do SENAI às expectativas e necessidades do mercado; avaliar o posicionamento dos programas de educação profissional no mercado, em relação à concorrência, segundo critérios de qualidade e de pertinência da formação; avaliar o nível de integração dos programas de educação profissional do SENAI com a estrutura de planos de carreira das empresas; avaliar a capacidade dos egressos para aprendizagem dos processos de trabalho nas empresas: habilidades básicas, específicas e de gestão e avaliar o nível de satisfação das empresas com os egressos e outros serviços de atendimento do SENAI.

O Cadastro de referência provem dos ex-alunos que respondem à mala direta do SAPES e que estão incorporados no mercado de trabalho em ocupação aprendida ou em ocupação relacionada ao curso realizado no SENAI-PE.

A coleta de informações nas empresas é feita por meio de aplicação de um questionário no qual o informante é o chefe/supervisor imediato do egresso na empresa. A forma utilizada para coleta dos dados é através de contato telefônico, fax ou e-mail.

Os dados são compilados no sistema estatístico SPHINX, onde são elaborados as tabulações dos dados e as devidas correlações.

Após breve esclarecimento acerca do sistema de avaliação do egresso do Senai – PE, partiremos agora para análise dos dados dos relatórios de 2009.1, o último finalizado pela instituição, até este momento. É importante perceber que a tabela 3, analisada a seguir, é relevante para a avaliação de desempenho do SENAI, em um determinado período, mas não representa dados sobre empregabilidade. Para que se

possa entender a representatividade dos dados apresentados, analisamos as informações gerais acerca dos egressos de 2009.

O Sapes 2009.1 acompanhou os 273 concluintes das ETS Areias, Cabo, Paulista, Petrolina, Santa Cruz e Santo Amaro do 1º semestre de 2009, dos cursos de Habilitação Profissional de nível Técnico, que responderam à pesquisa através de questionários enviados via mala-direta e, em alguns casos, por contato telefônico entre os meses de Março e Julho de 2010, obtendo-se um percentual de resposta de 67,76% do total de concluintes (185 egressos).

Já o PRO-SIGA contou com a participação de 50 egressos que responderam, no segundo momento da pesquisa SAPEs, estarem trabalhando na ocupação aprendida ou em ocupação relacionada ao curso realizado no SENAI-PE, totalizando 22 empresas pesquisadas. O período de realização do PRO-SIGA 2009.1 foi entre os meses de Outubro e Dezembro de 2010.

Obs.: Serão utilizados nesse trabalho apenas as informações relacionadas ao tema da empregabilidade dos egressos.

A escola que teve maior índice de representatividade em relação à resposta dos egressos à pesquisa foi a do Cabo, em se tratando de números absolutos. Dos 84 alunos concluintes desta escola, 51 responderam aos questionários. A segunda escola com maior número de participantes foi a de Areias na qual, dos 59 concluintes, 37 responderam aos questionamentos da pesquisa. Isso pode representar algum sentimento motivador para tal participação. Veremos nas análises de dados posteriores se esse índice de participação possui relação com outras características do egresso dessa escola.

Na tabela 3, percebe-se o quantitativo do egresso especificado por modalidade de curso que participaram da pesquisa de acompanhamento do Senai 2009.1.

As escolas que tiveram menor índice de participação, em números absolutos, foram as de Santa Cruz do Capibaribe e Caruaru, tendo apenas 8 e 9 alunos participantes, respectivamente.

Após apresentação do quantitativo de alunos formados que participaram da pesquisa e alunos que participaram da segunda fase da pesquisa, percebe-se também que não houve participação de alunos das escolas de Água Fria na amostra utilizada. O motivo para a ausência de dados da escola foi a não conclusão de turmas nesse período.

Já a ausência das escolas de Garanhuns e Araripina no relatório é justificada pelo fato de não serem ofertados cursos técnicos nestas unidades.

Em se tratando dos cursos, em números percentuais, os egressos da modalidade vestuário da ETS Paulista foram os que mais participaram da pesquisa. Dos 10 alunos concluintes, 10 responderam às questões da pesquisa. Já em números absolutos, os egressos do curso Técnico em Administração Empresarial foram os mais participativos. Dos 59 concluintes e que participaram da primeira fase da pesquisa, 37 responderam aos questionários.

As modalidades dos cursos analisados, conforme tabela 3, foram as únicas a acontecerem no período analisado.

Tabela 3 – Sapes - Egressos por modalidade, ETS e curso, 2009.1

ETS	CURSO	FASE 1	FASE 2	%
AREIAS	TÉC. ADM. EMPRESARIAL	59	37	62,71
CABO	ELETROMECHANICA	42	28	66,67
	ELETROTECNICA	27	22	81,48
	SOLDAGEM	15	11	73,33
CARUARU	ELETROMECHANICA	16	8	50,00
PAULISTA	QUÍMICO INDUSTRIAL	11	8	72,73
	VESTUÁRIO	10	10	100,00
PETROLINA	ELETROMECHANICA	13	8	61,54
	ELETROTECNICA	19	9	47,37
	TÉC EM REFRIGERAÇÃO	12	10	83,33
SANTA CRUZ	ADM EMPRESARIAL	16	9	56,25
SANTO AMARO	ELETROMECHANICA	33	25	75,76
	TOTAL	273	185	67,77

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

As tabelas de 4 à 16 destacam a avaliação dos alunos sobre cursos/instalações e equipamentos.

Posteriormente, na tabela 23, faremos comparativos sobre os indicadores destas tabelas e os indicadores de empregabilidade das ETS.

Em relação ao indicador conteúdo, pode-se perceber que a menor nota foi atribuída às quantidades de aulas práticas nos cursos técnicos, o que pode refletir um problema de planejamento da programação do cursos, porquanto, a diferença foi de pelo menos 1,0 ponto na média, este aspecto pode tanto trazer prejuízo na avaliação geral do curso, bem como e mais importante, ser motivo de insegurança técnica do aluno ao sair do curso, com a percepção de pouco conteúdo e/ou situações prática. Segue os dados na tabela 4.

Tabela 4 - SAPES– Média dos concluintes 2009.1 em relação ao conteúdo

Descrição	Valor médio
Assuntos abordados, em relação ao esperado	8,5
Quantidade de aulas práticas	7,5
Quantidade de aulas teóricas	8,7
Média	8,2

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os resultados referentes à avaliação de conteúdo por cada unidade de ensino demonstram uma variação relativamente grande na comparação entre as unidades, note-se que a unidade pior avaliada neste item é a de Areias, mesmo esta se concentrando na mesma área econômica da unidade de Santo Amaro e tendo cursos semelhantes, o que acaba por necessitar de uma análise mais aprofundada da realidade da unidade para compreender de forma mais adequada as causas de ser a única avaliada como regular. Abaixo os dados da tabela 5.

Tabela 5 - SAPES– Médias das avaliações segundo o conteúdo abordado por unidade SENAI-PE

UNIDADES	DEMANDAS	CURSOS AVALIADOS	AVALIAÇÃO
Água Fria	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Edificações - Segurança do Trabalho	Não aparece na pesquisa
Araripina	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos;	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Areias	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Administração Empresarial - Automação - Eletrônica - Eletrotécnica - Redes de Computadores - Telecomunicações	7,3
Cabo	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Eletrotécnica - Logística - Segurança do Trabalho - Sistemas a Gás - Soldagem	8,1
Caruaru	Setores: vestuário/têxtil, alimentício, madeireiro, química imobiliário, extrativo mineral e não metálicos.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Produção de Moda - Vestuário	8,9
Garanhuns	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, madeira e mobiliário.	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Paulista	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Produção de Moda - Química - Têxtil - Vestuário	8,3
Petrolina	Produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, indústria agrícola.	- Administração Empresarial - Alimentos e Bebidas - Eletromecânica - Eletrotécnica - Manutenção Automotiva -Refrigeração e Climatização	8,5
Santa Cruz	Principais setores são os de vestuário/têxtil e alimentício.	- Administração Empresarial - Produção de Moda - Vestuário	9,3
Santo Amaro	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	8,1

Os valores da tabela são as médias calculadas sem considerar as não-respostas.

Os parâmetros são estabelecidos sob a notação: Ótimo (10), Bom (8), Regular (6), Ruim (4), Péssimo (2), Não se aplica (-).

As notas atribuídas às avaliações das unidades foram obtidas através das médias das notas atribuídas aos cursos/unidades.

As áreas de demandas exibidas nas tabelas foram extraídas do trabalho "Economia do Nordeste: Evolução do Emprego na Indústria de Transformação e Extrativa Mineral e Identificação da Dinâmica de Aglomerações Produtivas" desenvolvido Ana Carolina da Cruz Lima e João Policarpo Rodrigues Lima (2007)

Quanto à organização e infra-estrutura das escolas, a média do bloco foi de 8,7. O item que mais contribuiu positivamente para esta média, segundo os alunos, foi iluminação das salas de aula/oficinas com 9,3 de média, ressalte-se ainda que é uma média satisfatória, mas que pode apresentar melhora, pois indica que ainda há um espaço considerável para melhorias.

Tabela 6 - SAPES- Média dos concluintes 2009.1 em relação à organização e infra-estrutura

Descrição	Valor médio
Local de realização do curso	8,7
Duração do curso	8,5
Organização das salas de aula/oficinas	8,5
Iluminação das salas de aulas/oficinas	9,3
Média	8,7

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os resultados referentes à organização e infra-estrutura por cada unidade cada de ensino, não demonstram uma grande variação na comparação entre as unidades. De toda forma, a unidade de Areias aparece juntamente com a unidade do Cabo com média 8,3, apresentam os menores índices e abaixo da média o que denota um contexto passível de maiores cuidados, conforme dados da tabela 7:

Tabela 7 - SAPES – Médias das avaliações segundo a organização e infra-estrutura por unidade SENAI-PE

UNIDADES	DEMANDAS	CURSOS	AVALIAÇÃO
Água Fria	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Edificações - Segurança do Trabalho	Não aparece na pesquisa
Araripina	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos;	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Areias	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Administração Empresarial - Automação - Eletrônica - Eletrotécnica - Redes de Computadores - Telecomunicações	8,3
Cabo	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Eletrotécnica - Logística - Segurança do Trabalho - Sistemas a Gás - Soldagem	8,3
Caruaru	Setores: vestuário/têxtil, alimentício, madeireiro, química imobiliário, extrativo mineral e não metálicos.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Produção de Moda - Vestuário	9,0
Garanhuns	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, madeira e mobiliário.	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Paulista	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Produção de Moda - Química - Têxtil - Vestuário	9,0
Petrolina	Produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, indústria agrícola.	- Administração Empresarial - Alimentos e Bebidas - Eletromecânica - Eletrotécnica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	9,4
Santa Cruz	Principais setores são os de vestuário/têxtil e alimentício.	- Administração Empresarial - Produção de Moda - Vestuário	9,5
Santo Amaro	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	8,7

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os valores da tabela são as médias calculadas sem considerar as não-respostas. Os parâmetros são estabelecidos sob a notação: Ótimo (10), Bom (8), Regular (6), Ruim (4), Péssimo (2), Não se aplica (-).

As notas atribuídas às avaliações das unidades foram obtidas através das médias das notas atribuídas aos cursos/unidades.

As áreas de demandas exibidas nas tabelas foram extraídas do trabalho "Economia do Nordeste: Evolução do Emprego na Indústria de Transformação e Extrativa Mineral e Identificação da Dinâmica de Aglomerações Produtivas" desenvolvido Ana Carolina da Cruz Lima e João Policarpo Rodrigues Lima (2007)

Na tabela 8 serão feitas avaliações acerca da organização e infra-estrutura por unidade Senai.

A média do bloco foi de 8,5. Os itens que mais contribuíram para esta média foram conhecimento dos assuntos tratados e orientação e esclarecimento de dúvidas com 8,6 de média, note-se que neste indicador houve uma menor variação, mas nenhum índice chegou a média 9,0.

Tabela 8 - SAPES – Médias das avaliações segundo a organização e infra-estrutura por unidade SENAI-PE

Descrição	Valor médio
Conhecimento dos assuntos tratados	8,6
Facilidade para explicar os assuntos tratados	8,4
Orientação e esclarecimento de dúvidas	8,6
Respeito aos horários estabelecidos	8,5
Média	8,5

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os parâmetros são estabelecidos sob a notação: Ótimo (10), Bom (8), Regular (6), Ruim (4), Péssimo (2), Não se aplica (-).

Quanto à avaliação sobre instrutores/docentes por cada unidade de ensino, encontra-se novamente uma variação relativamente grande na comparação entre as unidades, ressaltando-se que a unidade de Areias aparece novamente com a pior nota.

Todavia, o Senai adota a prática pedagógica de Competências baseada em um documento chamado de Norteador da Prática Pedagógica. O documento aborda os temas:

Pressupostos para uma prática pedagógica eficaz; Mediação da aprendizagem: uma proposta metodológica para atuação do docente; O fazer pedagógico: Planejando, desenvolvendo e avaliando a aprendizagem; Perspectivas e desafios.

Diante da avaliação do item instrutores/docentes e da prática pedagógica aplicada pelo Senai, seria interessante uma avaliação mais profunda para identificar quais fatores específicos levam a escola de Areias a ter uma avaliação regular no que diz respeito aos seus profissionais de ensino, bem como merece uma averiguação mais detalhada o fato deste ter sido o indicador que apresentou uma média abaixo de 9,0 em quase todas as unidades, como mostra a tabela 9.

Tabela 9 - SAPES - Médias das avaliações segundo instrutores/docentes por unidade SENAI-PE

(Continua)

UNIDADES	DEMANDAS	CURSOS	AVALIAÇÃO
Água Fria	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Edificações - Segurança do Trabalho	Não aparece na pesquisa
Araripina	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos;	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Areias	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Administração Empresarial - Automação - Eletrônica - Eletrotécnica - Redes de Computadores - Telecomunicações	7,7
Cabo	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Eletrotécnica - Logística - Segurança do Trabalho - Sistemas a Gás - Soldagem	8,6
Caruaru	Setores: vestuário/têxtil, alimentício, madeireiro, química imobiliário, extrativo mineral e não metálicos.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Produção de Moda - Vestuário	8,9
Garanhuns	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, madeira e mobiliário.	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa

Tabela 9 - SAPES - Médias das avaliações segundo instrutores/docentes por unidade SENAI-PE

(Conclusão)

UNIDADES	DEMANDAS	CURSOS	AVALIAÇÃO
Paulista	Grande Diversidade de demandas nos Setores da	- Produção de Moda - Química	8,8

	Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Têxtil - Vestuário	
Petrolina	Produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, indústria agrícola.	- Administração Empresarial - Alimentos e Bebidas - Eletromecânica - Eletrotécnica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	8,8
Santa Cruz	Principais setores são os de vestuário/têxtil e alimentício.	- Administração Empresarial - Produção de Moda - Vestuário	9,4
Santo Amaro	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	8,3

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os valores da tabela são as médias calculadas sem considerar as não-respostas. Os parâmetros são estabelecidos sob a notação: Ótimo (10), Bom (8), Regular (6), Ruim (4), Péssimo (2), Não se aplica (-).

As notas atribuídas às avaliações das unidades foram obtidas através das médias das notas atribuídas aos cursos/unidades.

As áreas de demandas exibidas nas tabelas foram extraídas do trabalho "Economia do Nordeste: Evolução do Emprego na Indústria de Transformação e Extrativa Mineral e Identificação da Dinâmica de Aglomerações Produtivas" desenvolvido Ana Carolina da Cruz Lima e João Policarpo Rodrigues Lima (2007)

Sobre recursos didáticos, verificamos na tabela 10 a média geral 7,9. A nota mais baixa no critério foi o indicador que se refere a quantidade do material de instrução, (7,7), cabe neste item uma observação que ele ficou abaixo da média 8,0 e em comparação com os outros indicadores foi uma das médias mais baixas, o que por si só merece uma investigação mais detalhada, visto que é um fator primordial para a qualidade de ensino é em muito dependente dos recursos didáticos utilizados.

Tabela 10 - SAPES - Média dos concluintes 2009.1 em relação aos recursos didáticos

Descrição	Valor médio
Quantidade do material de instrução	7,7

Impressão e clareza do material de instrução	8,1
Atualização do material de instrução	8,0
Média	7,9

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os parâmetros são estabelecidos sob a notação: Ótimo (10), Bom (8), Regular (6), Ruim (4), Péssimo (2), Não se aplica (-).

Em relação aos resultados referentes aos recursos didáticos por cada unidade de ensino, novamente pode-se perceber uma variação elevada entre as médias das unidades. Neste item, a unidade de Areias volta a aparecer com a menor nota, porém, as unidades de Santo Amaro e do Cabo também apresentam resultados regulares em suas avaliações. Abaixo os dados da tabela 11.

Tabela 11 - SAPES - Média dos concluintes 2009.1 em relação a recursos didáticos segundo unidade SENAI

(Continua)			
Unidades	DEMANDAS	CURSOS	AValiação
Água Fria	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Edificações - Segurança do Trabalho	Não aparece na pesquisa
Araripina	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos;	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Areias	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Administração Empresarial - Automação - Eletrônica - Eletrotécnica - Redes de Computadores - Telecomunicações	7,2
Cabo	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Eletrotécnica - Logística - Segurança do Trabalho - Sistemas a Gás - Soldagem	7,6

Tabela 11 - SAPES - Média dos concluintes 2009.1 em relação a recursos didáticos segundo unidade SENAI

(Conclusão)			
Unidades	DEMANDAS	CURSOS	AValiação
Caruaru	Setores: vestuário/têxtil,	- Eletromecânica	8,0

	alimentício, madeireiro, química imobiliário, extrativo mineral e não metálicos.	- Manutenção Automotiva - Produção de Moda - Vestuário	
Garanhuns	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, madeira e mobiliário.	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Paulista	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Produção de Moda - Química - Têxtil - Vestuário	8,5
Petrolina	Produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, indústria agrícola.	- Administração Empresarial - Alimentos e Bebidas - Eletromecânica - Eletrotécnica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	8,6
Santa Cruz	Principais setores são os de vestuário/têxtil e alimentício.	- Administração Empresarial - Produção de Moda - Vestuário	9,6
Santo Amaro	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	7,5

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os valores da tabela são as médias calculadas sem considerar as não-respostas. Os parâmetros são estabelecidos sob a notação: Ótimo (10), Bom (8), Regular (6), Ruim (4), Péssimo (2), Não se aplica (-).

As notas atribuídas às avaliações das unidades foram obtidas através das médias das notas atribuídas aos cursos/unidades.

As áreas de demandas exibidas nas tabelas foram extraídas do trabalho "Economia do Nordeste: Evolução do Emprego na Indústria de Transformação e Extrativa Mineral e Identificação da Dinâmica de Aglomerações Produtivas" desenvolvido Ana Carolina da Cruz Lima e João Policarpo Rodrigues Lima (2007)

Acerca do item sobre máquinas e equipamentos disponíveis no curso, a média do bloco foi de 7,7, a mais baixa conforme tabela 12. O que denota um fator preocupante, pois em cursos que visam o aperfeiçoamento profissional, máquinas e equipamentos que não chegam a satisfazer o critério de ótimo é preocupante. O item que mais contribuiu para esta média foi atualização de máquinas e equipamentos com média 7.9, esse elemento pode ser visto como crítico, porquanto interfere no aprendizado de competências técnicas, que é o foco central dos cursos do SENAI.

Tabela 12 - SAPES - Média dos concluintes 2009.1, indicadores de máquinas e equipamentos

Descrição	Valor médio
Atualização das máquinas e equipamentos	7,9
Quantidade de máquinas e equipamentos	7,6
Condições de uso de máquinas e equipamentos	7,7
Média	7,7

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os parâmetros são estabelecidos sob a notação: Ótimo (10), Bom (8), Regular (6), Ruim (4), Péssimo (2), Não se aplica. (-).

Os resultados referentes à avaliação das máquinas e equipamentos por cada unidade de ensino destaca que apenas as unidades de Petrolina e Santa Cruz do Capibaribe atingiram boas médias. Todas as demais unidades aparecem avaliadas com médias regulares. Em se tratando de cursos técnicos, segundo guia de elaboração de perfis profissionais do Senai, o campo de trabalho requer, geralmente, a aplicação de técnicas que exigem grau médio-alto de especialização e cujo conteúdo exige atividade intelectual compatível.

Para adquirir tal grau de especialização seria fundamental que os alunos tivessem acesso à equipamentos/máquinas equiparadas com as utilizadas no mercado devido, inclusive, a alta velocidade de mudanças de tecnologias, para que conseguissem desenvolver com eficiência as técnicas absorvidas. Acredita-se que, diante dos dados apresentados na tabela 13, seria necessária uma reavaliação dos objetos utilizados nos cursos para que a garantia do aprendizado seja de excelência, essa média é insatisfatória, pois é mais um elemento de desenvolvimento técnico do alunado.

Tabela 13 - SAPES- Média dos concluintes 2009.1 em relação aos indicadores de máquinas e equipamentos segundo unidade SENAI

UNIDADES	DEMANDAS	CURSOS	AVALIAÇÃO
Água Fria	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Edificações - Segurança do Trabalho	Não aparece na pesquisa

Araripina	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos;	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Areias	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Administração Empresarial - Automação - Eletrônica - Eletrotécnica - Redes de Computadores - Telecomunicações	6,8
Cabo	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Eletrotécnica - Logística - Segurança do Trabalho - Sistemas a Gás - Soldagem	7,9
Caruaru	Setores: vestuário/têxtil, alimentício, madeireiro, química imobiliário, extrativo mineral e não metálicos.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Produção de Moda - Vestuário	7,0
Garanhuns	Setores: produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, madeira e mobiliário.	Não possui cursos técnicos	Não aparece na pesquisa
Paulista	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Produção de Moda - Química - Têxtil - Vestuário	7,6
Petrolina	Produção extrativa mineral e de minerais não-metálicos, indústria agrícola.	- Administração Empresarial - Alimentos e Bebidas - Eletromecânica - Eletrotécnica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	8,6
Santa Cruz	Principais setores são os de vestuário/têxtil e alimentício.	- Administração Empresarial - Produção de Moda - Vestuário	9,1
Santo Amaro	Grande Diversidade de demandas nos Setores da Indústria Metalúrgica, Elétrica, Química, Comunicação.	- Eletromecânica - Manutenção Automotiva - Refrigeração e Climatização	7,0

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os valores da tabela são as médias calculadas sem considerar as não-respostas. Os parâmetros são estabelecidos sob a notação: Ótimo (10), Bom (8), Regular (6), Ruim (4), Péssimo (2), Não se aplica (-). As notas atribuídas às avaliações das unidades foram obtidas através das médias das notas atribuídas aos cursos/unidades.

As áreas de demandas exibidas nas tabelas foram extraídas do trabalho "Economia do Nordeste: Evolução do Emprego na Indústria de Transformação e Extrativa Mineral e Identificação da Dinâmica de

Aglomeracões Produtivas” desenvolvido Ana Carolina da Cruz Lima e João Policarpo Rodrigues Lima (2007).

Quando perguntado sobre a razão de ter escolhido um curso no SENAI-PE, os alunos responderam que um dos principais motivos por ter vindo fazer o curso no SENAI (em 2008.2 observou-se 28,2% das citações informando o mesmo motivo), foram 24,3% das citações informando que o SENAI ensina uma profissão com boas chances de trabalho e renda, seguido de 16,8% informando que fazer curso no SENAI conta ponto na seleção para emprego e 11,3% porque querem ter diploma de um curso profissionalizante. Faz-se mister notar que de todos os motivos apresentados um total de 91,7% apresentam relação direta com o objetivo de aumento de capacidade empregabilidade.

É importante destacar que as maiores freqüências de respostas indica que o senso comum dos entrevistados possuem o Senai como referência de ensino. Essa reputação atribuída ao Senai pelos egressos pode gerar expectativas exageradas em relação ao desempenho da instituição. Diante da grande expectativa em relação `marca Senai, o egresso pode frustrar-se ao encontrar fragilidades da instituição escolhida.

Por outro lado, o grande valor atribuído à marca Senai pelos alunos pode fazer com que estes sejam mais exigentes em relação à qualidade dos cursos oferecidos, juntamente com a respaldo do SENAI enquanto instituição do ensino, mostra como os cursos contribuem para o aumento da capacidade de empregabilidade.

A Tabela 14 traz os resultados por curso técnico e unidade escolar.

Tabela 14 - SAPES– Motivos que motivaram a matrícula no SENAI

Motivos	Freq.	%
Não resposta	1	0,1
Quero montar meu próprio negócio*	35	5,0
O SENAI ensina uma profissão com boas chances de trabalho/renda*	172	24,3
Quero ter diploma de um curso profissionalizante*	80	11,3
Quero aumentar minha renda*	29	4,1

Já trabalho/trabalhei na área do curso e quero me aperfeiçoar na profissão*	26	3,7
Quero mudar de profissão*	17	2,4
O curso foi recomendado por familiares ou amigos	52	7,4
O curso foi recomendado pela empresa onde trabalho ou trabalhei	54	7,6
A escola SENAI é bem equipada/instalada*	44	6,2
O ensino no SENAI é atualizado*	56	7,9
Fazer curso no SENAI conta ponto na seleção para emprego*	119	16,8
Outro motivo	22	3,1
Total Citações	707	100,0

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

A quantidade de citações é superior à quantidade de observações devido às respostas múltiplas (3 no máximo).

Sobre os principais benefícios de realizar um curso no Senai-PE, os pesquisados, concluintes 2009.1, destacaram que o curso aumentou a visão de mercado (18,6%), abriu novos horizontes na vida profissional (17,8%), e ofereceu novos conhecimentos sobre a profissão (12,7%). É importante ressaltar que as respostas apontadas já estavam previamente estabelecidas no questionário.

Ainda assim, percebe-se que o maior quantitativo de respostas aponta como sendo os maiores benefícios buscados pelos alunos com o curso SENAI o aumento da empregabilidade.

Conforme tabela 15:

Tabela 15 - SAPES – Principais benefícios obtidos com o curso SENAI

Benefícios	Freq.	%
Não resposta	3	0,4
Garantiu emprego/trabalho*	84	11,9
Possibilitou melhoria salarial*	22	3,1
Possibilitou a aplicação do que aprendeu no trabalho*	38	5,4
Melhorou o desempenho profissional*	75	10,6
Aumentou a visão de mercado*	131	18,6

Ensinou meios de aumentar a renda*	8	1,1
Ajudou no relacionamento com os colegas de trabalho*	20	2,8
Ofereceu novos conhecimentos sobre a profissão*	90	12,7
Melhorou a parte prática do trabalho*	18	2,5
Orientou na procura de emprego/trabalho	20	2,8
Ensinou como se apresentar nas empresas*	37	5,2
Orientou sobre direitos e deveres do trabalhador	28	4,0
Abriu novos horizontes na vida profissional*	126	17,8
Outro Benefício	5	0,7
Não ofereceu nenhum benefício	1	0,1
Total Citações	706	100,0

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

***Itens relacionados ao conceito de empregabilidade**

A quantidade de citações é superior à quantidade de observações devido às respostas múltiplas (3 no máximo).

Indagados sobre o nível de satisfação com o curso realizado no Senai-PE, a média do bloco foi de 8,2. Porém, destaca-se a menor média de satisfação, 6,5, atribuída à escola do Cabo, especificamente ao curso Técnico de Soldagem, esses dados merecem uma melhor avaliação com pesquisas mais aprofundadas para um maior entendimento sobre esta situação.

Tabela 16 - SAPES– Média de satisfação com o SENAI por curso técnico e Unidade Educacional, 2009.1

(Continua)

Unidade SENAI	Curso Técnico	Qual é o seu nível de satisfação com o SENAI
Areias	Téc. em Administração	7,2
	Téc. em Eletromecânica	8,9
Cabo	Téc. em Eletrotécnica	8,4
	Téc. em Soldagem	6,5

Tabela 16 - SAPES– Média de satisfação com o SENAI por curso técnico e Unidade Educacional, 2009.1

(Conclusão)

Unidade SENAI	Curso Técnico	Qual é o seu nível de satisfação com o SENAI
Caruaru	Téc. em Eletromecânica	8,6
Paulista	Téc. em Conf. do Vestuário	9,1
	Téc. em Química Industrial	8,6

Petrolina	Téc. em Eletromecânica	9,0
	Téc. em Eletrotécnica	8,3
	Téc. em Refrigeração	7,7
Santa Cruz	Téc. em Administração	9,3
Santo Amaro	Téc. em Eletromecânica	7,9
Total		8,2

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

No momento da pesquisa, 76,9% dos concluintes responderam que estavam trabalhando. Os cursos de Técnico em Administração da unidade de Areias e o Técnico em Eletromecânica da unidade de Caruaru apresentaram 100% no Índice de Ocupação em decorrência, possivelmente, de contratos de aprendizagem com empresas. Em contrapartida temos o curso de Técnico em Química Industrial da unidade de Paulista com o menor índice (ver Tabela 17).

Tabela 17 - SAPES – Percentual de empregabilidade segundo curso técnico e unidade SENAI

(Continua)

Unidade SENAI	Curso Técnico	Sim	Não	TOTAL	Índice de ocupação
Areias	Téc. em Administração	100,0	0,0	100,0	100,0
Cabo	Téc. em Eletromecânica	95,2	4,8	100,0	95,2
	Téc. em Eletrotécnica	88,9	11,1	100,0	96,0
	Téc. em Soldagem	80,0	20,0	100,0	80,0
Caruaru	Téc. em Eletromecânica	87,5	12,5	100,0	100,0
Paulista	Téc. em Conf. do Vestuário	45,5	54,5	100,0	71,4
	Téc. em Química Industrial	0,0	100,0	100,0	0,0
	Téc. em Eletromecânica	69,2	30,8	100,0	81,8
Petrolina	Téc. em Eletrotécnica	94,7	5,3	100,0	94,7
	Téc. em Refrigeração	41,7	58,3	100,0	62,5

Tabela 17 - SAPES – Percentual de empregabilidade segundo curso técnico e unidade SENAI

(Conclusão)

Unidade SENAI	Curso Técnico	Sim	Não	TOTAL	Índice de ocupação
Santa Cruz	Téc. em Administração	37,5	62,5	100,0	85,7
Santo Amaro	Téc. em Eletromecânica	54,5	45,5	100,0	72,0
Total		76,9	23,1	100,0	89,4

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os valores da tabela são os percentuais em linha estabelecidos sobre 273 observações.

Índice de Ocupação de Egressos = (Nº de egressos ocupados / Nº de egressos respondentes) * 100

Dos 210 concluintes que declararam estar trabalhando no momento da pesquisa, 53,3% afirmaram que estão em ocupação aprendida com a aprendida no curso do SENAI, seguido de 37,1% concluintes que disseram estar trabalhando em ocupação relacionada com o curso. É importante destacar que, segundo informações da DPE, todos os dados obtidos através da pesquisa SAPES são apresentados ao Conselho e Diretores SENAI para que se forme um mapa de decisão, podendo repercutir tanto na criação como extinção de cursos.(ver Tabela 18).

Tabela 18 - SAPES – Relação de ocupação com o curso exercido

	Não resposta	1	0,5
1	Na mesma ocupação aprendida no curso do SENAI	112	53,3
2	Em ocupação relacionada com a aprendida no curso do SENAI	78	37,1
3	Em ocupação não relacionada com a aprendida no curso do SENAI	17	8,1
4	Cotista sem atuação na empresa	0	0,0
5	Cotista atuando na empresa	2	1,0
Total		210	100,0

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Os valores da tabela são os percentuais em linha estabelecidos sobre 210 observações.

Após realizadas análises sobre dados referentes ao primeiro momento da pesquisa, feita no mês de conclusão do curso do pesquisado, daremos início a análise dos dados obtidos no segundo momento do projeto, colhidos 1 ano após a conclusão do curso do egresso. Daremos ênfase aos indicadores que apontem informações importantes acerca da empregabilidade do egresso e da participação do Senai-PE nesse sentido.

Na primeira questão é analisado o perfil de escolaridade do egresso. A intenção é detectar o percentual de alunos que decidiram dar continuidade aos estudos e a que tipo de desenvolvimento resolveram se dedicar.

Dos 185 respondentes desta pesquisa, 49,70%, um ano após formados no SENAI, disseram estar matriculados em programas de Educação, dos quais verificou-se que 28,60% optaram pelo ensino superior, não havendo nenhum estudante no ensino fundamental..

Os maiores percentuais de ex-alunos que continuaram estudando são dos egressos dos cursos técnicos em Administração Empresarial da ETS Areias e Santa Cruz com (94,60%) e (77,80%) respectivamente, Químico Industrial da ETS Paulista com (87,50%), Eletrotécnica da ETS Cabo com (68,20%). Já o alto índice de não estarem estudando dos egressos respondentes do curso técnico em Eletromecânica (89,30%) da ETS Cabo e em Eletrotécnica (88,90%) da ETS Petrolina pode ser explicado pelo fato da preferência pelo ingresso no mercado de trabalho como será confirmado na Tabela 19 deste relatório.

Tabela 19 - SAPES – Egressos SENAI, 2009.1, por curso e ETS, segundo situação ocupacional escolar (%)

(Continua)

ETS	CURSO	NÃO RESPOSTA	SIM	NÃO	%
AREIAS	TÉC. ADM. EMPRESARIAL	0,00	94,60	5,40	100
CABO	ELETROMECHANICA	7,10	3,60	89,30	100
	ELETROTECNICA	9,10	68,20	22,70	100
	SOLDAGEM	9,10	27,30	63,60	100
CARUARU	ELETROMECHANICA	0,00	50,00	50,00	100
PAULISTA	QUÍMICO INDUSTRIAL	0,00	87,50	12,50	100
	VESTUÁRIO	0,00	20,00	80,00	100
PETROLINA	ELETROMECHANICA	0,00	25,00	75,00	100
	ELETROTECNICA	0,00	11,10	88,90	100
	TÉC EM REFRIGERAÇÃO	0,00	20,00	80,00	100

Tabela 19 - SAPES – Egressos SENAI, 2009.1, por curso e ETS, segundo situação ocupacional escolar (%)

(Conclusão)

ETS	CURSO	NÃO RESPOSTA	SIM	NÃO	%
SANTA CRUZ	ADM EMPRESARIAL	0,00	77,80	22,20	100
SANTO AMARO	ELETROMECHANICA	8,00	52,00	40,00	100
	TOTAL	3,80	49,70	46,50	100

Quanto à situação ocupacional dos egressos, analisadas 1 ano após conclusão do curso, os cursos de nível técnico em Químico industrial (37,50%) e Vestuário (50,00%) da ETS Paulista, Eletromecânica (50,00%) e Técnico em Refrigeração (50,00%) da ETS Petrolina, Eletromecânica (56,00%) da ETS Santo Amaro e Administração Empresarial (56,80%) da ETS Areias apresentaram os menores índice de ocupação. Os demais cursos analisados demonstraram percentuais satisfatórios. Destacando-se os cursos de técnico em Eletromecânica da ETS Caruaru que obteve taxa de ocupação de 100%.

Tabela 20 - SAPES – Situação ocupacional, Egressos 2009.1

ETS	CURSO	NÃO	SIM
AREIAS	TÉC. ADM. EMPRESARIAL	40,50	56,80
CABO	ELETROMECHANICA	7,10	85,70
	ELETROTECNICA	27,30	63,60
	SOLDAGEM	18,20	72,70
CARUARU	ELETROMECHANICA	0,00	100,00
PAULISTA	QUÍMICO INDUSTRIAL	62,50	37,50
	VESTUÁRIO	50,00	50,00
PETROLINA	ELETROMECHANICA	50,00	50,00
	ELETROTECNICA	11,10	88,90
	TÉC EM REFRIGERAÇÃO	50,00	50,00
SANTA CRUZ	ADM EMPRESARIAL	33,30	66,70
SANTO AMARO	ELETROMECHANICA	36,00	56,00
Taxa de ocupação de egressos		30,80	64,90

Fonte: Pesquisa direta – DPE/DITEC/SENAI-PE

Como demonstrado na tabela 21, o nível de satisfação geral , das 22 empresas pesquisas, com o egresso SENAI-PE foi de 8,34, o que significa que os supervisores estão satisfeitos com o desempenho médio desse egresso .

Todavia, os cursos de Técnico em Refrigeração da ETS Petrolina teve a pior avaliação por parte das empresas obtendo a nota 7,0. Em seguida, o curso de Técnico em Soldagem da ETS Cabo atingiu a nota 7,33, ficando ambas com notas bem abaixo da média geral da avaliação dos demais cursos.

É importante ressaltar a nota atribuída ao curso de Técnico de Soldagem do Cabo visto que esta especialidade, atualmente, é extremamente requisitada pelas

empresas de Suape, localizadas na região em que o curso é oferecido. Segundo reportagem do portal G1 das empresas Globo, caderno de Economia, publicada no dia 20/01/2011, a falta de soldadores faz empresa de Ipojuca buscar mão-de-obra no Japão. Seria interessante buscar entender a lacuna existente entre o curso Técnico de Soldagem da ETS Cabo e as reais necessidades de empresas da localidade em relação ao perfil do profissional desejado para que as vagas nascidas das empresas instaladas no estado sejam de fato ocupadas pelo profissional da região.

Os resultados dessa tabela serão comparados com as respostas dos Diretores sobre seus pontos de vista acerca da satisfação das empresas com os egressos dos cursos SENAI-PE, conforme dados apresentadas no gráfico 8 desse trabalho.

Tabela 21 - PRO-SIGA- Nível de satisfação empresas com o egresso do SENAI-PE

ETS	CURSO	Nível de satisfação
AREIAS	TÉCNICO EM ADM. EMPRESARIAL	8,78
CABO	TÉCNICO ELETROMECÂNICA	8,50
	TÉCNICO ELETROTÉCNICA	8,50
	TÉCNICO SOLDAGEM	7,33
CARUARU	TÉCNICO ELETROMECÂNICA	8,00
PAULISTA	TÉCNICO VESTUÁRIO	10,00
PETROLINA	TÉCNICO ELETROMECÂNICA	8,50
	TÉCNICO ELETROTÉCNICA	8,33
	TÉCNICO REFRIGERAÇÃO	7,00
SANTO AMARO	TÉCNICO ELETROMECÂNICA	8,00
	TOTAL	8,34

Fonte: Pesquisa direta – PRO-SIGA egressos 2009.1

Na tabela 22, fizemos um cruzamento de dados das tabelas apresentadas anteriormente utilizando as médias atribuídas aos indicadores: Conteúdo, Organização e Infra-estrutura, Instrutores e Docentes e Máquinas e Equipamentos. Posteriormente foi feita uma média de todos os indicadores apresentados para comparação com a média de satisfação geral dos egressos apresentada no relatório.

O objetivo dessa tabela foi de perceber se existe uma relação direta entre as médias atribuídas aos indicadores pesquisados e às médias das taxas de empregabilidade alcançadas pelas ETS.

O que se pode perceber é que o comportamento dos resultados não é uniforme quando comparamos os resultados das ETS. A escola que teve as maiores médias de indicadores, a de Santa Cruz do Capibaribe, apresentou a taxa de ocupação de egresso de 66,7%. (A escola de Santa Cruz do Capibaribe não aparece na avaliação de satisfação das empresas.)

Da mesma forma, a escola que obteve menores médias em relação aos dados do relatório de egressos, a ETS Areias, quando se referiu ao índice de satisfação geral das empresas apresentou bom desempenho com nota 8,4. Já a sua média de taxa de ocupação ficou em 56,8%. A escola de Areias obteve pior desempenho em todos os indicadores pesquisados, com exceção da nota atribuída pelas empresas. Faremos um comparativo destas médias posteriormente com a opinião dos diretores das escolas.

Já a escola com menor taxa de ocupação foi a de Paulista, com 43,75% de egressos empregados. Vale notar que a escola apresentou bom desempenho na avaliação de satisfação geral dos egressos, 8,9 e excelente avaliação em relação à satisfação geral das empresas em que obteve nota 10.

A escola de Caruaru, por sua vez, obteve bom desempenho em relação às avaliações tanto dos egressos quanto das empresas e obteve uma taxa de ocupação de 100%.

É aconselhável aprofundar os estudos no sentido de entender que outras variáveis contribuíram para esses diferentes comportamentos das escolas em relação às suas médias de avaliações e suas taxas de empregabilidade.

TABELA CRUZAMENTO DE DADOS

ETS	CONCLUINTE PESQUISADOS SAPE 2009.1(FASE 1)	CONCLUINTE PESQUISADOS SAPE 2009.1(FASE 2)	MÉDIA ATRIBUÍDA AO CONTEÚDO DOS CURSOS X ETS	MÉDIA ATRIBUÍDA À ORGANIZAÇÃO E INFRAESTRUTU RA X ETS	MÉDIA ATRIBUÍDA AOS INSTRUTORES E DOCENTES X ETS	MÉDIA ATRIBUÍDA AOS RECURSOS DIDÁTICOS X ETS	MÉDIA ATRIBUÍDA MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS X ETS	MÉDIA DOS ITENS ANTERIORES	MÉDIA SATISFAÇÃO GERAL DOS EGRESSOS X ETS	MÉDIA SATISFAÇÃO DAS EMPRESAS X ETS	MÉDIA TAXA DE OCUPAÇÃO X ETS (%)
AREIAS	59	37	7,3	8,3	7,7	7,2	6,8	7,5	7,2	8,78	56,8
PAULISTA	21	18	8,3	9	8,8	8,5	7,6	8,4	8,9	10	43,75
PETROLINA	44	27	8,5	9,4	8,8	8,6	8,6	8,8	8,3	7,94	62,9
SANTO AMARO	33	25	8,1	8,7	8,3	7,5	7	7,9	7,9	8	56
CABO	84	61	8,1	8,3	8,6	7,6	7,9	8,1	7,9	8,11	74
CARUARU	16	8	8,9	9	8,9	8	7	8,4	8,6	8	100
SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE	16	9	9,3	9,5	9,4	9,6	9,1	9,4	9,3		66,7

Em relação ao desempenho dos cursos específicos, podemos destacar o curso de Eletromecânica da ETS de Caruaru que apresentou índice de situação ocupacional de egresso de 100%. Em relação à notas atribuídas aos indicadores avaliados no relatório, o curso se comportou da seguinte forma:

- Conteúdo: 8,9
- Organização e Infra-estrutura: 9,0
- Instrutores e Docentes: 8,9
- Recursos Didáticos: 8,0
- Máquinas e Equipamentos: 7,0
- Satisfação do egresso com o curso: 8,6

Percebe-se que o curso, único com turma concluída no período, obteve um padrão de notas em relação aos indicadores avaliados, com exceção ao indicador de Máquinas e Equipamentos, e atingiu também uma excelente taxa de ocupação.

Por outro lado, percebemos o curso de Química Industrial oferecido pela escola de Paulista, que obteve taxa de ocupação de 37,5%. Ao analisarmos as médias de desempenho da escola de Paulista, percebemos um bom resultado em todos os indicadores abordados. Neste caso, é importante aprofundar os estudos para se entender que fatores podem ter contribuído para essa baixa taxa de ocupação.

6.2 Resultados das Entrevistas

A fim de entender o processo de ajuste e demanda na oferta de cursos utilizado pelo Senai PE, a primeira entrevista realizada neste trabalho foi sobre o processo de montagem dos cursos da instituição. A entrevista foi realizada com a Gerente da Divisão de Educação Profissional e Tecnológica do Senai PE que informou que todos os cursos oferecidos pela instituição nascem de acordo com demandas existentes ou pré-existentes do mercado.

Segundo ela, os cursos surgem de pesquisas realizadas pelo Departamento de Planejamento e Estatística da instituição que são atraídas por cenários econômicos e

industriais pré-existentis ou que são provocadas por escolas que identificam necessidades específicas em sua região de atuação.

Após a realização da pesquisa, que pode contar com análise de documentos cedidos pela FIEPE e pelo Departamento Nacional do Senai, o projeto é enviado para a Divisão de Educação que tem a responsabilidade de coordenar a formatação do projeto em termos de perfil do profissional x aluno, matriz curricular e conteúdos de acordo com a identificação das competências apontadas pelas indústrias atuantes na área pretendida.

A metodologia de formação por competência do Senai prevê as seguintes etapas e agentes para o levantamento do perfil profissional:

O Comitê Técnico Setorial é composto por representantes de:

- Especialistas do SENAI:
 - a) o gerente da Unidade Operacional ou de referência da área tecnológica;
 - b) um especialista da área tecnológica;
 - c) dois especialistas em Educação Profissional, um do Departamento Regional e um da Unidade Operacional;
 - d) especialistas da área tecnológica em estudo – das empresas, sindicatos e demais instituições:
 - e) três profissionais, no mínimo, da área técnica de empresas do setor tecnológico em estudo (preferencialmente com perfil técnico de gestão da produção);
 - f) um técnico indicado pelo sindicato patronal;
 - g) um técnico indicado pelo sindicato dos trabalhadores;
 - h) um técnico indicado por associação de referência técnica do segmento (quando houver);
 - i) um especialista (no setor tecnológico em estudo) do meio acadêmico; e
 - j) um técnico indicado por órgão do poder público ligado às áreas de Trabalho, Indústria, Educação ou Ciência e Tecnologia (quando houver).

O Comitê tem como proposição avaliar quais competências são necessárias para a formação do técnico e levantar informações sobre o segmento em que se insere o novo curso. Para garantir o alinhamento da demanda das indústrias com a oferta dos profissionais formados, pesquisas são desenvolvidas nas empresas nas empresas interessadas para investigar o perfil de profissional necessário para atender necessidades. O resultado da pesquisa é apresentado ao comitê técnico setorial.

Após conclusões do comitê técnico setorial, faz-se a análise do perfil pretendido para, em seguida, dar lugar a elaboração do desenho curricular do curso com base em desenvolvimento de competências.

A partir daí, são definidos perfis dos docentes envolvidos no projeto, forma-se a matriz curricular delimitando-se quantidade de módulos, qual a matriz e quantas matérias farão parte da composição do curso.

Em um terceiro momento, a fase da formação e avaliação das competências necessárias aqueles que trabalharão no projeto do curso. São definidas que práticas pedagógicas deverão ser utilizadas pelos docentes nas aulas ofertadas.

Todo o processo de elaboração de um novo curso dura, em média, 6 meses e tem seu ciclo finalizado após aprovação do projeto pelo Conselho estadual de Educação. O Conselho, além de aprovar o projeto, acompanha e avalia os cursos já existentes.

Os cursos são autorizados a funcionar por um período 4 anos, dependendo de sua tecnologia. As mudanças de matriz e perfil do plano de curso podem ser solicitadas ao termino da validade de autorização deste curso.

Se há o interesse da instituição em continuar com o mesmo projeto, é necessária solicitação ao Conselho Estadual de Educação para que se possa continuar a desenvolver os planos, matrizes e perfis já autorizados anteriormente. Esse processo de requerimento de renovação de plano de curso deve acontecer em um prazo de até 90 dias antes do termino de validade do projeto.

Após entrevista com a Gerente da Divisão de Educação Profissional e Tecnológica do Senai⁴- PE para entender de que forma o Senai PE atua na questão de ajuste e demanda de cursos oferecidos ao mercado, foram realizadas entrevistas com os diretores das dez escolas que compõe a instituição. O tema central das entrevistas foi Empregabilidade. Todos os sujeitos são diretores das escolas ou responderam pela função e a todos foi apresentando um questionário estruturado que abordava aspectos referentes ao tema. (Ver anexo)

A primeira pergunta feita aos participantes foi acerca da definição de empregabilidade de cada um. Todos os sujeitos definiram seus conceitos de acordo com o utilizado pelo trabalho, alegando que a empregabilidade seria a condição de estar atrativo para o mercado de trabalho, conforme trechos que aqui serão evidenciados.

Segundo sujeito 10, empregabilidade *“é a condição em que o profissional apresenta características que o mercado considera imprescindíveis para o bom andamento das atividades laborais”*.

De acordo com o sujeito 08, empregabilidade *“é a capacidade do cidadão de estar apto no contexto de competência técnica e comportamental para atender as exigências do mercado de trabalho”*. Neste caso o sujeito especifica que tipo de competências considera importantes para a empregabilidade.

A segunda pergunta feita buscando saber o que os sujeitos entendiam sobre a importância da educação para a empregabilidade. Neste caso, dos 10 sujeitos entrevistados, 9 deles apontaram a importância atribuída à educação quando se trata do tema da empregabilidade, julgando-a imprescindível para o processo de adequação do indivíduo às exigências do mercado de trabalho, conforme trechos a seguir:

Segundo sujeito 02, *a educação é a base de tudo!*

⁴ O Senai atua com a formação de cursos específicos demandados pelas indústrias. Neste caso, seu processo de desenvolvimento se dá de forma distinta.

Segundo sujeito 03, *“a maior importância está relacionada à formação educacional ou técnica que propicie o permanente estado de continuidade da empregabilidade do indivíduo”*

Todavia, o sujeito 10, apesar de concordar com a importância da educação para a empregabilidade, **destaca que “a educação, por si só não é capaz de garantir a empregabilidade”**. Para ele as competências comportamentais como habilidade relacional, comunicação e trabalho em equipe são, no mercado atual, essenciais para a empregabilidade.

Na terceira pergunta foi questionado aos sujeitos qual importância atribuíam ao SENAI em relação ao aumento da capacidade de empregabilidade na região. Dos 10 sujeitos entrevistados, 8 defendem que o Senai tem grande importância na geração da empregabilidade para a região. Nos trechos a seguir fica claro o entusiasmo dos sujeitos quanto a defesa da marca SENAI:

O sujeito 05 ressalta que *“O SENAI/PE desenvolve um papel de extrema importância em nossa região não somente na formação técnica mas também do cidadão”*.

De acordo com o sujeito 08 acerca da importância do SENAI para a empregabilidade: *“Imprescindível, haja vista que a nossa região possui uma diversidade sócio-econômica industrial e a nossa escola também atua nessa diversidade oferecendo os cursos técnicos sintonizados com a realidade da região”*.

Apesar de 08 dos 10 entrevistados apostarem na importância do SENAI para a empregabilidade da região, dois sujeitos, apesar de confirmar tal importância, ressaltaram a necessidade da instituição de se manter conectada com as necessidades do mercado, sugerindo deficiências da instituição neste aspecto, conforme segue:

Segundo sujeito 03, *“O SENAI tem assumido papel fundamental...Entretanto, o fator decisivo neste aspecto é a manutenção deste status de proximidade junto às empresas, a interpretação das necessidades e o investimento na atualização da infraestrutura para adequar e criar as formações profissionais na permanente direção da empregabilidade e da demanda”*.

O sujeito 06 ressalta: *“Primeiro, precisamos saber do que o mercado precisa e montar nossa oferta de formação, isto sendo seguido, eleva sem dúvida a capacidade de empregabilidade da região”*.

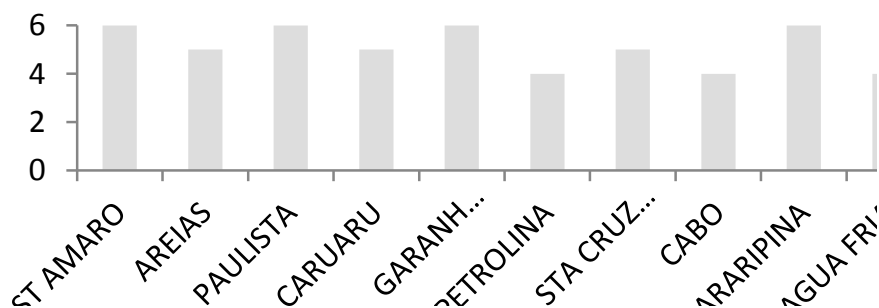
Pode-se observar, a partir das respostas dos participantes da pesquisa, que os Diretores das escolas do SENAI concordam acerca do tema empregabilidade e da importância da educação para seu alcance. Ressalte-se ainda que algumas críticas acerca da importância do SENAI em relação à empregabilidade da Região no que diz respeito ao alinhamento da oferta de cursos com as demandas do mercado, este sendo apresentado como principal ponto a ser melhor trabalhado, buscando um real desenvolvimento da capacidade de empregabilidade.

Na segunda parte do questionário, os sujeitos foram convidados a avaliar, de acordo com suas percepções, aspectos gerais referentes ao Senai-PE, conforme gráficos abaixo:

O quadro apresenta as respostas dos diretores do SENAI, acerca da eficiência dos cursos para o desenvolvimento de competências técnicas dos alunos, note-se que apesar de no geral as respostas terem sido muito positivas, as unidades do Cabo e de Petrolina, na avaliação dos entrevistados sobre os cursos, apresentam uma valor mais baixo, mesmo localizadas estas unidades em pólos de grande crescimento econômico, bem como de considerável aporte de investimentos públicos e privados, o que se mostra um contra-senso. A falta de professores capacitados por conta de envolvimento em áreas que lidam com tecnologias muito dinâmicas foi citado por um dos sujeitos como sendo fator relevante em relação ao quesito competências técnicas. Da mesma forma, a atualização máquinas e equipamentos de cursos envolvidos com essas tecnologias podem representar um ponto fraco no desenvolvimento de tais habilidades.

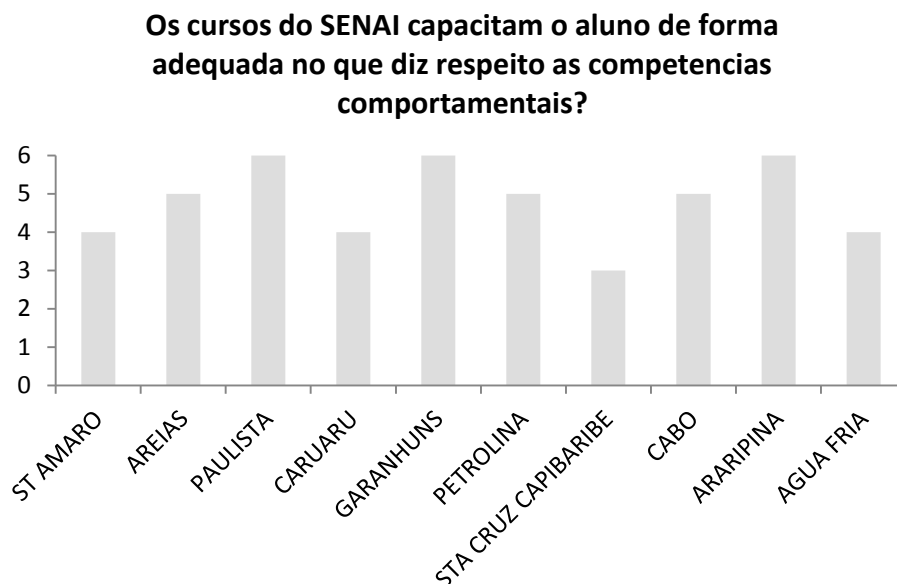
Gráfico 1- Capacitação do aluno x Competências técnicas

**Os cursos do SENAI capacitam o aluno
adequadamente em relação as competências
técnicas?**



No gráfico 2 se apresentam as respostas dos diretores quanto ao desenvolvimento das competência comportamentais. Aqui se encontrou uma variação maior de respostas, com um dado especificamente preocupante, em relação à resposta do diretor da unidade Santa Cruz do Capibaribe, sendo a mais baixa. Sabendo-se da importância, hoje, das competência comportamentais no mercado de trabalho, é necessária uma averiguação mais pormenorizada da situação.

Gráfico 2 - Capacitação do aluno x Competências Comportamentais

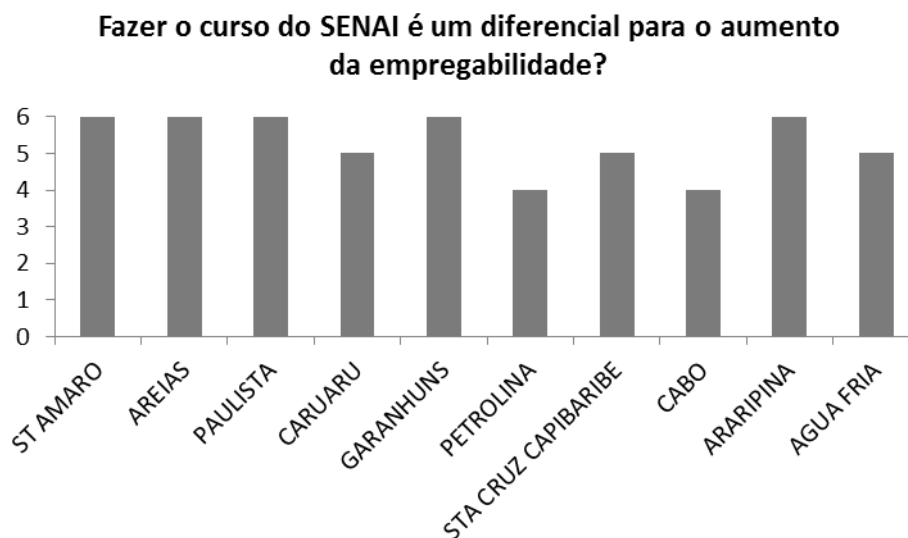


A terceira pergunta abordou os participantes no intuito de saber, na percepção deles, se fazer um curso do SENAI é um diferencial para o aumento da empregabilidade. A variação foi pequena com todos assentindo que os cursos são diferenciais sim. Uma ressalva também merece ser feita em relação às respostas com menor grau de acordo com o entendimento aqui exposto: as unidades do Cabo e de Petrolina, o que caracteriza mais uma vez uma situação singular de regiões com forte desenvolvimento, nas quais os cursos do SENAI talvez precisem de uma reestruturação.

O desenvolvimento de atividades mais avançadas tecnologicamente expõe talvez, a lacuna existente entre os cursos.

Para o caso das áreas menos demandantes de atualizações, talvez a fragilidade ainda demore a se evidenciar.

Gráfico 3 - Curso Senai x Aumento de Empregabilidade



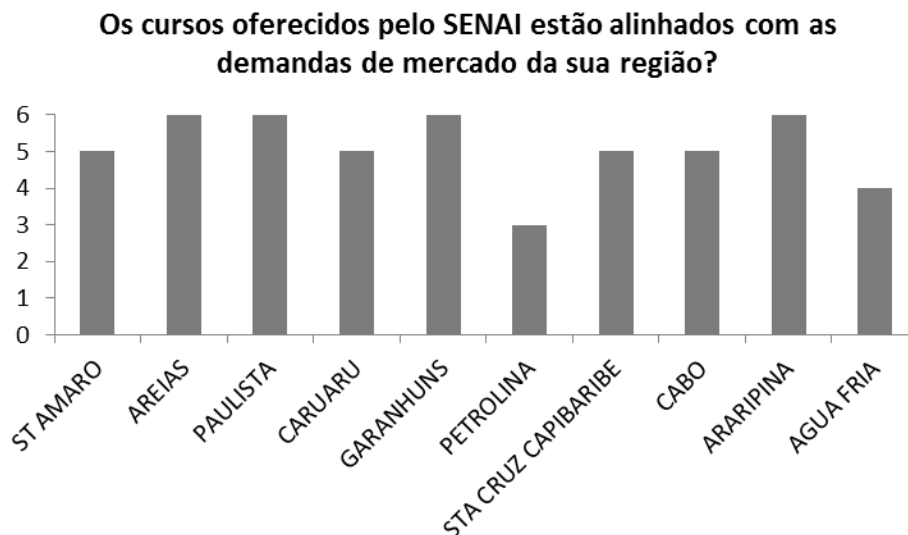
O quadro faz referência a quanto os cursos oferecidos pelo SENAI estão alinhados com as demandas do mercado de cada região, mais uma vez as respostas indicam uma satisfação dos diretores com o leque de cursos oferecidos.

Na grande maioria dos casos os ajustes parecem equilibrados, (ver tabela 05) mas chama a atenção os casos das escolas de Água fria, Araripina e Garanhuns. Nas escolas de Araripina e Garanhuns, não são ofertados cursos técnicos, apenas cursos de formação rápida o que pode dificultar a empregabilidade dos egressos uma vez que esta modalidade de curso não fornece um processo de aprendizagem contínua.

Na escola de Água fria, de acordo com a demanda da região a quantidade de cursos oferecidos parece insuficiente. Isso pode ser confirmado através da não conclusão de turmas na unidade no período estudado.

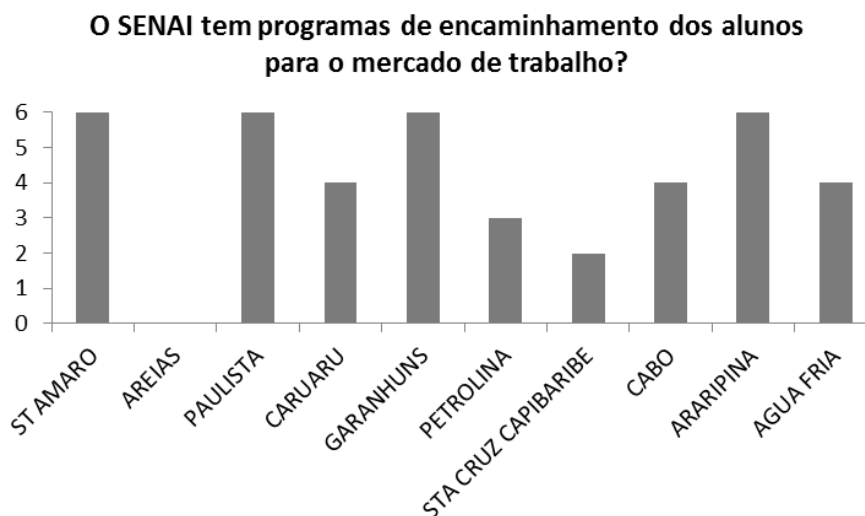
Todavia, a unidade de Petrolina se apresenta em desacordo, apontando que ainda é necessário um melhor alinhamento dos cursos ofertados com as demandas do mercado da região. Essa premissa também aparece nos discursos analisados.

Gráfico 4 - Cursos Senai x Alinhamento Oferta/Demanda



O quinto item questionou os diretores quanto os programas de encaminhamento de alunos para o mercado de trabalho, as respostas variaram de forma considerável, o que em si só é um fato a ser melhor elucidado, porquanto, o SENAI enquanto instituição deveria ter programas unificados com o propósito acima explicitado, as respostas dos participantes levam a um entendimento que a política está sendo confusa ou mal gerida.

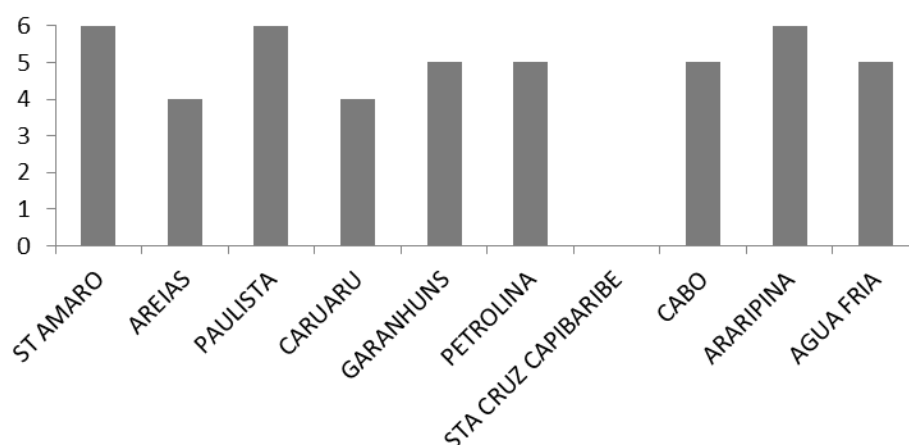
Gráfico 5 - Senai x Programa de encaminhamento de alunos para o mercado



No item 06 foi perguntado aos participantes acerca do nível de satisfação dos alunos com os cursos oferecidos pelo SENAI. As respostas pouco variaram e apresentaram uma percepção muito positiva da avaliação dos egressos, todavia é importante perceber uma variação negativa das respostas de Areias e Petrolina.

Outro fator importante é a abstenção da escola de Santa Cruz do Capibaribe. Isso pode representar uma falta de conexão entre a escola e os alunos. É importante que exista essa conexão entre a escola e o alunado para que se possa sentir as maiores dificuldade e fragilidades da unidade operacional. É visível, diante da posição da escola de Areias que existe uma aproximação entre a direção e os egressos na medida em que a sua posição de não total satisfação do aluno coincide com a avaliação feita por eles no relatório SAPES.

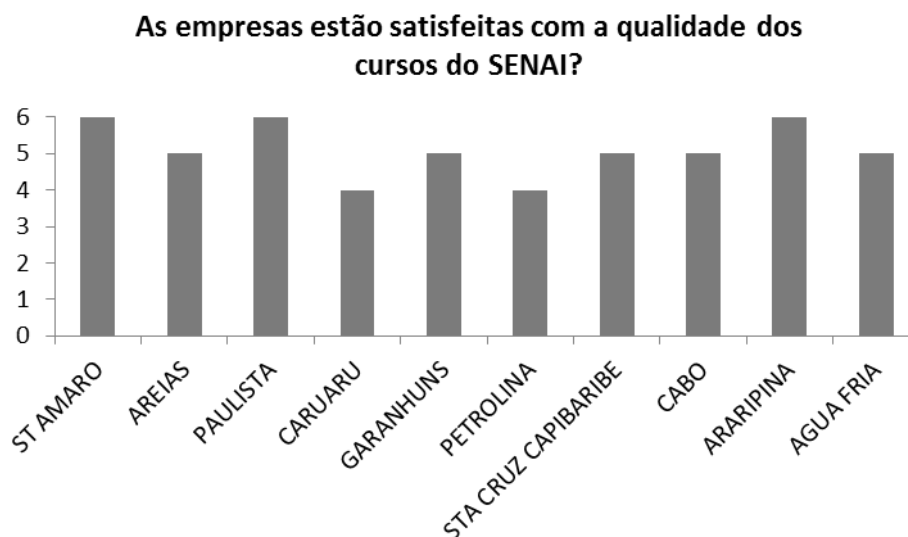
Gráfico 6 - Alunos x Satisfação com o curso Senai
Os alunos dos cursos do SENAI estão satisfeitos com os cursos?



A sétima assertiva abordou os diretores sobre a percepção deles quanto ao nível de satisfação das empresas acerca da qualidade dos cursos. Em geral, a avaliação apresentou-se muito positiva, revelando uma percepção com menor grau de satisfação as unidades de Caruaru e Petrolina. Se retomarmos os dados da tabela 21, podemos perceber que a pior avaliação em termos de satisfação das empresas com os cursos do SENAI foi atribuída ao curso de Técnico de refrigeração da escola de Petrolina, seguido

do curso de Técnico de Soldagem oferecido pela escola do Cabo. A avaliação da escola de Caruaru teve bom resultado, apresentando nota 8,0. Analisando os dados acima, percebe-se que existe uma conexão entre os diretores da escola de Petrolina e Caruaru acerca do nível de satisfação das empresas em relação aos cursos oferecidos. Por outro lado, esse entendimento não aparece refletido na resposta da ETS Paulista. É importante ressaltar também que os cursos que menos empregaram os egressos pesquisados foram o de Química Industrial da escola de Paulista, com taxa de ocupação de 37,5% e os cursos de Vestuário de Paulista e Eletromecânica de Petrolina, ambos com taxa de ocupação de 50% dos egressos pesquisados. Esses dados apontam para a necessidade de um maior aprofundamento acerca dos resultados obtidos pela escola de Paulista nessa pesquisa.

Gráfico 7- Empresas x Satisfação com Qualidade dos cursos Senai

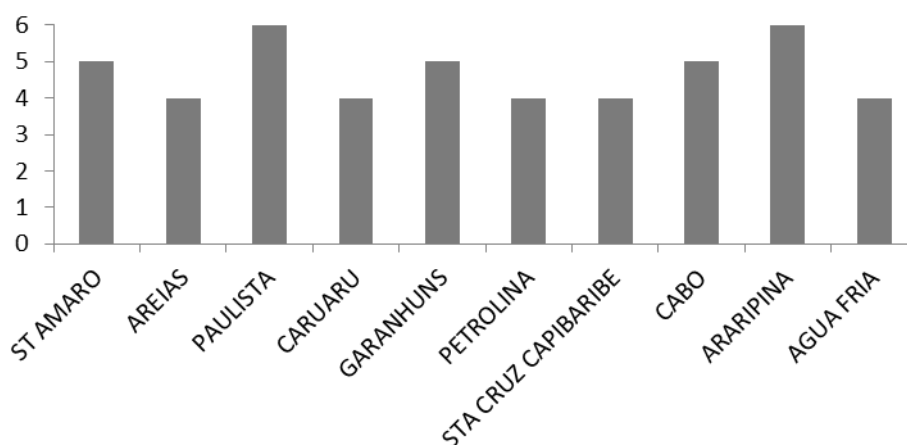


O quadro abaixo apresenta as respostas referentes a satisfação das empresas com a variedade dos cursos oferecidos pelo SENAI, no entendimento dos diretores entrevistados. Aqui se repete de forma semelhante o quadro exposto no item anterior, ressaltando-se que houve uma menor satisfação com a variedade do que com a qualidade. Esse dado reafirma as informações obtidas na primeira fase do questionário

em que os diretores afirmam a necessidade de uma maior conexão entre SENAI e Mercado de trabalho. Tendo em vista que os diretores acreditam que as empresas não estão, no geral satisfeitas com a variedade de cursos oferecidas, percebendo que grande parte dos cursos oferecidos pelas escolas não apresentaram turmas formadas em 2009.1 e entendendo que a falta de mão de obra apontada pelo mercado é uma realidade, esse é um dado importante e que deve ser aprofundado.

Gráfico 8 - Empresas x Satisfação com Variedade dos cursos Senai

As empresas estão satisfeitas com a variedade dos cursos oferecidos pelo SENAI?



Na terceira fase do questionário, foram abordados temas gerais acerca da empregabilidade, sua relação com o Senai e a sua relação com aspectos externos que, conforme segue:

Na questão 12 foi pedido aos sujeitos da pesquisa que enumerassem as cinco principais vantagens que o Senai PE oferece no sentido da empregabilidade daqueles que realizam seus cursos.

As respostas mais citadas foram as que diziam respeito ao ajuste da oferta e da demanda dos cursos oferecidos.

Em seguida a atualização tecnológica e a força da marca SENAI aparecem citadas por grande parte dos sujeitos que responderam à pesquisa. Chama a atenção a

citação, por um dos sujeitos, do tema “desenvolvimento de habilidades relacionais”. Fica claro que, segundo os diretores das escolas, o grande atrativo do Senai é a formação técnica. As habilidades relacionais, ou seja, habilidades comportamentais, pelo menos, segundo a visão dos sujeitos, não aparentam ser muito exploradas pela instituição.

Na questão 13, foi questionado aos sujeitos quais as maiores dificuldades encontradas pelos alunos Senai na busca pela empregabilidade.

Percebe-se através das respostas que um grande problema enfrentado pelos alunos é a má qualidade de sua educação fundamental. A falta da base educacional, segundo os diretores acaba por comprometer a formação profissional desses alunos. Um dos sujeitos, na entrevista, ressaltou inclusive que a maior dificuldade em termos de empregabilidade dos alunos percebida dentro do grupo oriundo da cota das escolas públicas.

Percebe-se também com frequência nas respostas dos sujeitos a questão da falta de experiência profissional do aluno como um grande problema na busca pela inserção no mercado de trabalho. São citados ainda, com menor frequência, a questão dos cursos defasados e professores desatualizados, em alguns casos a defasagem se dá por se tratarem de cursos e professores ligados à áreas de tecnologias que mudam constantemente. A disputa pela vaga no mercado de trabalho aparece também porém, diante da grande demanda por profissionais não acreditamos ser este o foco do problema. Se existem as vagas e faltam profissionais, a concorrência no mercado não deveria ser um obstáculo. Por fim, mais uma vez surge a questão da falta de habilidades relacionais. Para um dos sujeitos a falta de investimento no desenvolvimento de tais habilidades representa um obstáculo na procura pelo emprego.

Na pergunta 14, a questão solicita que os sujeitos enumerem cinco pontos nos quais o SENAI deveria investir para otimização de seus resultados em relação à empregabilidade.

Apesar de grande parte dos sujeitos terem alegado ser o ajuste da oferta e demanda de cursos um dos atrativos do Senai, nesta questão, a resposta mais frequente aponta que o Senai deve investir mais na sua aproximação com as Indústrias.

7 ENTRE DISCURSOS: ENCONTROS E DESENCONTROS

Um ponto interessante encontrado no trabalho de pesquisa foi o grande entusiasmo demonstrado por todos os sujeitos de trabalharem no Senai. Diante de seus pontos de vista, percebemos que todos concordam em relação a importância atribuída ao Senai quando o assunto é empregabilidade.

Os dados revelam que 80% dos sujeitos possuem acima de 16 anos de empresa, tendo 24% deles mais de 30 anos. Esses dados podem justificar a referência tida pelos sujeitos do objeto de estudo. Após tanto tempo trabalhando na mesma instituição, o foco se limita a perceber apenas ela como centro de referência deixando de perceber as mudanças ocorridas no mercado.

Além do tempo de empresa, outro dado importante diz respeito à formação dos sujeitos. A formação escolar encontrada é bastante variada, conforme percebe-se no quadro abaixo:

Quadro 2 - Formação Acadêmica da Direção

ESCOLA	FORMACAO ACADÊMICA DA DIRETORIA
ST AMARO	ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS COM ESP. EM PEDAGOGIA
AREIAS	ENGENHEIRIA ELETRICA/ TECNICO ELETROTECNICA
PAULISTA	ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
CARUARU	LETRAS/PEDAGOGIA/DIREITO
GARANHUNS	PSICOLOGIA
PETROLINA	QUIMICA INDUSTRIAL/ MESTRADO EM ENG. AGRICOLA
STA CRUZ CAPIBARIBE	PEDAGOGA COM ESPECIALIZAÇÃO EM GESTAO ESCOLAR
CABO	ENGENHEIRIA MECANICO
ARARIPINA	LICENCIATURA EM CIÊNCIAS
AGUA FRIA	ENGENHARIA CIVIL

A falta de formação específica na área de Administração/Gestão escolar também pode dificultar a percepção de problemas e oportunidades que possam dificultar ou aperfeiçoar o trabalho desenvolvido pela instituição, esta percepção é corroborada pela literatura científica na área (BRANDÃO et al., 2008; KAPLAN, NORTON, 1997; MUNIZ, PRIMI, 2008; NORONHA, 2007; MUNIZ, PRIMI; MIGUEL, 2007; BACKETT et al., 2006).

A seguir, na tabela 24, apresentaremos algumas comparações feitas com as tabelas e gráficos apresentados: Foram comparados aqueles que apresentavam similaridade entre os temas abordados e que indicavam relação com o tema empregabilidade.

Quadro 3 - Encontros e desencontros

Resultados compilados das Tabelas 19 a 21	Resultados compilados dos Gráficos 01 a 08
Na tabela 19, que versa sobre a situação escolar do egresso, percebe-se, em algumas escolas específicas, grande quantidade de egressos que deram continuidade aos estudos. Em especial, os alunos do curso Técnico em Administração da escola de Areias, com índice de 94,6%. O segundo maior índice se observou na escola de Paulista, no curso de Químico Industrial. Este curso teve o menor índice de ocupação de egressos, 37,5%, podendo se justificar pelo fato desses egressos estarem dando continuidade aos seus estudos. O curso com menor índice de alunos que continuaram os estudos foi o de Eletromecânica da escola do Cabo, 3,6%. Esse curso apresentou taxa de ocupação de 85,7%. Quando o tema abordado foi a taxa de ocupação dos egressos, a maior taxa ficou evidenciada na escola de Caruaru, 100 %. Todavia, quando tratamos de números absolutos, é fato que a quantidade de egressos formados é pequena diante da demandada por profissionais qualificados no mercado. Em Caruaru, por exemplo, no curso de Eletromecânica essa taxa de 100% representa 8 alunos. Em números absolutos, o curso que mais teve egressos empregados foi o de Técnico em Administração Empresarial da escola de Areias, 37. O curso com menor taxa de ocupação foi o de Químico industrial da escola de Paulista, conforme citado anteriormente. É importante ressaltar também que a quantidade de turmas concluintes foi bastante pequena. Dos 33 cursos técnicos oferecidos, ao todo, pelas ETS, apenas 13 tiveram turmas concluídas no período estudado.	No que diz respeito a visão dos diretores acerca da capacitação dada pelo SENAI ao aluno em relação à competências técnicas, percebeu-se uma pequena variação negativa em relação às escolas do Cabo e Petrolina. Em relação às competências comportamentais, a escola de Santa Cruz do Capibaribe demonstrou certa insatisfação em relação à participação do SENAI apesar de que, todas as escolas, nesse quesito, se mostraram de maneira geral não totalmente satisfeitas. Essa insatisfação acerca da capacitação do aluno em relação às competências técnicas e comportamentais pode refletir na busca do egresso pela continuidade dos estudos. Quando questionados sobre o papel do SENAI para o aumento da empregabilidade dos egressos, as respostas indicaram satisfação por parte dos diretores. Mesmo as escolas que tiveram baixos índices de alunos empregados se demonstraram satisfeitas, com exceção de Petrolina. Isso pode representar uma miopia das escolas em relação a situação real de seus egressos. Em relação ao ajuste de demanda e oferta dos cursos do SENAI, em geral, os diretores se mostram satisfeitos. Com exceção de Petrolina e Água fria. Diante da taxa de empregabilidade e da quantidade de alunos que concluíram os cursos, é importante atentar para esse ajuste para se entender quais lacunas estão existindo entre o aluno x SENAI x Empresa. Em relação ao encaminhamento do aluno ao mercado de trabalho observamos um cenário heterogêneo. Algumas escolas se demonstram extremamente satisfeitas com o processo enquanto outras demonstram total insatisfação. Esse fato, além de refletir um desalinhamento em relação a essa política e as escolas, pode influenciar no processo de empregabilidade do egresso. Na medida em que ele não tem essa ponte com o mercado, pode ter dificuldade na sua inserção. Quando questionados sobre a satisfação dos alunos com os cursos do SENAI, em geral, as escolas indicaram entender que existe sim satisfação do aluno quanto aos cursos oferecidos. Todavia, as escolas de Areias e Caruaru apresentaram menores índices de satisfação acerca do tema. É importante ressaltar que a escola de Areias foi a que apresentou menor média de avaliação geral, conforme mostra tabela 22. Esse fato vem demonstrar que a escola se mostra ciente desse grau de insatisfação. Sobre a opinião acerca da visão que eles possuem sobre a satisfação das empresas com a qualidade e variedade dos cursos oferecidos, a maior preocupação se deu quanto ao tema variedade. Essa questão pode estar relacionada com as taxas de ocupação do egresso e com quantidade de turmas concluídas no período.

Um outro fato importante e que merece destaque é o tema das habilidades relacionais. Percebemos através dos discursos a importância atribuída pelos diretores

ao desenvolvimento dessa característica, mas, ao mesmo tempo, identificamos que o SENAI precisa investir mais nesse sentido.

Em todo caso, apesar dos desencontros serem um elemento prejudicial para o maior aumento da empregabilidade, não descaracteriza a grande importância do SENAI para o aumento da capacidade de empregabilidade do trabalhador brasileiro.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou entender de como o SENAI PE contribui para o aumento do potencial de empregabilidade de seu Egresso, na visão dos Diretores das escolas técnicas da instituição. Foram utilizados dados primários, obtidos através de entrevistas com os diretores e dados secundários, obtidos através de relatórios elaborados pela instituição. E documentação complementar.

As informações coletadas tanto dos diretores, quanto dos alunos e empresas (dados obtidos através de relatórios do SENAI) indicam satisfação, de maneira geral. Percebeu-se grande entusiasmo por parte dos profissionais da instituição todavia algumas insatisfações acerca do pontos específicos em unidades específicas, como nos casos de Petrolina e Cabo que demonstraram insatisfação em relação ao ajuste da oferta e demanda dos cursos. Seria interessante a realização de trabalhos específicos nestas regiões para entender a origem dos problemas apontados.

Um aspecto interessante a se observar neste sentido são os fatores importantes para se obter o equilíbrio neste ajuste. Percebe-se na pesquisa que quando se tratam das temáticas dos cursos oferecidos, parece sim haver um ajuste de demanda e oferta porém, percebe-se no relatório e nos discursos dos diretores a insatisfação quando o assunto é o ajuste de tecnologias, infra-estrutura e equipamentos e aulas práticas oferecidas.

Esses fatores também são importantes para o ajuste da demanda e oferta porque as empresas precisam de profissionais preparados não somente em uma área de conhecimento específica, mas preparado para atuar com máquinas e equipamentos modernos e que aperfeiçoam suas tecnologias a cada momento.

Um outro aspecto importante abordado pelos diretores foi em relação ao desenvolvimento de habilidades comportamentais. Percebemos, através dos dados apresentados, que as habilidades técnicas aprendidas através das aulas práticas, infra-estrutura, máquinas e equipamentos são importantes para a empregabilidade do aluno,

todavia, não aparecem como determinantes quando comparamos as médias atribuídas a elas com a taxa de empregabilidade das unidades estudadas.

O capital humano configura como fator importante no cenário da empregabilidade do egresso todavia, as habilidades relacionais/comportamentais e outros aspectos não identificados no trabalho, também aparecem como determinantes nesta relação. Essa questão fica bem evidenciada no discurso de um dos sujeitos entrevistados na medida em que ele afirma que “a educação é um fator chave para empregabilidade mas que ela, por si só, não é capaz de garanti-la”.

Shultz (1971) e sua teoria corroboram a preocupação de uma melhor formação das competências comportamentais, porquanto é primordial para o desenvolvimento da capacidade de empregabilidade, se faz necessário o entendimento que o investimento no individuo é a base para a melhor capacitação dos colaboradores.

As políticas públicas devem ser orientadas sempre no sentido de aprimorar o ser humano em aspectos mais amplos, não restritos as partes técnicas, mas focando também em elementos das pessoas como sujeitos que se relacionam e interagem. (SAUL, 2004)

É fundamental ressaltar outro elemento bastante citado pelos sujeitos no que diz respeito à obstáculos da empregabilidade. O fator educação básica. A grande deficiência educacional dos alunos oriundos das escolas públicas prejudicam seu rendimento e desempenho, em geral, nos cursos profissionalizantes e conseqüentemente, dificultam sua empregabilidade. Dessa forma, percebe-se que a empregabilidade está ligada a diversos fatores. Um deles, a educação. Mas entenda-se educação no sentido de desenvolvimento de habilidades necessárias para a busca e manutenção do emprego, incluindo a formação do capital social que também configura fator fundamental nessa busca como diz Helal (2010):

A busca pelo emprego tem se apresentado cada vez mais competitiva. Precisamos ampliar nossa qualificação, desenvolver nossas competências sociais e políticas, cultivar uma boa rede de relacionamentos, e cobrar, de nossos políticos e governantes, a tão esperada geração de empregos

De toda forma, os relatórios gerenciais elaborados pelo SENAI trazem uma riqueza de informações importantíssimas para a compreensão de seu papel na empregabilidade do egresso. Nota-se, todavia, que a sintonia entre o SENAI e esses resultados precisam acontecer para que a existência desses dados se justifique. Estes dados merecem um estudo mais aprofundado para se identificar as potencialidades e fragilidades de cada uma das unidades que formam a organização. Os dados podem, inclusive, servir de referência para outras instituições que oferecem o mesmo tipo de produto para que Pernambuco possa, cada vez mais, oferecer educação de qualidade para a população do estado de Pernambuco.

O SENAI então faz parte de um elemento de desenvolvimento da empregabilidade, que fornece bases primordiais para que possam se desenvolver políticas eficientes que possibilitem o crescimento das pessoas e do estado.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, M. A. A noção de empregabilidade: origens e usos. In: SIMPÓSIO DE TRABALHO E EDUCAÇÃO, 3., 2005, Belo Horizonte. **Anais...**Belo Horizonte: Faculdade de Educação da UFMG, 2005.

ARAÚJO, M. C. **Capital Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BEIGUELMAN, P. **Formação do povo no complexo cafeeiro**: aspectos políticos. São Paulo: Pioneira, 1977.

BLAUG, M. **Introdução à economia da educação**. Porto Alegre: Ed. Globo, 1975.

BONNEWITZ, P. **Primeiras lições sobre a sociologia de Pierre Bourdieu**. Petrópolis: Vozes, 2003.

BOURDIEU, P. Reprodução cultural e reprodução social. In: _____. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 1992.

BRACKETT, M. et al. A Relating emotional abilities to social functioning: a comparison of performance and self-report measures of emotional intelligence. **Journal of Personality and Social Psychology**, n.91, p.779-780, 2006.

BRANDÃO, H. P. et al. Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus. **Rev. Adm. Pública**, v.42, n.5, 2008.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria da Receita Federal. Contribuições e componentes do sistema S. Disponível em: <www.receita.fazenda.gov.br>. Acesso em: 15 jan. 2011.

BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. **Diretrizes Nacionais para Organização Curricular do Ensino Médio**. Brasília, 1998.

_____. **Educação profissional**: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Brasília: SEFOR/MTB, 1995b.

_____. **Modelo Pedagógico da SEMTEC**. Brasília: of./circular n.º 81 DEP/SEMTEC, 1994.

_____. **Programa de reforma da Educação Profissional (PROEP)**. Brasília: SEMTEC/MEC, 1997.

BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. **Questões críticas da educação brasileira:** consolidação de propostas e subsídios para ações nas áreas da tecnologia e da qualidade. Brasília: MICT/ MEC/MCT/MTB, 1995.^a

_____. **Reforma do ensino técnico.** Brasília: MEC/MTB, 1996c.

_____. Comissão de Educação, Cultura e Desporto da Câmara Federal. **Seminário sobre o PL 1603/96.** Brasília, 1996b.

_____. **Teleconferência:** a reforma do ensino técnico. II TV. Executiva. Brasília, 1996.

CARRIERI, A. P.; SARSUR, A. M. Percurso semântico do tema empregabilidade: a (re)construção de parte da história de uma empresa de telefonia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 1, 2004.

CATTANI, A. D. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia.** Porto Alegre: Vozes, 2002.

CONRAD, R. **Os últimos anos da escravidão no Brasil: 1850-1888.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1978.

CRUZ, P. N. da. A importância do papel do ensino profissionalizante face ao processo de industrialização de Juiz de Fora. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, v. 1, n. 8, 1999.

DANTAS, I. Um novo Pernambuco. **Revista Algo Mais**, Recife, dez. 2010.

EDVINSSON, L. Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000. **Journal of Intellectual Capital**, v.1, n. 1, p.12-16, 2000.

FEVRE, R. Socializing social capital: the transition to work, and economic development. In: BARON, Stephen; FIELD, John; SCHULLER, Tom. **Social capital. Critical Perspectives.** Oxford: Oxford University Press, 2000. p. 94-110.

FINE, B. **Social capital versus social theory.** London: Routledge, 2001. p. 293.

FINN, D. From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed? **International Journal of Manpower**, v.21, n.5, p.384-399, 2000.

FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real.** São Paulo: Cortez, 2001.

FRUYT, F.; MERVIELDE, I. F. Ryasec types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. **Personnel Psychology**, v. 52, p. 701-727, 1999.

FUKUYAMA, F. **Confiança**: valores sociais e criação de prosperidade. Lisboa: Gradiva, 1996.

GAZIER, B. Employability: the complexity of a policy notion. In: WEINERT, P. et al. (Ed.). **Employability**: from theory to practice. New York: Transaction Publishers, 2001.

GEBARA, A. **O mercado de trabalho livre no Brasil (1871-1888)**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

GENTILI, P. O conceito de empregabilidade. In: _____. **Avaliação do PLANFOR**: uma visão política pública de educação profissional em debate. São Carlos: Unitrabalho, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, F. Algo mais para a educação de Pernambuco. **Revista Algo Mais**, Recife, Maio 2011.

GUIMARÃES, L. Falta de soldadores faz empresa de Ipojuca buscar dekasseguis no Japão. Disponível em: <www.g1.globo.com> Acesso em: 12 abr. 2011.

HANSSON, B. Job-related training and benefits for individuals: a review of evidence and explanations. **OECD Education**, Working Paper 19, 2008.

HECKMAN, J. J. H.; LOCHNER, L. J. ; TODD, P. E. Fifty years of Mincer earnings regressions. **National Bureau of Economic Research**, Working Paper 9732, 2003.

HELAL, D. H. Capital cultural e empregabilidade no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 12., **Anais...** 2010.

HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos Ebape.BR**, v.3, n.1, p.1-15, mar. 2005.

HELAL, D. H.; NEVES, J. A.; FERNANDES, D. C. Empregabilidade gerencial no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea Eletrônica**, v.1, n. 2, p.1-19, 2007.

HELAL, D. H.; ROCHA, M. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cad. EBAPE.BR**, v.9, n.1, p.139-154, 2011.

HUBERMAN, L. **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1981.

HYDEN, G. Civil society, social capital, and development: dissection of a complex discourse. **Studies in Comparative International Development**, v. 32, n.1, p.3-30, spring 1997.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KOWARICK, L. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

KUENZER, A. Z. **Ensino de 2º grau: o trabalho como princípio educativo**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Disponível em: <www.ipea.gov.br>. Acesso em: 12 ago. 2011.

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: IPEA, T.D., 2001.

MACHADO, L. R. de S. Educação básica, empregabilidade e competência. **Revista trabalho e educação**, Belo Horizonte, n. 3, jan./jul.1998.

MACHADO, L. R. de S. **Educação e divisão social do trabalho: contribuição para o estudo do ensino técnico industrial brasileiro**. São Paulo: Cortez, 1982.

MÃO de obra é o maior desafio. **Jornal do Comércio**, Recife, 24 maio 2011. Economia.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. 17. ed. São Paulo: Ed. Gente, 1995.

MOODY, J. The structure of social science collaboration networks: disciplinary cohesion from 1963 to 1999. **American Sociological Review**, v. 69, n. 2, p.213-238, 2004.

MORETTI, E. Workers' education spillover and productivity: evidence from plant-level production functions. **American Economic Review**, v.94, n.3, p.656–690, 2004.

MUNIZ, M.; PRIMI, R. Inteligência emocional e de personalidade avaliadas pelo método de Rorschach. **Psicologia (PUCRS)**, v. 39, p. 48-57, 2008.

MUNIZ, M.; PRIMI, R.; MIGUEL, F. Investigação da inteligência emocional como fator de controle do stress em guardas municipais. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 9, p. 27-41, 2007.

NASCIMENTO, S. H. **As relações entre inteligência emocional e bem estar no trabalho**. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2006.

NERI, M. **O retorno da educação no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Centro de Políticas Sociais do IBRE/FGV e da EPGE/FGV, 2006.

NORONHA, A. P. P. et al. Análise dos itens do mayer-salovey-caruso emotional intelligence test: escalas da área estratégica. **Psicol. Estud**, 2007.

PAIVA, J. Histórico de EJA no Brasil: descontinuidades e políticas públicas insuficientes. In: _____. **EJA: formação técnica integrada ao ensino médio**. Rio de Janeiro, 2006. Boletim n.16, Secretaria de Educação a Distância/MEC. Programa Salto para o Futuro.

PINTO, M. C. S.; LEMOS, A. H. C. Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais que vêm sendo demandados pelas empresas? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: Anpad, 2006.

PUTNAM, R. D. **Bowling Alone: civic disengagement in América**. NewYork: Simon and Schuster, 2000.

QUEIROZ, T. C. A importância de estratégias didáticas adequadas em cursos de formação profissional. Disponível em: <<http://www.webartigos.com>> Acesso em: 2 fev. 2011.

RODRIGUES, J. Da Teoria do capital humano a empregabilidade: um ensaio sobre as crises do capital e a educação brasileira. **Trabalho & Educação – Revista do NETE**, Belo Horizonte, n. 2, p. 215-230, 1997.

SANTOS, N. M. B. F. dos. **Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico**. Lorena: Stiliano, 1999.

SAUL, R. P. As raízes renegadas da teoria do capital humano. **Sociologias**, Porto Alegre, 2004.

SAUL, R. P. Capital social e a privatização do conhecimento. **Sociologias**, Porto Alegre, v. Ano 10, n. 19, p. 130-177, 2008.

SCHULTZ, T. W. **Investindo no Povo: o significado econômico da qualidade da população**. Rio de Janeiro: Forense universitária, 1987.

SCHULTZ, T. W. The value of children: an economic perspective. **The Journal of Political Economy**, v. 81, n. 2, p. S2-S13, 1973.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDÚSTRIAL (Brasil). Disponível em : <www.senai.gov.br>. Acesso em: 12 set. 2011.

_____. **Classificação das ações do SENAI**. 2. ed. Brasília: SENAI/DN, 2009. _____.

Metodologia: para elaboração de desenho curricular baseado em competências. 2. ed. Brasília: SENAI/DN, 2004.

_____. **Metodologia para elaboração de perfis profissionais**. 2. ed. Brasília: SENAI/DN, 2004.

_____. **Metodologia para comitê técnico setorial**: estrutura e funcionamento. 2. ed. Brasília: SENAI/DN, 2004.

_____. **Norteador da prática pedagógica**: formação com base em competências. 2. ed. Brasília: SENAI/DN, 2006.

STEINER, M. Clusters and networks: Institutional settings and strategic perspectives. In: MCCANN, P. (Ed.). **Industrial location economics**. Elgar, Northampton: Massachusetts, 2002. p. 207- 221.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

WILHELM, O.; ENGLE, R. W. Intelligence: a diva and a workhorse. In: _____. **Handbook of Understanding and Measuring Intelligence**. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2005. p. 1-9.

YAMAMURA, E., SONOBE, T.; OTSUKA, K. Human capital, cluster formation and international relocation: the case of the garment industry in Japan, 1968-98. **Journal of Economic Geography**, n. 3, p. 37–56, 2003.

ZULAUF, M. Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. **Sociologias**, n.16, p.126-155, dez. 2006.

APÊNDICE A – MODELO DO QUESTIONÁRIO APLICADO

Gostaríamos agora que você colaborasse respondendo este questionário. Quero ressaltar que não existem respostas certas e nem erradas. Portanto, é muito importante que você responda com sinceridade todas as questões. **Não deixe nenhuma em branco.** Suas respostas são confidenciais e serão mantidas em absoluto sigilo, preservando sua identidade. **Desde já agradecemos a sua participação.**

1. Qual a sua definição de empregabilidade?
2. No seu entendimento qual a importância da educação para a empregabilidade?
3. Na sua percepção qual a importância do SENAI para o aumento da capacidade de empregabilidade na sua região?

Nas questões abaixo marque a alternativa que mais se adéque ao seu pensamento.

4. Os cursos do SENAI capacitam o aluno de forma adequada no que diz respeito às competências técnicas:

Discordo Totalmente 0 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

5. Os cursos do SENAI capacitam o aluno de forma adequada no que diz respeito às competências comportamentais:

Discordo Totalmente 0 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

6. Fazer um curso no SENAI é um diferencial grande para o aumento de empregabilidade:

Discordo Totalmente 0 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

7. Os cursos oferecidos pelo SENAI estão alinhados com as demandas do mercado da sua região:

Discordo Totalmente 0 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

8. O SENAI tem programas de encaminhamento dos alunos para o mercado:

- Discordo Totalmente 0 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente
9. Os alunos dos cursos do SENAI estão satisfeitos com os cursos:
Discordo Totalmente 0 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente
10. As empresas estão satisfeitas com a qualidade dos cursos do SENAI:
Discordo Totalmente 0 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente
11. As empresas estão satisfeitas com a variedade dos cursos oferecidos pelo SENAI:
Discordo Totalmente 0 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

Nas questões a seguir, pedimos que enumere as palavras que melhor correspondam a sua opinião em relação às colocações.

12. Enumere as cinco principais vantagens para o aumento a empregabilidade que o SENAI oferece a quem realiza seus cursos:
13. Enumere as cinco maiores dificuldades encontradas pelos alunos do SENAI para que tenham uma maior capacidade de empregabilidade:
14. Enumere quais os cinco pontos nos quais o SENAI poderia investir para uma otimização dos resultados em relação à empregabilidade.

DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS DO RESPONDENTE

Faixa Etária: até 25 () 26 a 31 () 32 a 37 () 38 a 43 () 44 a 49 () 50 a 55 ()
acima de 56

Sexo: Feminino () Masculino ()

Escolaridade: Ensino fundamental () Ensino Médio () superior incompleto ()
superior completo () Pós Graduação ()

Tempo de Empresa: até 01 ano() 01 a 05 anos () 06 a 10 anos () 11 a 15 anos ()
16 a 20 anos () 21 a 25 anos () 26 a 30 anos () acima de 30 anos ()

Função:

Área que trabalha:

ANEXO A - Edital de seleção SENAI PE– 2011

CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – Manhã e Tarde



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011 - MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – Manhã e Tarde

O Diretor Regional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial em Pernambuco – SENAI – PE, no uso de suas atribuições, torna público que, no período de 31/08/10 a 26/09/10, estarão abertas as inscrições para o **Processo de Seleção de Cursos Técnicos Gratuitos** e divulga, através deste Edital, as normas que disciplinarão todo o processo seletivo, que será executado pela Universidade de Pernambuco – UPE.

As vagas gratuitas ofertadas neste Edital são destinadas a pessoas de baixa renda, conforme Protocolo de Compromisso firmado em 22/07/2008 entre o Ministério da Educação (MEC), o Ministério da Fazenda (MF), a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Social da Indústria (SESI). A situação de baixa renda do candidato aprovado no processo seletivo será atestada mediante auto-declaração no ato da matrícula.

O candidato que, por qualquer motivo, deixar de atender às normas e às recomendações aqui estabelecidas será automaticamente eliminado do processo de Seleção SENAI 2011. Nesse caso, não caberá qualquer recurso administrativo sob a alegação de desconhecimento das normas ou dos termos deste Edital.

As informações necessárias para a formalização das inscrições estarão disponíveis gratuitamente no endereço eletrônico www.upenet.com.br, no período de 31 de agosto a 26 de setembro 2010.

1. PERFIS PROFISSIONAIS DE CONCLUSÃO

Os perfis profissionais são compostos pelo conjunto de competências que serão desenvolvidas ao longo de cada curso.

Os cursos do SENAI/PE são organizados em módulos que correspondem a etapas de formação. Essas etapas, concluídas com êxito, dão ao participante o direito de receber certificado de Qualificação Profissional.

Com a conclusão de todas as etapas do curso escolhido, do estágio supervisionado e do Ensino Médio, o participante terá direito ao diploma de Técnico de Nível Médio.

1.1 Cursos: Técnico em Administração - Carga Horária 800h + 200h estágio

- Executar as atividades de apoio administrativo/financeiro e da área de recursos humanos. Controlar estoque de materiais e patrimônio. Atender fornecedores e clientes fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços, controlar a tramitação de documentos diversos, cumprindo todos os procedimentos definidos pela empresa.

1.2 Curso: Técnico em Vestuário - Carga Horária 1200h+ 400h estágio

- Desenvolver produtos do vestuário utilizando-se de normas técnicas e de qualidade, programando e controlando os processos produtivos e de manutenção. Coordenar equipes respeitando os princípios da ética e cidadania, bem como as normas ambientais e de segurança.

1.3 Curso: Técnico em Edificações - Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Implantar, fiscalizar, acompanhar e avaliar as atividades próprias do canteiro de obra, utilizando técnicas específicas com base nos conhecimentos técnicos, de legislação e normas. Interpretar projetos arquitetônicos, de instalações prediais acompanhando o planejamento e o orçamento das etapas dos projetos. Assessorar e fiscalizar os processos produtivos e de manutenção, acompanhando equipes de trabalho, respeitando os princípios da ética, cidadania e meio ambiente, utilizando-se de normas técnicas e de qualidade, segurança e meio ambiente.

1.4 Curso: Técnico em Eletromecânica - Carga Horária 1560h+ 400h estágio

- Planejar, programar e executar, operando, controlando e avaliando atividade de manutenção, produção e instalação na área eletromecânica em diversos tipos de sistemas de automação, máquinas-ferramentas e de processo, incluindo melhorias nesses processos. Atender os requisitos normativos de saúde, segurança, meio ambiente, qualidade, utilizando-se de conhecimentos técnicos, tecnológicos, de gestão e observando princípios de ética e responsabilidade social.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011 - MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – Manhã e Tarde

1.5 Curso: Técnico em Eletrotécnica - Carga Horária 1200h+400h estágio

- Analisar, planejar, interpretar e desenvolver projetos elétricos. Realizar montagem, instalação, configuração, programação, testes e manutenção de equipamentos, máquinas e circuitos eletroeletrônicos, em baixa e média tensão, respeitando procedimentos e normas técnicas, de segurança, qualidade e meio ambiente, atuando de forma pro - ativa, flexível, criativa e voltada para resultados.

1.6 Curso: Técnico em Eletrônica - Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Analisar, planejar, interpretar e desenvolver projetos eletrônicos. Realizar montagem, instalação, configuração, programação, testes e manutenção de equipamentos, máquinas e circuitos eletroeletrônicos, em baixa e média tensão, respeitando procedimentos e normas técnicas, de segurança, qualidade e meio ambiente, atuando de forma pro - ativa, flexível, criativa e voltada para resultados.

1.7 Curso: Técnico em Redes de Computadores - Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Planejar, desenvolver e executar, sob supervisão quando necessária, projetos em redes de computadores, softwares e estruturas de bancos de dados, além de configurar e manter sistemas de computadores, propondo melhorias no processo produtivo a partir de métodos, processos científicos e tecnológicos, considerando a relação custo/benefício com visão empreendedora, aplicando normas técnicas de controle de qualidade, controle ambiental e segurança no trabalho.

1.8 Curso: Técnico em Produção de Moda - Carga Horária 800h + 200h estágio

- Desenvolver e identificar conceitos, tendências e estilos através da pesquisa e da interpretação de aspectos socioculturais, projetar elementos da indumentária, seja de forma individual ou de coleções, desenvolver a modelagem, orientar de forma mais efetiva a comercialização, divulgação e os processos de produção desses elementos em sintonia com os requisitos de projeto, com padrões nacionais e internacionais, objetivando atender às necessidades e anseios dos usuários de suas criações e a melhoria da qualidade e produtividade do setor.

1.9 Curso: Técnico em Refrigeração e Climatização - Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Planejar, executar e monitorar atividades de instalações elétricas e eletrônicas, produção e manutenção em sistemas de climatização e refrigeração, em diversos tipos de equipamentos e processos.
Gerir melhorias, utilizando conhecimentos técnicos, tecnológicos e científicos, assegurando os requisitos de saúde, segurança, qualidade, meio ambiente, ética, de acordo com prazos e especificações preestabelecidos.

1.10 Curso: Técnico em Telecomunicações - Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Planejar e executar, sob supervisão, projetos em sistemas de comutação, transmissão e telemática, além de atuar nos processos de produção e manutenção dos referidos sistemas, propondo melhorias a partir de métodos, processos científicos e tecnológicos, considerando a relação custo/benefício, aplicando normas técnicas de controle de qualidade, controle ambiental e segurança no trabalho.

1.11 Curso: Técnico em Manutenção Automotiva - Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Diagnosticar, planejar e executar serviços de recuperação, instalação e/ou manutenção em veículos automotores, utilizando conhecimentos técnico-tecnológicos e equipamentos específicos dos diversos sistemas automotivos, observando a legislação e as normas vigentes. Gerir melhoria através de novos conhecimentos, habilidades e atitudes, adequando-se às mudanças do mercado e requisitos do cliente, respeitando os aspectos de segurança, saúde, meio ambiente, economia e ética.

1.12 Curso: Técnico em Química - Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Monitorar e controlar os processos químicos industriais e laboratoriais, respeitando as normas ambientais, de segurança e de qualidade, bem como os princípios éticos que devem reger a conduta do profissional.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011 - MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – Manhã e Tarde

1.13 Curso: Técnico em Automação Industrial- Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Analisar, planejar e implementar sistemas de controle e automação, sob supervisão quando necessário, integrando, monitorando e mantendo processos industriais, através de sistemas de informação e técnicas de instrumentação, aplicando normas técnicas, de segurança, de qualidade e de meio ambiente e atuando de forma pró-ativa, responsável, flexível, interdisciplinar, criativa e focada em resultados.

1.14 Curso: Técnico em Alimentos- Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Produzir alimentos seguros, controlando a qualidade, com responsabilidade e com base em conhecimentos técnicos nas legislações e normas aplicáveis. Planejar, coordenar e analisar processos agroindustriais.

1.15 Curso: Técnico Têxtil- Carga Horária 1200h + 400h estágio

- Planejar, programar, coordenar e controlar os processos produtivos, bem como, assessorar a coordenação e o controle dos processos de manutenção da área têxtil, gerenciar equipes, assessorar e executar o processo de desenvolvimento de novos produtos, aplicando normas técnicas, da qualidade, segurança e do meio ambiente objetivando atender às necessidades e anseios das empresas e a melhoria da qualidade e produtividade do setor.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO - 1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

2. OFERTA DE VAGAS – CURSOS TÉCNICOS - GRATUITOS

Habilitação Profissional

1ª Entrada: Fevereiro/2011

Total de Vagas: 1.082

CURSO	ESCOLA	TURNO	Nº. VAGAS
Administração	Escola Técnica SENAI Areias	* Manhã	26
		* Tarde	26
	Escola Técnica SENAI Petrolina	* Manhã	30
	Escola Técnica SENAI Petrolina	** Tarde	30
	Escola Técnica SENAI Santa Cruz do Capibaribe	Manhã	25
		Tarde	25
Alimentos	Escola Técnica SENAI Petrolina	Manhã	40
Eletromecânica	Escola Técnica SENAI Caruaru	Manhã	20
	Escola Técnica SENAI Petrolina	Manhã	20
		Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Santo Amaro	* Manhã	40
		* Tarde	40
Edificações	Escola Técnica SENAI Água Fria	Manhã	20
		Tarde	20
Redes de Computadores	Escola Técnica SENAI Areias	* Tarde	20
Eletrotécnica	Escola Técnica SENAI Areias	Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Cabo	Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Petrolina	Manhã	20
		Tarde	20
Refrigeração e Climatização	Escola Técnica SENAI Petrolina	Manhã	20
	Escola Técnica SENAI Santo Amaro	* Tarde	20
Automação Industrial	Escola Técnica SENAI Areias	Manhã	20
		Tarde	20
Telecomunicações	Escola Técnica SENAI Areias	Tarde	20
Vestuário	Escola Técnica SENAI Caruaru	Manhã	20
		Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Paulista	Manhã	20
		Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Santa Cruz do Capibaribe	Manhã	20
Produção de Moda	Escola Técnica SENAI Caruaru	Manhã	20
		Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Paulista	Manhã	20
		Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Santa Cruz do Capibaribe	Tarde	20
Manutenção Automotiva	Escola Técnica SENAI Caruaru	Manhã	20
		Tarde	60
	Escola Técnica SENAI Petrolina	Manhã	20
		Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Santo Amaro	Manhã	40
		Tarde	40
Química	Escola Técnica SENAI Paulista	Manhã	20
		Tarde	20



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

Eletrônica	Escola Técnica SENAI Areias	* Tarde	20
Têxtil	Escola Técnica SENAI Paulista	Manhã	20
		Tarde	20

* Os candidatos aprovados que obtiverem maior pontuação neste processo de seleção, poderão ser absorvidos pela Chesf, na condição de jovens aprendizes, conforme nº de vagas apresentadas abaixo:

Escola Técnica SENAI Areias – Administração Empresarial – 52 vagas
 Eletrônica – 06 vagas
 Redes de Computadores – 06 vagas

Escola Técnica SENAI Santo Amaro – Refrigeração e Climatização – 02 vagas
 Eletromecânica – 02 vagas

** Os candidatos aprovados (das turmas da tarde), que obtiverem maior pontuação neste processo de seleção, poderão ser absorvidos pela Chesf, na condição de jovens aprendizes, conforme nº de vagas apresentadas abaixo:

Escola Técnica SENAI Petrolina – Administração Empresarial – 25 vagas
 As atividades práticas inerentes ao curso serão desenvolvidas na Chesf em Sobradinho.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

2.0 OFERTA DE VAGAS – CURSOS TÉCNICOS - GRATUITOS – CONTINUAÇÃO
Habilitação Profissional
2ª Entrada: Julho/2011
Total de Vagas: 645

CURSO	ESCOLA	TURNO	Nº. VAGAS
Administração	Escola Técnica SENAI Santa Cruz do Capibaribe	Manhã	25
Alimentos	Escola Técnica SENAI Petrolina	Tarde	20
Automação Industrial	Escola Técnica SENAI Areias	Manhã	20
		Tarde	20
Edificações	Escola Técnica SENAI Água Fria	Manhã	20
		Tarde	20
Eletrônica	Escola Técnica SENAI Cabo	Tarde	40
	Escola Técnica SENAI Caruaru	Manhã	20
	Escola Técnica SENAI Petrolina	Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Santo Amaro	Manhã	20
		Tarde	20
Eletrônica	Escola Técnica SENAI Areias	*Tarde	20
Eletrotécnica	Escola Técnica SENAI Areias	Manhã	20
		Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Cabo	Manhã	20
	Escola Técnica SENAI Petrolina	Tarde	20
Manutenção Automotiva	Escola Técnica SENAI Petrolina	Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Santo Amaro	Tarde	20
Produção de Moda	Escola Técnica SENAI Santa Cruz do Capibaribe	Manhã	20
Química	Escola Técnica SENAI Paulista	Manhã	20
		Tarde	20
Redes de Computadores	Escola Técnica SENAI Areias	Manhã	20
		Tarde	20
Refrigeração e Climatização	Escola Técnica SENAI Petrolina	Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Santo Amaro	Tarde	20
Telecomunicações	Escola Técnica SENAI Areias	Manhã	20
		Tarde	20
Vestuário	Escola Técnica SENAI Caruaru	Manhã	40
		Tarde	20
	Escola Técnica SENAI Paulista	Tarde	20



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

3. DETALHAMENTO DAS ETAPAS DE ACESSO AOS CURSOS

3.1 Informação Profissional

Considerando que uma adequada opção de curso é fator primordial para adaptação e sucesso do aluno, o SENAI coloca à disposição um cronograma de **Informação Profissional** que possibilita ao candidato participar de palestra sobre a área profissional de seu interesse, visitar os laboratórios e oficinas pedagógicas da escola SENAI e contactar com a equipe escolar.

Para participar da palestra o candidato deverá acessar o site www.upenet.com.br e registrar seu interesse, para que o SENAI possa programar esta ação.

O SENAI oferece também, através do site www.dn.senai.br, o **Almanaque das Profissões**, que apresenta dados e informações sobre as áreas ocupacionais/profissionais.

4. REQUISITOS PARA INSCRIÇÃO: Cursos Técnicos Gratuitos

4.1 Em virtude da modalidade de realização do Curso Técnico ser concomitante ao Ensino Médio, estarão habilitados à inscrição neste processo seletivo aqueles que cursam a 8ª série do Ensino Fundamental em 2010 ou estejam cursando o 1º ou 2º ano do Ensino Médio em 2011. Ficando a matrícula, na época prevista no calendário deste edital, Anexo II, condicionada à apresentação, pelo candidato, do documento comprobatório de conclusão do Ensino Fundamental e também a declaração de matrícula no 1º ou 2º ano do Ensino Médio em 2011. O candidato que não apresentar esse documento no ato da matrícula será eliminado do processo, não sendo a sua participação considerada para efeito algum.

Não serão admitidos, em hipótese alguma, alunos que já tenham concluído em alguma ocasião o Ensino Médio e que se matriculem novamente nesta modalidade de Ensino.

4.1.1 Idade: Até 21 (vinte e um) anos completos no ato da matrícula.

4.1.2 Em caso de equivalência de estudos no exterior, esta deverá ser expressamente reconhecida pelo Conselho Estadual de Educação.

O candidato que não apresentar esse documento no ato da matrícula será eliminado do processo.

4.1.3 A permanência do aluno no curso técnico ficará condicionada à comprovação de frequência às aulas do Ensino Médio.

4.1.4 A inscrição será realizada via internet no endereço eletrônico www.upenet.com.br das 8h00 do dia 31/08/2010 até às 23h59min do dia 26/09/2010.

4.1.5 O candidato poderá também efetuar a inscrição via internet na época prevista no calendário - Anexo II deste edital, nos pontos de atendimento descritos no Anexo I – deste edital, no **horário das 07h30 às 11h30 e das 13h00 às 17h00, nos dias úteis e até o dia 24/09/2010**, onde estarão disponibilizados equipamentos e agentes para fornecer as informações necessárias. Opcionalmente, o candidato poderá adquirir cópia impressa deste Edital, mediante pagamento da taxa de serviço no valor de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos), a ser recolhida na secretaria da escola.

4.1.6 O valor da taxa de inscrição está fixado em **R\$ 15,00 (quinze reais)**.

4.1.7 O candidato deverá efetuar pagamento da taxa de inscrição em qualquer Casa Lotérica conveniada à Caixa Econômica Federal, após a emissão de documento próprio de arrecadação (boleto bancário) disponível no endereço eletrônico www.upenet.com.br e nos pontos de atendimento.

4.1.8 O pagamento da inscrição por meio de documento de arrecadação (boleto bancário), emitido em 26/09/2010, último dia do período da inscrição, deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o dia 27/09/2010, sob pena da inscrição não ser validada.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

4.1.9 O SENAI-PE e a UPE não se responsabilizarão por solicitação de inscrição via internet não recebida por motivos de ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, congestionamento de linhas de comunicação ou outros fatores adversos que impossibilitem a transferência de dados, ou impressão do boleto bancário para pagamento da taxa de inscrição.

4.1.10 O candidato poderá se inscrever em apenas 01 (um) dos cursos especificados no item 2 – Oferta de Vagas e, em caso de mais de uma inscrição, só será validada a última, de acordo com a data de efetivação. Caso existam duas ou mais pré-inscrições, do mesmo candidato, na mesma data, a Comissão de Seleção do SENAI-PE definirá qual terá validade.

4.1.11 A inscrição vale, para todo e qualquer efeito, como forma de expressa concordância por parte do candidato, com todas as condições, normas e exigências constantes deste Edital.

4.1.12 Quando se tratar de inscrição realizada por terceiros, a pedido do interessado, todas as informações registradas no formulário de inscrição serão de inteira responsabilidade do interessado, arcando este com as consequências de eventuais erros no preenchimento.

4.1.13 Verificada, a qualquer tempo, a apresentação de documentos e/ou informações falsas pertinentes aos requisitos deste Edital, será o candidato eliminado, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal.

4.1.14 Efetuado o pagamento, **não haverá devolução do valor pago**, sob qualquer pretexto. Também o pagamento dessa taxa apenas dá direito à participação do candidato no processo seletivo. A matrícula do candidato nos cursos oferecidos pelo SENAI-PE depende da aprovação e classificação no processo seletivo, de acordo com a nota nele obtida.

5. DA PARTICIPAÇÃO DE CANDIDATOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

5.1 O candidato com deficiência física, resguardadas as condições previstas no Decreto Federal nº. 3.298/99, particularmente em seu artigo 40, participará do Processo de Seleção SENAI-PE 2011 em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, à pontuação mínima exigida para os demais candidatos, data, horário e local de realização das provas.

5.2 Para ter direito ao atendimento especial durante as provas, o candidato com deficiência física deverá declarar, na ficha de inscrição, essa condição e sua deficiência.

5.3 Até a data definida no Calendário do Anexo II deste Edital, o candidato ou seu responsável legal deverá entregar, laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível de deficiência, com expressa referência ao código correspondente à Classificação Internacional de Doença – CID, assinatura do médico, o nº. de seu registro profissional – CRM e data, nos seguintes locais:

- a) Para os candidatos da Capital e Região Metropolitana, na sede da Comissão de Concursos da Universidade de Pernambuco, situada na Av. Agamenon Magalhães, s/n, (reitoria da UPE).
- b) Para os candidatos do interior, no respectivo ponto de atendimento, no endereço indicado no anexo I deste Edital.

5.3 O laudo médico referido no subitem anterior ficará retido e será anexado à ficha de inscrição do candidato para orientar o encaminhamento das providências cabíveis pela Comissão de Seleção.

5.4 O candidato que, no ato da inscrição, não declarar a condição de deficiência não poderá interpor recurso em favor de sua situação.

5.5 Será eliminado da relação de candidatos portadores de deficiência aquele que não entregar, até a data definida no Calendário do anexo II deste Edital, o laudo médico, conforme exigido.

5.6 O candidato enfermo, acidentado ou em caso de gestação que apresente risco poderá solicitar, até 24 horas antes da realização da prova, atendimento em condições especiais no local da prova, mediante apresentação de laudo médico, com o diagnóstico e o CID (Código Internacional de Doenças).



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

1. Candidato com maior número de membros em sua família que residam no mesmo domicílio;
2. Candidato com menor renda familiar;
3. Candidato com maior idade.

7.4 Os candidatos contemplados com a isenção da taxa de inscrição que não comparecerem nas datas definidas no Anexo II, perderão o direito à isenção de taxa.

7.5 Não haverá revisão do resultado de concessão de isenção.

7.6 Os documentos deverão ser entregues em original ou em cópias autenticadas.

8. RESERVA DE VAGAS

8.1 Alunos Matriculados na Rede Pública de Ensino.

8.2 Do total de vagas de cada turma ofertada neste Edital serão destinadas 50% (cinquenta por cento) ao preenchimento por candidatos que estarão **comprovadamente matriculados em 2011 em escola pública e também cursaram os anos de 2009 e 2010 em escola pública**, obedecidos os critérios estabelecidos neste Edital para a classificação. Os 50% (cinquenta por cento) das vagas restantes (considerando a escola, o curso, a entrada e o turno escolhidos pelo candidato) obedecerão aos critérios de classificação, independente da origem escolar do candidato.

8.3 O candidato deverá apresentar documento comprobatório de matrícula na escola pública, referente aos três anos citados no item 8.2, quando da realização de matrícula no SENAI/PE. A declaração falsa e a consequente não apresentação desse documento implica, não apenas na perda da vaga para a qual foi classificado, como também na nulidade da sua participação no processo seletivo que não será considerada pelo SENAI-PE para finalidade alguma.

8.4 Consideram-se como rede pública de ensino somente as escolas mantidas pelo poder público, nas esferas municipal, estadual ou federal.

9. INFORMAÇÃO SOBRE OS LOCAIS DE REALIZAÇÃO DAS PROVAS

9.1 Os locais de realização das provas serão informados através do **Cartão de Informações**, disponível no site www.upenet.com.br, no período constante no Anexo II deste Edital.

10. DAS PROVAS

10.1 Para ter acesso ao local da prova, o candidato deverá comparecer ao local de realização das provas, no dia **24/10/2010**, antes das 8h00, horário em que serão fechados os portões de acesso, recomendando-se chegar até uma hora antes desse horário.

10.2 O processo seletivo terá caráter eliminatório e classificatório.

10.3 O Processo Seletivo constará de uma Redação e de Prova Escrita/Objetiva constituída de duas partes uma com 20 (vinte) questões de Língua Portuguesa, abrangendo interpretação de texto e questões de gramática e a outra com 20(vinte) questões de Matemática. As questões serão de múltipla escolha, com 05 (cinco) alternativas para resposta, dentre as quais apenas uma estará correta.

10.4 A Redação constará da produção de texto dissertativo, manuscrito e desenvolvido em formulário próprio, de acordo com o(s) tema(s) proposto(s), devendo conter no mínimo 20(vinte) e no máximo 25 (vinte e cinco) linhas. Será atribuída à Redação nota na escala de 0 a 10 pontos

10.5 Cada parte da Prova Escrita/Objetiva, com notas na escala de 0 a 10 pontos, consistirá de 20 (vinte) questões, cada uma valendo 0,5 (meio ponto) elaboradas de acordo com os programas especificados no Anexo IV deste Edital.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

11. DATA, HORÁRIO E LOCAL DE APLICAÇÃO DE PROVA:

11.1 São de responsabilidade exclusiva do candidato a identificação correta do local de realização das provas e o comparecimento no horário determinado.

11.2 As provas terão início, impreterivelmente, às 8h15 e a duração máxima de **04 horas**, não sendo permitido o acesso de candidato, após as 8h00.

11.3 O candidato não poderá prestar prova em local diferente daquele indicado no “Cartão de Informações”

11.4 Não haverá segunda chamada ou repetição das provas. A ausência ou retardamento por qualquer motivo alegado pelo candidato implicará, automaticamente, sua eliminação no Processo de Seleção SENAI/PE 2011.

11.5 Os candidatos devem chegar ao local designado para aplicação das provas munidos de:

- a) caneta esferográfica preta ou azul;
- b) documento oficial de identidade com foto (Registro Geral - RG ou Carteira Nacional de Habilitação ou Carteira de Trabalho e Previdência Social ou Passaporte) em bom estado de conservação e dentro do período de validade.
- c) “Cartão de Informações”

11.6 Caso o candidato esteja impossibilitado de apresentar, no dia de realização da prova, os documentos mencionados no item 11.5, por motivo de perda, roubo ou furto, deverá apresentar documento que ateste a ocorrência em órgão policial, expedido há, no máximo, 30 (trinta) dias, **sob pena de não ter acesso ao prédio onde se realizarão as provas.**

12. ABERTURA E FECHAMENTO DOS PORTÕES

12.1 Os portões serão abertos às **07h00 (sete horas)** para os candidatos e serão fechados às **08h00 (oito horas)**.

12.2 Não será permitido o acesso do candidato ao prédio portando telefone celular, *pager*, *walkman*, MP3-Player e Ipod, *diskman*, ou qualquer outro tipo de equipamento eletrônico, sob pena de eliminação.

12.3 Não será permitido o acesso do candidato ao prédio que portar armas de qualquer tipo.

13. Durante as Provas:

- a) Não será permitida qualquer consulta, nem o uso de máquinas calculadoras, equipamentos eletrônicos de comunicação, códigos ou similares;
- b) Não será permitido fumar;
- c) Não será permitida comunicação com outros candidatos ou com qualquer outra pessoa sobre o conteúdo das provas. O candidato que for surpreendido usando meios fraudulentos, durante as provas, será excluído.
- d) As respostas na Folha de Resposta das questões deverão ser marcadas com caneta na cor azul ou preta. A questão marcada com mais de uma resposta ou rasurada será automaticamente anulada.
- e) A Folha de Resposta das questões e a da Redação não serão substituídas em razão de erro de preenchimento cometido pelo candidato.
- f) O candidato é o único responsável pelo manuseio do caderno de provas e das Folhas de Resposta, bem como pela compreensão das instruções neles contidas. O fiscal deverá orientar somente sobre os procedimentos de aplicação definidos no caderno de provas.
- g) Não serão permitidos o ingresso e a permanência de pessoas estranhas ao processo seletivo no local de realização das provas.
- h) O candidato só poderá deixar o local das provas após, no mínimo, 01 hora de seu início, exceção feita para situações de emergência a serem resolvidas pelos responsáveis pela seleção.
- i) Não haverá, por qualquer motivo, prorrogação do tempo previsto para a aplicação das provas, em virtude de afastamento de candidato da sala de prova ou de atendimento especial.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

Os fiscais poderão utilizar aparelho detector de metais, inclusive no acesso ao prédio, à sala de aplicação de provas, e/ou ao banheiro, estando autorizados pelos candidatos para tal prática, com o objetivo de manter a segurança e lisura do certame.

14. CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DA REDAÇÃO E PROVAS OBJETIVAS

14.1 Redação

14.1.1 As redações serão avaliadas com base no tratamento do tema de forma pessoal, seqüência lógica, estrutura do parágrafo e do período, clareza e expressividade, adequação vocabular, ortografia, acentuação, pontuação, concordância verbal e nominal, regência, colocação de parágrafos e de margens (organização gráfica), adequação do conteúdo ao título.

14.1.2 Será anulada a redação que fugir ao tema, apresentar-se sob a forma de verso, estiver identificada com o nome do candidato, endereço ou outra informação que não seja o código individual, for escrita com lápis grafite, estiver em outra folha que não seja a que foi entregue com esse fim, for pré-elaborada (texto padronizado quanto ao conteúdo, estrutura e ao vocabulário, comum a mais de um candidato) e não contiver o número mínimo de linhas.

14.1.3 Só serão corrigidas as redações dos candidatos que obtiverem, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) de acertos em cada uma das provas (Língua Portuguesa e Matemática) desde que nenhuma dessas notas seja zero.

14.1.4 A Redação terá pontuação na escala de 0 (zero) a 10 (dez) pontos.

14.2 Provas Objetivas

14.2.1 As provas serão apresentadas sob a forma de questões com cinco alternativas em cada questão.

14.2.2 Se a Comissão de Seleção verificar que a resposta a uma questão é dúbia, incorreta ou inexistente, a questão será anulada e a pontuação correspondente distribuída entre as demais questões.

14.2.3 Cada parte da prova: Língua Portuguesa e Matemática terá pontuação na escala de 0 (zero) a 10 (dez) pontos.

15. ELIMINAÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

15.1 Critérios de Eliminação:

Será eliminado do processo seletivo, o candidato que:

- a) faltar à prova ou deixar de entregar as Folhas de respostas e da Redação devidamente preenchidas até o horário limite para entrega;
- b) receber nota 0 (zero) em qualquer uma das partes da prova;
- c) não obtiver 25% (vinte e cinco por cento) de acertos em cada uma das provas (Língua Portuguesa e Matemática);
- d) não devolver as Folhas de Respostas das questões e da Redação devidamente preenchidas, até o horário limite para entrega;
- e) afastar-se da sala, a qualquer tempo, sem o acompanhamento de fiscal ou portando a Folha de Respostas;
- f) descumprir as instruções contidas no caderno de prova, na folha de rascunho e/ou na folha de Respostas;
- g) perturbar, de qualquer modo, a ordem dos trabalhos, incorrendo em comportamento indevido;
- h) praticar qualquer outro ato contrário aos bons costumes, à regular aplicação da etapa do certame, à ordem jurídica vigente, aos dispositivos e condições estabelecidas neste Edital ou em qualquer outro instrumento normativo vinculado ao presente processo seletivo;



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

- i) praticar qualquer ato de coação física ou moral, ou ainda agredir física ou verbalmente qualquer membro da equipe de aplicação do processo seletivo ou demais candidatos, sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais.

15.2 Critérios de Classificação

15.2.1 Os candidatos não atingidos pelo que dispõem os subitens **14.1.2**, **14.1.3** e **15.1** e suas alíneas, os candidatos remanescentes serão classificados, em ordem decrescente, por escola, entrada, curso e turno escolhidos até o limite de vagas estabelecido neste edital, com base na média aritmética das notas obtidas nas 3 (três) provas: Língua Portuguesa, Redação e Matemática.

15.2.2 Para efeito de divulgação, a relação nominal dos candidatos, quer em primeira chamada, quer em chamadas subsequentes, obedecerá rigorosamente à ordem decrescente do argumento de classificação e opção por escola, entrada, curso e turno, respeitando o Item 8 RESERVA DE VAGAS.

15.2.3 Nos casos de empate na classificação, o desempate dar-se-á pela aplicação dos seguintes critérios sucessivamente:

- a) a maior nota na prova de Língua Portuguesa;
- b) a maior nota na prova de Redação;
- c) candidato com maior idade;
- d) candidato com maior escolaridade.

15.2.4 A relação dos classificados, quer da primeira classificação, quer das subsequentes, será divulgada no Quadro de Avisos dos Pontos de Atendimento (Escolas SENAI) e no site www.upenet.com.br.

15.2.5 Os resultados deste processo seletivo serão válidos apenas para ingresso na primeira e segunda entradas de 2011.

15.2.6 Os candidatos que atenderem aos requisitos definidos para a classificação, mas não se classificarem dentro do limite de vagas disponíveis ficarão em lista de espera para um possível aproveitamento, desde que cumpram na íntegra os requisitos deste Edital. Os demais candidatos serão considerados não classificados.

15.2.7 Não haverá revisão de provas.

15.2.8 O SENAI/PE se reserva o direito de não iniciar o curso, caso o número de candidatos classificados seja inferior ao número de vagas.

16. DIVULGAÇÃO DO RESULTADO FINAL

16.1 A relação dos candidatos, por ordem de classificação, em cada escola, entrada, curso e turno será divulgada nos sites www.upenet.com.br e www.pe.senai.br e no quadro de aviso da escola do SENAI/PE para a qual o candidato foi classificado.

17. MATRÍCULA

17.1 O candidato classificado deverá comparecer à escola do SENAI/PE, no período e horário estabelecidos no Anexo II deste Edital, munidos da documentação exigida, para realização da matrícula obrigatória. O não comparecimento no prazo estabelecido para a matrícula implicará em perda da vaga.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO - 1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

17.2 Documentação para Matrícula:

CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS- MANHÃ E TARDE
Declaração de matrícula no 1º ou 2º ano do Ensino Médio em 2011; Declaração de matrícula nos anos 2009, 2010 e 2011 em Escola Pública (candidatos cotistas),conforme subitem 8.2 deste Edital; Cópia da certidão de nascimento; Cópia do Registro Geral (RG); Cópia do Cadastro da Pessoa Física (CPF); Cópia do histórico escolar do Ensino Fundamental; 02 fotos 3x4 (com o nome do aluno e o nome do curso no verso); Declaração de baixa renda.

17.3 Para autenticação das cópias dos documentos, o candidato e/ou o seu responsável legal (quando se tratar de menores de 18 anos), deverão apresentar os documentos originais correspondentes, os quais serão devolvidos de imediato.

17.4 A não apresentação dos documentos exigidos, no período estabelecido neste Edital para a matrícula, implicará perda da vaga pelo candidato.

17.5 Não será admitida a matrícula condicionada, ou seja, quando o candidato não apresentar os documentos descritos no item 17.2 no período determinado neste Edital.

18. REMANEJAMENTO

18.1 Na hipótese de que candidatos classificados não efetuem a matrícula, proceder-se-á nova chamada de candidatos em lista de espera para as vagas não-preenchidas.

18.2 Os candidatos em lista de espera deverão estar atentos ao calendário de matrícula - Anexo II - constante deste Edital para a possibilidade de 1º e 2º remanejamentos. Caso haja desistência ou não comparecimento de candidatos classificados, o SENAI/PE divulgará na escola SENAI que tem o curso no qual ocorreu desistência de candidato classificado e através do endereço eletrônico www.upenet.com.br, conforme Anexo II deste Edital, a relação do(s) candidato(s) imediatamente habilitado(s), de acordo com o resultado obtido no processo de seleção.

O não comparecimento à matrícula de candidato em lista de espera, na ocorrência de vaga, significará sua desistência da mesma.

18.3 No caso de disponibilidade de oferta de vagas conforme o item 2 deste Edital - Oferta de Vagas - haverá a possibilidade de ser efetuado remanejamento, de forma extraordinária, após o prazo estabelecido e, neste caso, serão divulgadas no quadro de avisos das Escolas do SENAI/PE. Não será emitido nenhum outro tipo de convocação ou aviso.

18.4 Ocorrendo o remanejamento extraordinário de que trata o item anterior, a matrícula deverá ser realizada até 48 horas após a divulgação no SENAI - Pernambuco.

19. OUTRAS INFORMAÇÕES

19.1 Todo aluno que inicia regularmente seu curso no SENAI, nos termos deste Edital, poderá ser contratado por empresas industriais na condição de jovem aprendiz.

19.2 Será de responsabilidade do aluno ou de seu responsável legal, se de menor idade, a aquisição e manutenção de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs, durante a realização do curso, conforme determinado pela legislação vigente e orientados pela escola do SENAI/PE.

19.3 Os candidatos matriculados deverão se submeter às disposições do Regimento Escolar.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

19.4 Será nula, de pleno direito, a qualquer época, a classificação de candidato que tenha participado do processo seletivo fazendo uso comprovado de documentos falsos ou meios ilícitos.

19.5 Casos omissos ou situações não previstas neste Edital serão resolvidos pela Comissão de Seleção do SENAI-PE.

19.6 Não poderão matricular-se nos Cursos Técnicos de Nível Médio gratuitos ministrados pelo SENAI-PE, candidatos que estejam matriculados em outro curso técnico de nível médio gratuito, sendo nula de pleno direito eventual matrícula que tenha sido efetuada em desacordo com a sua validação.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco
Presidente em exercício
Ricardo Essinger

Departamento Regional do SENAI de Pernambuco
Diretor Regional
Antônio Carlos Maranhão de Aguiar

Diretor Técnico
Uaci Edvaldo Matias Silva

Diretor Administrativo e Financeiro
Heinz Dieter Loges

Elaboração

Divisão de Educação Profissional e Tecnológica – DET
Cláudia Aparecida Leite Orvain
Jaciline Gomes Buarque Lustosa da Silveira
Teresa Lucrécia Santos
Viviane Olímpia de Oliveira Carvalho

Digitação/Diagramação
Tamara Maria Mata da Silva

Aprovação
Antônio Carlos Maranhão de Aguiar - Diretor Regional *SENAI-PE*
Uaci Edvaldo Matias - Diretor Técnico *SENAI-PE*

Empresa Executora
Universidade de Pernambuco – UPE



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO - 1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

ANEXO I - PONTOS DE ATENDIMENTO PARA INSCRIÇÃO

Horário de atendimento: 07h30 às 11h30 e das 13h às 17horas, durante o período definido no item 3 deste edital.

RECIFE

LOCAL	ENDEREÇO
Escola Técnica SENAI Santo Amaro	Av. Norte, 539 – Santo Amaro – Recife-PE Fone/Fax: (081) 3202-5122 E-mail: senaisantoamaro@pe.senai.br
Escola Técnica SENAI Areias	Av. Dr. José Rufino, 1099 – Areias – Recife-PE Fone/Fax: (081) 3202-0666 E-mail: senaiareias@pe.senai.br
Escola Técnica SENAI Água Fria	Rua Japaranduba, 98 – Água Fria – Recife-PE, Fone: (081) 3202-5560 E-mail: senaiaguafria@pe.senai.br

CARUARU

LOCAL	ENDEREÇO
Escola Técnica SENAI Caruaru	Rua D8 – João Gomes Pontes – Vila Kennedy – Caruaru-PE, Fone/Fax: (081) 2103.2775 E-mail: senaicaruaru@pe.senai.br

PETROLINA

LOCAL	ENDEREÇO
Escola Técnica SENAI Petrolina	Av. Monsenhor Ângelo Sampaio, 267 – Areia Branca Petrolina-PE, Fone: (087) 3202-1390 Fax: (087) 3202-1375, E-mail: senaipetrolina@pe.senai.br

SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE

LOCAL	ENDEREÇO
Escola Técnica SENAI Santa Cruz do Capibaribe	Câmara de Dirigentes Lojistas de Santa Cruz do Capibaribe Rua Júlia Aragão, 249 – Centro Fone: (81) 3731-2850 E-mail: senaisantacruz@pe.senai.br

PAULISTA

LOCAL	ENDEREÇO
Escola Técnica SENAI Paulista	Rod. BR 101 Norte, KM 52,3 – Paratibe – Paulista-PE Fone: (081) 3438-5144, Fax: (081) 3438-5371 E-mail: senaipaulista@pe.senai.br

CABO

LOCAL	ENDEREÇO
Escola Técnica SENAI Cabo	Rod. PE 60, Km 01 – Distrito Industrial Cabo de Santo Agostinho-PE, Fone: (081) 3521-0952 Fax: (081) 3521-0973, E-mail: senaicabo@pe.senai.br



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

ANEXO II - CALENDÁRIO

EVENTO	DATA	HORARIO	LOCAL
Inscrição de candidatos via internet.	31/08 a 26/09/2010	Qualquer horário	Internet: www.upenet.com.br e pontos de atendimento até do dia 27/08/2010 (ver anexo I deste edital)
Solicitação da isenção de taxa de inscrição e entrega da documentação para comprovação da situação financeira	31/08 a 10/09/2010	Entrega da documentação: 9h às 17 h	Solicitação via Internet: www.upenet.com.br . Entrega da documentação: Reitoria da UPE e no ponto de atendimento da escola SENAI que oferece o curso de seu interesse (ver anexo I deste edital).
Divulgação do resultado da concessão de isenção de taxa de inscrição.	Até 15/09/10	-	Internet: www.upenet.com.br
Prazo final para pagamento da taxa de inscrição	27/10/2010	Horário bancário	Casas Lotéricas conveniadas à Caixa Econômica Federal
Emissão do cartão de Informações do candidato (local da prova)	Até 18/10/10	-	Site www.upenet.com.br
Recebimento de laudos médicos para atendimento especial a candidatos portadores de deficiência física	31/08 a 15/09/10	09h00 às 16h00	Reitoria da UPE e no interior nos postos de atendimento (ver anexo I deste edital)
Reclamação quanto ao não recebimento do Cartão de Inscrição através de Requerimento (Anexo II)	18/10 a 22/10/10	08h00 às 16h00	Reitoria da UPE
Realização das provas	24/10/10	08h15 às 12h15	Ver locais de aplicação das provas no Cartão de inscrição e site www.upenet.com.br
Divulgação dos Gabaritos das Provas	24/10/2010	A partir das 14h	Internet: www.upenet.com.br
Divulgação dos Resultados das provas	01/12/2010	A partir das 14h	Internet: www.upenet.com.br , na escola do SENAI que oferece o curso para o qual o candidato se inscreveu.
Matrícula dos Classificados - 1ª entrada	17, 18 e 19/01/2011	8h às 11h e 13h às 16h	Na escola que oferece o curso em que o candidato foi classificado.
Divulgação da Lista- 1º remanejamento	24/01/2011	-----	Internet www.upenet.com.br e na escola do SENAI que oferece o curso para o qual o candidato se inscreveu.
Matrícula 1ª entrada - 1º remanejamento	25 e 26/01/2011	8h às 11h, 13h às 16h e 19h às 21h	Na escola que oferece o curso em que o candidato foi classificado.
Divulgação da Lista- 2º remanejamento	31/01/2011	-----	Internet www.upenet.com.br e na escola do SENAI que oferece o curso para o qual o candidato se inscreveu
Matrícula 1ª entrada - 2º remanejamento	01 e 02/02/2011	8h às 11h, 13h às 16h e 19h às 21h	Na escola que oferece o curso em que o candidato foi classificado.
Início das aulas e aula inaugural – 1ª entrada	01/02/2011	A ser informado na matrícula	A ser informado na matrícula.
Matrícula dos Classificados - 2ª entrada	04, 05 e 06/04/11	8h às 11h, 13h às 16h e 19h às 21h	Na escola que oferece o curso em que o candidato foi classificado.
Divulgação da Lista - 1º remanejamento – 2ª entrada	11/04/11	-----	Internet www.upenet.com.br e na escola do SENAI que oferece o curso para o qual o candidato se inscreveu
Matrícula 2ª entrada – 1º remanejamento	12 e 13/04/2011	8h às 11h, 13h às 16h e 19h às 21h	Na escola que oferece o curso em que o candidato foi classificado.
Divulgação da Lista- 2º remanejamento 2ª entrada	18/04/2011	-----	Internet www.upenet.com.br e na escola do SENAI que oferece o curso para o qual o candidato se inscreveu
Matrícula 2ª entrada - 2º remanejamento	19 e 20/04/2011	8h às 11h, 13h às 16h e 19h às 21h	Na escola que oferece o curso em que o candidato foi classificado.
Início das aulas e aula inaugural – 2ª entrada	18/07/2011	A ser informado na matrícula	A ser informado na matrícula.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

ANEXO III - REQUERIMENTO

FORMULÁRIO DE REQUERIMENTO

SOLICITAÇÃO

À Comissão Organizadora.

Como candidato a vaga do Curso Técnico de _____, solicito:

- [] retificação dos dados de inscrição (juntar documentos exigidos) [] mudança de endereço (juntar comprovação)
 [] atendimento especial (apresentar laudo médico) [] outro
 [] isenção da taxa de inscrição

conforme detalhamento e fundamentação a seguir.

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do Candidato _____

Nome do Candidato: _____

Número de inscrição: _____ – Identidade: _____ – CPF: _____

Telefones para contato: _____ / _____ / _____

INSTRUÇÕES

O candidato deverá:

- ☐ Preferencialmente, datilografar ou digitar o requerimento e entregá-lo de acordo com as especificações estabelecidas no Edital.
- ☐ Usar formulário de requerimento individual para cada solicitação.
- ☐ Identificar-se neste requerimento.
- ☐ Detalhar a solicitação no quadro abaixo.
- ☒ Entregar na Sede da Universidade de Pernambuco

Atenção! O desrespeito a qualquer uma das instruções acima poderá resultar no indeferimento do pedido.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

ANEXO IV - PROGRAMA DE SELEÇÃO - CURSOS TÉCNICOS - APRENDIZAGEM

Língua Portuguesa

TEMA 1 – Procedimentos de Leitura:

- Localizar informações explícitas em um texto.
- Inferir o sentido de uma palavra ou expressão.
- Inferir uma informação implícita em um texto.
- Distinguir um fato da opinião relativa a um texto.

TEMA 2 – Implicações do Suporte, do Gênero e/ou dos Enunciados na Compreensão do Texto:

- (Interpretar texto (com auxílio de material gráfico diverso) propaganda, quadrinhos, foto, etc.).
- Identificar a finalidade de textos de diferentes gêneros.

TEMA 3 – Relação entre Textos:

- Reconhecer diferentes formas de tratar uma informação na comparação de textos que tratam do mesmo tema, em função das condições em que é produzido e daquelas em que será recebido.
- Reconhecer posições distintas entre duas ou mais opiniões relativas ao mesmo fato ou ao mesmo tema.

TEMA 4 – Coerência e Coesão no Processamento do Texto:

- Estabelecer relações entre partes de um texto, identificando repetições ou substituições que contribuem para a continuidade de um texto.
- Identificar a tese de um texto.
- Estabelecer relação entre a tese e os argumentos oferecidos para sustentá-la.
- Diferenciar as partes principais das secundárias em um texto.
- Identificar o conflito gerador do enredo e os elementos que constroem a narrativa.
- Estabelecer relação causa/consequência entre partes e elementos do texto.
- Estabelecer relações lógico-discursivas presentes no texto, marcadas por conjunções, advérbios, etc.

TEMA 5 – Relações entre Recursos Expressivos e Efeitos de Sentido:

- Identificar efeitos de ironia ou humor em textos variados.
- Reconhecer o efeito de sentido decorrentes do uso da pontuação e de outras notações.
- Reconhecer o efeito de sentido decorrente da escolha de uma determinada palavra ou expressão.
- Reconhecer o efeito de sentido decorrente da exploração de recursos ortográficos e/ ou morfo sintáticos.

TEMA 6 – Variação Lingüística:

- Identificar as marcas lingüísticas que evidenciam o locutor e o interlocutor de um texto.

Redação:

- Tema (s) a ser (em) indicado (s)

Matemática

TEMA 1 – Espaço e Forma:

- Identificar a localização/movimentação de objeto, em mapas, croquis e outras representações gráficas.
- Identificar propriedades comuns e diferenças entre figuras bidimensionais e tridimensionais, relacionando-as com suas planificações.
- Identificar relação entre quadriláteros, por meio de suas propriedades.



Departamento Regional de Pernambuco
EDITAL DE SELEÇÃO -1 – 2011- MANUAL DO CANDIDATO
CURSOS TÉCNICOS – GRATUITOS – MANHÃ E TARDE

- Reconhecer a conservação ou modificação de medidas dos lados do perímetro, da área em ampliação e/ ou redução de figuras poligonais usando malhas quadriculadas.
- Reconhecer ângulos como mudança de direção ou giros, identificando ângulos retos e não-retos.
- Reconhecer que as imagens e uma figura construída por uma transformação homotética são semelhantes, identificando propriedades medidas que se modificam ou não se alteram.
- Resolver problema utilizando a propriedade dos polígonos, soma de seus ângulos internos, número de diagonais, cálculo da medida de cada ângulo nos polígonos regulares.
- Interpretar informações apresentadas por meio de coordenadas cartesianas.
- Utilizar relações métricas do triângulo retângulo para resolver problemas significativos.
- Reconhecer círculo/circunferência, seus elementos e suas relações.
- Resolver problemas através da semelhança de figuras.

TEMA 2 – Grandezas e Medidas:

- Resolver problema envolvendo o cálculo de perímetro de figuras planas.
- Resolver problema envolvendo o cálculo de área de figuras planas.
- Resolver problema envolvendo noções de volume.
- Resolver problema envolvendo relações entre diferentes unidades de medida.
- Resolver problema que envolva variações proporcionais, diretas ou inversas entre grandezas.

TEMA 3 – Números e Operações / Álgebras e Funções:

- Identificar a localização de números inteiros na reta numérica.
- Identificar a localização de números racionais na reta numérica.
- Efetuar cálculos com números inteiros envolvendo diferentes significados das operações (adição, subtração, multiplicação e potenciação).
- Resolver problema com números inteiros envolvendo as operações (adição, subtração, multiplicação, divisão e potenciação).
- Reconhecer as diferentes representações de um número racional.
- Resolver problemas através dos conceitos de Média aritmética e Média ponderada.
- Identificar fração como representação que pode estar associada a diferentes significados.
- Identificar frações equivalentes.
- Reconhecer as representações decimais dos números racionais como uma extensão do sistema decimal identificando a existência de "ordens" como décimos, centésimos e milésimos.
- Efetuar cálculos que envolvam operações com números racionais (adição, subtração, multiplicação, divisão e potenciação).
- Resolver problema com números racionais que envolvam as operações (adição, subtração, multiplicação, divisão e potenciação).
- Efetuar cálculos envolvendo radicais.
- Resolver problema que envolva porcentagem.
- Calcular o valor numérico de uma expressão algébrica.
- Resolver problema que envolva equação de segundo grau.
- Identificar a expressão algébrica que expressa uma regularidade em seqüências de números ou figuras (padrões).
- Resolver problemas envolvendo produtos notáveis e fatoração.
- Resolver uma equação ou uma inequação de primeiro ou segundo grau que expressa um problema.
- Identificar um sistema de equações do primeiro e segundo grau expressa em problema.
- Utilizar o Teorema de Pitágoras para solução de problemas.
- Resolver problemas do cotidiano utilizando juros simples.
- Identificar a relação entre as representações algébrica e geométrica de um sistema de equações de primeiro grau.
- Resolver situações problemas envolvendo o cálculo com as funções seno, cosseno e tangente.

TEMA 4 – Tratamento da Informação:

- Resolver problema envolvendo informações apresentadas em tabela e/ou gráficos.
- Associar informações apresentadas em listas e/ou tabelas simples dos gráficos que as representam e vice-versa.