



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**  
**NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – NPGA**  
**CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL AVANÇADA – CPA**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**



**PROGRAMA EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR – SESI**  
**ESTUDO DE CASO EMBASA**

**Autores: Aridiane Matos Carneiro**  
**Cristina Azevedo Sá**  
**Leide Tatiana Barreto Barbosa**  
**Marcos Pereira Teixeira**

**Salvador**  
**2006**

**PROGRAMA EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR – SESI  
ESTUDO DE CASO EMBASA**

**ARIDIANE MATOS CARNEIRO  
CRISTINA AZEVEDO SÁ  
LEIDE TATIANA BARRETO BARBOSA  
MARCOS PEREIRA TEIXEIRA**

MONOGRAFIA APRESENTADA AO CORPO DOCENTE DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA, COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE ESPECIALIZAÇÃO.

Orientador:

---

Profº Uaçai de Magalhães Lopes

Salvador  
2006

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus pela oportunidade e pelo privilégio que nos foram dados em compartilhar tamanha experiência e, ao freqüentar este curso, perceber e atentar para a relevância de temas que não faziam parte, em profundidade, das nossas vidas.

Ao SESI, empresários técnicos, professores e alunos envolvidos no Programa Educação do Trabalhador.

Ao nosso orientador Prof<sup>o</sup> Uaçai de Magalhães Lopes, pelo incentivo, simpatia e presteza no auxílio às atividades e discussões sobre o andamento e normatização deste estudo, transmitindo assim, valiosos conhecimentos.

Aos coordenadores e funcionários da Universidade Federal da Bahia.

A todos os professores e seus convidados pelo carinho, dedicação e entusiasmo demonstrado ao longo do curso.

Aos colegas de classe pela espontaneidade e alegria na troca de informações e materiais numa rara demonstração de amizade e solidariedade.

Aos colegas de trabalho, por dividirem conosco angústias, alegrias, tristezas e esperanças, e por não perderem a capacidade de sonhar junto conosco.

E, finalmente, às nossas famílias pela paciência em tolerar nossas ausências, nos apoiando e motivando.

## RESUMO

A melhoria dos níveis de educação é muito importante para o crescimento social e econômico. Um trabalhador que alcança maior nível escolar tende a elevar sua auto-estima e apresentar um desempenho adequado aos constantes desafios impostos por um mercado competitivo e globalizado, tendo consciência de suas funções, melhoria da capacidade de comunicação e desempenho satisfatório em treinamentos com resultados imediatos na produção. Nessa área, o Sesi desenvolve entre outros projetos, o Programa de Educação do Trabalhador, um dos maiores empenhos brasileiros pela melhoria dos níveis de ensino no país. O presente estudo é uma reflexão a respeito desse Programa de Educação do Trabalhador do Sesi da Bahia, e foi realizado em parceria com a EMBASA – Empresa Baiana de Águas e Saneamento. Neste trabalho levou-se em consideração a evolução, formas de gestão e perspectivas do Programa. Foram abordados também assuntos referentes à importância da responsabilidade social e da cidadania empresariais, bem como, a promoção da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, com foco em educação e auto-estima.

## **ABSTRACT**

The improvement of the education levels is very important for the social and economic growth. A worker who reaches bigger pertaining to school level tends to raise its auto-esteem and to present an adequate performance to the constant challenges taxes for competitive a market and globalized, having conscience of its functions, improvement of the capacity of communication e satisfactory performance in training with immediate results in the production. In this area, the SESI develops projects, the Program of Education among others of Worker, one of the biggest Brazilian persistence for the improvement of the levels of education in the country. The present study the respect of this Program of Education is a reflection of the Worker of the SESI of the Bahia, and it was carried through in partnership with BASES - Bahian Water company and Sanitation. In this work it was taken in consideration evolution, forms of management and perspectives of the Program. They had beenembroiderings also referring subjects to the importance of enterprise social responsibility and of the citizenship, as well as, the promotion of quality of life of the worker and its dependents, with focus in education and auto-esteem.

**O Estudo é a luz que pode filtrar-se através  
das fendas que o esforço alarga.**

Francisco Xavier da Silva  
Aluno do Programa Educação do  
Trabalhador

## **LISTA DE SIGLAS**

**CAT – Centro de Atividades**

**CNI – Conferência Nacional das Indústrias**

**EJA – Educação de Jovens e Adultos**

**FIEB – Federação das Indústrias do Estado da Bahia**

**IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**

**NETI – Núcleo de Educação do Trabalhador**

**PET – Programa Educação do Trabalhador**

**PNAD – Plano Nacional de Assistência e Desenvolvimento**

**RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais**

**RMS – Região Metropolitana de Salvador**

**SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial**

**SESI – Serviço Social da Indústria**

**UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura**

## **LISTA DE TABELAS**

**Modelo presencial do Programa Educação do Trabalhador**

**Performance do Programa Educação do Trabalhador**

**Taxa de analfabetismo – 1998 (Ano de Implantação do Programa)**

**Média de anos de estudo da população – 25 anos ou mais**

**Taxa de analfabetismo na população brasileira de 15 anos ou mais de idade no período de 1970 a 1997**

**Pessoas de 10 anos ou mais, ocupadas segundo ramos de atividades do trabalho principal**

**Ocupados por Gêneros Industrial e Nível de Escolaridade Bahia – 1994 e 1998**



## **LISTA DE GRÁFICOS**

**Opinião sobre o Programa Educação do Trabalhador**

**Participação no Programa Educação do Trabalhador**

**Frequência às aulas**

**Valorização após o PET – Auto-estima**

**Como tomou conhecimento do PET**

**Indicação do PET à outras pessoas**

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
3. A REALIDADE EDUCACIONAL E SUAS RELAÇÕES COM O DESENVOLVIMENTO... 22	
3.1. Escolaridade dos trabalhadores no Brasil, na Bahia e na Indústria.....	27
4. A CRIAÇÃO DO NETI E O PROGRAMA DE DUCAÇÃO DO TRABALHADOR COMO PRIORITÁRIO NO SISTEMA FIEB – A PARTIR DE 1999.....	33
4.1. Campanha pela erradicação do analfabetismo na indústria na Bahia.....	34
4.2. O NETI – A Necessidade de uma estrutura operacional frente ao desafio posto.....	38
4.3. Estrutura Funcional.....	40
4.4. A Gestão por programa/projeto.....	41
4.4.1 Foco no negócio e no Cliente.....	41
4.5. Estratégias Inovadoras.....	43
4.5.1 – A Experiência de parceria com as Universidades.....	43
5. CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL NA EMPRESA E SUAS RELAÇÕES COM A SUSTENTABILIDADE DA EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR.....	48
5.1. A importância da educação na perspectiva do conceito de responsabilidade social das empresas.....	49
6. AUTO-ESTIMA E SUAS NUANCES NA VIDA DO TRABALHADOR.....	51
7. EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR NAS EMPRESAS E NO SESI .....	53
8. METODOLOGIA.....	56
9. ANÁLISE DE DADOS.....	58
10. CONCLUSÃO.....	64
11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	68

## 1. INTRODUÇÃO

No mundo sem fronteiras, a globalização passa, sobretudo, pelo conhecimento das potencialidades dos mercados, bem como, pelas realidades econômica, social e política, em âmbito local, regional, nacional e internacional fazendo emergir uma nova reestruturação das relações de produção, modificando substancialmente o perfil da força de trabalho.

O elevado nível de competitividade da economia e as restrições do mercado de trabalho, que vem exigindo profissionais capacitados, favorecem a adoção de programas educacionais voltados à Educação de Adultos e Jovens, com destaque maior no caso dos trabalhadores.

A cada dia que passa o tema responsabilidade social vem ganhando espaço no mundo empresarial. Dentro de um contexto mundial e especificamente brasileiro, no qual ainda se reinam indicadores sociais de muita pobreza e alto nível de analfabetismo, as empresas passam a desempenhar um importante papel na medida em que se sentem co-responsáveis pelo desenvolvimento social e começam a desenvolver programas altamente valiosos para a sociedade e/ou seus trabalhadores.

Considerando o atual contexto sócio-econômico e geopolítico mundial, marcado pelo progresso tecnológico, pela globalização e exclusão social, com claros reflexos na qualidade de vida dos indivíduos, torna-se cada vez mais importante a educação e formação profissional de jovens e adultos, de maneira que os mesmos

possam assegurar a sua empregabilidade em um mercado de trabalho exigente e com mínimas oportunidades empregatícias.

Apesar da restrição e nível de exigência do mercado de trabalho, a crescente quantidade de profissionais sem escolaridade ou capacitação profissional é uma grande realidade. Diante disso, as empresas começam a entender que não se pode atribuir a responsabilidade ao serviço público ineficaz, e que a saída mais inteligente é assumir a Responsabilidade Social investindo em programas que contribuam diretamente com o desenvolvimento da sociedade como um todo. Neste sentido, nota-se que uma das maiores preocupações das mesmas tem sido com a educação do seu colaborador.

Esta monografia tem a proposta de mostrar como acontece o desenvolvimento desses trabalhos sociais observando o nível de influência dos mesmos na vida dos indivíduos e identificando a sua eficiência e o alcance dos resultados propostos no que se refere à Responsabilidade Social. Neste aspecto, achamos bastante oportuno aprofundar nossos conhecimentos escolhendo estudar mais de perto a realidade do “Programa Educação do Trabalhador” desenvolvido pelo SESI-BA, em parceria com a EMBASA – Empresa Baiana de Águas e Saneamento.

O presente estudo faz um breve “retrato” de como a responsabilidade social é praticada durante este Programa e tenta mensurar mais de perto quais são os resultados obtidos com este investimento educacional feito pelo SESI que a cada ano ganha maior especialização em assuntos referentes à Educação do

Trabalhador. O Programa do SESI tem a finalidade de elevar o nível de escolaridade na indústria baiana e conseqüentemente, qualificar ainda mais os seus trabalhadores. Desenvolvido em 27 Estados, em parceria com instituições públicas e privadas, o programa de Educação ao Trabalhador cresce e oferece cursos cada vez mais qualificados e socialmente contributivos.

A preocupação dos empresários com tais questões, em prática socialmente responsável, traz à cena brasileira, novos patamares de participação do empresariado nesse campo. É nessa perspectiva que o setor privado vem difundindo iniciativas sociais, evidenciando uma nova visão, levando a sério a relação com seus colaboradores, comunidade e meio ambiente, não só pela cultura de uma nova mentalidade do empresariado, mas como campo de competitividade e sobrevivência no mundo atual, celebrando um pacto de compromisso ético e social entre empresários e governo, e sociedade.

Por meio deste estudo, pudemos comprovar a seriedade do Programa “Educação do Trabalhador” quando tivemos a oportunidade de assistir à algumas aulas, quando tivemos contato direto com professores e indagamos sobre aspectos relacionados à eficácia do programa. Aspectos de natureza quantitativa e qualitativa também foram coletados em questionários e entrevistas informais, retratando uma realidade na qual prepondera um grau significativo de satisfação pelo serviço prestado pelo SESI.

Ao final do trabalho, foi aplicado, um levantamento de forças e fraquezas do Programa, realizada também uma reunião de avaliação com os representantes

da empresa que, aliado ao diagnóstico dos técnicos e coordenadores do Programa, serviram de referencial de análise de horizontes, para o futuro das empresas e do SESI.

Por fim, a partir dos subsídios analisados, à luz do planejamento estratégico institucional e de outros documentos oficiais do Programa, foram apontadas novas perspectivas de educação para o trabalhador, capazes de fortalecer as empresas e contribuir na dimensão da sua responsabilidade social.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

“A educação escolar básica, ensino fundamental e médio, e superior, tem uma função estratégica central dentro da construção do projeto alternativo de desenvolvimento. Trata-se, primeiramente, de concebê-la como direito subjetivo de todos e o espaço social de organização, produção e apropriação dos conhecimentos mais avançados produzidos pela humanidade. A função precípua da escola básica é de dar a base de conhecimentos, valores e estimular as crianças e aprenderem a estudar e pensar, e também a aprender a se comunicar e viver em conjunto (...). As democracias dependem da cidadania ativa e consciência clara das nossas responsabilidades sociais. A escola é a melhor instituição que pode cumprir esta tarefa, talvez única.” ( Nóvoa 199. in Frigotto,2000)

Existem estudiosos que analisam e contestam a postura equivocada que em muitos têm em relação a falta de educação do trabalhador.

“É falsa a tese, transformada em senso comum pelo atual governo e pelas classes dominantes no Brasil, de que sistemas educacionais que desenvolvam competências exigidas pelo “mercado” definem o mecanismo fundamental que permite às pessoas “empregabilidade”. Isso significa o deslocamento da responsabilidade coletiva e pública diante do desemprego para o plano individual. Ou seja, de acordo com essa tese ideológica é o trabalhador o responsável pelo seu desemprego e não uma estrutura desigual e em colapso que não é capaz de organizar a distribuição de meios e condições materiais de subsistência. Enfim, pelo desastre econômico, culpa-se a vítima.”

(Flávio Boleiz Júnior, Juliana Montóia de Lima & Raquel Souza dos Santos Universidade de São Paulo - Alunos de Pedagogia. Trabalho e Educação: dois discursos sobre um mesmo assunto. Da Teoria do Capital Humano à construção de mecanismos de desenvolvimento da humanidade).

Segundo o autor Herbert de Souza há cada vez mais necessidade de demonstrar à sociedade que não se progride sem a pureza do ar, preservação das florestas e a dignidade da população.

“A responsabilidade social das empresas é um conjunto de ações, normas e condutas de conteúdo social e ou ambiental desenvolvida e divulgada por empresas privadas e públicas, tendo a ética, como pilar (honestidade, responsabilidade e busca de transparência) visando tanto ao interesse público (o bem comum e o bem-estar social) quanto ao interesse e ao lucro ao longo prazo”. (Torres Ciro. Fórum Disciplina, Estado e Sociedade. Curso especialização em Gestão de Iniciativas Sociais, 06 de Agosto de 2000).

Complementando o conceito anterior e considerando que o mesmo sintetiza e contempla os enfoques que tramitam em torno da questão, Grajew 2000 afirma:

“A responsabilidade social é uma forma filosófica de gestão das empresas; um importante fator de mudanças nas empresas e por meio da mudança de comportamento empresarial, podemos promover mudanças sociais que levarão o país a uma prosperidade econômica. O conceito de responsabilidade social está em construção, requer mudanças culturais onde



empresas e parceiros busquem um processo conjunto sem, prejuízos de uns e bons resultados de outros.“ (Grajew Oded. O que é responsabilidade social. In apostila. Gestão Estratégica Aplicada ao setor social. Flávia Passos Soares e Roberta Dos S Bartolo Jr: Org. Brasília, SESI/DN, 2000).

A duas definições complementam e ampliam a compreensão da responsabilidade social em cuja base está o desenvolvimento econômico e social em uma dimensão corporativa de sobrevivência das empresas, sobre a legitimidade de um novo conceito para o solidarismo. Se voltarmos ao pensamento de Marx, verificaríamos que a responsabilidade social das empresas é um conceito novo para suplantam antigas estratégias de captação do capital, levado pela necessidade do mercado globalizado.

A consciência empresarial, que se propõe priorizar as ações de responsabilidade social, por meio da educação está pautada em dois grandes eixos: o primeiro dá conta de que a educação é uma condição *sine qua non* para o desenvolvimento sócio-econômico do Brasil. Afirmações do Presidente da FIEC, em 1999 dão conta de que:

“Este final de século tem sido marcado por crescentes mudanças, principalmente no campo da tecnologia. O quadro que se observa tem provocado a necessidade imprescindível de se investir na capacitação do homem, uma vez que o conhecimento, tem um processo de constante atualização, garante a permanência do mercado de trabalho, ao mesmo tempo

em que as empresas têm garantida sua continuidade em mercados de produtos e serviços cada vez mais competitivos.”

Essa concepção fortalece a importância da educação frente ao processo dinâmico de alteração do mundo do trabalho. O segundo eixo acentua que a educação não se constitui responsabilidade social única do setor privado, mas surge como elemento decisivo do modelo capitalista de caráter mundial, estando o conhecimento ligado à evolução, ao progresso e ao desenvolvimento humano.

As transformações tecnológicas e gerenciais têm afetado significativamente o mercado de trabalho principalmente por que possibilita que o setor produtivo passe a exigir um profissional com avançado nível de educação ao mesmo tempo que reduz postos de trabalho nos seus diferentes processos.

Essas inovações tecnológicas e as novas formas de gestão possibilitam a integração da educação, com o processo de desenvolvimento pessoal. Abre-se então uma nova visão com um novo paradigma que afirma: que estão surgindo sistemas integrados flexíveis e admitindo uma nova lógica nas atividades produtivas relacionadas as inovações tecnológicas e às inovações organizacionais.

Sendo assim, podemos considerar que o conceito de responsabilidade social das empresas deva constituir-se de princípios éticos e de reconhecimento de

políticas de ações capazes de promover o desenvolvimento social numa inter-relação homem /natureza, respondendo ao reordenamento de uma sociedade mais justa e mais humanizada, onde os desafios sociais estejam nas mesmas proporções e balizadas: a produtividade, a competitividade, a sobrevivência.

No ponto de vista do autor João Sucupira, observa-se uma preocupação crescente das empresas em vincular sua imagem à noção de responsabilidade social. A nova postura de empresa cidadã, baseada no resgate de princípios éticos e morais passou a ter natureza estratégica. (Sucupira, João. In: Boletim do IBASE “Orçamento e Democracia “. Ano 5, nº 9, Junho de 1998, pág 3,4 e 5.

Existem também aqueles como Roese que defendem que o princípio da responsabilidade social parte do pressuposto que “a empresa decidiu adotar atitudes para demonstrar o valor que dava a seus operários e seu respeito por um trabalho digno.” (Roese, M.Novas Formas de Organização da Produção e Relações de Trabalho na Indústria , UFRGS, pág 159 ,1992)

No que se refere à educação do trabalhador e às conseqüências positivas e de total bem-estar que esta traz à vida do ser humano, C. Harley Grattan afirma que: “uma vida livre é a única vida digna de ser vivida por um ser humano. Aquele que não é livre não é responsável; e aquele que não é responsável não é moral. Por outras palavras: a liberdade é a condição da moralidade, isto é, bastante simples. A liberdade, tomada em sua acepção mais ampla, é condicionada por várias coisas,

tais como a saúde do corpo, a riqueza e acima de tudo a educação“. (Grattan Hartley, Educação para Adultos, pág 75)

Segundo Herbert de Souza, há cada vez mais necessidade de demonstrar à sociedade que não se progride sem a pureza do ar, preservação das florestas e a dignidade da população.

Para Hartley, para o ser humano se sentir útil e livre no mundo em que vive, precisa fundamentalmente sentir-se instruído e capaz de interpretar e entender ativamente sobre o que acontece ao seu redor. “Torna-se bastante claro que o homem não instruído, por mais bem que seja dotado de riqueza e de saúde, é escravo.”

Leila Dupret em seu texto “Educação e Identidade”, garante que a educação é imprescindível na formação da auto-estima das pessoas. Segundo a autora, o ambiente educacional, o reconhecimento do professor (empresa) em relação ao aluno (trabalhador), são fatores fundamentais para o desenvolvimento de seres humanos mais seguros, criativos e conscientes de que exercem importante papel no ambiente em que estão inseridos.

“O desafio da Pós-Modernidade para a Educação tem exigido dos educadores uma pausa para a reflexão sobre as novas configurações que se apresentam no cotidiano: a família possível, os projetos realmente interativos, as necessárias equipes multiprofissionais para traçar as estratégias de ações educativas. Combinando o possível, o real e o necessário, podemos perceber a

importância da educação e sua presença no desenvolvimento humano. Este processo, que tem dinâmica própria, está atravessado pelos contextos sócio-históricos vividos, caracterizando a coexistência do que é singular e coletivo em um só tempo. Assim, a auto-estima é algo que acontece nas pessoas, e se define como o sentimento de gostar de si mesmo. Diferente de auto-conceito, que refere-se a noção ou idéia que faço de mim; e auto-imagem que diz respeito à como me vejo. Ela vai sendo construída ao longo do desenvolvimento e por conta de sua amplitude de interferências tem sido um dos temas debatidos nos ambientes educativos, na atualidade. Porque, por um lado alimenta a criatividade e a inventividade; por outro, permite desvendar sentimentos da pessoa sobre ela mesma: orgulhar-se de seus empreendimentos, demonstrar suas emoções, respeitar-se, reconhecer os próprios talentos, investir em seus objetivos, promovendo um agir de maneira independente, com autonomia. Este sentir-se digno, gostar de si mesmo, acreditar em suas potencialidades, interfere no enfrentamento e na busca de soluções para situações-problema, inclusive encorajando o sujeito a ter iniciativa e ser criativo.” (Dupret, Leila. Identidade e Auto Estima . pág 5 e 6 .Internet)

E ainda completando o seu pensamento:

“Independentemente de idade, sexo, formação cultural ou instrução e trabalho, todos precisam ter auto-estima, pois esta afeta praticamente todos os aspectos da vida,... as pessoas que se sentem bem consigo mesmas sentem-se bem a respeito da vida. Estão aptas a enfrentar e solucionar os desafios e responsabilidades com confiança.”(Clark; Clemes; Bean , 1995, p. 15)

### **3. A REALIDADE EDUCACIONAL E SUAS RELAÇÕES COM O DESENVOLVIMENTO**

As relações entre Educação e Desenvolvimento tem sido objeto de investigação no campo da economia da educação há cerca de 40 anos. Logo após a segunda Guerra Mundial, as pesquisas voltaram-se à investigação do que consistia de fato como explicação para aceleração do crescimento econômico verificado naquele momento.

Os fatores clássicos atribuídos habitualmente a impulsos dessa natureza, como recursos naturais, capital físico e trabalhadores, não mostravam-se suficientes para justificar tão intenso crescimento.

Conclui-se então que o grande responsável era a melhoria da qualidade do trabalho na economia, ou seja, indicava-se um salto qualitativo nas relações de produção que devia-se basicamente à mais educação e em melhores níveis, saúde e a aquisição informal de conhecimentos.

O destaque foi logo dado à Educação, que assim passava à condição de elemento chave do desenvolvimento, da distribuição de renda, do desenvolvimento da cidadania e outros benefícios altamente desejados naquele contexto.

E é nesse contexto que em 1961, Schultz expõe de forma clara e sintética a teoria do capital humano, que dito de forma muito simplificada, atribuía ao investimento em capital humano a responsabilidade pelo grande aumento da

produção e o retorno garantido ao investimento realizado. Dentre as atividades mais importantes que elevam a capacidade de trabalho, ele identifica a educação formal.

Outras correntes de pensamento e estudo apareceram logo em seguida, numa visão mais pessimista do assunto e naturalmente questionado o super poder da educação e também o retorno que não veio dos enormes investimentos realizados nesse campo, sem os devidos cuidados de planejamento e gestão realistas, ocasionados desperdícios.

Da década de 80 até então, com o surgimento da sociedade do conhecimento e a superação de simplificações do passado como a linearidade entre educação e produtividade, educação e desenvolvimento, já não fazem mais sentido as análises entre educação e mercado de trabalho desde que a exigência é de que as pessoas combinem diferentes competências, e não mais o desenvolvimento tópico de habilidades profissionais.

Após 40 anos do início da economia da educação, algumas conclusões podem ser tiradas desse tempo de pesquisa sobre o tema.

“Quanto à infância da educação sobre o crescimento econômico, décadas de pesquisas indicam que a primeira favorece efetivamente o segundo e seu efeito exato ainda é incerto. Novas abordagens conduzem a considerar a educação não como um insumo numa função de produção, porém, como um fator de produção de inovação tecnológica”. (Paul, 1999, in Educação do trabalhador e desenvolvimento – a experiência do SESI).

Evolui a sociedade, evoluem também os objetos de pesquisa. A ordem atual é investigar a participação do processo educacional nas políticas de inovação, incluindo a elaboração de novas competências e a produção acelerada de novos conhecimentos.

Diante das incertezas, porém, não há como se questionar o valor da educação formal como base para melhor qualidade do perfil do trabalhador no contexto da sociedade do conhecimento, com fortes mudanças no ambiente organizacional, cada vez mais competitivo, e no ambiente social com o surgimento de novo padrão de vida em sociedade, com valores democráticos de pluralidade e diversidade, aceleradas produções de conhecimento e sobretudo o avanço tecnológico, que caminha numa velocidade cada vez mais surpreendente.

Sabe-se que, incontestavelmente, as populações com maiores níveis de conhecimento e escolaridade estão mais aptas ao convívio no mundo global e os desafios que vem junto com esse novo paradigma de organização econômica.

Neste capítulo, pretende-se fundamentar a educação formal como base indispensável ao desenvolvimento dos países, ao tempo que sinalizar para a performance brasileira e mais especificamente da Bahia, quanto aos níveis de escolaridade da sua população economicamente ativa e mais precisamente, da indústria na Bahia, uma vez sendo a indústria a principal razão de ser da organização SESI.



As divergências entre as regiões Norte/Nordeste e Sul/Sudeste do Brasil, são observáveis em diversas áreas do desenvolvimento do país, quer seja, no plano econômico, quer seja, no plano social.

Em educação, são alarmantes os índices apresentados no que diz respeito às condições de escolaridade da sua população, em todo território.

No nordeste, as condições educacionais apontam para um quadro de intensa gravidade, com médias de escolaridade sempre inferiores às nacionais.

A sustentabilidade do desenvolvimento socioeconômico está diretamente associada à velocidade e à continuidade do processo de expansão educacional. Essa relação direta se estabelece a partir de duas vias de transmissão distintas. Por um lado, a expansão educacional aumenta a produtividade do trabalho, contribuindo para o crescimento econômico, o aumento de salários e a diminuição da pobreza. Por outro lado, a expansão educacional promove maior igualdade e mobilidade social. Além disso, devemos observar que a educação é um ativo que pode ser reproduzido e geralmente é ofertado à população pobre por intermédio da esfera pública. Essas duas vias de transmissão, portanto, tornam transparente que, do ponto de vista econômico, a expansão educacional é essencial para fomentar o crescimento econômico e reduzir a desigualdade e a pobreza. É notório que o impacto da expansão educacional ultrapassa as dimensões referentes à igualdade e ao crescimento econômico. Antes de mais nada, trata-se de um imperativo universal para a garantia da cidadania. Além disso, temos, por exemplo, que a educação

induz à relevantes impactos diretos sobre o crescimento populacional, o ambiente familiar e a participação política.

Atualmente, na sociedade brasileira, as diferenças, absoluta e relativa, na escolaridade da população, explicam de modo significativo, a intensa desigualdade de renda do país. Especificamente no que se refere ao mercado de trabalho, observamos que a heterogeneidade da escolaridade entre os trabalhadores e o valor atribuído aos anos de escolaridade adicionais representam os principais determinantes da desigualdade salarial.

A realidade educacional brasileira encontra-se em um cruzamento no que se refere aos dilemas estratégicos para construção de um processo de desenvolvimento sustentável.

De todo modo, a introdução de novos paradigmas científicos, tecnológicos e organizacionais no processo de produção torna crucial uma reflexão sobre o significado dessa nova realidade, tanto para a educação como para a empresa, faz surgir a necessidade de um perfil profissional que contemple as novas exigências de qualificação para o trabalho.

Manifestam-se, assim, novos requisitos de desempenho e de qualificação para os trabalhadores no plano de habilidades, conhecimentos e atitudes, e as relações de trabalho são modificadas. Isso quer dizer que o trabalhador especializado, que se limitava a executar seu ofício e cuja principal característica era

a habilidade motora, cede lugar ao trabalhador que tem, sobretudo, capacidade perceptiva, raciocínio lógico e aptidão para comunicar-se e resolver problemas.

Com a redefinição do perfil do trabalhador, a escolaridade do colaborador da produção é considerada pelos empresários como elemento-chave para a competitividade.

### **3.1. Escolaridade dos trabalhadores no Brasil, na Bahia e na Indústria**

Segundo o PNAD, resultados de 1998, a taxa de analfabetismo das pessoas com 15 anos ou mais de idade, era de 13,8%. No Nordeste, esta taxa se eleva para 27,5%, sendo a região que mais concentra pessoas analfabetas no Brasil. Em níveis semelhantes se encontra a Bahia, com 24.9%.

Já a Região Metropolitana de Salvador apresentava uma taxa de 7,7% de analfabetos, indicando que a maior problema provavelmente se situa no interior do Estado onde existem os maiores bolsões de pobreza.

A tabela abaixo apresenta a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade, por situação do domicílio e sexo, segundo as Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas – 1998.

Grandes Regiões Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas	Taxa de Analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade		
	Homens	Mulheres	Total
<b>Brasil</b>	13,8	13,8	13,8
<b>Norte</b>	12	11,6	11,8
<b>Nordeste</b>	29,9	25,3	27,5
<b>Bahia</b>	25,3	24,4	24,9
<b>Região Metropolitana de Salvador</b>	6,6	8,6	7,7
<b>Sudeste</b>	7	9,1	8,1
<b>Sul</b>	7,1	9	8,1
<b>Centro-Oeste</b>	11,1	11,1	11,1

Fonte: IBGE

Esses índices apontavam para uma grave situação educacional no país e especificamente, na Bahia, já que esta população analfabeta não apresentava o mínimo necessário para se viver numa sociedade contemporânea ao tempo que já é desafiado para aquisição de novos padrões de linguagem tecnológica para, pelo menos, tentarem permanecer no mercado.

A necessidade de escolaridade é hoje, mais do que nunca, imperativa, pois “é cada vez mais evidente que a preparação de cidadãos competentes para atuar de forma crítica e responsável na construção de uma sociedade mais justa, democrática e desenvolvida, exige um perfil de qualificação em que o desenvolvimento das inteligências cognitiva, emocional e afetiva é decisivo na formação das pessoas, principalmente das crianças e jovens, para sua plena inserção social e no mundo do trabalho. Além disso, neste final de século, o mercado de trabalho tornou-se mais seletivo, exigindo a formação de nível médio

como escolaridade mínima para os candidatos a um emprego, independentemente da função a ser exercida, o que estimula a procura por vagas nas escolas de ensino médio.” (IBGE, 1999)

Segundo esse mesmo relatório, “os resultados da PNAD 1998 revelam que, no Brasil, o cenário educacional apresentou uma sensível melhoria, se comparando com os anos anteriores: houve declínio nas taxas de analfabetismo e aumento nas taxas de escolarização e da escolaridade média da população brasileira.”.

Apesar disso, ainda existe uma situação alarmante principalmente em algumas regiões, conforme tabela.

O IBGE classifica como analfabeto funcional àquele com menos de 4 anos de estudo. Essas pessoas estão muito próximas dos analfabetos no que tange ao desenvolvimento das habilidades hoje exigidas no mundo do trabalho, muito mal assinando o nome e pouca capacidade de escrita, ainda muito distante do padrão convencional. Nessa perspectiva a situação torna-se bem mais alarmante, pois os índices sobem assustadoramente.

Curioso notar que, seguindo a tendência entre as taxas de analfabetismo, entre os analfabetos funcionais as mulheres apontam para melhorar dos níveis de escolaridade em relação aos homens, exceto na RMS e região sul.

A tabela abaixo apresenta a taxa de analfabetismo funcional das pessoas de 15 anos ou mais de idade, por situação do domicílio e sexo, segundo as Grandes Regiões Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas – 1998.

A exemplo do que já se viu anteriormente, a média da Bahia e do Nordeste permanece bem acima, para pior, do que se verifica na média nacional.

Grandes Regiões Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas	Taxa de Analfabetismo funcional das pessoas de 15 anos ou mais de idade		
	Homens	Mulheres	Total
Brasil	31,2	29,9	30,5
Norte	31,9	29,1	30,5
Nordeste	51,8	44,1	47,8
Bahia	52,6	47	49,7
Região Metropolitana de Salvador	19	20,5	19,8
Sudeste	22,2	20,5	23,1
Sul	22,3	24,1	23,2
Centro-Oeste	28,5	26,2	27,3

Fonte: IBGE

A séria situação educacional apresentada pode ser melhor visualizada, na análise de outro indicador bastante expressivo, que é a média de anos de estudo da população.

No Brasil, a média de anos de estudo da população com 10 anos ou mais, no grupo de pessoas com 25 anos ou mais, é de apenas 5,6 anos. Pode-se dizer

apenas sem dúvida alguma, pois só da educação básica, um cidadão comum tem o direito de cursar os 8 anos do Ensino Fundamental e mais os 3 anos do Ensino Médio, que totaliza 11 anos de estudo, para que seja garantida pelo menos a educação básica, um direito constitucional. Seguindo a tendência, no Nordeste a situação piora com 4,1 anos e na Bahia, 4,0 anos, ficando numa condição das piores do país, na frente apenas Tocantins, Maranhão e Piauí.

Na RMS a média de anos de estudo é de 7,3 anos. Comparando as médias de RMS e Bahia, fica evidente a necessidade por maior nível de escolaridade e qualificação do mercado de trabalho mesmo em áreas próximas à capital do estado.

<b>Média de anos de estudo da população de 25 anos ou mais</b>	
<b>Brasil</b>	5,6
<b>Nordeste</b>	4,1
<b>Bahia</b>	4
<b>RMS</b>	7,3

Fonte: IBGE

Se for feita uma análise desse mesmo indicador numa outra perspectiva, isto é, um corte da população de 10 anos ou mais, a situação não se altera muito, mantendo-se os mesmos níveis com exceção da RMS que exibe uma ligeira redução para 6,8 anos de média de anos de estudo.

Se comparando aos países desenvolvidos, com 16 anos de escolaridade média como alguns países da Europa, ou mesmo países como a Coreia, com 12

anos, Chile, com 9,5 nos e Argentina com 9 anos, conclui-se que o Brasil ainda tem muito o que fazer no campo da educação, tanto em termos estatísticos como na qualidade da Educação, revelada através dos índices de evasão e repetências (são os maiores da América Latina) e que apontam para o fracasso do sistema de ensino. Analisando os dados em questão, conclui-se que o problema da escolaridade no Brasil é grave e, sobretudo, na região Nordeste, incluindo-se aí a Bahia, com altos índices de analfabetismo e de pessoas com menos de 4 anos de estudo, apesar da demonstração de queda dos índices de subescolarizados no Brasil nos últimos anos.

Na tabela seguinte será mostrado a evolução da Taxa de Analfabetismo na população brasileira de 15 anos ou mais de idade no período de 1970 a 1997.

<b>Evolução da Taxa de Analfabetismo na população de 15 anos ou mais</b>							
<b>Ano</b>	<b>Taxa de Analfabetismo na População de 15 anos ou mais por Grupos de Idade</b>						
	<b>Total</b>	<b>15 a 19</b>	<b>20 a 24</b>	<b>25 a 29</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 ou mais</b>
<b>1970</b>	33,6	24,3	26,5	29,9	23,9	38,5	48,4
<b>1980</b>	25,4	16,5	15,6	18	24	30,8	43,9
<b>1991</b>	20,1	12,1	12,2	12,7	15,3	23,8	38,3
<b>1995*</b>	15,6	6,8	7,5	9,3	11	16,7	32,7
<b>1997*</b>	14,7	5,7	7,1	8,6	10,2	15,2	31,6

Fonte: IBGE – Censo demográfico de 1970/1980/1991 e PNAD 1995/1997.

\*Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Quando se compara, o ano 1970 ao de 1997 verifica-se uma redução de 43,8% na taxa de analfabetismo do país.



#### 4. A CRIAÇÃO DO NETI E O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR COMO PRIORITÁRIO NO SISTEMA FIEB – A PARTIR DE 1999.

Com a campanha de erradicação do analfabetismo entre os trabalhadores das indústrias da Bahia, o Programa SESI/Educação do Trabalhador passa à categoria de programa prioritário do SESI e da Federação das Indústrias do Estado da Bahia – FIEB.

A criação do Núcleo de Educação do Trabalhador – NETI nasce como uma ação concreta de suporte para viabilizar o novo desafio.

Abaixo, proposta do programa:

#### MODELO PRESENCIAL DO PROGRAMA EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR

SÍNTESE	ENSINO FUNDAMENTAL			ENSINO MÉDIO
	AFALBETIZAÇÃO	1º SEGMENTO 1ª A 4ª SÉRIE	2º SEGMENTO 5ª A 8ª SÉRIE	
<b>Organização</b>	Turmas de 30 alunos, independente da fase de cada aluno.	Turmas de 30 alunos, independente da fase de cada aluno.	Turmas de 40 alunos, independente da fase de cada aluno.	Turmas de 40 alunos, independente da fase de cada aluno.
<b>Funcionamento</b>	2 horas diárias, em 5 dias da semana.	2 horas diárias, em 5 dias da semana.	2 horas diárias, em 5 dias da semana.	3h20 diárias, em 5 dias da semana.
<b>Duração</b>	Variável segundo o ritmo do aluno. Em média: 6 meses	Variável segundo o ritmo do aluno. Em média: 1 ano (2 semestres)	Variável segundo o ritmo do aluno. Em média: 2 anos (4 semestres)	Variável segundo o ritmo do aluno. Em média: 1 ano e meio (3 semestres)

#### **4.1. Campanha pela erradicação do analfabetismo na indústria na Bahia**

Inicialmente deve-se entender o significado de campanha, que é explicado por Maria Di Pierrô, do Instituto Ação Educativa (Folha de São Paulo, 22/10/2000, pg. C1) consiste numa ação intensiva, em tempo determinado e tem sentido de urgência. Com isso a FIEB, com grande sensibilidade, senso de urgência e visão de futuro sobre o desenvolvimento do parque industrial baiano e da própria economia do Estado, lança em fins 1977, a Campanha de Erradicação do Analfabetismo entre os Trabalhadores das Indústrias da Bahia, a ser viabilizada através do Programa SESI/Educação do Trabalhador.

“Essa iniciativa representa o reconhecimento da responsabilidade do setor produtivo industrial baiano no enfrentamento desse grave problema. Este documento consubstancia o projeto SESI/BA no equacionamento da questão da elevação da escolaridade dos trabalhadores da indústria baiana, com ênfase absoluta na erradicação do analfabetismo.” (Projeto SESI/BA Educação do Trabalhador da Indústria – Erradicação do Analfabetismo).

A campanha foi elaborada com a participação de uma agência de publicidade, e contou com peças publicitárias como outdoor, folders, e cartazes que geraram significativo impacto e polêmica na opinião pública, pois anunciavam a palavra globalização acima de uma figura do globo terrestre, tendo em seguida a frase: sem educar o trabalhador, a indústria da Bahia será reprovada.

Foi criado um vídeo com cortes variados de tempo para veiculação na mídia local, especificamente na mídia televisiva, com textos muito bem elaborados e

que fundamentava de forma bastante clara as relações entre a educação e o desenvolvimento econômico.

As comunicações foram reforçadas junto às empresas, com materiais impressos destacando-se o slogan criado (EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR – ESTUDE BEM ESSE NEGÓCIO) para esse fim e que aparecia em diversas peças, como as pastas impressas para as propostas de venda deixadas nas empresas.

A repercussão da Campanha na mídia foi muito significativa, porém, certamente pela própria natureza do negócio, que necessita de contato pessoal no processo de venda, não foi traduzida em créditos para o programa, isto é, matrículas.

No bojo da campanha, a FIEB assumiu o compromisso de alfabetizar 6006 trabalhadores da indústria, segundo os dados da RAIS/1994, e a trajetória iniciada no ano de 1998 já indicativa que os resultados não seriam atingidos de acordo com a meta estabelecida.

Em 1998, estruturou-se o Projeto SESI/BA Educação do Trabalhador da Indústria – Erradicação do Analfabetismo, com objetivo definido de “Elevar o nível de escolaridade do trabalhador da indústria da Bahia com a maior meta a ser seguida que é erradicação do analfabetismo”, e com duas metas principais a serem focadas:

- ✚ “Erradicação do analfabetismo funcional com o incremento até 8ª série, entre 75.034 trabalhadores da indústria, em ações do SESI compartilhadas com

outras instituições públicas e privadas ou assumidas integralmente por estas instituições, em seis anos (1998 a 2003).

- ✚ Alfabetização, pelo SESI, de 6.006 trabalhadores da indústria em dois anos (1998 e 1999).”

As estratégias, propostas a partir de uma avaliação diagnóstica das dificuldades encontradas por todos os CAT que operavam o programa até então e relatadas pelos gerentes, se apresentavam bastantes inovadoras na operação do Programa e foram efetivamente implantadas:

- ✚ Levantamentos de diagnósticos para criação do real perfil de escolaridade dos trabalhadores simultaneamente à implantação do projeto numa região, através de parcerias com as Universidades;
- ✚ O incentivo ao trabalhador, com o fornecimento de uma cesta básica;
- ✚ A parceria com Universidades na execução do Programa, ou seja, no acompanhamento das salas implantadas.

As estratégias citadas acima serão melhor debatidas mais a frente neste capítulo. O segmento de Educação de Adultos já apresenta certa intimidade com a estratégia de campanhas para solucionar os problemas graves e urgentes que perduram ao longo dos anos sobre essa questão.

Já em 1947, findo o período da ditadura de Getúlio Vargas em 1945, com o movimento de fortalecimento dos princípios democráticos e a criação da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura – Unesco, é estimulado que os países integrantes eduquem a população adulta analfabeta.

Define-se assim uma identidade para esse segmento com a proposta de uma Campanha de Educação de Adultos, com o objetivo inicial de alfabetizar e implantar o curso primário, para em seguida realizar a capacitação profissional e desenvolvimento comunitário, no que foi chamado na época de “ação em profundidade”. Curioso notar que neste momento abriu-se o debate sobre o analfabetismo e a educação de adultos, ou seja, a campanha de educação de adultos começa a ser mais debatida aqui no Brasil.

No início foi criada uma visão preconceituosa sobre o assunto, mas com o passar do tempo da campanha esse preconceito foi sendo superado com o prosseguimento da Campanha de Educação. Não é objeto de estudo o tema referido, mas o importante é destacar a prática da campanha, especificamente no segmento de educação de adultos, se não tanto para solucionar efetivamente o problema, mas para abrir o debate e chamar a atenção para a urgência de uma solução, principalmente porque neste segmento nenhum ato feito isoladamente não será suficientemente para dar conta da problemática, por se tratar de uma realidade complexa e que envolve diversos elementos.

Em 1997 também foi assim na FIEB. Se por um lado o problema não foi totalmente solucionado, a Campanha serviu para chamar a atenção das indústrias, da opinião pública, da comunidade baiana, dos trabalhadores e principalmente para reposicionar o programa na área de educação do SESI.

## **4.2. O NETI – A Necessidade de uma estrutura operacional frente ao desafio posto**

A situação estava delineada, com objetivos e metas definidos, o que consistia num grande desafio era como conseguir, a cada ano um maior número de alunos matriculados no programa, mas isso tudo tinha um benefício que toda a organização estava voltada para esse objetivo aumentar cada vez mais o número de alunos matriculados.

Pelos resultados demonstrados em finais de 98, ano que já estava correndo sob a égide da campanha, isto é, com uma meta de 3.000 matrículas para que no ano de 1999 se realizasse as outras 3.000, já se projetava o não alcance dos resultados esperados. Acrescido à esses resultados insuficientes, as estratégias inovadoras propostas no projeto indicavam que o modelo de operação do Programa estava esgotado e urgia nova forma para operá-lo.

Os japoneses, com toda a sabedoria da cultura oriental, observam a existência de dois movimentos na evolução das organizações em busca da manutenção e melhoria da qualidade dos processos. Na linguagem da qualidade, as organizações e seus processos caminham através de permanentes giros de um sistema denominado P (Planejamento), D (Ação), C (Checagem), A (Ação Corretiva), que permitem as organizações um melhoramento dos processos no sentido de garantir sua eficiência e eficácia. Em determinado momento, no entanto, evidencia-se um esgotamento dos processos, com a produção de poucos resultados significativos e a perda de avanço, o que por si só já configura um retrocesso. Esse

momento denuncia um estado de insuficiência na busca de melhores resultados decorrente do limite da estrutura tecnológica, ou seja, do hardware, em que se está operando o processo. É um momento revolucionário, denominado pelos Japoneses de Kairio. É o caso, por exemplo, da Reengenharia, técnica gerencial que propõe a reestruturação dos processos da organização, se utilizando da nova Tecnologia da Informação, disponível no mercado.

Entendendo tecnologia não só como hardware, mas como o conjunto das soluções sistematizadas para os problemas da humanidade, pode-se estabelecer uma analogia entre o Kairio e a criação do NETI para viabilizar o Projeto SESI-BA Educação do Trabalhador da Indústria, por construir uma nova estrutura de gestão capaz de viabilizar um salto significativo nos resultados de produção atingidos até então.

Com a missão de gerenciar o Programa SESI-BA Educação do Trabalhador, operando diretamente a implantação das salas de aulas na Região Metropolitana de Salvador e sendo referência para os CAT do interior, na disponibilidade de apoio técnico e no alinhamento operacional e estratégica, aproveitando os benefícios dos princípios da descentralização para agilizar sua operação, que no interior continua sob a liderança dos CAT, porém mantendo a identidade do Programa e alguns parâmetros da operacionalização sob a liderança centralizada desse Núcleo. O NETI firma o caráter prioritário da Educação do Trabalhador no sistema FIEB, com novo formato de operação na Região Metropolitana de Salvador e novas estratégias de operação em todo o Estado.

### 4.3. Estrutura Funcional

Ao ser criado em finais de 1998 para iniciar operação a partir de janeiro de 1999, o NETI apresentava a seguinte estrutura funcional, de acordo com o Projeto SESI-BA Educação do Trabalhador da Indústria – Erradicação do Analfabetismo:

#### Estrutura

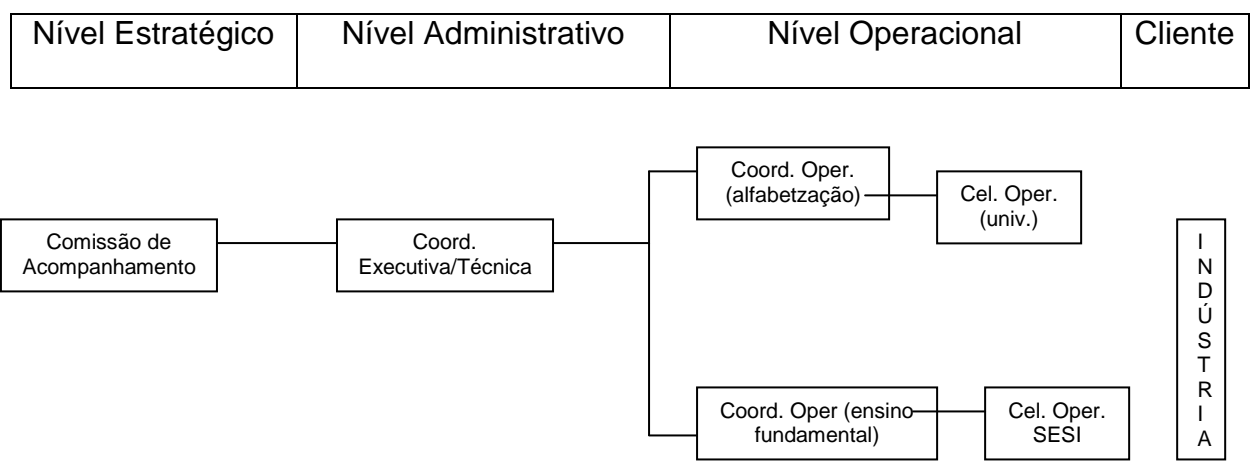
Para dar suporte à operacionalização deste projeto desenho-se uma estrutura que envolve desde a representação de empresários e trabalhadores (no duplo papel de acionistas e clientes), o SESI nas suas funções de gerenciamento e técnica e as universidades nas suas ações de ensino, pesquisa e extensão. Ressalta-se na estrutura desenvolvida a complementariedade de papéis entre os cinco parceiros envolvidos:

- ✚ Os empresários e trabalhadores com representação na Comissão de Acompanhamento, desempenhando papel de acompanhar a execução do projeto, analisar resultados obtidos e sugerir correção de rumos;
- ✚ O SESI na Coordenação Executiva e Técnica alinhando conceitos e concepções sobre a Educação do Trabalhador dando unicidade e coerência ao conjunto de competências a ser adquirido pelos alunos ao longo das diversas etapas dos cursos;
- ✚ As Universidades como Células Operacionais serão responsáveis pela efetiva execução do projeto assumindo as docências de salas de aulas com seus formandos na área de Educação. Na eventualidade de uma região não ser



atendida por uma das Universidades o SESI assumirá as funções de Células operacionais.

Esta opção de estrutura nos permite atender a uma clientela de 81.040 trabalhadores das indústrias da Bahia sub-escolarizados, dispersos em ampla extensão territorial, no período de 2 a 6 anos com uma relação custo/benefício otimizada para todos os envolvidos, assegurando-se a busca de efetividade nos seus resultados.



#### 4.4. A Gestão por programa/projeto

##### 4.4.1 Foco no negócio e no Cliente

Os desdobramentos da implantação do Programa de Qualidade no SESI-BA e o reposicionamento do cliente sob uma nova perspectiva, ocupando o lugar de maior capital que uma empresa possui, devendo, portanto ser o maior foco de atenção da organização, provocou uma profunda reflexão no modelo operacional clássico dos Centros de Atividades do SESI, com atendimento em todos os campos de atuação e serviços, que assim passaram a operar sob a perspectiva dos CAT

Temáticos, respeitando a vocação da estrutura física e das competências acumuladas, em alinhamento com os programas prioritários do Departamento Regional.

No rastro dessas reformulações, a criação do NETI como estrutura responsável por operacionalizar as estratégias propostas no Projeto SESI-BA Educação do Trabalhador, concretiza a busca de uma inovação em termos de estrutura operacional, caracterizando uma gestão por projeto.

Grandes são os benefícios que se pode conferir com uma estrutura enxuta, tradicional, que tem clara a razão de sua existência, seu objetivo e seus clientes, e de certa forma livre de problemas decorrentes de ocupações com processos administrativos e de manutenção de CAT. A liberação para a essência do trabalho técnico, estratégico, para os colaboradores e para os clientes.

É muito comum nas empresas de grande porte que o foco fique mais na área burocráticas e quando chegar até os clientes, o foco já está desgastado.

O ajuste no foco no negócio, possibilitou um melhor acompanhamento dos processos, podendo com isso melhorar as vendas e aumentou os índices de satisfação dos clientes.

Maio 99	Outubro 99
8,26 %	8,42 %

A visão de se empenhar no negócio é uma forma nova de administração permitindo maior agilidade e flexibilidade com os clientes, ou seja, o cliente começou a participar mais do programa, vivendo o seu ambiente.

Tudo isso, certamente põe em cheque a cultura patrimonialista do SESI, proprietário de uma estrutura física pesada com vários Centros de Atividades mal localizados, mal estruturados e muito onerosos, onde a partir do foco citado acima o SESI teve o cliente como chave estratégica, essa mudança fez com que o NETI saísse dessas burocracia dos CAT's passando a ter uma função estratégica no contexto da empresa tendo um autonomia gerencial e orçamentária, possibilitando maior foco no cliente e mais agilidade no atendimento às suas demandas.

#### **4.5. Estratégias Inovadoras**

##### **4.5.1. A Experiência de parceria com as Universidades**

Como estratégia principal de suporte ao Programa SESI Educação do Trabalhador, constou a parceria com as Universidades Estaduais e Federal, com dois objetivos:

a) A realização de um diagnóstico do perfil de escolaridade do trabalhador da indústria.

O diagnóstico foi realizado visando obter algumas informações estratégicas para operação do programa, nas perspectivas de erradicar o analfabetismo na indústria baiana, como conhecer a verdadeira situação educacional da clientela, testar o real nível de conhecimento dos trabalhadores com escolaridade declarada até 4ª série incompleta e identificar geograficamente os

subescolarizados (analfabetos até 4ª série incompleta), público alvo da ação a ser desenvolvida prioritariamente.

Os resultados foram alcançados e possibilitaram o alcance das metas para o ano de 1999, sobretudo no interior do estado onde os CAT são localizados nas cidades de melhor porte mas a ação deve ser desenvolvida em todo o interior, dividido em regiões que contemplam diversos municípios sob o comando de cada CAT.

A pesquisa inicialmente pretendeu ser censitária, contudo restringiu-se ao patamar de uma amostragem significativa devido a problemas na operacionalização, principalmente na área de Salvador.

As conclusões a que se chegou com este trabalho, inédito no estado até então, foram:

- ✚ Os conhecimentos demonstrados pelos trabalhadores não guarda correspondência com a escolaridade formal declarada;
- ✚ Estima-se que existem 3,6 vezes mais trabalhadores analfabetos na indústria da Bahia do que apontam os dados da RAIS;
- ✚ Foi identificado uma média de 12,6 trabalhadores sub-escolarizados na indústria baiana;

Além do grande benefício de um banco de dados com 1782 empresas cadastradas, com trabalhadores sub-escolarizados identificados pelo nível de

conhecimento, se alfabetização, até 4ª série incompleta e de 5ª à 8ª série do Ensino Fundamental.

b) A execução das classes implantada nas empresas, envolvendo a docência e a supervisão pedagógica;

Às Universidades, foi apresentado um exemplar da proposta pedagógica construída pelo SESI-BA para o primeiro nível do ensino fundamental, isto é, da alfabetização à 4ª série, no sentido de estabelecer um alinhamento nas expectativas de saída do aluno trabalhador ao final do curso e também assegurar um processo coerente com a identidade pedagógica já conquistada pelo programa.

Feito isso, as Universidades atuaram das docências e supervisão das classes implantadas após o processo de venda do curso nas empresas liderada pelo SESI, que também acompanhou todo o tempo de duração do curso, seja através de reuniões periódicas com as Universidades para esclarecimentos, acompanhamento e avaliação, seja pela presença de uma técnica do SESI pelo menos 1 (uma) vez por mês assistindo às aulas ministradas pelos estagiários coordenados pela Universidades. Com essa parceria na execução direta do programa se almejava a possibilidade de ampliação do atendimento em termos de abrangência, uma vez que as Universidades se localizavam estrategicamente nas regiões mapeadas dos municípios do Estado, conforme IBGE, portanto contribuía na parceria com uma capilaridade significativa e de interesse para o SESI, além de estarem atendendo às demandas da própria Universidade no campo da extensão, com ações dessa natureza.

Houve um aumento de empresas atendidas com o crescimento do programa chegando até 42 municípios em 1999.

Esse patamar era inédito porque o SESI não tinha atingido essa meta, já que em 1998 o programa só chegou 10 municípios, com isso o SESI respondeu a diretrizes do Sistema FIEB que era a de interiorizar o programa.

Pode-se observar, no entanto, que a união de entidades do porte e características de Universidades públicas e do SESI, não se deu facilmente. A comunicação teve de ser intensificada ao longo do processo de implantação das classes, pois o SESI não pretendia se manter afastado do processo, acompanhando todo tempo através de indicadores de matrícula, da evasão e financeiros, além de constatar frequentemente questões indicativas de não entendimento efetivo da proposta curricular e da estrutura do curso, o que deu a noção ao SESI da tamanha especificidade e complexidade da realidade em que desenvolve seu trabalho. O desenvolvimento da parceria aconteceu de forma diferenciada entre as Universidades parcerias, destacando-se a Universidade Estadual de Feira de Santana como a que melhor percebeu e se comprometeu com a proposta.

O grande desafio, tanto na execução das classes quanto na execução dos diagnósticos, girou em torno do fato de se estar trabalhando simultaneamente com 05 (cinco) Universidades, e a comunicação entre elas, que a princípio ficou parecendo de que era boa, ao longo do processo evidenciou-se de forma contrária. Sendo assim, quanto mais parâmetros definidos e indicadores estabelecidos previamente para o desenvolvimento e acompanhamento, mais garantias para se

assegurar uma ação única, na mesma direção, a fim de possibilitar a consolidação dos dados e proteger a identidade do programa junto às empresas.

## **5. CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL NA EMPRESA E SUAS RELAÇÕES COM A SUSTENTABILIDADE DA EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR**

A Responsabilidade Social tem sido um tema muito discutido no meio empresarial, visto que muitas empresas têm se utilizado desta prática através de diversos programas na área social, procurando demonstrar principalmente sua função social perante a comunidade em que está inserida.

A preocupação com os efeitos sociais e ambientais das atividades de empresas, bem como com os valores éticos e morais, suscita muitas discussões no meio empresarial. Essas discussões, muitas vezes, visam contribuir para o bem comum e para a melhoria da qualidade de vida das comunidades. Nesse sentido, faz-se necessário resgatar o conceito de Responsabilidade Social:

A Responsabilidade Social busca estimular o desenvolvimento do cidadão e fomentar a cidadania individual e coletiva. Sua ética social é centrada no dever cívico (...). As ações de Responsabilidade Social são extensivas a todos os que participam da vida em sociedade – indivíduos, governo, empresas, grupos sociais, movimentos sociais, igreja, partidos políticos e outras instituições (MELO NETO e FROES, 2001, p.26-27).

Todas as organizações precisam ter bem claramente, para si e para seus empregados, o conceito de Responsabilidade Social, buscando ter consciência sobre os reais efeitos de sua atividade na sociedade e no meio ambiente, e de seus impactos nos planos local, regional e nacional.



As empresas que praticam a Responsabilidade Social encontraram no Balanço Social uma forma de divulgar as suas ações com relação a seus funcionários, comunidade e meio ambiente. Esse balanço é um documento divulgado anualmente pela empresa, como uma forma de comprovar sua atuação no campo social.

O crescente número de empresas que praticam a Responsabilidade Social demandou a criação de uma certificação para aquelas que atuam neste meio, pela qual podem ser reconhecidas por suas ações socialmente responsáveis e por atuarem preocupadas com a sociedade, seu público interno e externo, bem como com o meio ambiente.

### **5.1. A importância da educação na perspectiva do conceito de responsabilidade social das empresas**

A educação, na perspectiva da responsabilidade social, está vinculada aos resultados do desenvolvimento e crescimento produtivo, sendo de fundamental importância na trajetória do desenvolvimento industrial brasileiro, utilizada com o fim de responder a um modelo capitalista competitivo nos seus estágios ao longo da história.

É imperiosa a necessidade do investimento em educação, pela própria sobrevivência futura das empresas. Apesar do reconhecimento da elevação da escolaridade como condição básica para o alcance do espírito empreendedor, ainda há no Brasil, elevados índices de analfabetismo, principalmente para a clientela de

jovens e adultos. Apesar dos esforços conjuntos, a grande carência educacional do País ainda persiste: contamos com uma força de trabalho semi-escolarizada, um ensino de pouca qualidade e, altos índices de reprovação e evasão. Sem dúvida, tal realidade interfere na expansão da qualidade produtiva, que representa, no novo milênio, os pilares de interação na competitividade do mercado mundial.

A responsabilidade social é fortalecida pela educação, uma vez que os desafios para o futuro têm nesta um papel essencial na relação entre indivíduos, grupos e nações. Cabe a cada um o compromisso ético de construção de novos pilares mais eqüitativos de educação.

## 6. AUTO-ESTIMA E SUAS NUANCES NA VIDA DO TRABALHADOR

Entre capacitações e reciclagens, os professores ouvem constantemente que devem trabalhar a auto-estima dos alunos e desenvolver sua criatividade.

O adulto a ser alfabetizado está inserido na sociedade, da qual pode ou não se sentir segregado como conseqüência do seu despreparo para enfrentar, tanto os mais simples requisitos de qualificação tais como a caligrafia básica, ou requisitos mais complexos de leitura, escrita e interpretação de conceitos, como acontece em organizações complexas, como indústrias, comércio, serviços e outros similares.

No programa desenvolvido pelo SESI há uma grande preocupação em resgatar a auto-estima e valorizar a produção dos trabalhadores.

Com a sustentabilidade social, os padrões de relacionamento entre os trabalhadores e as chefias, com a participação no programa, gera modelos para uma nova postura ou padrões de relacionamento, bem como a "consciência de cidadania" prevista nos objetivos gerais.

A existência de uma proposta pedagógica própria, construída com base em dados sistematizados que identificaram previamente as demandas do público que seria atendido. O resgate da auto-estima dos trabalhadores e a tentativa de trazer para dentro da escola os conteúdos relacionados à vida dos alunos, abre uma perspectiva bastante favorável para analisar a questão acerca das condições de

desenvolvimento da sustentabilidade humana no Programa SESI de Educação do Trabalhador.

Observamos a predominância de um enfoque mais humanístico, rico em possibilidades de desenvolvimento de conteúdos ligados à questão das origens, heranças e identidade pessoal, laboral e cultural, fundamental ao desenvolvimento e uma consciência crítica e do resgate da auto-estima.

O Programa registra a participação entusiasta de algumas pessoas em função de chefia e, sempre que podem, tentam converter essa disponibilidade dos chefes em contribuição ao processo de aprendizagem.

As ações do programa, em especial as que se referem ao trabalho de sensibilização inicial e formação permanente, estão repercutindo nas práticas pedagógicas e contribuindo para o aumento da auto-estima dos trabalhadores. A abordagem didática prevista na proposta curricular e defendida pela equipe técnica e professores, valoriza os saberes prévios adquiridos com a vida, sendo que as visitas às salas de aula confirmaram o esforço de tratar os eixos prioritários, em especial a pluralidade cultural e identidade social, como conteúdo e como base para o desenvolvimento das práticas de letramento, reforçando o sentimento de orgulho e prazer em aprender.

## **7. EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR NAS EMPRESAS E NO SESI**

A educação é um direito inalienável de toda pessoa, e a Educação de Jovens e Adultos surge imperativamente para o Brasil, que busca atingir novos patamares de bem estar social e competitividade industrial através da elevação da escolaridade. Educar o “novo homem adulto” da era tecnológica, surge como um desafio a cada dia.

O mercado de trabalho da contemporaneidade demanda uma educação que objetiva a formação de um trabalhador criativo, polivalente e autônomo e preparar este trabalhador tem sido filosofia do SESI e muito bem absorvida pelo empresariado brasileiro.

Os empresários defendem a formação técnica profissional do trabalhador, como necessidade central advinda dos novos padrões tecnológicos de produção. Cresce também a necessidade da formação continuada, treinamentos em serviços em cursos de reciclagem, continuidade dos estudos até mesmo nos locais de trabalho em horários posterior ao expediente diário significando lembrar que escolarizar aqui, parece sinônimo de educar. Sem dúvida a qualificação profissional é em produto do processo de modernização, e como tal sempre esteve presente entre as necessidades do mercado de trabalho, mas, sobretudo relacionada também às exigências do desenvolvimento pessoal.

Este novo paradigma de produção, exigido pela tendência positiva que o processo de globalização coloca a produção do conhecimento, na apropriação do

saber pelo trabalho, implica no desenvolvimento de habilidade e valores tais como: desenvolvimento do raciocínio lógico, da criatividade, da responsabilidade com o processo de produção, estimulando a maior auto confiança e iniciativa na resolução de problemas corriqueiros, desenvolvimento da habilidade em trabalhar em equipe com atitude de cooperação e solidariedade em relação ao ambiente que envolve o trabalhador.

Ou seja, vivemos agora num mundo diferente daquele experimentado pelos primeiros teóricos da administração. Agora requisitos como disciplina, cumprimento de normas e extrema especialização estão cedendo lugar a outros requisitos como, iniciativa, criatividade, equilíbrio emocional, compromisso e participação. Este novo paradigma de educação, marcado pela busca permanente e constante de conhecimento garantirá que, em qualquer momento da vida do trabalhador, o tempo de aprender, reciclar e transformar os seus conhecimentos estará preservado. E é na medida exata em que se sente valorizado pela empresa na qual trabalha que ele começa a se sentir cada vez mais envolvido criando laços de cumplicidade que lhe trazem felicidade e significado de carreira .

Mediante esta realidade, surgiu a preocupação do SESI com o alto índice de analfabetismo e com o grande número de trabalhadores que não concluíram o 1º grau, despertando o compromisso em promover uma proposta alternativa para ensino de 1º grau de adulto – trabalhadores.

Este trabalho tem sido desenvolvido com muita seriedade e profissionalismo pelo SESI que passa a ter um papel importante na prestação de serviços sociais, auxiliando o trabalhador no alcance dos direitos preconizados pela

Constituição, definindo como objetivo a valorização da pessoa do trabalhador e na promoção de seu bem estar social, o desenvolvimento do espírito de solidariedade entre os indivíduos, a elevação da produtividade relativas às atividades diárias. Naturalmente é instalado um bem-estar geral na vida do trabalhador que estende toda a satisfação adquirida à sua família e amigos.

## 8. METODOLOGIA

Para facilitar a compreensão da realidade proposta, houve uma preocupação da equipe em: “como melhor desenvolver o trabalho?”. Decidimos então dividir o nosso estudo em 2 (duas) partes: a primeira contextualiza o Programa Educação do Trabalhador e a segunda interpreta os dados coletados (quantitativo e qualitativo). Juntamos ainda os relatos sobre a coleta de dados, textos produzidos, etc ..

Também foram muito importantes as informações que pudemos colher nas diversas fases do Programa com depoimentos recebidos em conversas com professores técnicos e trabalhadores.

Realizamos uma parte da pesquisa no Serviço Social da Indústria - SESI (Stiep) quando tivemos contato direto com o núcleo de desenvolvimento do Programa e uma outra parte durante as aulas realizadas na UCE – Universidade Cooperativa da Embasa , duas vezes na semana à noite, depois do expediente .

Escolhemos uma turma de trabalhadores sendo alfabetizados e como existia um planejamento de aula e organização prévia, precisamos pedir permissão ao professor para aplicar os questionários. Porém em nenhum momento sentimos resistência. Muito pelo contrário, contamos com todo auxílio e disponibilidade para realizarmos nossa pesquisa com sucesso. A aplicação do questionário se deu no intervalo da aula e despertou total interesse dos alunos em responder com precisão e clareza. Neste momento, muito embora o nível intelectual não tenha se revelado



em alta proporção, ficou nítido o alto grau de comprometimento dos alunos no momento em que estão estudando.

Ao todo, foram aplicados 45 (quarenta e cinco) questionários, que nos deram dados quantitativos muito importantes na interpretação da realidade pesquisada. Entretanto, percebemos que a realidade exigia maior investigação. Assim, decidimos conversar informalmente com alguns alunos, professores e empresários.

Levando em conta o nível de envolvimento e adesão da amostra pesquisada, julgamos bastante positivo o retorno de informações que tivemos. Considerando o nível de interesse do público pesquisado com respostas completas, julgamos a amostra favorável e significativa.

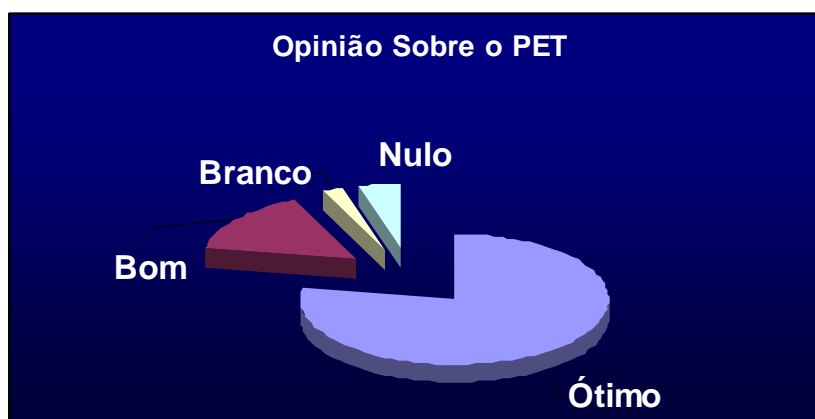
No que se refere às entrevistas realizadas com professores, empresários e alunos, apesar da boa vontade, tivemos um pouco de dificuldade uma vez que éramos interrompidos devido à rotina do administrativa do SESI.

Uma outra dificuldade enfrentada foi relacionada à leitura das questões abertas em questionário uma vez que os alunos em fase de alfabetização ainda têm a caligrafia tanto quanto ilegível. Comentamos sobre esta característica com os professores e os mesmos informaram que o aluno precisa praticar a escrita, mas não tem tempo em casa para fazer caligrafia. Observamos assim, mais uma vez a importância de se ter um momento reservado para o estudo ainda que seja no dia a dia de trabalho.

## 9. ANÁLISE DOS DADOS

Com os dados apresentados no questionário pudemos constatar que o trabalhador aprendiz realmente se sente mais valorizado dentro e fora da empresa na qual trabalha depois que participa do Programa Educação do Trabalhador. Na verdade, o que percebemos é que o curso serve muito mais como estímulo para valorização do ser humano como cidadão e liderança familiar, do que prepara o trabalhador tecnicamente. Apesar de ainda não apresentarem elevado conhecimento, o que pode ser verificado através das próprias redações do questionário, é que ainda há muito o que aprender, porém com o curso, relatam que se sentem mais preparados, valorizados, além de despertarem para a busca maior pelo estudo e desejando multiplicar o aprendizado com seus amigos e familiares.

O perfil do etário do público pesquisado é composto por pessoas de 40 a 50 anos, em sua maioria casado e ocupando cargos hierarquicamente baixos. A maioria classificou o Programa entre bom e ótimo e freqüentou todo o Curso por vontade própria.

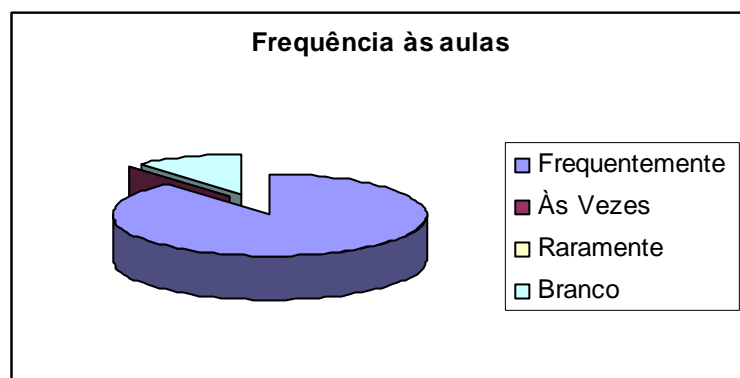


Fonte: Questionário aplicado



Fonte: Questionário aplicado

De acordo com a tabulação e interpretação dos dados levantados observamos que praticamente 100 % dos aprendizes encararam o programa como um aprendizado que agregou algo mais em suas vidas, levando-os à maior qualidade e disposição na prestação de serviços. Dos 45 trabalhadores pesquisados 95% afirmou que freqüenta as aulas regularmente.



Fonte: Questionário aplicado

Este indicador nos leva a crer que a grande maioria deles se interessa pelo Programa não só por que a empresa o oferece mas porque de fato se identificam com a proposta do mesmo. Do universo questionado, 90% descreve aspectos positivos para continuarem a freqüentar as aulas. Educação e Qualificação, Valorização, Necessidade de aprender mais, Ler e escrever, Voltar a estudar, Adquirir mais experiência, Melhora do trabalho e ser Exemplo para a família

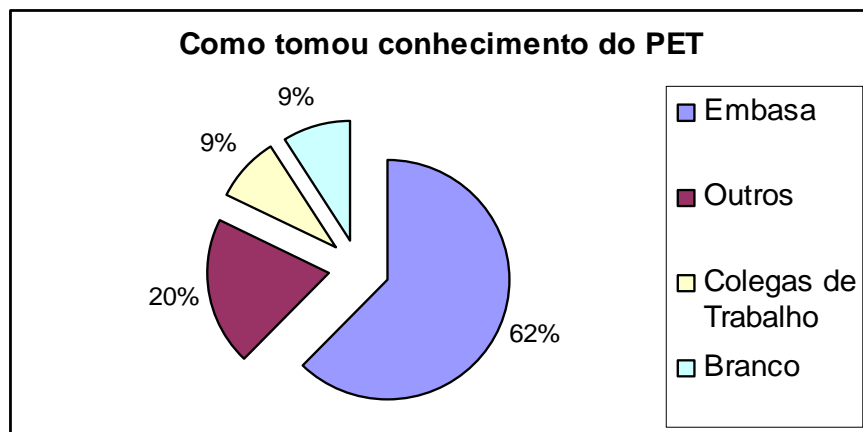
são os indicadores mais votados para justificar a motivação do trabalhador aprendiz. Apenas 5% do universo pesquisado foi indiferente a esta questão.

Durante a pesquisa, ficou comprovado que há um acompanhamento do desenvolvimento de aprendizado de cada trabalhador através de avaliações porém as mesmas são aplicadas superficialmente, não exigindo muito esforço para promover maior nível de aprendizado. Na redação dos questionários, a construção das frases e erros gramaticais, apontam que ainda há grande necessidade de acompanhamento de resultados. Subjetivamente falando, o resultado “emocional” é alcançado e isso fica nítido quando revelam que o programa lhes trouxe mais vontade de crescer, mais alegria e, sobretudo maior auto-estima.



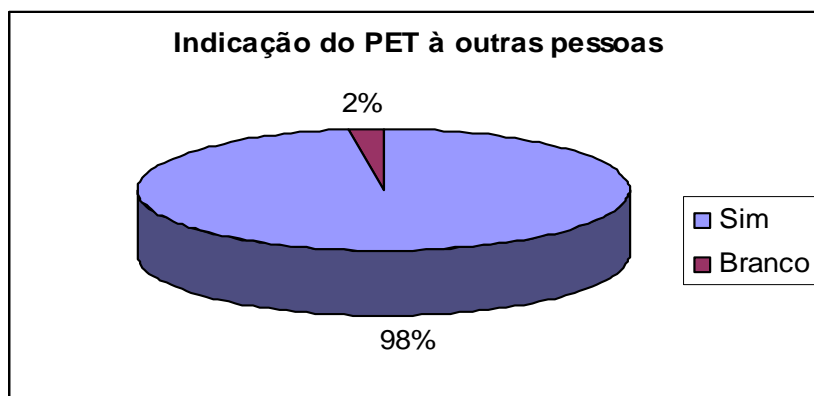
Fonte: Questionário aplicado

Um total de 100% do universo pesquisado informa que se sente mais valorizado depois do curso e 62% garante que teve conhecimento através da empresa, porém não indicam presença por obrigação.



Fonte: Questionário aplicado

Não houve manifestação de comportamentos que evidenciassem necessidade de empreendedorismo social ou pessoal. Também na vida financeira, não foram relatados casos de crescimento ou promoção empregatícia. Por outro lado 99% garante que indicaria o programa para outras pessoas.



Fonte: Questionário aplicado

Diante de todos os dados analisados ficou muito claro que o princípio básico da educação de adultos, está alicerçada no mundo do trabalho, cujo referencial é a inserção social do aluno trabalhador. Com os dados obtidos ficou também confirmada a qualidade e seriedade do programa, esta conclusão é legitimada através da observação dos pesquisadores em relação ao comportamento e envolvimento dos alunos em relação às aulas. Além de observar o desempenho

do aluno-trabalhador, o nível de disposição, as condições de vida e conseqüentemente as perspectivas de bem estar social. Quantitativamente e Qualitativamente os dados apontam princípios marcantes do “Programa Educação do trabalhador” como:

a ) Relação Educação – Trabalho

O primeiro princípio da proposta curricular, parte do pressuposto de que pelo trabalho o homem aprende a dominar a natureza, o homem constrói o mundo e se constrói, interagindo com a natureza e com os outros homens.

b) Desenvolvimento do espírito-crítico

O desenvolvimento do espírito crítico deve garantir a discussão crítica dos problemas econômicos, sociais e de produção, no sentido de atuar como sujeito crítico e transformador da realidade.

c) Instrumento de conquista da cidadania

O ensino fundamental pretende instrumentalizar os alunos trabalhadores, assegurando-lhes condições de intervir na definição de uma sociedade mais justa e igualitária.

d) Acesso a permanência no sistema produtivo

A metodologia do trabalho busca a funcionalidade, integração e flexibilidade dos contextos contribuindo para a felicidade e permanência do trabalhador no sistema educativo. O projeto garante também progressão funcional,

flexibilidade no horário que facilite e assegure a frequência e dê maiores condições de aprendizado.

## 10. CONCLUSÃO

Apesar de muitas empresas estarem adotando a responsabilidade social como pretexto para a promoção no mercado, muitas vezes desenvolvendo programas sem muito fundamento e contribuição social, encontramos na experiência do SESI um lado sério, ético e que tem feito muito trabalhadores se sentirem mais cidadãos e felizes.

Lógico que, sentindo-se mais valorizado e com auto-estima elevada o trabalhador sente mais vontade de realizar e sai da condição passiva para a ativa construindo para seu sucesso e o da organização que trabalha. O resultado do programa atinge positivamente todos os ângulos e proporciona em bem estar tanto no contexto individual pessoal quanto no profissional empresarial.

É nessa percepção que a responsabilidade social das empresas vêm ganhando viabilidade, tornando-se um importante mecanismo de gestão. Prova disso está na adesão das empresas ao Programa SESI – Educação do Trabalhador, por já compreenderem que “quem não investe em educação e no progresso dos seus próprios funcionários, só vai colher baixa produtividade, pouco compromisso e dedicação”.

Diante das idéias de responsabilidades sociais, percorremos uma trajetória bastante significativa para a concretização desse trabalho monográfico. Embora reconhecendo as limitações, uma vez que não temos a pretensão de fecharmos pontos de vistas relativos às questões contidos no universo da pesquisa, frisamos a importância desse trabalho para todos os colaboradores envolvidos e



para os gestores pedagógicos e professores, integrantes do Programa SESI – Educação do Trabalhador na EMBASA.

A situação fotografada nesse trabalho mostra que muito embora algumas empresas desenvolvam a responsabilidade social apenas para obedecer a tendência atual do mercado muitas ainda a desenvolvem de forma amadora e com resultados sem sucesso ou expressividade social. Do contrário percebemos que no SESI a responsabilidade social é praticada com seriedade, profissionalismo e máximo de planejamento, o que garante a eficácia do programa em relação ao desenvolvimento da empresa no ambiente mercadológico e, sobretudo o crescimento pessoal e profissional do trabalhador aprendiz.

Para finalizar, salientamos que as empresas envolvidas no programa estão despertando para outras adesões que também contemplem práticas de responsabilidades sociais, cujo fim, é expandir sua ação voltando a atenção para bem estar do trabalhador, de sua família e da própria comunidade. Mesmo considerando que o tema responsabilidade social ainda é muito debatido no contexto empresarial, fica transparente que a educação é caminho estratégico para a construção de nova visão de gestão cidadã e humanizada.

## 11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CLARK, Clemes. Bean, 1995, p. 15

DRUCKER, Peter. Administração de Organizações sem Fins Lucrativos, Princípios e Práticas. Pioneira, 1992

DUPRET, Leila. Identidade e Auto Estima . pág 5 e 6 .Internet

EMPRESA DE FUTURO. Tendências – Edição Especial, nº 06, ano 2, Abril/Maio 2000. Instituto ETHOS – Empresas e Responsabilidade Social.

FRIGOTTO, Gaudêncio, Mercantilização da Educação e o Retrocesso Democrático no Brasil. In apostila. A Questão Social no Brasil Hoje/org de Cristina M.B. de Medeiros, Andréia Ribeiro Anes. Brasília/DN, 2000.

FRIGOTTO, Gaudêncio, Globalização e Crise do Emprego: Mistificação e Perspectivas da Formação Técnico-Profissional. In: Apostila. A Questão Social no Brasil Hoje. 2000

GRAJEW, Oded. O que é Responsabilidade Social. In. Apostila. Gestão Estratégica Aplicada ao Setor Social. Flávia Passos Soares e Roberta dos S. Bartholo Jr. Org. Brasília, SESI/DN, 2000

GRAYSON, David, HODGES, Adren. Compromisso Social e Gestão Empresarial: o que é preciso saber para transformar questões de responsabilidade social em oportunidades de negócios. São Paulo: Pubfolha, 2002

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais. 2004

JÚNIOR, Flávio, LIMA, Juliana, SANTOS, Raquel, Universidade de São Paulo - Alunos de Pedagogia. Trabalho e Educação: dois discursos sobre um mesmo assunto. Da Teoria do Capital Humano à construção de mecanismos de desenvolvimento da humanidade).

KAPLAN, Robert, NORTON, David. A estratégia em Ação, Balanced Scorecard. São Paulo: Editora Campus

MOTA, Carlos Renato. Globalização e Diversidade Cultural. SESI – Departamento Nacional, Brasília

NASCIMENTO, Rui. Responsabilidade Social – Diretor Superintendente do SESI Nacional – Jornal SESI Nacional, Janeiro 2000

PAUL, In: Educação do trabalhador e desenvolvimento – a experiência do SESI, 1999

QUEIROZ, Adele, CARDOSO, Alexandre. Ética e Responsabilidade Social nos Negócios. São Paulo: Editora Saraiva, 2002

RELATÓRIOS ESTATÍSTICOS DO PROGRAMA EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR.  
SESI Nacional

SESI – Planejamento Estratégico SESI 2005

SOUSA, Herbert, Empresa Pública e Cidadã. In: Responsabilidade Social na Empresa e Balanço Social. Coletânea de Textos. SESI-Departamento Nacional, Abril de 2000

TENÓRIO, Robinso. Cérebros e Computadores, A Complementação Analógica-Digital na Informática e na Educação. São Paulo: Escrituras, 2001

TORRES, Ciro, 2000. A Responsabilidade Social das Empresas e o Balanço Social no Brasil. In: Mota, Carlos Renato (organizador). Estado e Sociedade. SESI – Departamento Nacional, Brasília

UNESCO. Avaliação do Programa – SESI: Educação do Trabalhador

# **ANEXOS**

## QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES

➤ Identificação

➤ Nome (Opcional): \_\_\_\_\_

➤ Idade: \_\_\_\_\_

➤ Escolaridade: \_\_\_\_\_

➤ Estado Civil: \_\_\_\_\_

➤ Cargo: \_\_\_\_\_

➤ 1- Como tomou conhecimento do Programa de Educação do Trabalhador?

\_\_\_\_\_

➤ 2 – Qual a sua opinião sobre o Programa de Educação do Trabalhador?

Ótimo ( ) Bom ( ) Branco ( ) Nulo ( )

➤ 3- Você está participando do Programa por:

Vontade Própria ( ) Obrigada ( ) Outros ( )

Outros

\_\_\_\_\_

➤ 4- Está gostando de ter voltado a estudar?

Sim ( ) Branco ( )

➤ 5 – Quais os benefícios que o Programa do Trabalhador trouxe para sua vida?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

➤ 6 – Você acha que melhorou algo na sua vida depois que voltou a estudar?

Sim ( ) Não ( )

Por quê?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

➤ 7 – Você se sente mais valorizado perante a sociedade depois que voltou a estudar?

Sim ( ) Não ( )

➤ 8 – Você frequenta as aulas?

Frequentemente ( ) Às Vezes ( ) Raramente ( ) Branco ( )

➤ 9 – Você indicaria o Programa para alguém?

Sim ( ) Branco ( )

➤ 10 - Alguma coisa mudou na sua vida depois que participou do programa?

Sim ( ) Não ( )

O quê?

---

---

---

➤ 11- Você recebe apoio familiar para participar do Programa?

Sim ( ) Não ( ) Branco ( )