

Índices de evasão na aprendizagem industrial e o abastecimento de mão de obra jovem na indústria regional

Dropout indices in industrial learning and the supply of young labor in the regional industry

Mariana dos Santos Martins¹ , Célia Rejane Gonçalves .

¹SENAI - SC - Joinville Norte

*Correspondente: mariana.martins@sc.senai.br

Resumo

Os índices de evasão de programas de formação profissional são acompanhados de perto pelas instituições formadoras e por órgãos governamentais. Através do presente estudo e relato de experiência buscou-se compreender quais são os principais motivos de evasão relacionados aos Programas de Aprendizagem Industrial (AI). Foram observados sete principais motivos de evasão de estudantes, e o que mais chamou a atenção das autoras foi a relação próxima desse índice de evasão com o fornecimento de mão de obra experiente e jovem para a região industrial na cidade de Joinville no Estado de Santa Catarina, tendo em vista que o motivo mais citado pelos estudantes no momento do registro de desistência do programa foi “outra oportunidade de emprego”.

Palavras-chave: aprendizagem industrial; mão de obra; evasão; retenção; abastecimento da indústria.

Abstract

Dropout rates from professional training programs are closely monitored by training institutions and government agencies. Through this study and experience report, we sought to understand the main reasons for truancy related to Industrial Learning Programs (AI). Seven main reasons for dropping out of students were observed, where what most caught the attention of the authors was the close relationship of this dropout rate to the supply of experienced and young labor for the industrial region in the city of Joinville in the State of Santa Catarina, considering that the most cited reason by the students, when registering their withdrawal from the Program, was “Another employment opportunity”.

Keywords: industrial learning; labor; truancy; retention; industry labor supply.

1. INTRODUÇÃO

A Aprendizagem Industrial é uma prática obrigatória por lei (n. 10.097/00) para todas as empresas classificadas como médias e grandes, de todos os ramos de atuação. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2000), esta prática consiste em:

[...] contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze [...], inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Essa prática visa a formação de mão de obra qualificada para atuação na indústria de diversos segmentos. Os Programas de Aprendizagem são classificados como cursos de Educação Profissional de curta ou média duração e são excelentes opções para o ingresso no mercado de trabalho durante a juventude, pois além de proporcionar formação inicial de qualidade e gratuita, também oferta o primeiro contato com a indústria através da prática profissional na empresa contratante.

Atualmente há ampla oferta de vagas relacionadas a essa lei por diversas empresas no país. O que se busca compreender neste relato de experiência são os principais motivos de evasão relacionados a estes Programas, e de que maneira eles (os Programas de Aprendizagem) contribuem para o fornecimento de mão de obra experiente e jovem para a região industrial na cidade de Joinville no Estado de Santa Catarina.

O relato e levantamento de informações foi realizado tendo em vista um recorte das turmas concluintes nos anos letivos de 2019

e 2020. Foram também levadas em consideração as evasões registradas no início da pandemia devido ao medo de contaminação de algumas famílias (mesmo que o ensino tenha sido passado para remoto, houve um sentimento de desconforto para algumas pessoas), bem como a necessidade de focar no desempenho escolar e esperar passar o período que era incerto.

2. O PANORAMA GERAL DOS CURSOS DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

Entendemos que, desde que foi criado em 1942, pelo Decreto-lei nº 4.048, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) traz explícito em seu nome a razão de sua criação, que é a formação profissional de aprendizes para a indústria brasileira.

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e com atividades práticas coordenadas pelo empregador (BRASIL, 2014).

O desafio está posto a todos que estão envolvidos direta ou indiretamente com o jovem que se interessa ou necessita trabalhar e encontrar uma primeira oportunidade de trabalho que respeite sua condição de pessoa em desenvolvimento e garanta seus direitos trabalhistas e previdenciários, sem deixar de estimulá-lo a continuar os estudos regulares e o desenvolvimento profissional.

[...] o SENAI renova o seu compromisso com a formação profissional de qualidade, criando as melhores condições para que os seus alunos possam realizar com maior autonomia a condução dos seus processos de formação e de aperfeiçoamento profissional, assegurando que possam estar em sintonia perma-

nente com as demandas do mercado de trabalho, de forma a contribuir efetivamente na geração de novas e melhores oportunidades para a indústria brasileira e para o desenvolvimento do nosso país (SENAI, 2019).

A prática profissional na Empresa (Fase Empresa) constitui o primeiro passo do jovem aprendiz no mercado de trabalho, uma oportunidade para que o futuro profissional desenvolva o comprometimento com a empresa e com as atividades confiadas a ele. Sem dúvida, todo trabalho desenvolvido nos cursos no SENAI em sala de aula (Fase Escolar) vem corroborar com esses jovens. A instituição, as coordenações, os alunos e os professores, todos crescem com essa troca de experiências durante o processo de ensino e de aprendizagem. Na modalidade de Aprendizagem Industrial, os jovens podem ser contratados para realizarem jornadas de até oito horas diárias, intercaladas em práticas escolares e práticas profissionais industriais.

De acordo com o Manual de Aprendizagem Industrial, estudos demonstram que o desemprego e a rotatividade são muito maiores entre os jovens – não por não saberem o que querem ou por falta de interesse do mercado, mas porque, na grande maioria das vezes, o ingresso no mercado de trabalho se dá de forma precária, sem acesso à qualificação adequada e com jornadas que desestimulam a continuidade dos estudos. Esta tem sido uma preocupação permanente do Ministério do Trabalho e Emprego, pois os primeiros passos na vida profissional são determinantes não apenas para o futuro dos jovens, mas também para o futuro das empresas e do país.

A partir dessa problemática, as instituições formadoras de Educação Profissional e agentes do governo monitoram o índice de evasão deste e de tantos outros programas que visam a qualificação profissional de jovens e adultos, a fim de trabalhar em solu-

ções para a retenção de estudantes dentro dos programas, verificar índices de engajamento no fomento à formação e à qualificação profissional e compreender qual o perfil do estudante não concluinte e a sua motivação para a desistência.

Dentro da legislação que rege os cursos profissionalizantes da Aprendizagem Industrial tem-se a lei 10.097, na qual estão explícitos os quesitos aos quais a extinção do contrato de trabalho do aprendiz pode ser desfeito (gerando o desligamento do jovem do programa). O artigo 433 dessa lei nos traz as seguintes informações (BRASIL, 2000):

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

“I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;”

“II – falta disciplinar grave;”

“III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou”

“IV – a pedido do aprendiz.”

Neste estudo abordaremos principalmente o item IV - a pedido do aprendiz, tendo em vista de que o grande volume de evasão do programa acontece por meio do pedido de desligamento do programa realizado pelo jovem contratado.

Frente a essas vicissitudes e à atual conjuntura da Aprendizagem Industrial, realizamos uma pesquisa por amostra dos egressos dos Cursos 2019 e alunos cursando 2020 de nossa Unidade Senai-Joinville, SC. Portanto, a amostra selecionada para a coleta de dados incluiu apenas as turmas concluintes do programa (não levamos em consideração dados de turmas ainda em andamento), provocando um novo repensar sobre as práticas e encaminhamentos desse processo, a fim de compre-

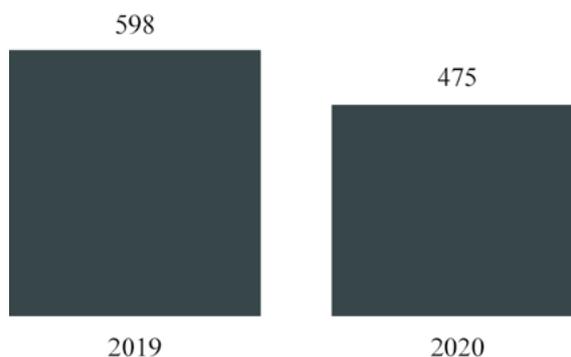
ender a taxa de evasão, considerando o que está posto na proposta como meta estabelecida pelo SENAI/SC para a modalidade. Buscou-se compreender a realidade do estudante da AI, suas dificuldades, seu perfil social e econômico e seus objetivos ao ingressar no programa.

2.1 Os dados de evasão escolar

Como já é de conhecimento de todos, a alta taxa de evasão escolar¹, historicamente, é uma das fraquezas do sistema educacional brasileiro, e isso, mesmo em proporções menores, persiste nos dias atuais. Com relação à coleta de dados aqui apresentada, às informações quantitativas foram extraídas de relatórios gerados pelo Sistema de Gestão do Negócio (SGN2, no caso evadido-desistente, aquele que formaliza seu desligamento via requerimento de desistência). No caso dos evadidos-eliminados, enquadram-se aqueles que abandonaram o curso sem formalização da desistência ou aqueles que não compareceram por, no mínimo, 30 dias consecutivos. A Equipe da Aprendizagem tomou conhecimento do motivo de evasão escolar por meio de telefonemas ao estudante ou à família e, assim, esses casos foram registrados.

Identificamos que o número de estudantes não concluintes acrescidos aos estudantes evadidos (desistentes e eliminados) em relação ao número total de matriculados corresponde ao percentual de 25,54% no ano de 2019, sendo que no ano seguinte esse número quase se repete, ficando em 25,51%.

Gráfico 1 - Números reais de evasão



Fonte: das Autoras

No Gráfico 1 apresentamos o número total de estudantes que não finalizaram ou evadiram dos cursos de Aprendizagem Industrial (AI). Embora aqui não abordaremos os dados qualitativos deste levantamento, é condescendente uma avaliação das práticas de gestão e das rotinas procedimentais existentes, estruturar um plano de ação para tratar da evasão escolar de forma sistematizada, como ponto de partida. Não se trata aqui de encontrar culpados, mas conduzir informações para uma ação reflexiva, que possa impactar de forma positiva a permanência dos jovens nos programas de AI.

É de suma importância relatar que a Equipe de Supervisores de Educação e a Equipe Pedagógica realizaram, durante todo o processo educacional, monitoramento e intervenção, conforme consta no Registro de Acompanhamento Pedagógico no SGN2, disponível em forma de Relatórios das Fichas de Intervenção e Conselho de Classe, entre outros mecanismos.

Estatisticamente não houve alcance do número desejável de retenções na Unidade nos anos abordados. Ressalta-se que nem todos os estudantes evadidos registraram o mo-

1 De acordo com projeção da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2019, ao menos 1,5 milhão de crianças e adolescentes estão fora da escola no Brasil (BUSCA..., 2020).

tivo de evasão escolar em formulário específico do SENAI/SC, pois alguns abandonaram o curso e não retornaram para formalizar a desistência. Em alguns casos, nem a própria empresa contratante foi capaz de conseguir contato com o jovem para fazer a verificação de desistência.

Compartilhamos desse levantamento com muitas perguntas: onde? Como? Quando? Podemos mudar esse cenário da evasão e estar contribuindo com o *know how* desse ou daquele cidadão de forma concisa, fazendo com que o trabalho da Equipe seja realizado com precisão e efetividade, principalmente quando falamos sobre formação profissional, retenção de alunos e disponibilização de mão de obra qualificada para a indústria.

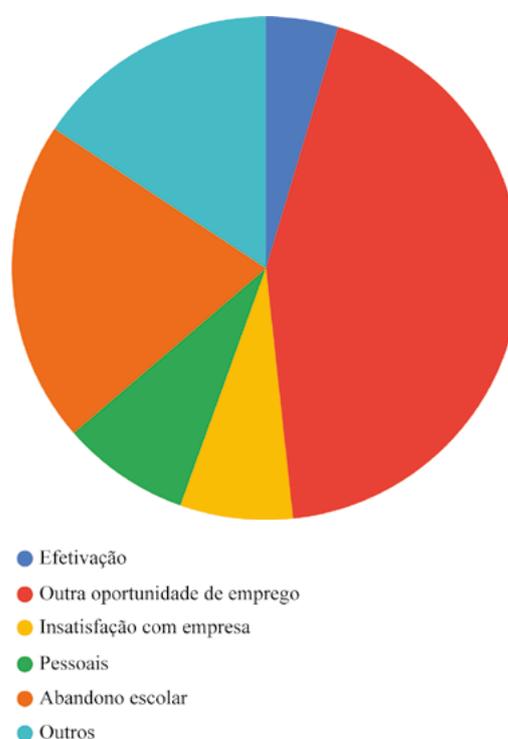
Foram realizados levantamentos das principais causas de evasão escolar. Segundo entendimento da Equipe Pedagógica, nos registros encontrados nos formulários de evasão escolar é possível verificar os principais motivos que causaram as evasões, os quais foram organizados e serão apresentados em seguida através de representações gráficas.

Os gráficos foram organizados em formato de pizza com legendas padronizadas e separados por ano e semestre de conclusão das turmas, respectivamente 2019/1, 2019/2, 2020/1 e 2020/2. Os motivos selecionados para apresentação no artigo são: efetivação; outra oportunidade de emprego; insatisfação com empresa; pessoais²; abandono escolar; outros³. Esses foram os que apresentaram os números mais significativos na execução do

levantamento durante os períodos.

Para os períodos de 2020/1 e 2020/2 ainda levamos em consideração as evasões que tiveram como justificativa a pandemia da Covid-19. Nesses números foram considerados os estudantes que no momento do desligamento afirmaram que a não continuidade no curso se deu por medo de contaminação e incerteza sobre o quadro pandêmico no país.

Gráfico 2 - Motivos de evasão período 2019/1



Fonte: das Autoras

O gráfico 2⁴ traz a representação dos principais motivos de evasão registrados nas

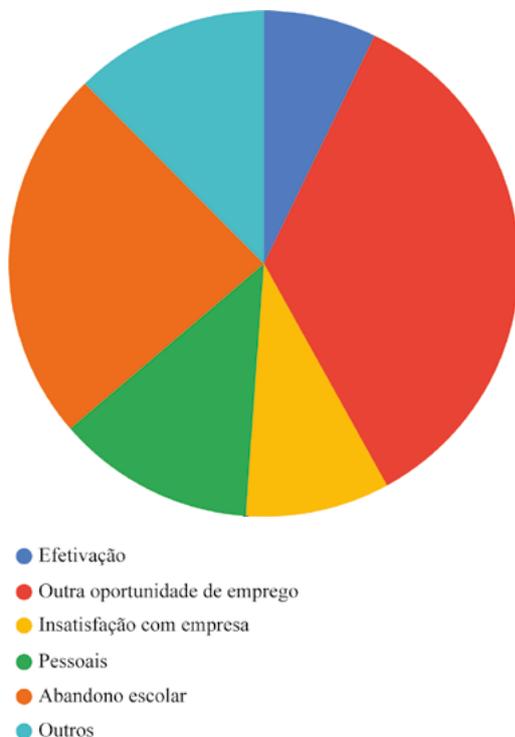
2 Entendemos como “pessoais” motivos de saúde de alunos e familiares, mudança de cidade, e quando o aluno afirma como pessoal o motivo da desistência do programa.

3 Dentro de “outros” estão as seguintes justificativas de desligamento: por solicitação da empresa; inadaptação ao ambiente de trabalho; desligamento por justa causa; incompatibilidade de horários e problemas na conciliação das jornadas.

4 Motivos organizados em ordem decrescente de importância: “outra oportunidade de emprego”, “abandono escolar”, “outros”, “pessoais”, “insatisfação com a empresa” e “efetivação”.

turmas concluintes do período compreendido no primeiro semestre do ano de 2019. Observa-se que o motivo mais citado é “outra oportunidade de emprego”, sinalizado na cor vermelha pelo gráfico em “pizza”. Em seguida, observamos o segundo semestre referente ao mesmo ano de 2019 para realizarmos algumas comparações e constatações.

Gráfico 3 - Motivos de evasão período 2019/2

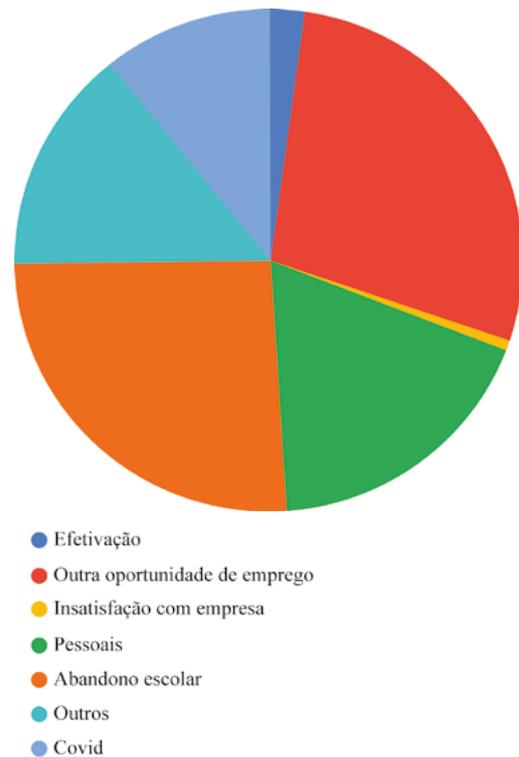


Fonte: das Autoras

Ao verificarmos o gráfico 3⁵ notamos semelhança com o gráfico 2, trazendo apenas algumas mudanças nas proporções de motivos, como os “pessoais” e os de “insatisfa-

ção com a empresa contratante”. No próximo gráfico o ano muda para 2020, no qual verificamos inicialmente os dados do primeiro semestre.

Gráfico 4 - Motivos de evasão período 2020/1



Fonte: das Autoras

No gráfico 4⁶ notamos um aumento significativo dos casos de “abandono escolar” e “pessoais”, além de acrescentarmos o motivo “Covid”, tendo em vista o início da pandemia.

5 Motivos organizados em ordem decrescente de importância: “outra oportunidade de emprego”, “abandono escolar”, “outros”, “pessoais”, “insatisfação com a empresa” e “efetivação”.

6 Motivos organizados em ordem decrescente de importância: “outra oportunidade de emprego”, “abandono escolar”, “pessoais”, “outros”, “Covid”, “efetivação” e “insatisfação com a empresa”.

Gráfico 5 - Motivos de evasão período 2020/2



Fonte: das Autoras

Já no gráfico 5⁷, verificando o segundo semestre do ano de 2020 notamos que há uma pequena queda de evasões relacionadas à “Covid”.

2.1.1 Relato do processo de evasão

O processo de desistência do jovem dentro do programa passa pelos registros de secretaria, a fim de formalizar o fim da frequência nos cursos. Por vezes esses estudantes também buscam a orientação e supervisão escolares para comunicar suas desistências. Durante as entrevistas de evasão desses estudantes que passam pela Orientação Pedagógica, pode-se observar que esses jovens são atraídos por propostas de remuneração mais alta do que as atualmente recebidas nos programas de AI, o que faz com que eles optem pela troca de empresa e quebra do vínculo

com o programa. Algumas vezes esse jovem também apresenta uma situação social vulnerável, sendo a renda que recebe essencial para manter a sua instituição familiar, fator que torna a nova proposta com remuneração superior ainda mais atraente para o estudante em um curto período de tempo.

Jovens com perfil social mais abastado tendem a optar por finalizar o curso, ou ainda buscam opções para conciliar a nova oportunidade junto à formação profissional.

Outro dado relevante que afeta a desistência do programa remete-se a alguns jovens que, ao iniciar o contrato com as empresas como aprendizes, já são universitários e veem nessa oportunidade a chance de aproximar-se das empresas para contratação como estagiários e, tão logo recebem essa proposta, fazem o desligamento como nova oportunidade para efetivação.

2.1.2 Compreendendo os dados

Pode-se observar que o número mais significativo de registros de evasão é referente a “outras oportunidades de emprego”, seguido de “abandono escolar”. Destacamos essa agradável surpresa com o resultado, pois, enquanto instituição formadora, temos um grande papel na inclusão e responsabilidade social, estando cientes de que o mercado de trabalho do Brasil está em transformação e constante oscilação. As pesquisas comumente apontam para uma queda na empregabilidade dos jovens e aumento na faixa dos desempregados com experiência, o que torna inesperado o número expressivo de alunos que optaram por não concluir o curso porque a empresa contratante selecionou o jovem para ser efetivado, ou então porque foram captados por outras empresas durante a sua formação.

Ou seja, o jovem inicia sua formação profissional e, comumente, tem seu primeiro contato com o mundo do trabalho. Durante

esse contato ele já se torna um profissional interessante para trabalhar nas empresas da região, pois em pouco tempo de atuação no programa já recebe propostas de fidelização na empresa através da efetivação, ou propostas externas à empresa em que atua, o que o faz rescindir seu contrato com o programa.

Atualmente os índices de evasão do programa de qualificação profissional não são positivos pelo olhar pedagógico, mas, ao verificarmos que a maioria das evasões ocorre para que haja o abastecimento de mão de obra qualificada do mercado de trabalho, concluímos que nosso programa é bem visto perante as indústrias da região e que nossos alunos são disputados, gerando, assim, bons índices de empregabilidade para quem passa pela instituição.

3. CONCLUSÃO

Quando retomamos os objetivos definidos no início deste estudo podemos elencar quais foram os principais motivos de evasão relacionados ao Programa de AI na regional de Joinville. Em ordem de importância, são eles: “outra oportunidade de emprego”, “abandono escolar”, “outros”, “pessoais”, “efetivação”, “insatisfação com empresa”, e com o menor índice tem-se o motivo “Covid”, que foi incluído apenas no ano de 2020 tendo em vista o início da pandemia da Covid-19.

Elencamos também a contribuição dos programas de AI no fornecimento de mão de obra experiente e jovem para a região industrial, haja vista que “outra oportunidade de emprego” foi o principal motivo das evasões registradas no período em estudo.

Ao ingressar no programa, muitas vezes como primeiro emprego, o jovem recebe formação inicial para atuar na indústria. O primeiro contato do jovem com o programa é em sala de aula, com uma carga horária de

10% do total do programa dedicada exclusivamente ao preparo e iniciação do jovem para que ele possa adentrar num ambiente fabril de forma segura e eficiente. Desse modo o jovem já entra na indústria tendo conceitos básicos sobre o preparo e a segurança necessária para atuação nesse ambiente.

Após um curto tempo de programa, o jovem já possui toda a formação básica de atuação fabril, além da experiência adquirida na prática no ambiente da indústria na empresa parceira contratante. Portanto ele se torna uma mão de obra muito interessante para o mercado de trabalho, pois oferece experiência e conhecimentos introdutórios de como atuar na indústria, disposição para permanência a longo prazo na empresa, somada a um custo baixo de primeiro emprego por não possuir carreira.

Quando focamos no perfil dos alunos, podemos observar que quanto melhor a condição social do jovem ingressante no programa maiores as chances de que ele conclua o curso, pois a renda que ele recebe do programa é apenas complementar ao invés de elemental, como acontece nos casos dos alunos em situações sociais mais vulneráveis.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000; altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 12 abr. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Manual da aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília, 2014. Disponível em: <https://doceru.com/doc/v818cxx>. Acesso em: 25 nov. 2021.

SENAI. Departamento Nacional. **Metodologia SENAI de educação profissional**. Brasília: SENAI/DN, 2019.

BUSCA ativa: intersectorialidade para combater a evasão escolar. **Instituto Unibanco**, 2020. Disponível em: <https://shortest.link/20Fu>. Acesso em: 04 nov. 2021.