

# Educação para o trabalhador

## *Pesquisas revelam aderência de ações educacionais de EJA e de Educação Continuada*



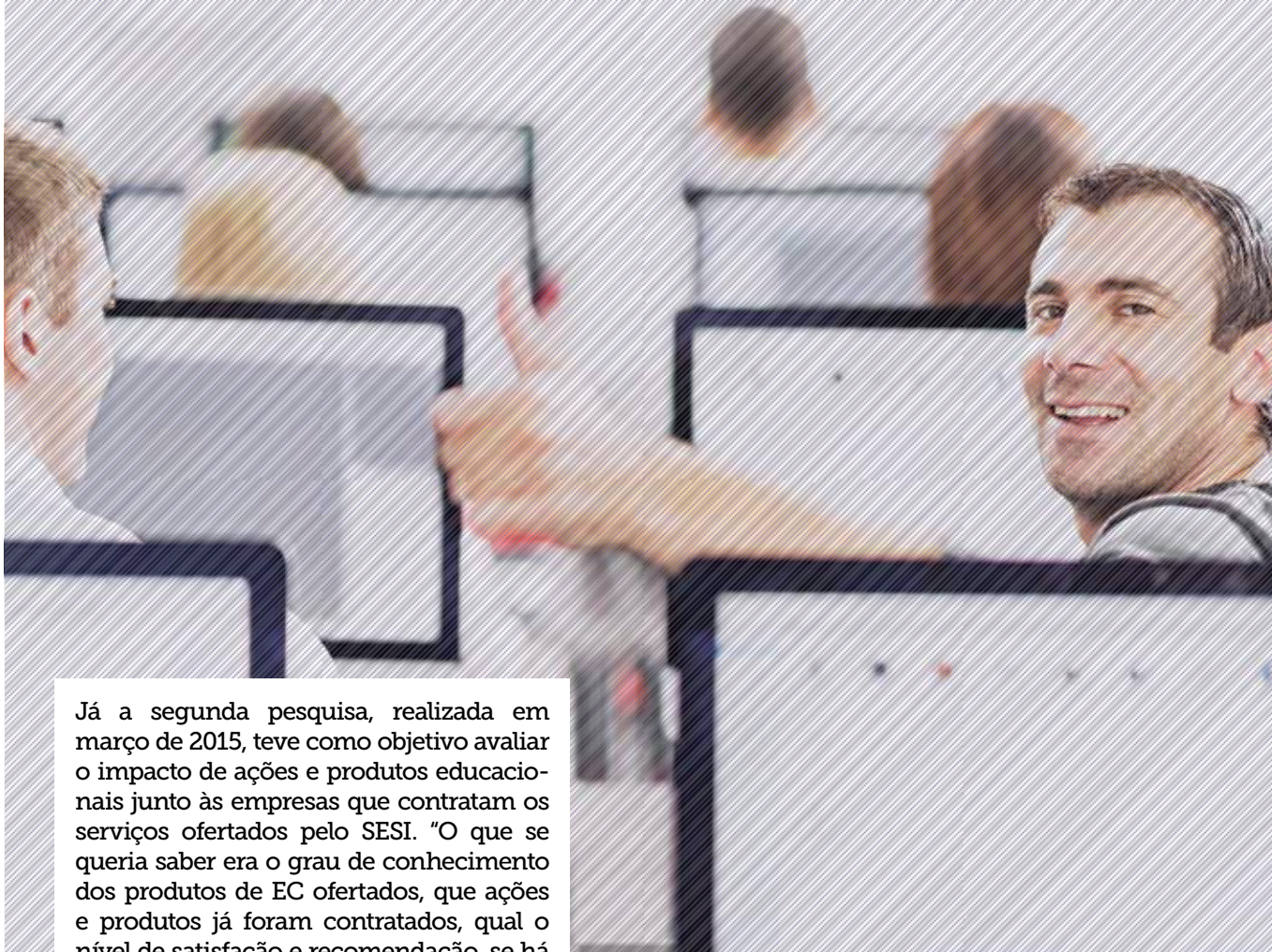
**E**m busca de competitividade, a indústria precisa superar os desafios impostos pela crise nacional e internacional. Para isso, um dos caminhos é o aumento da produtividade, que também pode ser feito com a elevação da escolaridade do trabalhador.

Com o objetivo de desenvolver uma educação de excelência voltada para o mundo do trabalho, promovendo o bem-estar do trabalhador, o Serviço Social da Indústria (SESI) oferece soluções para as empresas industriais por meio de uma rede integrada, que engloba atividades de educação, segurança e saúde do trabalho e qualidade de vida.

Nessa direção, buscando a criação de novos produtos educacionais de Educação de Jovens e Adultos (EJA) e de Educação Continuada (EC) voltados para o trabalhador que não terminou a Educação Básica, a área de Educação do SESI resolveu levantar, por meio de pesquisas, subsídios para desenhar novas abordagens para seus programas. Foram

realizadas duas pesquisas, a primeira sobre as demandas e o perfil dos trabalhadores acerca das ações de EC e EJA, e outra sobre a avaliação dos empregadores sobre os produtos mais demandados e suas sugestões.

Segundo Edgar Vieira Inácio, da Unidade de Estudos e Prospectiva (Uniepro) da Confederação Nacional da Indústria (CNI), a primeira pesquisa foi desenvolvida, em agosto de 2014, por meio de grupos focais, utilizando a metodologia qualitativa de pesquisa. "Os grupos focais se caracterizam por entrevistas realizadas por moderadores com um grupo de pessoas do público-alvo", explica Edgar, contando que, para essa pesquisa, foram convocados cinco grupos focais. O perfil dos participantes era de trabalhadores industriais, homens e mulheres, entre 18 e 49 anos, que não terminaram a Educação Básica. "Essas pessoas foram previamente convidadas, no seu local de trabalho, com o consentimento da diretoria de Recursos Humanos de suas respectivas empresas".



Já a segunda pesquisa, realizada em março de 2015, teve como objetivo avaliar o impacto de ações e produtos educacionais junto às empresas que contratam os serviços ofertados pelo SESI. “O que se queria saber era o grau de conhecimento dos produtos de EC ofertados, que ações e produtos já foram contratados, qual o nível de satisfação e recomendação, se há demanda por outros temas e se o formato está adequado em termos de carga horária, modalidades, metodologia de ensino e forma de entrega”, diz Edgar.

Ele relata que a segunda pesquisa avaliou cinco famílias de produtos do Programa de Educação Continuada do SESI: cursos de informática e inclusão digital; cursos de reforço escolar; Educação Continuada em saúde e segurança do trabalho; formação de profissionais em gestão; e formação de profissionais em serviços administrativos e gerais.

### *O QUE QUEREM OS TRABALHADORES*

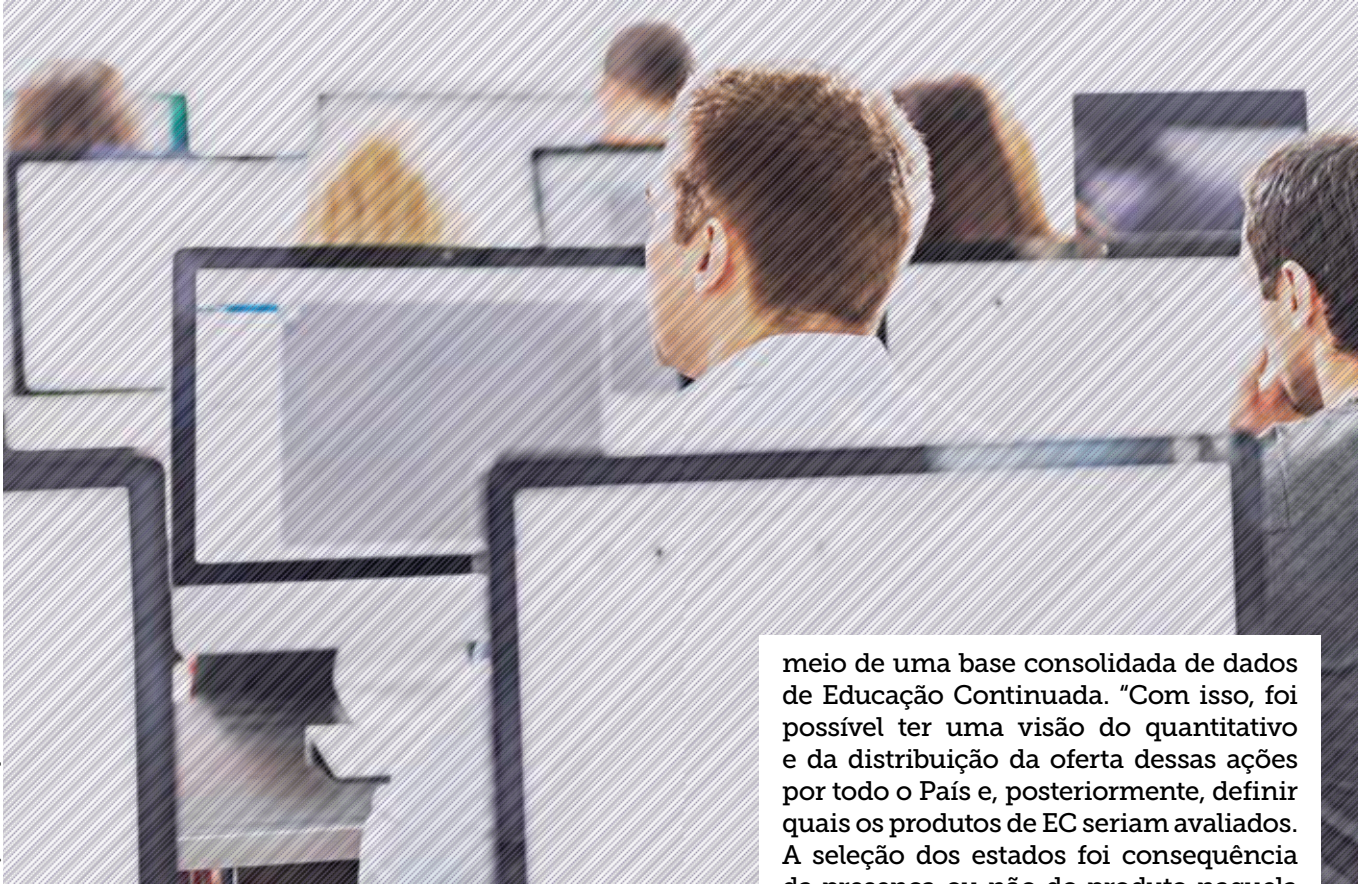
Para conhecer a percepção dos trabalhadores da indústria com baixa escolaridade sobre os programas de EJA e de EC, a primeira pesquisa avaliou a visão deles em relação à educação, a importância desta em sua vida, as motivações que possuem para a elevação da escolaridade e as dificuldades encontradas, além da identificação do formato de execução

preferido, se possuem conhecimento e acesso às tecnologias, como a empresa empregadora pode colaborar e quais são suas expectativas.

Edgar conta que a demanda era que os grupos focais fossem realizados nas cinco regiões do Brasil, apesar de o estudo ser de natureza qualitativa e não ter representatividade estatística. “Com isso, foram eleitas as seguintes capitais: São Paulo, Goiânia, Porto Alegre, Recife e Belém”.

Sobre as conclusões dessa pesquisa, Maria Helena Martins, gerente de Educação para o Trabalhador do SESI, resalta que foi percebido que existe o desejo dos trabalhadores em retornar aos estudos e obter mais qualificação, além de ascensão profissional, melhoria na qualidade de vida, valorização social e familiar. “Para eles, esses fatores estão diretamente relacionados ao grau de instrução”, explica a gerente, alertando que, por outro lado, eles encontram dificuldades concretas, entre elas a falta de tempo e o cansaço físico.





meio de uma base consolidada de dados de Educação Continuada. “Com isso, foi possível ter uma visão do quantitativo e da distribuição da oferta dessas ações por todo o País e, posteriormente, definir quais os produtos de EC seriam avaliados. A seleção dos estados foi consequência da presença ou não do produto naquela localidade”.

Outro ponto de destaque observado com a pesquisa é a participação das empresas. Os entrevistados sugerem que elas são fundamentais e devem estar imersas no processo. “Os trabalhadores consideram que os empregadores devem atuar como parceiros do SESI, fazendo a ponte entre a instituição de ensino e os funcionários”, afirma Maria Helena, completando que eles esperam que as empresas divulguem os cursos e os incentive, por exemplo, através de planos de carreira. “Além disso, sempre que possível, devem disponibilizar um espaço para os estudos no próprio local de trabalho”.

### O QUE DEMANDAM AS EMPRESAS

A pesquisa que avaliou o impacto das ações e dos produtos educacionais junto às empresas que contratam os serviços ofertados pelo SESI foi realizada por meio de entrevistas em profundidade, também utilizando a metodologia qualitativa de pesquisa.

Edgar Vieira detalha que, após as primeiras reuniões de *briefing* com a área de Educação, foi mapeada pela Uniepro a oferta das ações educativas do SESI por

Analisando os resultados da pesquisa, Maria Helena fala que, em geral, as empresas demonstram apreciação quanto à EC do SESI em relação a qualidade, seriedade e bons profissionais. “No entanto, nota-se grande desconhecimento sobre a gama de possibilidades, no que tange às ações e aos formatos e possibilidades de adequação à demanda da empresa”, afirma a gerente.

Ela destaca que foi possível observar, também, a ausência de métricas de avaliação e controle sobre o impacto das ações. “Os entrevistados afirmam haver benefícios, mas relatam basicamente mudanças qualitativas, mais comportamentais, o que gera profissionais mais satisfeitos e comprometidos, repercute na produtividade e auxilia na retenção dos colaboradores”, ressalta Maria Helena, concluindo que acompanhar a ação e dar *feedback* de forma estruturada, criando indicadores de qualidade para mensurar os impactos efetivos para a empresa, de modo a agregar valor às ações do SESI, é um nicho que deve ser mais explorado e no qual o SESI já está trabalhando. ■