

UNIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul
DACEC – Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da
Comunicação
Curso de Administração

FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SEGMENTO INDUSTRIAL EM PANAMBI:
UM ESTUDO DE PERCEPÇÕES DOS SUJEITOS ENVOLVIDOS

Trabalho de Conclusão de Curso

VIVIANE BORRE

Orientador: Prof. Gustavo Arno Drews

Panambi/RS, 2º Semestre/2013.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”.

José de Alencar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS pela vida e pela minha saúde.

Aos meus pais que nunca mediram esforços para me proporcionar a faculdade e ao meu irmão que sempre esteve ao meu lado quando precisei.

Agradeço ao meu namorado que sempre me incentivou, me deu forças e esteve comigo em todos os momentos.

Aos professores da Unijuí, por todos os conhecimentos transmitidos ao longo do meu curso superior.

Ao professor orientador Gustavo Arno Drews. Por ter me incentivado e acreditado no meu potencial.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Fatores que influenciam a percepção.....	18
Figura 2 - Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização.....	20
Figura 3 - Três competências dos indivíduos e suas definições.....	22
Figura 4- Três grupos estudados.....	30
Figura 5- Categorias de constatações.....	30
Quadro 1- Perfil dos cursos das Escolas Pesquisadas.....	37
Quadro 2- Tipo de mão-de-obra que as empresas buscam.....	42
Quadro 3- Percepção da amostra de empresas quanto aos conhecimentos.....	43
Quadro 4- Percepção da amostra de empresas quanto às habilidades.....	44
Quadro 5- Percepção da amostra de empresas quanto às atitudes.....	45
Quadro 6- Percepção da amostra de trabalhadores quanto aos conhecimentos.....	48
Quadro 7- Percepção da amostra de trabalhadores quanto às habilidades.....	49
Quadro 8- Percepção da amostra de trabalhadores quanto às atitudes.....	50

SUMÁRIO

RESUMO EXPANDIDO.....	7
INTRODUÇÃO.....	10
1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO.....	12
1.1 Apresentação do Tema.....	12
1.2 Questão do Estudo.....	13
1.3 Objetivos.....	13
1.4 Justificativa.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 Comportamento Organizacional.....	15
2.1.1 Indivíduo.....	16
2.1.2 Percepção.....	16
2.1.3 Aprendizagem.....	18
2.2 Gestão de Pessoas.....	19
2.2.1 Competências Técnicas.....	21
2.2.2 Competências Comportamentais.....	21
2.2.3 Treinamento e Desenvolvimento.....	23
3 METODOLOGIA.....	26
3.1 Classificação do Estudo.....	26
3.2 Universo Amostral.....	26
3.3 Coleta dos Dados.....	27
3.3.1 Coleta de dados nas escolas.....	27
3.3.2 Coleta de dados nas empresas.....	28
3.3.3 Coleta de dados com os trabalhadores.....	28
3.4 Análise e Interpretação dos Dados.....	29
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS.....	31
4.1 Os programas de formação das escolas profissionalizantes.....	31
4.1.1 Colégio Evangélico Panambi- CEP.....	31
4.1.2 SENAI.....	34
4.1.3 Perfil dos cursos das Escolas Pesquisadas.....	37
4.2 As expectativas das empresas metal-mecânicas.....	39

4.2.1 Competências que as empresas esperam.....	42
4.3 As competências constituídas pelos trabalhadores.....	46
4.3.1 Competências que os trabalhadores pesquisados constituem.....	48
4.4 Análise.....	51
4.5 Recomendações.....	52
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
APÊNDICES.....	57

FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SEGMENTO INDUSTRIAL EM PANAMBI: UM ESTUDO DE PERCEPÇÕES DOS SUJEITOS ENVOLVIDOS¹

Viviane Borre², Gustavo Arno Drews³

¹ Trabalho de Conclusão de Curso de Administração da Unijuí Campus Panambi

² Acadêmica do Curso de Administração da Unijuí, viviane.borre@unijuí.edu.br

³ Professor Orientador (Mestre, Administrador), gadrews@unijuí.edu.br

Resumo

O objetivo deste estudo foi identificar se os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências nos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas metal mecânicas de Panambi. Portanto, foi realizada uma pesquisa que se classifica quanto aos fins - exploratória e descritiva e quanto aos meios - bibliográfica e de campo. No universo amostral os sujeitos das pesquisas foram às escolas profissionalizantes, as empresas do setor metal mecânico e os trabalhadores do setor. A coleta dos dados foi realizada através de entrevistas aplicadas aos coordenadores dos cursos técnicos, aos responsáveis pelas empresas e aos trabalhadores das empresas que concluíram o curso no primeiro semestre de 2013. O estudo traz uma sustentação teórica, com conceitos sobre o Comportamento Organizacional e a Gestão de Pessoas, fundamentais para entender as percepções dos indivíduos. Constata-se que os cursos técnicos das escolas entrevistadas possuem planos de formação que proporcionam aos alunos os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que estão de acordo com as expectativas e necessidades das empresas do setor. Também durante as entrevistas realizadas foram identificados gargalos existentes entre as empresas e as escolas, e entre os trabalhadores e as escolas. Portanto, para solucionar os gargalos encontrados foram propostas recomendações para as escolas e para as empresas do setor. Então se conclui que todos os objetivos foram alcançados e recomenda-se que para futuros estudos o pesquisador frequente os locais de maior circulação de pessoas para então obter mais informações sobre o tema em questão.

Palavras-Chave: Competências, Escolas, Empresas e Trabalhadores.

Introdução

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema conhecer como acontece a formação profissional no segmento industrial em Panambi, realizando um estudo sobre as percepções dos sujeitos envolvidos. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa buscando identificar quais são os gargalos existentes entre as competências que as escolas afirmam em constituir nos seus alunos, as competências que as empresas esperam encontrar nos seus contratados e as competências que os trabalhadores afirmam em constituir nos cursos técnicos.

Observa-se que a cidade de Panambi tem como sua principal atividade o setor industrial metal mecânico e que também possui duas escolas técnicas que oferecem cursos e preparam os trabalhadores para atuarem nas empresas do setor. Em razão disso surgiu à ideia de realizar esse estudo para conhecer e entender qual é a relação existente entre as

escolas profissionalizantes, as empresas do setor metal mecânico e os trabalhadores. Conforme Dubrin (2003) “a percepção trata das várias maneiras pelas quais as pessoas interpretam as coisas no mundo exterior e como agem com base nessas percepções”.

O objetivo geral do estudo é identificar se os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências aos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas metal- mecânicas de Panambi. Já os objetivos específicos buscam descrever os programas de formação das escolas técnicas e identificar as competências que esses constituem nos alunos, realizar uma pesquisa em uma amostra de empresas do setor para verificar o tipo de mão-de-obra que elas buscam e as competências que elas esperam de seus contratados, investigar as competências que os trabalhadores buscam e as que eles constituem nos cursos técnicos, analisar todos os dados juntos aos três grupos pesquisados, identificando os gargalos existentes entre eles e propondo recomendações para solucionar esses gargalos.

Metodologia

Esta pesquisa classifica-se quanto aos fins, exploratória e descritiva e quanto aos meios, bibliográfica e de campo. No universo amostral os sujeitos da pesquisa são as escolas profissionalizantes, as empresas do setor metal mecânico e os trabalhadores.

A coleta dos dados se deu através de entrevistas feitas aos coordenadores dos cursos das escolas profissionalizantes, aos empreendedores do setor metal mecânico e aos trabalhadores das empresas do setor que concluíram o curso técnico.

Resultados e discussão

A partir dos dados coletados constata-se que os planos de formação dos cursos das escolas técnicas são elaborados de acordo com as necessidades das empresas do setor em estudo. Segundo Kanaane (1999) “a competência técnica é um valor agregado ao trabalho e ao trabalhador, de forma a dar significado a sua atuação enquanto profissional”.

Os cursos também oferecem o conhecimento, a habilidade e a atitude necessária para que o trabalhador realize na empresa um trabalho de qualidade e ao mesmo tempo em que atenda as expectativas das empresas do ramo metal mecânico. Conforme Dutra (2002), “uma pessoa é competente quando, com suas capacidades, consegue entregar e agregar valor para o negócio/empresa, para ela própria e para o meio onde vive”. (DREWS e PIZOLOTTO, 2009).

Ainda, foram encontrados alguns gargalos nas empresas e com os trabalhadores em relação às escolas, que apontam algumas divergências e também convergências entre os grupos estudados. Portanto, para estes gargalos estão sendo propostas recomendações para corrigir ou até eliminar estes gargalos.

Conclusões

Conclui-se que os objetivos foram alcançados. Pois os planos de formação das escolas técnicas proporcionam as competências esperadas pelas empresas e que são constituídas pelos trabalhadores. Portanto, se tornando indispensáveis para que o trabalhador tenha uma mão-de-obra qualificada.

Referências Bibliográficas

DREWS, Gustavo Arno, PIZOLOTTO, Maira Fátima, **Administração de pessoas no setor público**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2009.

DUBRIN, Andrew J.: **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2003.

KANAANE, Roberto, **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

INTRODUÇÃO

A formação técnica é extremamente importante para um profissional que trabalha no setor industrial, pois é através do conhecimento adquirido no curso que o colaborador tem condições de operar os processos industriais.

Saber o que realmente as empresas precisam de mão de obra qualificada é importante para que haja uma busca pela qualificação. Buscando as informações sobre o que é oferecido em relação aos cursos técnicos beneficia não só as empresas, mas também seus colaboradores que visam o crescimento e a permanência no mercado de trabalho.

Conhecer como acontece a formação profissional no segmento industrial em Panambi, realizando um estudo sobre as percepções dos sujeitos envolvidos, motivou a acadêmica para a realização deste estudo que compõe o trabalho de conclusão de curso.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso desenvolveu uma pesquisa para identificar quais são os gargalos existentes entre as competências que as escolas afirmam em formar, as competências que as empresas esperam encontrar nos candidatos e as competências que os candidatos afirmam em ter.

O estudo está dividido em quatro partes. A primeira parte trata sobre a contextualização do estudo, a qual compreende a apresentação do tema, a questão do estudo, o objetivo geral e os objetivos específicos, junto com a justificativa para a realização deste estudo.

A segunda parte trata sobre o referencial teórico, que está estruturado em dois tópicos, o primeiro aborda a questão do comportamento organizacional, que trabalha o indivíduo, a percepção e a aprendizagem deste indivíduo. O segundo tópico aborda a gestão de pessoas, onde trabalha as competências técnicas e competências comportamentais.

A terceira parte trata sobre a metodologia que foi utilizada para a realização deste estudo, ela é composta pela classificação do estudo, universo amostral, coleta de dados, análise e interpretação dos dados.

A quarta e última parte apresenta a análise e interpretação dos dados coletados, que está dividida em cinco tópicos, o primeiro apresenta os programas de formação das escolas das duas escolas profissionalizantes e o perfil dos cursos das escolas pesquisadas, o segundo apresenta as expectativas das empresas metal-mecânicas e as competências que as empresas esperam, no terceiro tópico estão apresentadas as competências constituídas

pelos trabalhadores, o quarto tópico apresenta a análise e por fim no quinto tópico as recomendações.

Em seguida é apresentada a conclusão e as referências bibliográficas.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

Este capítulo aborda sobre a apresentação do tema, a questão de estudo, os objetivos gerais e objetivos específicos, junto com a justificativa deste trabalho de conclusão de curso.

1.1 Apresentação do Tema

A formação técnica é um grande desafio de competitividade para as indústrias. Pois com a escassez de mão de obra qualificada, as empresas perdem muito na produtividade e atrasam seu desenvolvimento.

Atualmente o Brasil vive o desafio de aumentar sua produtividade através de investimentos em inovação e educação profissionalizante. Há muita demanda de mão de obra qualificada por parte das empresas, conseqüentemente aumenta a procura por qualificação por parte das pessoas, em especial os trabalhadores, que buscam um lugar no mercado de trabalho.

O importante é que o setor industrial amplie a formação de mão de obra, promovendo o conhecimento de qualidade, alinhado ao investimento em tecnologia e inovação, para assim garantir vantagem competitiva no mercado onde atua.

No Brasil, a Educação Profissional é um conceito de ensino regido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996), onde diz que o principal objetivo da educação profissional é a criação de cursos voltados ao acesso do mercado de trabalho, tanto para estudantes quanto para profissionais que buscam ampliar suas qualificações.

A Educação Profissional vai além da simples preparação de técnicos para o mercado de trabalho, ela também proporciona aprendizagem e construção de competências para a formação dos cidadãos, que são sujeitos de sua própria história.

A carência de mão de obra qualificada é um dos gargalos enfrentados pelas empresas. O setor industrial necessita de pessoas que possuam conhecimentos e experiências técnicas, para que possam desenvolver seus processos de produção com qualidade e eficiência.

Os profissionais que buscam um lugar no mercado de trabalho ou até mesmo os que já estão inseridos e tem o desejo de alavancar sua carreira profissional, estes então procuram qualificar-se para atender as exigências das empresas.

A cidade de Panambi é conhecida como Cidade das Máquinas, pois ostenta o título de 3º Pólo Metal Mecânico do estado devido ao seu diversificado parque industrial. Constata-se que uma das principais atividades que gera renda para os seus habitantes é o setor industrial e em razão disso o município conta com escolas técnicas que preparam os trabalhadores para atuar nas indústrias.

Desta forma, o presente estudo direciona-se para conhecer a compatibilidade entre os programas de formação profissional, as necessidades empresariais e as competências constituídas pelos profissionais, tendo o segmento industrial de Panambi como espaço de pesquisa.

1.2 Questão do Estudo

Dentro desse cenário o estudo dar-se-á sobre a seguinte questão:

Os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências aos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas metal- mecânicas de Panambi?

1.3 Objetivos

Este tópico apresenta o objetivo geral e os objetivos específicos para a realização deste estudo.

Objetivo geral é realizar um estudo para identificar se os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências aos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas metal-mecânicas de Panambi/ RS?

Já os objetivos específicos são os seguintes:

- Descrever os programas de formação das escolas profissionalizantes e identificar as competências que essas objetivam construir nos alunos;
- Pesquisar uma amostra de empresas no ramo industrial e verificar o que elas precisam de mão de obra técnica e que competências esperam dos seus contratados;
- Investigar quais são as competências que os trabalhadores buscam e as que eles constituem a partir da sua formação técnica;
- Analisar os dados colhidos junto às escolas, às empresas e junto aos trabalhadores;

- Propor melhorias para solucionar os gargalos visando beneficiar todos os envolvidos;

1.4 Justificativa

A cidade de Panambi é considerada um dos Pólos Metal Mecânico do Estado do Rio Grande do Sul, pois sua principal atividade é o setor industrial, onde emprega a maioria de seus habitantes e também pessoas de outros municípios. Também possui escolas profissionalizantes que oferecem cursos técnicos voltados para área industrial.

A razão deste estudo para a acadêmica autora foi conhecer e entender qual é a relação que existe entre as escolas técnicas, as empresas e os trabalhadores. Se as escolas oferecem qualificação que as empresas precisam e que os trabalhadores buscam.

Este estudo serviu como uma contribuição para as escolas profissionalizantes, pois destaca a importância dos cursos técnicos para a formação de mão de obra e serve também como uma ferramenta de auxílio para identificar qual é a qualificação técnica que as empresas precisam e o que os trabalhadores buscam de formação para sua carreira profissional ou até mesmo a oportunidade de abertura de novos cursos profissionalizantes.

O estudo busca informar as empresas sobre quais são os cursos técnicos oferecidos pelas escolas profissionalizantes, para que elas possam investir em qualificação para seus colaboradores.

Também beneficiará os trabalhadores que buscam qualificar-se em alguma área técnica, pois ele mostra quais são os cursos ofertados pelas escolas profissionalizantes na cidade de Panambi e o que as empresas precisam de mão de obra técnica.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico é a base que sustenta a pesquisa científica, pois apresenta diversas concepções de autores e especialistas no tema em questão. Serviu como apoio e orientação para realizar a pesquisa de campo e a construção do relatório final do trabalho de conclusão de curso. Este capítulo se divide em tópicos, iniciando com o comportamento organizacional e seus conceitos, onde trabalha o indivíduo, a percepção e a aprendizagem, em seguida apresenta a gestão de pessoas com suas competências técnicas e comportamentais.

2.1 Comportamento Organizacional

Conforme o conceito de Dubrin (2003), “Comportamento Organizacional é o estudo do comportamento humano no local de trabalho, a interação entre as pessoas e a organização em si. As principais metas do comportamento organizacional são explicar, prever e controlar o comportamento”.

Segundo Robbins (2002), “o Comportamento Organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional”.

Para Kanaane (1999) “a ênfase ao comportamento humano nas organizações é um desafio, que se apresenta como possibilidades e perspectivas para a implantação de programas de qualidade”. O autor entende que o comportamento nas organizações é vital, uma vez que o fator humano está intrinsecamente vinculado a toda tarefa realizada na organização. Conforme isso, ele considera a existência de diferentes concepções do termo comportamento, que apresenta-se como:

- **Comportamento individual:** retrata as reações inerentes ao indivíduo e suas condutas no contexto organizacional.
- **Comportamento grupal:** refere-se a gama de reações dos indivíduos que compõem um grupo: as ações emergentes do comportamento grupal retratam as múltiplas influências decorrentes da dinâmica existente, incluindo as pessoas, a interação, o sentimento, as atividades (tarefas), a comunicação e os objetivos.

➤ **Comportamento organizacional:** refere-se às manifestações emergentes no contexto das organizações, indicando os controles, o processo decisório e os esquemas técnico-administrativos assumidos num dado momento organizacional.

De acordo com Robbins (2005) “o comportamento organizacional se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como este comportamento afeta o desempenho das empresas”.

2.1.1 Indivíduo

Conforme Dubrin (2003), fora e dentro das organizações, “as pessoas mostram diferenças individuais expressivas ou variações na maneira como reagem à mesma situação com base em características pessoais”. Cada indivíduo possui uma característica própria de personalidade e individualidade, que diferencia uma pessoa da outra. As pessoas reagem diferentemente a uma situação, devido suas características pessoais, essa reação de comportamento sofre a influência através dos valores, ética e atitudes.

“Valor refere-se à importância que a pessoa dá a algo que serve como orientação para agir”. (DUBRIN).

Dubrin (2003) afirma que ética é “as escolhas morais que uma pessoa faz e o que essa pessoa deveria fazer. A ética se baseia nas crenças do indivíduo sobre o que é certo e o que é errado ou o que é bom e o que é mau”.

“Atitude é uma predisposição de reação que exerce influência frente à resposta de uma pessoa à outra, a uma coisa, a uma ideia ou a uma situação”. As atitudes são complexas e se dividem em componente cognitivo refere-se ao conhecimento ou crenças intelectuais que um indivíduo possa ter sobre um objeto (uma ideia, uma pessoa, uma coisa ou uma situação). O sentimento ou componente afetivo refere-se à emoção ligada a um objeto ou tarefa e o componente comportamental refere-se à maneira como a pessoa age. (DUBRIN).

2.1.2 Percepção

Dubrin (2003), afirma que “a percepção trata das várias maneiras pelas quais as pessoas interpretam as coisas no mundo exterior e como agem com base nessas percepções”.

Segundo Robbins (2002), “a percepção pode ser definida como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais, com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente”.

De acordo com Bowditch e Buono (2004), a percepção “se refere ao modo como interpretamos as mensagens de nossos órgãos dos sentidos para dar alguma ordem e significado ao nosso meio ambiente”.

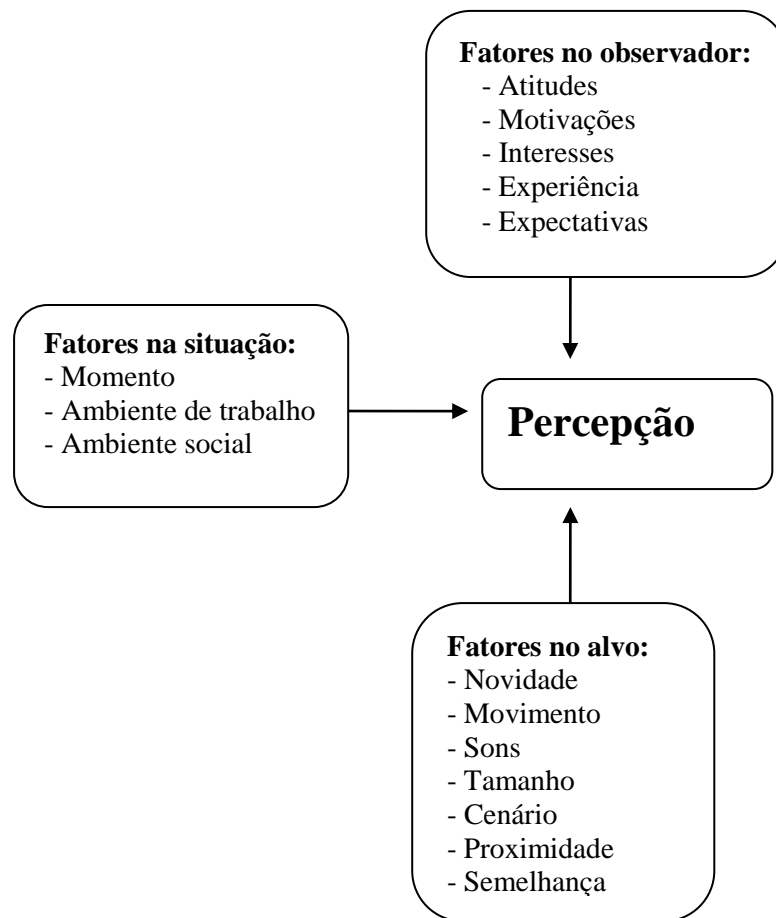
Existem vários fatores internos e externos que influenciam no modo como as pessoas enxergam o mundo onde vivem. Há duas fontes que indicam a variação perceptiva: as limitações fisiológicas e as restrições culturais e ambientais. Os dados perceptivos são transmitidos através das experiências educacionais, da vida familiar, dos meios e dos processos sociais em que os indivíduos vivem.

Dentro do aspecto fisiológico da percepção se definem os limites do que uma pessoa é capaz de ver, ouvir, cheirar, sentir e assim por diante. Apesar de todas as limitações existentes, as informações coletadas pelos órgãos dos sentidos não entram na cabeça como dados não processados. Mas as pessoas tendem a interpretar essas informações de um modo que seja adequado a suas crenças, valores e atitudes, que são moldados por experiências culturais e ambientais. A partir disso, que a percepção é determinada pela interação entre os fatores fisiológicos e psicológicos. (BOWDITCH, BUONO, 2004).

Robbins (2005) afirma que há “uma série de fatores que operam para moldar e, por vezes, distorcer a percepção. Esses fatores podem estar no observador, no objeto ou alvo da percepção, ou no contexto da situação em que se dá a percepção”. O autor também destaca que, “quando uma pessoa observa um alvo e tenta interpretar o que está percebendo, essa interpretação é influenciada pelas características pessoais do observador”. “As características do alvo que está sendo observado também podem afetar a percepção”.

Na figura 1 são apresentados os três fatores que influenciam a percepção humana.

Figura 1: Fatores que influenciam a percepção.



Fonte: Robbins (2005).

2.1.3 Aprendizagem

Para Dubrin (2003), “a aprendizagem é uma mudança relativamente permanente de comportamento baseada na prática ou na experiência”. O autor também destaca que existem dois tipos de métodos de aprendizagem complexos, são eles:

- Modelagem (ou imitação) – ocorre quando você aprende uma habilidade pela observação de outra pessoa desempenhando essa habilidade. Configuração (formatação) – é a aprendizagem por meio do reforço ou premiação de pequenos passos para chegar até o fim ou ao comportamento desejado.
- Aprendizagem cognitiva – ocorre de maneira complicada, envolvendo muito mais do que a aquisição de hábitos e pequenas habilidades, os aprendizes se esforçam para aprender e desenvolver ideias usando aspectos de sua personalidade para adquirir conhecimentos.

- Aprendizagem informal – definida como qualquer aprendizagem que ocorre, na qual o processo de aprendizagem não é determinado ou formulado pela organização, ou seja, a aprendizagem informal pode ser espontânea.

De acordo com Robbins (2002), “Aprendizagem é qualquer mudança relativamente permanente no comportamento, que ocorra como resultado de uma experiência”. Para o autor há três teorias que explicam o processo pelo qual se adquirem padrões de comportamento, destacados abaixo:

- **Condicionamento Clássico:** Um tipo de condicionamento no qual um indivíduo responde a algum estímulo que originalmente não produziria tal resposta.
- **Condicionamento Operante:** Um tipo de condicionamento em que um comportamento voluntário desejável conduz a uma recompensa ou evita uma punição.
- **Aprendizagem Social:** As pessoas podem aprender tanto pela observação como pela experiência direta.

2.2 Gestão de Pessoas

Para Gil (2001), gestão de pessoas é uma função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações no alcance dos objetivos organizacionais e individuais. (DREWS e PIZOLOTTO, 2009).

Na visão de Fischer (2001) “o modelo de gestão de pessoas deve ser compreendido como o conjunto de políticas, práticas, padrões atitudinais, ações e instrumentos empregados por uma empresa para interferir no comportamento humano e direcioná-lo no ambiente de trabalho”.

Partindo do conceito de gestão de pessoas, é possível relacionar com a formação profissional que significa um conjunto de atividades que visam à aquisição de conhecimento, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão em qualquer ramo de atividade. É uma metodologia que se especializa na experiência profissional e é voltada para a aquisição de competências profissionais.

No Capítulo III, Art. 39 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, diz que “A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida

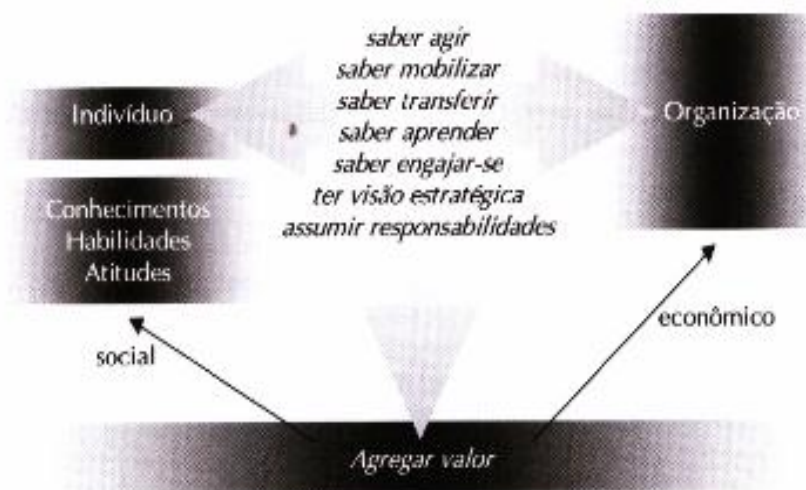
produtiva”. As aptidões também são definidas como competências pessoais, que uma pessoa adquire no decorrer da sua formação e na vida profissional.

“De um lado temos a organização, com um conjunto próprio de competências. De outro lado temos as pessoas, com seu conjunto de competências que pode ou não estar sendo aproveitado pela empresa. Organização e pessoas, lado a lado, propiciam um processo contínuo de troca de competências. A empresa transfere seu patrimônio para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, dentro ou fora da organização. As pessoas, por sua vez, ao desenvolver sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, dando-lhe condições para enfrentar novos desafios”. (DUTRA, 2001, p. 27).

Conforme Dutra (2002), “uma pessoa é competente quando, com suas capacidades, consegue entregar e agregar valor para o negócio/empresa, para ela própria e para o meio onde vive”. (DREWS e PIZOLOTTO, 2009).

Fleury e Fleury (2004) apresentam várias competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização mostradas na figura 2.

Figura 2: Competências para o indivíduo e para a organização.



Fonte: Fleury e Fleury (2004).

Na Figura 2, foram apresentadas competências que o indivíduo precisa ter para agregar valor, tanto econômico quanto social. O mesmo autor propõe algumas definições de competências do profissional:

-Saber agir: Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir.

- Saber mobilizar: Saber mobilizar recursos de pessoas, financeiros, materiais.
 - Saber comunicar: Compreender, processar, transmitir informações e conhecimentos.
 - Saber aprender: Trabalhar o conhecimento e a experiência.
 - Saber comprometer-se: Saber engajar-se e comprometer-se com os objetivos da organização.
 - Saber assumir responsabilidades: Ser responsável, assumindo os riscos e as consequências de suas ações.
 - Ter visão estratégica: Conhecer e entender o negócio da organização, seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.
- (FLEURY e FLEURY, 2004, p.31).

2.2.1 Competências Técnicas

Segundo Fleury (2000), competência das pessoas é “saber agir de maneira responsável, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.” (DUTRA, 2001).

Para Fleury e Oliveira (2001) “o nível da formação das competências técnicas do indivíduo são específicas para cada operação, ocupação ou tarefa, como por exemplo: desenho técnico, conhecimento do produto, finanças e gestão de operações”.

“A competência técnica é um valor agregado ao trabalho e ao trabalhador, de forma a dar significado a sua atuação enquanto profissional.” (KANAANE, 1999). Pois a competência técnica tem como base o conhecimento adquirido na formação profissional.

Conforme Fleury e Fleury (2004) as competências técnicas ou conhecimentos específicos são definidos como, “deter informações e conhecimentos técnicos relativos à sua área, utilizá-los e atualizá-los constantemente, visando ao cumprimento de atividades, resolução de problemas ou desenvolvimento de projetos/produtos.”

2.2.2 Competências Comportamentais

Segundo Dutra (2001) “a competência é compreendida como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades.” Desta forma “o estabelecimento das competências individuais deve estar vinculado à reflexão sobre as competências organizacionais, uma vez que há uma influência mútua entre elas”.

As competências comportamentais são adquiridas nas experiências profissionais e na vida pessoal de cada indivíduo. Fazem parte das habilidades sociais que exigem

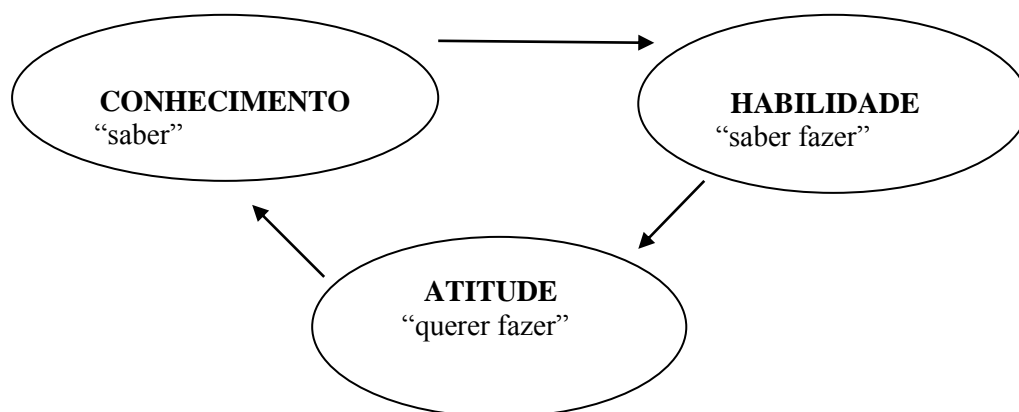
atitudes adequadas das pessoas para lidar com situações do dia-a-dia. O desenvolvimento dessa competência é estimulado pela curiosidade, paixão, intuição, razão, cautela, audácia, ousadia, perseverança e otimismo.

Dutra (2001) destaca que “as pessoas possuem um determinado conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes”. Esse conjunto de competências também é muito conhecido como CHA e estão diretamente ligadas as características da pessoa.

As competências geralmente são tratadas em três dimensões, apresentadas na figura 3:

- **Conhecimento** = saber o quê, saber o porquê – informação, sabedoria.
- **Habilidade** = saber como – técnica, capacidade.
- **Atitude** = querer fazer – identidade, determinação.

Figura 3: Dimensões dos indivíduos e suas definições.



Fonte: Elaborado pela autora (2013).

O conhecimento é definido como conhecer, saber, aprimorar. São informações necessárias para que o indivíduo exerça a sua função na empresa. O conhecimento pode ser adquirido de várias formas, nas escolas, universidades, nas ruas, nos jornais, nas rádios, na TV, internet, na família e na vida social.

“Habilidade refere-se à capacidade de um indivíduo de desempenhar diversas tarefas de uma função. É uma avaliação geral de tudo o que um indivíduo pode fazer”. As habilidades são divididas em dois grupos: habilidades físicas e habilidades intelectuais. As habilidades físicas são aquelas que envolvem “funções que exigem resistência, destreza manual, força”. Já as habilidades intelectuais “são aquelas

necessárias para o desempenho de atividades mentais, como pensar, raciocinar e resolver problemas”. Robbins (2005).

“As atitudes são afirmações avaliadoras, favoráveis e desfavoráveis, em relação a objetos, pessoas ou eventos, refletem como um indivíduo se sente em relação a alguma coisa”. Robbins (2005).

Fleury e Oliveira (2001) destaca que as competências sociais/ comportamentais são “necessárias para interagir com as pessoas, como por exemplo: comunicação, negociação, mobilização para mudança, sensibilidade cultural, trabalho em times”.

2.2.3 Treinamento e Desenvolvimento

Segundo Marras (2000) “treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”. O autor também destaca que “o treinamento produz um estado de mudança no conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) de cada trabalhador, uma vez que implementa ou modifica a bagagem particular de cada um”. Todas as pessoas possuem uma bagagem de conhecimentos, habilidades e atitudes construída ao longo de sua vida.

Para Chiavenato (2010) “o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas”. O mesmo autor afirma que “o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio e também uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes”.

De acordo com Chiavenato (2010) “o desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação e com a orientação para o futuro, focalizado no crescimento pessoal do empregado, visa à carreira futura e não apenas o cargo atual”.

“Há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Embora os seus métodos sejam similares para afetar a aprendizagem, a sua perspectiva de tempo é diferente. O treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e competências relacionadas com o desempenho imediato do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza em geral os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas. Através do treinamento e do desenvolvimento a pessoa pode assimilar informações, aprender habilidades, desenvolver atitudes e

comportamentos diferentes e desenvolver conceitos abstratos?”. (CHIAVENATO 2010, p. 367).

Marras (2000) destaca que a área de treinamento e desenvolvimento possui dois tipos de objetivos, apresentados a seguir:

➤ **Objetivos específicos:**

- Formação profissional: tem como meta alcançar um grau ideal de capacidade laboral para determinada profissão, repassando todos os conhecimentos e práticas necessárias ao bom desempenho de uma função.

- Especialização: oferece ao treinando um campo de conhecimento ou prática específica dentro de uma área de trabalho para a otimização dos resultados.

- Reciclagem: tem como finalidade básica rever conceitos, conhecimentos ou práticas de trabalho, renovando-os ou atualizando-os de acordo com as necessidades.

➤ **Objetivos genéricos:**

- Aumento direto da produtividade: na medida em que o treinamento propicia a possibilidade de realizar ações mais precisas e corretas, haverá melhorias nos tempos de produção e nos resultados do trabalho.

- Aumento direto da qualidade: a qualidade do trabalho tende a ser otimizada de forma diretamente proporcional ao conhecimento que o trabalhador tem sobre aquilo que é bem- feito e sobre o grau de responsabilidade que lhe cabe no processo produtivo.

- Incentivo motivacional: treinar um trabalhador é oferecer a ele a possibilidade de ser eficiente e eficaz - meta de todo o ser humano. Quanto mais real essa afirmação, maior a possibilidade do trabalhador sentir-se motivado a fazer o que faz e a fazê-lo bem- feito para sua própria satisfação.

- Otimização pessoal e organizacional: os objetivos anteriores levam, no seu conjunto, à otimização pessoal e organizacional- objetivo maior dos indivíduos e das organizações. É pelo treinamento que o homem se desenvolve profissionalmente, projetando-se socialmente, alavancado pelas melhorias econômicas que consegue como resultado de sua ascensão profissional. Trabalhadores em ascensão, satisfeitos e motivados transformam os ambientes das organizações, deixando-os apropriados para atingir a excelência em termos de desenvolvimento organizacional.

- Atendimento de exigências das mudanças: as mudanças tecnológicas, de processos, comportamentais pressionam diariamente os membros da estrutura organizacional. As organizações convencionais e as empresas de ponta utilizam o

treinamento como instrumento principal para enfrentar e acompanhar os efeitos das mudanças que as atingem.

Conforme Marras (2000, p.149) os objetivos do treinamento dividem-se em dois aspectos, dispostos a seguir:

- Aspecto técnico: a área de T&D deve submeter sua programação a cada setor específico da empresa em que o treinamento será aplicado, principalmente no que diz respeito ao conteúdo, resultados esperados, pessoal a ser treinado e a escolha do instrutor.
- Aspecto comportamental: a área de T&D deve ser a responsável prioritária pelas informações e valores que serão repassados aos treinados, levando em conta um padrão de comportamentos e atitudes esperado pela organização em seus trabalhadores.

Chiavenato (2010) apresenta o treinamento como um processo cíclico e contínuo composto de quatro etapas:

1. Diagnóstico: É o levantamento das necessidades ou carências de treinamento a serem atendidas ou satisfeitas. Essas necessidades podem ser passadas, presentes ou futuras.
2. Desenho: É a elaboração do projeto ou programa de treinamento para atender às necessidades diagnosticadas.
3. Implementação: É a execução e condução do programa de treinamento.
4. Avaliação: É a verificação dos resultados obtidos com o treinamento.

Existem muitos métodos que são utilizados para o desenvolvimento de pessoas. Entre eles pode-se destacar a rotação de cargos, as posições de acessória, a aprendizagem prática, atribuição de comissões, participação em cursos e seminários externos, exercícios de simulação, treinamento fora da empresa, estudo de casos, jogo de empresas e os centros de desenvolvimento internos. (CHIAVENATO 2010).

3 METODOLOGIA

Este tópico apresenta o tipo de pesquisa que foi realizada, ele está dividido em cinco etapas. A primeira apresenta a classificação do estudo, em seguida o universo amostral, na terceira etapa encontra-se a coleta de dados, em um quarto momento a análise e interpretação dos dados e para finalizar a sistematização de estudo.

3.1 Classificação do Estudo

Para a elaboração da pesquisa foi usada à base teórica trazida por Vergara (2000), que apresenta dois critérios básicos: quantos aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa é exploratória e descritiva. É exploratória porque de acordo com Vergara (2000), é “realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado”. É descritiva porque segundo Vergara (2000) “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”.

Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica e de campo. É bibliográfica, pois conforme Vergara (2000) “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, qualquer tipo de pesquisa”. É pesquisa de campo, por que de acordo com Vergara (2000) “é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Portanto, pode incluir entrevistas, aplicação de questionários e observação participante”.

3.2 Universo Amostral

Na amostra os sujeitos da pesquisa estão divididos em três universos diferentes: as duas escolas profissionalizantes, 10 empresas que atuam no setor industrial e 10 trabalhadores, os quais forneceram os dados que a pesquisadora necessitava para a realização do estudo.

3.3 Coleta dos Dados

Segundo Vergara (2000) os meios utilizados para a coleta dos dados podem ser a observação, o questionário, o formulário e a entrevista.

A coleta dos dados foi realizada através de entrevistas feitas aos responsáveis pelas escolas profissionalizantes, aos empreendedores do setor metal mecânico e aos trabalhadores das empresas do setor. As entrevistas foram realizadas do dia 30 de julho de 2013 até dia 30 de agosto de 2013.

3.3.1 Coleta de dados nas escolas

A técnica que a pesquisadora utilizou para a coleta dos dados foi uma entrevista semiestruturada aos profissionais responsáveis que trabalham nas escolas técnicas, tendo como pergunta norteadora: **Como são os programas de formação técnica oferecidos pela escola e quais as competências que eles pretendem construir nos seus alunos?**

A primeira escola técnica a ser entrevistada foi o Colégio Evangélico Panambi, essa entrevista ocorreu no dia 30 de julho de 2013, onde o entrevistado foi o coordenador dos cursos técnicos. Houve uma exposição inicial e por sugestão do entrevistado, o mesmo elaborou em outro momento uma exposição escrita sobre os programas de formação oferecidos pela escola e enviou por e-mail para a aluna. Portanto, a partir dessa exposição está sendo apresentado o programa de formação da escola em destaque.

No dia 02 de agosto de 2013 foi realizada a entrevista na segunda escola profissionalizante que é o SENAI, onde foi entrevistado o presidente da mesma que teve uma conversa com a aluna sobre como são elaborados os programas de formação da escola. Feita a exposição inicial o entrevistado oportunizou ainda uma pesquisa em documentos como os programas de formação da escola, o que permitiu completar as informações pretendidas.

3.3.2 Coleta de dados nas empresas

Para os empreendedores responsáveis pelas empresas a pergunta norteadora foi: **Qual é o tipo de mão de obra que eles buscam e quais são as competências que eles esperam dos seus contratados?**

No dia 30 de julho de 2013 foi realizada uma visita na Prefeitura Municipal de Panambi para identificar quantas são as empresas metal mecânicas que existem no município. Onde ocorreu uma conversa com o secretário da fazenda que passou então uma lista de 204 indústrias de diversos ramos de atuação. A partir dessa lista foi realizada uma consulta no site da Receita Federal para saber quantas empresas atuam no setor metal mecânico, então foram pesquisados todos os CNPJ existentes na lista de empresas fornecida pela prefeitura, assim chegou-se a um resultado de 81 empresas do setor metal mecânico.

Das 81 empresas foi escolhida uma amostra de 20 empresas de pequeno, médio e grande porte para entrevistar. Inicialmente foi feito um contato por e-mail e telefone para agendar um horário para realizar a entrevista, mas dessas 20 empresas do setor somente 10 se dispuseram a responder a entrevista. Os critérios utilizados para a escolha da amostra foram por serem mais acessíveis e localizadas num espaço próximo, onde a maioria das empresas entrevistadas se concentra no Distrito Industrial.

3.3.3 Coleta de dados com os trabalhadores

A entrevista com os trabalhadores do ramo industrial teve como pergunta norteadora: **Quais são as competências que os trabalhadores buscam e as que eles constituem nos cursos técnicos?**

Optou-se por realizar a entrevista com os trabalhadores que estavam cursando o primeiro semestre do curso técnico e com os concluintes, mas como não foi liberada a entrevista por parte das escolas, então foi realizada somente com os formandos do primeiro semestre de 2013 que somam 22 alunos, onde destes então foram entrevistados 10 trabalhadores.

Em relação ao não alcance de uma amostra mais adequada pode-se dizer que isso se deve basicamente pelas expressivas negativas de participação de pesquisa das empresas e trabalhadores convidados. Em muitas abordagens feitas à alegação pela não

participação na entrevista por parte das empresas que possuem normas que não permitem fornecer dados sobre a empresa e também por estarem sobrecarregadas de trabalho, então não teriam o tempo disponível para responder a entrevista. Já por parte dos trabalhadores, foi feito um contato com uma das escolas para uma possível entrevista com os alunos durante as aulas e à alegação do coordenador dos cursos técnicos foi que os professores já têm suas aulas programadas com um tempo certo, que a entrevista iria prejudicar a realização das aulas, pois tomaria o tempo dos alunos e poderia atrapalhar a concentração dos mesmos. Já na outra escola também não foi autorizada a realização da entrevista.

3.4 Análise e Interpretação dos Dados

Segundo Gil (1999), a análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação.

A partir dos dados obtidos através das entrevistas aplicadas, foi elaborado um texto por assunto para um melhor entendimento. Portanto, a partir desses dados foi realizada uma análise comparando os dados coletados nas três entrevistas, com a finalidade de responder a questão de estudo proposta.

As duas escolas técnicas entrevistadas apresentam programas de formação adequada à realidade das empresas do setor metal mecânica. Pois fornecem ao aluno as competências necessárias para que ele possa desenvolver seu trabalho com eficiência e qualidade na empresa onde atua.

Das empresas do setor metal mecânico entrevistadas percebe-se que elas buscam trabalhadores qualificados, que possuem curso técnico na área e principalmente que tenham experiência no ramo.

Já os trabalhadores buscam e constituem nos cursos o conhecimento técnico, teórico e prático sobre todos os processos de produção e operação das empresas, juntamente com as habilidades e atitudes necessárias para a função que desempenham dentro da empresa, onde também almejam crescimento profissional.

A forma que a aluna utilizou para realizar a análise apresenta-se abaixo na figura 4 e 5.

Figura 4: Três grupos estudados

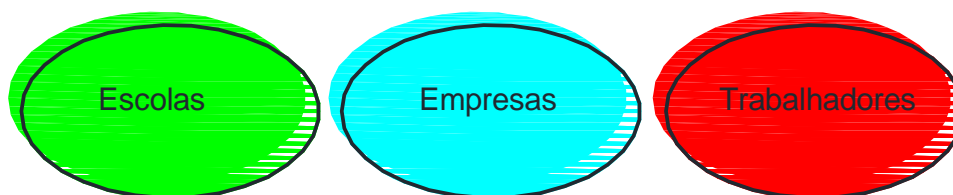
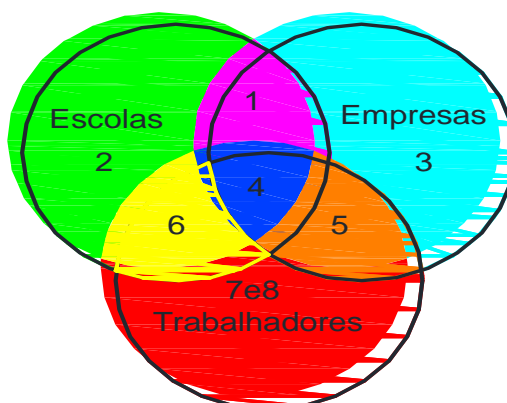


Figura 5: Categorias de constatações.



Fonte: Elaborado pela autora (2013).

A seguir apresentam-se as Categorias de constatações usadas para elaborar a análise:

- 1- Convergências entre escola e empresa;
- 2- O que a escola aponta, mas a empresa não percebe;
- 3- O que a empresa aponta e a escola não percebe;
- 4- Convergência entre escola, empresa e trabalhador;
- 5- Trabalhador e empresa querem, mas escola não faz;
- 6- Trabalhador e escola afirmam ter, mas empresa não espera;
- 7- Aluno afirma buscar, mas empresa não espera e escola não oferece;
- 8- O que o trabalhador aponta, mas a escola não percebe e o que o trabalhador aponta e a empresa não percebe;

As categorias que se usou para realizar a análise são melhor explicadas a seguir.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Este capítulo apresenta o resultado dos dados coletados na pesquisa que foi realizada com três grupos diferentes, mas com o mesmo interesse. Portanto, foi realizada então uma análise destes dados e essa se divide em seções por esses grupos.

O primeiro grupo pesquisado foi as duas escolas técnicas existentes na cidade de Panambi que oferecem cursos profissionalizantes voltados para o setor metal mecânico. A seção com esse grupo se divide em três subtítulos, onde o primeiro apresenta os programas de formação do Colégio Evangélico Panambi, o segundo mostra os programas de formação do SENAI Panambi e o terceiro apresenta o perfil dos cursos das escolas pesquisadas.

O segundo grupo pesquisado é formado por 10 empresas que atuam no ramo metal mecânico na cidade de Panambi. A seção que trata desse grupo traz as expectativas das empresas metal mecânicas e as competências que as empresas esperam de seus contratados.

O terceiro e último grupo pesquisado é composto por 10 trabalhadores do setor metal mecânico que concluíram seu curso técnico no primeiro semestre de 2013. A seção que trata desse grupo apresenta as competências constituídas pelos trabalhadores no término dos cursos técnicos.

Em seguida apresenta-se a análise dos dados coletados nas entrevistas com os três grupos estudados.

4.1 Os programas de formação das escolas profissionalizantes

Neste subcapítulo estão sendo apresentados os programas de formação das duas escolas técnicas entrevistadas.

4.1.1 Colégio Evangélico Panambi- CEP

O Colégio Evangélico Panambi tem por finalidade desenvolver o aluno, proporcionando uma formação indispensável para exercer suas atividades dentro da empresa e também fornecer meios para que ele possa progredir no seu trabalho e em outros estudos posteriores.

A atuação do Núcleo Tecnológico e de Formação Profissional do Colégio Evangélico Panambi, na área da Educação Profissional, objetiva instrumentalizar um técnico que tenha competências para transitar com maior desenvoltura e atender as várias demandas de uma área profissional, não se restringindo a uma habilitação vinculada especificamente a um posto de trabalho. Para isto, prepara os alunos para o desenvolvimento do empreendedorismo, da autogestão, da criatividade e da inovação do conhecimento como forma de vencer desafios, buscar a empregabilidade, tornando-os aptos ao exercício da cidadania.

Os programas de formação dos cursos profissionalizantes estão organizados de forma a desenvolver maior capacidade de raciocínio, autonomia intelectual, pensamento críticos, iniciativa própria, capacidade de visualização e resolução de problemas, levando em conta as demandas sociais e de mercado, bem como, as transformações tecnológicas.

Os cursos profissionalizantes oferecidos pelo Colégio Evangélico Panambi, no Eixo Tecnológico de Controle e Processos Industriais são: Técnico em Mecânica, Técnico em Eletrotécnico e Técnico em Mecatrônica, cada um com suas especificidades, procuram desenvolver os valores éticos, políticos e sociais no aluno.

“O CEP e a comunidade onde está inserido estão conscientes que o conceito de ensino é dinâmico, isto é, não pode ser um monopólio das escolas, mas deve permear toda a sociedade. As organizações empregadoras de todos os tipos, como empresas, agências governamentais e outras instituições, também precisam se transformar em instituições de aprendizado e ensino. As escolas devem, cada vez mais, trabalhar em parceria com empregados e suas organizações. O ensino será um empreendimento conjunto, no qual as escolas serão parceiras ao invés de monopolistas.” (ESCOLA 1).

Existe uma estratégia do comprometimento entre a empresa e a escola que tem por alvo três aspectos fundamentais, onde o primeiro trata de um ensino cientificamente atualizado e ajustado à realidade regional e nacional. O segundo aspecto mostra uma gestão educacional produtiva, onde há um equilíbrio entre os custos e os benefícios. Já o terceiro aspecto apresenta um desenvolvimento científico, tecnológico e global da região onde a escola está inserida.

Com o avanço das novas tecnologias na produção e na organização do trabalho, surgem novos perfis ocupacionais para os quais a escolaridade completa e de qualidade aparece como uma condição necessária.

Se por um lado, a evolução tecnológica de máquinas e sistemas de automação concorre cada vez mais para a existência de profissionais no chão de fábrica, sem especialidade específica, isso também lhes aumenta o campo de trabalho, pois cada vez mais o indivíduo deve estar em condições de trabalhar em diferentes etapas do processo de produção. Isso leva a necessidade de um desenvolvimento integral do indivíduo, a fim de garantir-lhe a possibilidade de manter-se no mercado e acompanhar a evolução tecnológica.

Os cursos profissionalizantes objetivam, especificamente:

- a) Preparar os alunos com uma sólida formação técnica associada ao desenvolvimento do espírito crítico, ao incentivo à participação efetiva, consciente e responsável, visando o exercício profissional competente;
- b) Proporcionar aos alunos a aquisição de conhecimentos científicos e tecnológicos fundamentados nos processos relativos à área profissional e, suas implicações sobre a organização e gestão do trabalho;
- c) Desenvolver habilidades de articulação dos conhecimentos com os fazeres específicos das situações reais de trabalho da respectiva área;
- d) Desenvolver habilidades e atitudes que propiciem a ampliação da capacidade, pessoal e de equipe, na organização e no preparo, para enfrentar situações rotineiras e inéditas do trabalho;
- e) Propiciar situações que desenvolvam atitudes éticas voltadas para o trabalho de qualidade e cooperativo;
- f) Formar profissionais aptos a modernizar as técnicas de produção utilizadas no setor industrial, através do emprego de sistemas de automação adequados a cada caso, levando em conta características técnicas, econômicas, gerenciais e humanas, possibilitando a melhoria da qualidade, reduzindo os desperdícios e, conseqüentemente, colocando no mercado produtos competitivos.
- g) Estimular a criação de empresas de prestação de serviços, apostando na tecnologia agregada aos produtos e no domínio do conhecimento.
- h) Propiciar vivência profissional através de atividades práticas e do Estágio Supervisionado. (ESCOLA 1).

Os objetivos dos cursos técnicos oferecidos pelo CEP vão além de disponibilizar aos alunos a aquisição de competências e habilidades profissionais, pois busca proporcionar a formação necessária ao seu desenvolvimento integral, proporcionando conhecimentos sobre saúde e segurança no trabalho e garantindo-lhes o direito a permanente conquista de aptidões para a vida produtiva e social.

4.1.2 SENAI

O SENAI é considerado a maior instituição de Educação Profissional da América Latina, pois oferece cursos voltados para jovens e adultos que desejam a profissionalização ou atualização nas diversas áreas de atuação das cadeias produtivas.

Os programas de formação dos cursos oferecidos pelo SENAI Panambi desenvolvem competências pessoais e profissionais exigidas pelo mercado de trabalho, através de metodologia específica e laboratórios com equipamentos de alta tecnologia, buscando sempre o desenvolvimento do profissional e da região onde está inserido.

Observa-se que as empresas passaram a exigir trabalhadores cada vez mais qualificados. Pensando em atender essas exigências o SENAI tem por objetivo aproximar de forma mais dinâmica a educação profissional com o mercado de trabalho, agregando informações e conhecimentos obtidos diretamente dos representantes do meio produtivo (empresas), meio acadêmico e os trabalhadores.

Desta forma visa identificar quais são as necessidades atuais do ramo industrial e a partir das informações obtidas é que são elaborados os cursos profissionalizantes. O SENAI trabalha pensando sempre em fornecer qualificação de qualidade e atender bem as necessidades e expectativas das empresas.

A Metodologia SENAI compreende as seguintes fases:

- 1- Estruturação de Comitê Técnico e Setorial- é um fórum técnico-consultivo, composto por especialistas de empresas e do SENAI, representantes de sindicatos, do meio acadêmico e de instituições públicas das áreas de Educação, Trabalho, Ciência e Tecnologia, e está voltado ao debate e à troca de informações e conhecimentos que possibilitem a identificação das competências profissionais de uma determinada Qualificação Profissional, numa visão atual e prospectiva.
- 2- Elaboração do Perfil Profissional- tem por objetivo prioritário estabelecer um marco coerente para atualizar e garantir, com base na metodologia por competências, a qualidade da educação profissional, assim como articular a oferta formativa correspondente aos distintos níveis de educação e qualificação. Consiste no tratamento das informações, disponibilizadas pelo Comitê Técnico Setorial, através de uma análise funcional que leva em conta o contexto de trabalho, os sistemas organizativos, as relações funcionais, os resultados da produção de bens e de serviços e as demandas futuras. Esta análise ampla possibilita contextualizar as funções descritas sob a forma de competências profissionais, que incluem conhecimentos, habilidades e capacidades de gestão.
- 3- Elaboração do Desenho Curricular- é a fase de organização da proposta formativa para o desenvolvimento de competências, com estrutura modularizada, tendo por referencia o perfil profissional e as possibilidades de saídas intermediárias.
- 4- Avaliação de Competências-compreende a coleta de evidencias, a partir de padrões de desempenho previamente estabelecidos, quanto à

apropriação das competências descritas no perfil profissional e desenvolvidas ao longo do processo formativo do aluno.

5- Norteador da Prática Pedagógica- apresentam subsídios didático-pedagógicos que orientam a definição de estratégias de ensino (Situações de Aprendizagem) capazes de assegurar, através da mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes, o desenvolvimento das competências específica explicitado no Perfil Profissional e requeridas pelo mercado de trabalho da respectiva área de habilitação. (ESCOLA 2).

Para desenvolver as competências profissionais, através da mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes o SENAI utiliza várias estratégias pedagógicas como: atividades de grupo, visitas técnicas, seminários, palestras e exposições. Também utiliza recursos didáticos como: retroprojektor, multimídia, TV, computador, internet, CD-ROM e DVDs instrucionais, quadro escolar, catálogos técnicos, normas técnicas, etc. Os ambientes pedagógicos usados no decorrer dos cursos são: sala de aula, biblioteca, ambiente da escola, oficinas e fábricas, feiras e eventos. Todas essas ferramentas utilizadas na aprendizagem proporcionam ao trabalhador experiências essenciais e indispensáveis para sua qualificação.

Os cursos profissionalizantes oferecidos pelo SENAI voltados para a área industrial são os seguintes: Técnico em Automação Industrial, Técnico em Mecatrônica e Técnico em Eletrotécnica.

Entre as competências que os cursos do SENAI pretendem construir nos seus alunos, destacam-se os conhecimentos técnicos de cada curso, ou seja, os alunos conhecem as ferramentas que serão usadas no decorrer do curso, as máquinas e laboratórios onde serão praticadas as aulas e os materiais que serão utilizados na aprendizagem. Portanto cada curso possui conteúdos diferentes, máquinas e ferramentas específicas da área a ser estudada.

Visando à preparação integral do aluno para enfrentar a realidade do mundo do trabalho e da vida em sociedade, faz-se necessário o desenvolvimento integrado das capacidades técnicas e básicas com as capacidades organizativas, sociais e metodológicas que mobilizadas, possibilitam o desenvolvimento das competências.

Para desenvolver as competências no trabalhador o SENAI estabeleceu qualidades pessoais que englobam habilidades intelectuais e atitudes, que serão trabalhadas durante todo o processo de ensino e aprendizagem de todos os cursos.

Dentro das habilidades intelectuais pode-se destacar a capacidade de planejamento que envolve organizar o trabalho a ser feito em etapas, prever os recursos

e o tempo necessário, tomar decisões para que a empresa possa atingir os objetivos desejados.

A segunda habilidade é a capacidade de pesquisa que possibilita ao trabalhador localizar e selecionar informações necessárias ao desenvolvimento do trabalho. Também é trabalhada a capacidade de comunicação, onde o trabalhador aprende descrever os acontecimentos e pensamentos de forma clara, de fácil compreensão e adequada para um melhor entendimento.

A última habilidade é a capacidade de solucionar problemas, onde que o trabalhador desenvolve alternativas para solucionar os problemas que são dados ou que aparecem no decorrer do seu trabalho.

Por outro lado são apresentadas as atitudes onde se pode destacar a consciência de segurança, que prepara o trabalhador para estar em prontidão e saber agir no seu trabalho de forma segura, mantendo uma postura preventiva, por iniciativa própria durante o desenvolvimento do seu trabalho.

A segunda atitude trabalhada é o zelo, ou seja, o cuidado com o ambiente de trabalho (sala, máquinas, ferramentas), mantendo sempre limpo e organizado. A consciência de qualidade técnica e ambiental é outra atitude de extrema importância para o trabalhador, pois ela trata da disposição de melhorar cada vez mais o produto final do seu trabalho, aplicando os conhecimentos tecnológicos e de preservação ambiental.

A quarta e última atitude é a cooperação, que desenvolve no trabalhador a disposição de trabalhar eficazmente com outras pessoas e estar sempre em prontidão para oferecer ajuda aos outros e realizar tarefas que possam surgir.

As habilidades que os cursos buscam construir nos trabalhadores são inúmeras, dentre elas estão à organização das tarefas de trabalho, saber programar o material de consumo, ter habilidade na utilização de máquinas e ferramentas, cumprir com os prazos de entregar, saber identificar os problemas gerando alternativas para resolvê-los, ter consciência e saber identificar os possíveis riscos no ambiente e no trabalho a executar, aplicação de normas de segurança bem como o conhecimento sobre o uso de EPIs.

Mas todos os cursos trabalham em torno de um só objetivo que é fornecer um aprendizado de qualidade, pensando sempre em satisfazer as necessidades das empresas do setor metal mecânico e proporcionar ao trabalhador uma formação eficiente que traga bons resultados tanto para ele quanto para a empresa.

4.1.3 Perfil dos cursos das Escolas Pesquisadas

Os dados coletados nas entrevistas com o grupo das escolas técnicas estão sendo apresentados no Quadro 1, que destaca os cursos oferecidos pelas escolas e as competências trabalhadas nos cursos com os alunos.

Quadro 1- Perfil dos cursos das Escolas Pesquisadas

Atributos trabalhados pelas escolas:	ESCOLA 1	ESCOLA 2
	Colégio Evangélico Panambi – CEP	SENAI
1-Cursos oferecidos	- Técnico em Mecânica	- Técnico em Automação Industrial
	- Técnico em Eletrotécnico	-Técnico em Mecatrônica
	- Técnico em Mecatrônica	-Técnico em Eletrotécnica
2-Competências que trabalha nos cursos:		
2.1- Conhecimentos	-Técnico, teórico e prático;	-Técnico, teórico e prático;
	-Científico e tecnológico;	
		-Tecnológico profissionalizante;
2.2- Habilidades	-Capacidade de raciocínio;	-Capacidade de planejamento do trabalho, de pesquisa, de comunicação, de solucionar problemas;
	-Autonomia intelectual;	
	-Pensamento crítico;	
	-Capacidade de visualização e resolução de problemas;	
2.3- Atitudes	-Iniciativa própria; -Desenvolvimento do empreendedorismo, autogestão; criatividade e da inovação;	-Consciência de segurança;
		-Zelo;
		-Consciência de qualidade técnica e ambiental;
		-Cooperação;

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Observando o perfil dos cursos técnicos das escolas profissionalizantes pesquisadas, percebe-se que as competências trabalhadas nas duas escolas tem algo em comum. A primeira competência identificada foi o conhecimento técnico, teórico e prático, que é trabalhado nas duas escolas entrevistadas. Onde que a Escola 1 trabalha no eixo científico e tecnológico e a Escola 2 trabalha no eixo tecnológico profissionalizante.

Também foram encontradas algumas habilidades semelhantes entre as duas escolas, onde se pode destacar a capacidade de raciocínio trabalhada na Escola 1 e a capacidade de planejamento trabalhada na Escola 2, pode-se dizer que as duas habilidades estão voltadas para a capacidade do aluno pensar e planejar sobre determinado assunto. As duas escolas também trabalham habilidades que desenvolvem no aluno a capacidade de resolver os problemas. Porém, também apresentam habilidades distintas como na Escola 1 é trabalhado a autonomia intelectual e o pensamento crítico, quanto que na Escola 2 é trabalhada a capacidade de pesquisa e de comunicação.

Em relação às atitudes encontradas nas duas escolas, nota-se que possuem aspectos parecidos como a iniciativa própria trabalhada na Escola 1, não deixa de ser consciência de segurança, zelo, consciência de qualidade e cooperação trabalhadas na Escola 2, onde que todas elas são atitudes pessoais de cada trabalhador.

A Escola 1 trabalha também atitudes para que o aluno possa desenvolver o empreendedorismo, a autogestão, a criatividade e a inovação, ao contrário da Escola 2 que não trabalha essas atitudes.

4.2 As expectativas das empresas metal-mecânicas

A partir das entrevistas realizadas na amostra de empresas que atuam no setor metal mecânico em Panambi, constatou-se que elas buscam mão-de-obra técnica especializada e com vasta experiência no ramo.

Grande parte das empresas metal mecânicas entrevistadas exigem principalmente mão-de-obra qualificada e optam por contratar pessoas que possuam ensino técnico ou que estão cursando ensino superior na área em que a empresa atua.

Em todas as entrevistas e no decorrer das conversas ficou bem claro que as empresas buscam aquele trabalhador que possui não somente o conhecimento técnico teórico, mas aquele trabalhador que conhece e sabe colocar em prática tudo o que aprendeu no decorrer do curso técnico. Pois o trabalhador precisa ter o conhecimento necessário para trabalhar em uma determinada função, conhecendo os processos de produção da empresa na qual vai trabalhar.

A grande dificuldade enfrentada atualmente pelas empresas é que não se consegue mais trabalhadores que queiram trabalhar nos setores operacionais da fábrica, ou seja, no pesado, pessoas dispostas a fazer qualquer serviço. Os trabalhadores preferem cada vez mais os cargos na área administrativa, projetos, compras e é isso que acaba gerando uma grande dificuldade das empresas conseguirem mão-de-obra para a produção.

Percebe-se que as empresas estão crescendo e que a mão-de-obra técnica e com experiência está sendo cada vez mais valorizada, porém escassa no setor. Portanto, observa-se que as empresas esperam que seus contratados possuam competências essenciais para que o trabalho seja realizado com eficiência e qualidade.

Essas competências vão à linha do conhecimento técnico, onde o trabalhador necessita saber como operar certas máquinas, ferramentas, precisa conhecer os equipamentos, a interpretação de desenho técnico, a leitura de projetos, os produtos da empresa e principalmente conhecer os processos de produção e controle de qualidade. Desta forma não basta o trabalhador ter o conhecimento teórico ele precisa também ter a capacidade de por em prática lá no chão da fábrica o que aprendeu no curso.

Outro aspecto importante que foi muito comentado durante as entrevistas é que o trabalhador é obrigado a conhecer as normas de segurança e saber como funciona o uso dos EPI's, para a sua segurança e a segurança de seus colegas de trabalho.

Grande parte das empresas prefere manter os funcionários que já estão aposentados, pelo fato de possuírem uma vasta experiência sobre os processos de produção e principalmente por demonstrar um maior comprometimento com a empresa. Isso por que a maioria dos jovens que estão entrando no mercado de trabalho hoje não possui a experiência exigida pela empresa e a habilidade necessária para realizar o seu trabalho. Além do mais muitos jovens que começam trabalhar nas empresas não apresentam um grau de comprometimento desejado pela empresa.

Atualmente algumas empresas oferecem oportunidades para os jovens que estão iniciando os cursos técnicos e que buscam um trabalho na área, são os chamados aprendizes que estudam em um turno do dia e no outro turno trabalham na empresa.

Para as empresas esse programa aprendiz proporciona uma mão-de-obra qualificada, pois o que o aluno aprende no curso ele põem em prática lá na empresa. Mas por outro lado gera uma dificuldade para a empresa, pois ela precisa destinar funcionários das áreas afins para que ensine como é o processo de produção da empresa, mostrar como é o funcionamento das máquinas, equipamentos e principalmente o uso de EPI's e também para que façam um acompanhamento do trabalho que está sendo realizado.

Outro obstáculo enfrentado pela empresa é que ela destina esses funcionários meio turno para acompanhar o aprendiz, fazendo com que diminua o rendimento da produção para esses funcionários e depois que o aluno termina o curso ele recebe uma proposta melhor de outra empresa, porque daí ela já tem o conhecimento técnico e a experiência necessária para realizar determinado trabalho. Essa barreira é enfrentada por algumas empresas entrevistadas.

As diversas habilidades esperadas pelas empresas entrevistadas são de extrema importância para o bom rendimento do colaborador na execução do seu trabalho e também para que a empresa possa atingir os resultados esperados.

As empresas buscam aquele trabalhador que é dinâmico, flexível e ágil na realização de suas tarefas, mas é claro sem perder a qualidade do serviço. Ter a capacidade de aprendizagem durante a realização de seu trabalho, sendo sempre produtivo e fazendo serviços de boa qualidade são aspectos essenciais para que o trabalhador seja bem reconhecido na empresa onde trabalha.

Destacam-se também o bom comportamento moral e ético do colaborador frente à empresa, ter uma boa convivência com as pessoas, cumprir sempre as normas de segurança exigidas pela empresa.

As empresas esperam de seus trabalhadores que demonstrem força de vontade para desempenhar o seu trabalho, a pontualidade do trabalhador na realização de suas tarefas é um aspecto muito importante que o colaborador precisa ter.

Cada vez mais as empresas esperam dos trabalhadores que eles tenham interesse pelo seu trabalho e pelo bom funcionamento da empresa como um todo, demonstrar vontade de aprender novos processos e a vontade de ajudar os outros trabalhadores são habilidades pouco encontradas nas empresas, mas muito desejadas por elas.

Sabe-se que cada pessoa tem a sua personalidade que a diferencia da outra, mas quando se trata das atitudes elas podem sim, ser iguais em várias pessoas. Portanto, as empresas buscam trabalhadores com atitudes parecidas onde se destacam e são bem vistos aqueles trabalhadores que sabem trabalhar em grupo, que possuem uma postura e um comportamento adequado para desempenhar o trabalho corretamente.

“A minha empresa busca principalmente aquele trabalhador que demonstra um grau de comprometimento com a empresa, que veste e sua a camisa pela empresa”. (EMPRESA4).

Uma pessoa proativa que tem uma atitude de enxergar os erros e tentar resolver também é muito almejada pelas empresas, tanto quanto aquele trabalhador que cumpre os horários designados pela empresa.

Durante as entrevistas foi observado que as empresas esperam de seus contratados a responsabilidade com o seu trabalho, que o colaborador tenha iniciativas e demonstre-as para a administração da empresa, ser tomador de decisão, ser criativo, ser comunicativo e principalmente organizado também são atitudes que as empresas buscam nos seus trabalhadores.

“A empresa proporciona liberdade de trabalho, mas espera em contrapartida atitudes de comprometimento, maturidade, responsabilidade. Mas isso vai depender da postura dos gestores e da cultura da empresa. A empresa precisa valorizar ainda mais seus colaboradores, no sentido de poder a partir disso cobrar o que se espera. Mais ainda deve se adaptar as concorrências do mercado e as novas gerações de colaboradores, que vem com ideias novas”. (EMPRESA 10).

As empresas através de sua política de qualidade, que tem por objetivo fornecer aos seus clientes produtos e serviços com qualidade, buscando a satisfação destes. Procuram profissionais comprometidos com essa política, que tenham conhecimento

técnico teórico e prático para desempenhar diversas funções, desenvolver tecnologias e buscar crescimento progressivo.

4.2.1 Competências que as empresas esperam

Estão sendo apresentados abaixo no Quadro 2 os dados obtidos nas entrevistas com as empresas do setor metal mecânico, onde mostra o tipo de mão-de-obra que as mesmas buscam.

Quadro 2-Tipo de mão-de-obra que as empresas buscam

Mão-de-obra	Empresas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Técnica especializada;	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Qualificada;		X	X	X	X		X	X		X
Com experiência;				X	X	X	X		X	X
Cursando ensino superior;	X					X				

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Em relação aos tipos de mão-de-obra, evidenciados no Quadro 2, as entrevistas realizadas demonstram que todas as empresas buscam mão-de-obra técnica especializada. Quanto às que buscam pessoas qualificadas são a maioria, totalizando 7 empresas.

Em seguida, se destaca a mão-de-obra com experiência, buscada por 6 das empresas entrevistadas. Isso ocorre em razão da escassez de mão-de-obra nos setores operacionais da fábrica, enfrentada por muitas empresas do setor.

A preferência por trabalhadores que estão cursando ensino superior foi identificada em 2 das dez empresas entrevistadas.

As competências esperadas pelas empresas nos seus contratados, vão à linha de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, que podem ser vistas nos Quadros 3, 4 e 5 a seguir.

Quadro 3- Percepção da amostra de empresas quanto aos conhecimentos

Competência	Empresas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conhecimentos										
-Técnico, teórico e prático;	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
- Conhecer e saber operar máquinas; equipamentos e ferramentas da empresa;			X	X	X		X		X	X
-Conhecer os produtos da empresa;			X		X		X		X	X
-Interpretação de desenho técnico;				X		X				
-Leitura de projetos;						X				
-Conhecer e saber usar os EPI's;			X		X			X		
-Conhecer os processos de produção e controle de qualidade;			X				X		X	X

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Observa-se no Quadro 3, que das empresas entrevistadas todas esperam que seus contratados tenham conhecimentos técnico, teórico e prático.

No entanto, das 10 empresas somente 6 esperam que os seus trabalhadores conheçam e saibam operar as máquinas, equipamentos e ferramentas da empresa no setor da fábrica.

Somente 5 empresas esperam que seus contratados conheçam os produtos da empresa. Onde que 2 empresas esperam conhecimentos sobre interpretação de desenho técnico e uma empresa destacou que seus contratados precisam ter conhecimentos sobre leitura de projetos.

Conhecer e saber usar os EPI's foi destacado por apenas 3 das empresas entrevistadas. Já sobre conhecer os processos de produção foi comentado por 4 empresas.

No Quadro 4 a seguir estão sendo apresentadas as habilidades que as empresas esperam que seus contratados tenham.

Quadro 4- Percepção da amostra de empresas quanto às habilidades

Competência	Empresas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Habilidades										
-Dinâmico e flexível;			X				X			
-Ágil sem perder a qualidade do serviço;			X							
-Ter capacidade de aprendizagem;			X							
-Ser produtivo;			X				X			
-Fazer serviços de boa qualidade;			X	X			X			X
-Bom comportamento moral e ético;			X							
-Ter boa convivência com pessoas;			X							X
-Cumprir sempre as normas de segurança;			X					X		X
-Força de vontade para o trabalho;		X								
-Pontualidade na realização das tarefas;				X						X
-Demonstrar interesse pelo trabalho e pelo bom funcionamento da empresa;									X	
-Ter vontade de aprender e de ajudar;							X			
-Saber trabalhar em grupo;	X					X			X	
-Saber desenvolver o trabalho;					X					

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Onde que das 10 empresas entrevistadas somente duas esperam trabalhadores que sejam dinâmicos e flexíveis na realização do seu trabalho.

Observa-se que a empresa três destacou que busca trabalhadores que sejam ágeis no trabalho sem perder a qualidade do serviço, que tenham capacidade de aprendizagem e bom comportamento moral e ético.

De acordo com as empresas três e sete, elas buscam trabalhadores que tenham habilidades como ser produtivo no seu trabalho. Em relação a fazer serviços de boa qualidade, observa-se que quatro empresas esperam trabalhadores com essa habilidade.

Outra habilidade esperada pelas empresas três e dez é que o trabalhador tenha boa convivência com pessoas dentro da empresa, que saiba cumprir sempre as normas de segurança existentes na empresa, também destacada pela empresa oito.

A única habilidade esperada pela empresa dois em relação aos seus contratados é a força de vontade para o trabalho. De acordo com as empresas quatro e dez a pontualidade na realização das tarefas é de extrema importância para que a empresa atinja bons resultados.

Outra habilidade importante é demonstrar interesse pelo trabalho e pelo bom funcionamento da empresa, esta foi comentada somente pela empresa nove. Ter vontade de aprender e de ajudar é uma habilidade esperada pela empresa sete.

As empresas um, seis e nove esperam que seus contratados tenham a habilidade de saber trabalhar em grupo. Já o saber desenvolver o trabalho é uma habilidade almejada pela empresa cinco.

A seguir apresenta-se o Quadro 5, que mostra as atitudes que as empresas buscam nos seus trabalhadores.

Quadro 5- Percepção da amostra de empresas quanto às atitudes

Competência	Empresas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atitudes										
-Ter postura, comprometimento e comportamento adequado;					X	X			X	
-Proativa, enxergar os erros e tentar resolver;		X						X		
-Cumprir horários e ter responsabilidade com o trabalho;			X			X			X	
-Demonstrar um grau de comprometimento com a empresa, vestir e soar a camisa pela empresa;				X						
-Ter iniciativas e demonstra-las;	X						X			
-Ser tomador de decisão, criativo, comunicativo e organizado;								X		
-Comprometimento, maturidade e responsabilidade com a empresa;										X

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Observa-se que as atitudes ter postura, comprometimento e comportamento adequado é esperado pelas empresas cinco, seis e nove. Já aqueles trabalhadores que são

proativos, que enxergam os erros e tentam resolver são esperados pelas empresas dois e oito.

Em relação a cumprir horários e ter responsabilidade com o trabalho são atitudes esperadas pelas empresas três, seis e nove. A empresa quatro destacou que espera de seus trabalhadores atitudes que demonstram um grau de comprometimento com a empresa, em que precisam vestir e soar a camisa pela empresa.

Ainda, relativo às atitudes apresentadas no Quadro 5, ter iniciativas e demonstrar são atitudes esperadas pelas empresas um e sete. Em seguida observa-se que a empresa oito espera que seus trabalhadores tenham atitudes como ser tomador de decisão, criativo, comunicativo e organizado. De acordo com a empresa dez a atitudes esperadas por parte dos seus contratados é de comprometimento, maturidade e responsabilidade com a empresa.

4.3 As competências constituídas pelos trabalhadores

Os trabalhadores entrevistados foram os que concluíram o curso técnico no primeiro semestre de 2013.

Alguns dos fatores que levam os trabalhadores procurarem a qualificação através do curso técnico é a busca pelo melhoramento profissional e salarial, podendo desempenhar na empresa uma função de maior importância e ter um melhor reconhecimento por parte da empresa e do mercado de trabalho.

As competências que os trabalhadores buscam são as mesmas que eles constituem nos cursos técnicos, onde primeiramente adquirem conhecimentos técnicos tanto na parte teórica, quanto na parte prática.

Os conhecimentos constituídos nos cursos são sobre como funcionam os processos de produção e operação existentes nas empresas metal mecânicas, esses que por sua vez são de como operar uma determinada máquina ou equipamento, os alunos também aprendem sobre quais são as ferramentas de trabalho utilizadas nos processos de produção. Constituem também conhecimentos sobre o controle de qualidade no processo industrial, sobre normas de saúde e segurança no trabalho, bem como o uso de EPI's.

Os trabalhadores constituem habilidades práticas juntamente com as capacidades necessárias para que possam realizar suas atividades dentro do ambiente da empresa. Portanto, destacam-se a habilidade de interpretação de desenho técnico, o saber

controlar a qualidade dos produtos e dos processos de produção existentes na empresa, colaborando assim para a redução de custos nos processos de produção, diminuindo o retrabalho e também o desperdício de matéria prima e principalmente adquirem habilidades sobre saber trabalhar em grupo.

Dentre as habilidades constituídas destacam-se o correto manuseio de ferramentas, habilidade para enxergar os erros no processo de produção e tentar resolver, juntamente com a habilidade para operar máquinas e equipamentos na produção.

As atitudes que os trabalhadores constituem no decorrer do curso são diversas, onde se pode destacar a capacidade de questionamento quando necessário sobre um produto ou processo da empresa, ser criativo, ter iniciativa e participar das mudanças dentro da empresa fornecendo sua opinião mais técnica em relação aos assuntos discutidos e problemas que ocorrem durante o dia-a-dia na organização.

As competências acima apresentadas sobre os conhecimentos, às habilidades e as atitudes são essenciais para que um trabalhador possa ter uma boa qualificação e atingir um bom lugar no mercado de trabalho que atualmente está muito competitivo.

Buscar estar focado no processo produtivo da empresa na qual estão atuando, sendo sempre proativo e demonstrar disposição para o trabalho e para melhorar os processos de produção dentro da organização são atitudes constituídas e iniciativas seguidas pelos trabalhadores ao longo dos desafios para chegar a uma excelência.

Os cursos técnicos proporcionam muitas habilidades a partir dos conhecimentos adquiridos, onde que os trabalhadores estejam aptos para por em prática nas situações reais de trabalho na empresa tudo o que foi aprendido nos cursos e possam fazer serviços de boa qualidade.

Constituem habilidades e atitudes que propiciam a ampliação da capacidade pessoal e de equipe na organização e no preparo para enfrentar situações rotineiras do trabalho. As atitudes constituídas são voltadas para a realização de um trabalho de qualidade e cooperativo, pois os trabalhadores se formam profissionais aptos para modernizar as técnicas de produção utilizadas no setor industrial bem como com a capacidade de melhorar a qualidade dos processos colocando no mercado produtos competitivos.

No decorrer e ao concluir o curso técnico os trabalhadores constituem um perfil criativo, com capacidade técnica para perceber e identificar problemas, buscar e

interpretar informações sobre os procedimentos adequados a serem adotados na organização.

Desenvolvem uma capacidade de coordenar e desenvolver equipes de trabalho que atuam na produção, instalação e manutenção dos produtos fabricados pela empresa. Também constituem todas as habilidades específicas sobre o uso correto de EPI's, que são de extrema importância e necessários para a sua segurança e a segurança de todos os colaboradores da indústria.

Percebe-se que os trabalhadores adquirem uma formação essencial e básica, onde os alunos quando concluem o curso estão aptos para desempenhar uma função dentro da empresa. Mas de certa forma os cursos deixam um pouco a desejar, pois fornecem aos alunos pouca aula prática e nenhum acompanhamento depois de formados, no sentido de incentivar o aluno a abrir seu próprio negócio.

4.3.1 Competências que os trabalhadores pesquisados constituem

Os dados coletados na entrevista aplicada aos trabalhadores apresentam-se a seguir nos Quadros 6, 7 e 8, que destacam as competências buscadas e constituídas pelos trabalhadores nos cursos técnicos.

Quadro 6-Percepção da amostra de trabalhadores quanto aos conhecimentos

Competência	Trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conhecimentos										
-Técnico, teórico e prático;	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
-Sobre processos de produção e operação;	X		X	X		X	X	X		X
-Sobre controle de qualidade;		X		X	X		X	X		X
-Sobre como operar máquinas e equipamentos;			X	X			X		X	
-Sobre funcionamento das máquinas e o uso de ferramentas;	X		X	X			X	X		X
-Normas técnicas de saúde e segurança no trabalho e uso de EPI's (NR 10);	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Observam-se no Quadro 6 que dos dez trabalhadores entrevistados todos constituem conhecimento técnico, teórico e prático quando formados nos cursos

realizados. Relativo a conhecimentos sobre processos de produção e operação, sete trabalhadores afirmam em constituir nos cursos. Os conhecimentos sobre controle de qualidade são constituídos por seis trabalhadores.

Já os conhecimentos sobre como operar máquinas e equipamentos foram destacados por quatro trabalhadores. Em relação aos conhecimentos sobre funcionamento das máquinas e o uso de ferramentas são constituídos por seis trabalhadores entrevistados.

Também consta no Quadro 6 que todos os trabalhadores adquirem conhecimentos sobre as normas técnicas de saúde e segurança no trabalho e o uso de EPI's, pois possuem uma disciplina chamada NR 10.

O Quadro 7 abaixo apresenta as habilidades que são constituídas pelos trabalhadores nos cursos técnicos.

Quadro 7-Percepção da amostra de trabalhadores quanto às habilidades

Competências	Trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Habilidades										
-Práticas;		X				X				
- Usar os EPI's;	X			X						
-Interpretação de desenho técnico								X		
-Controlar a qualidade dos produtos e dos processos de produção;							X			
-Saber trabalhar em grupo;			X							
-Capacidade técnica para identificar problemas;					X				X	
-Fazer serviços de boa qualidade;		X			X					
-Enxergar os erros e tentar resolver			X						X	
-Ágil	X			X						
-Operar máquinas, equipamentos e o correto manuseio de ferramentas;		X	X				X			X
-Capacidade de coordenar e desenvolver equipes de trabalho;	X							X		

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Nota-se que os trabalhadores dois e seis afirmam constituir habilidades práticas para o trabalho e os trabalhadores um e quatro afirmam ter habilidades para usar os EPI's dentro da empresa.

A habilidade de interpretação de desenho técnico foi comentada pelo trabalhador oito. Sobre controlar a qualidade dos produtos e dos processos de produção é uma habilidade constituída pelo trabalhador sete.

Em relação, a saber, trabalhar em grupo foi uma habilidade destaca pelo trabalhador três. Outra habilidade identificada pelos trabalhadores cinco e nove é a capacidade técnica para identificar problemas dentro da organização.

Os trabalhadores dois e cinco demonstraram que constituem habilidades como fazer serviços de qualidade. Já o trabalhador três afirma que constituiu a habilidade para enxergar erros na produção e tentar resolver.

Percebe-se ainda no Quadro 7 que ser ágil é uma habilidade constituída pelos trabalhadores um e quatro. Ainda quatro dos trabalhadores afirmam que constituem habilidades para operar máquinas, equipamentos e aprendem sobre o correto manuseio de ferramentas na produção. A capacidade de coordenar e desenvolver equipes de trabalho destacado pelos trabalhadores um e oito.

No Quadro 8 a seguir, apresenta-se a atitudes que os trabalhadores afirmam em constituir nos cursos técnicos.

Quadro 8- Percepção da amostra de trabalhadores quanto às atitudes

Competência	Trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-Ter iniciativa	X				X		X		X	X
-Capacidade de questionamento;			X							
- Participar das mudanças	X		X				X	X		
-Estar focado no processo produtivo		X				X				
- Ser proativo	X		X	X					X	
- Criativo		X			X	X		X		X

Fonte: Elaborado pela autora (2013).

Observa-se que cinco trabalhadores responderam que constituem a atitude de ter iniciativa. A capacidade de questionamento em relação aos assuntos da empresa foi uma atitude destacada pelo trabalhador três. Já a atitude de participar das mudanças é adquirida por quatro dos dez trabalhadores entrevistados.

Constata-se que os trabalhadores dois e seis constituem a atitude de estar focado no processo produtivo. Somente quatro trabalhadores afirmam constituir atitudes proativas, quanto que cinco trabalhadores adquirem atitudes que o tornam criativos.

4.4 Análise

Analisando os dados coletados nas entrevistas nota-se que os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências nos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas do setor metal mecânico entrevistadas. Porém em partes, pois foram encontrados alguns fatores em comum que se igualam e alguns fatores que as diferenciam. Ainda, durante a realização das entrevistas surgiram alguns gargalos entre os grupos de pesquisa que serão discutidos em seguida.

Desta forma para analisar esses gargalos estão sendo usadas algumas categorias de constatações conforme mostra a Figura 5 (pag. 30).

- 1- As escolas oferecem ao aluno todo o conhecimento técnico necessário e exigido pelas empresas sobre todos os processos de produção. Pois em uma das escolas os programas de formação dos cursos técnicos são elaborados a partir das necessidades das empresas do setor.
- 2- Comparando o que a escola aponta com o que a empresa percebe não se percebe divergências.
- 3- As instituições de ensino em Panambi estão aptas a uma boa transmissão de conhecimentos específicos referentes a cada curso disponível pela instituição, mas deixam a desejar a parte prática que é muito deficiente. Pois muitos conhecimentos adquiridos nos cursos profissionalizantes, às vezes, estão à frente da realidade dos equipamentos, máquinas e do ambiente de trabalho que a empresa oferece ao trabalhador. Pois muitas das empresas não se atualizaram totalmente no sentido de máquinas mais modernas para a produção. Já as escolas oferecem em seus cursos equipamentos mais modernos que de uma forma ou outra alteram sua forma de operação.
- 4- A convergência existente entre as escolas, as empresas e os trabalhadores, é que a escola oferece ao aluno todo o conhecimento técnico, teórico e prático

que as empresas esperam de seus contratados e que também são buscados e constituídos pelos trabalhadores.

- 5- Um gargalo identificado nas escolas profissionalizantes que não atende as expectativas das empresas metal mecânicas e dos trabalhadores é o fato dos cursos técnicos fornecerem pouca aula prática para seus alunos. Pois eles precisam por em prática a teoria que aprendem no decorrer do curso técnico, para assim chegar à empresa pronto para executar o seu trabalho.

As escolas profissionalizantes precisam ter e adaptar-se a uma visão mais ampla sobre os estudos e conhecimentos que estão em evidência no mercado de trabalho, ou seja, estar aberta a mudanças que acontecem a todo o momento em relação aos novos processos de produção e as exigências do mercado, formando assim estudantes que se adaptem melhor ao devido ramo, trazendo resultados e inovações onde atuam.

- 6- Comparando o que o trabalhador e escola apontam com o que a empresa percebe não se percebe divergências.
- 7- Comparando o que o aluno aponta, mas a empresa não percebe e a escola não oferece não se percebe divergências.
- 8- Além de um conhecimento do curso no decorrer da formação, os educadores deveriam ser orientados a tentar difundir um pensamento e atitudes que venham a levar o profissional a ser um empresário e não somente um operário da empresa. Os educadores poderiam fazer com que os alunos estimulem seus sonhos, oportunizando assim o aluno a desejar subir em sua carreira profissional. Fornecer incentivo ao jovem estudante e aos trabalhadores para que estes consigam abrir sua própria empresa e nela desenvolver seu próprio produto, onde ele receba um acompanhamento por parte da escola até a sua consolidação no mercado.

4.5 Recomendações

Depois de todas as análises realizadas, foi constatado que existem gargalos entre as empresas e as escolas, e trabalhadores e escolas. Desta forma, para resolver esses gargalos estão sendo propostas algumas recomendações para as escolas técnicas e para as empresas.

As escolas devem rever seus planos de formação de profissionais técnicos, para assim proporcionar aos alunos mais aulas práticas, onde eles possam praticar e aprender mais sobre os conhecimentos adquiridos nas aulas teóricas em sala de aula. Dessa forma estarão mais preparados para desempenhar seu trabalho nas empresas.

Junto com o avanço da tecnologia as escolas técnicas também inovam em suas máquinas e equipamentos para um melhor aprendizado por parte do aluno. Só que algumas empresas não investem em novas tecnologias e acabam ficando para trás, ou seja, ultrapassadas, paradas no tempo. Isso gera barreiras para os trabalhadores depois de formados nos cursos técnicos, pois aprendem operar máquinas modernas e quando chegam à empresa é outra realidade. A recomendação para solucionar esse gargalo encontrado seria um investimento em tecnologia por parte das empresas, gerando uma melhor produção, em menos tempo e proporcionando melhores resultados para a empresa.

O incentivo e acompanhamento ao aluno depois de formado por parte da escola, para que ele possa ser um empreendedor e abrir sua própria empresa. Outra recomendação para escola e de que não abandone o aluno depois que concluir o curso, oferecendo novos cursos e porque não incentivar ele a cursar uma faculdade.

Realizar um acompanhamento nas empresas e porque não uma parceria entre escola e empresas, para identificar necessidades, problemas e melhorar ainda mais seus cursos e quem sabe até oferecer novos cursos técnicos.

CONCLUSÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso de Administração realizado na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul- Unijuí procurou identificar se os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências aos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas metal- mecânicas de Panambi.

Após a análise dos dados coletados nos três grupos de estudo foi possível perceber que as escolas profissionalizantes constituem nos trabalhadores algumas das competências esperadas pelas empresas do setor metal mecânico de Panambi.

Observa-se que as escolas oferecem ao trabalhador o conhecimento técnico, teórico e prático esperado pelas empresas do setor. Pois os trabalhadores entrevistados afirmam constituir nos cursos conhecimentos sobre os processos de produção e operação existentes nas empresas metal mecânicas.

Além dos conhecimentos, os trabalhadores também constituem nos cursos habilidades para usar os EPI's, aprendem trabalhar em grupo e fazer serviços de qualidade. As habilidades destacadas e constituídas pelos trabalhadores são muito desejadas pelas empresas entrevistadas.

Outra competência que os trabalhadores constituem nos cursos técnicos e que é esperada pelas empresas nos seus contratados são as atitudes que possibilitam ao trabalhador ter iniciativas, buscar ser proativo e criativo na organização onde atuam.

Então se conclui que todos os objetivos foram alcançados. Pois o estudo proporcionou conhecer e entender como funciona os planos de formação dos cursos profissionalizantes oferecidos na cidade de Panambi e quais as competências que os mesmos trabalham nos cursos.

O estudo também trouxe muitas informações sobre as empresas do setor em relação à mão-de-obra que as mesmas buscam e as competências que elas esperam que seus trabalhadores tenham para que possam desempenhar uma função dentro da empresa.

Em relação aos trabalhadores, conhecer quais as competências que eles constituem propiciou um melhor entendimento sobre as competências.

Por fim, considera-se que o tema estudado é amplo e complexo, então para futuros estudos é recomendado frequentar os locais de maior circulação de pessoas para então obter mais informações sobre o tema em questão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOWDITCH, James L., BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed.- Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010.

Competências Organizacionais. Disponível em <http://www.artigos.com/artigos/sociais/administracao/competencias-organizacionais-746/artigo/>, acessado em 24 de abril de 2013.

DREWS, Gustavo Arno, PIZOLOTTO, Maira Fátima, **Administração de pessoas no setor público**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2009.

DUBRIN, Andrew J.: **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2003.

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Editora Gente, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FISCHER, André Luiz. Definindo o novo conceito. In: DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Editora Gente, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda. **Gestão estratégica do conhecimento: integrado aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, Afonso, FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

Formação Profissional. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Forma%C3%A7%C3%A3o_profissional, acessado em 16 de abril de 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KANAANE, Roberto, **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em [http://pt.wikipedia.org/wiki/Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional](http://pt.wikipedia.org/wiki/Lei_de_Diretrizes_e_Bases_da_Educa%C3%A7%C3%A3o_Nacional), acessado em 20 de março de 2013.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 10ª ed. – São Paulo: Editora Futura, 2000.

Mercado de trabalho: Como assim??? Disponível em <http://mercadodetrabalho-comoassim.blogspot.com.br/2010/03/competencias-tecnicas-x-competencias.html>, acessado em 18 de abril de 2013.

PIZOLOTTO, Maira Fátima; DREWS, Gustavo Arno, **Gestão de Pessoas.** Ijuí: Ed. Unijuí, 2009.

ROBBINS, Stephen P.: **Comportamento Organizacional.** 9ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SENAI, **Planos dos Cursos Técnicos.** 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 3ª ed. São Paulo. Editora Atlas S.A., 2000.

APÊNDICE A

(entrevista aplicada as escolas)

**UNIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul
DACEC – Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da
Comunicação.**

Curso: Administração

Componente Curricular: Trabalho de Conclusão de Curso

Professor Orientador: Gustavo Arno Drews

Aluna: Viviane Borre

A entrevista faz parte do trabalho de conclusão do curso de Administração. O tema do trabalho é a **FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SEGMENTO INDUSTRIAL EM PANAMBI: UM ESTUDO DE PERCEPÇÕES DOS SUJEITOS ENVOLVIDOS**. A principal intenção desta entrevista é responder a questão de estudo que busca identificar se os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências aos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas metal- mecânicas de Panambi?

Como são os programas de formação técnica oferecidos pela escola e quais as competências que eles pretendem construir nos seus alunos?

As competências vão à linha de:

- **Conhecimentos**
- **Habilidades**
- **Atitudes**

APÊNDICE B

(entrevista aplicada as empresas)

UNIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul
DACEC – Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação.

Curso: Administração

Componente Curricular: Trabalho de Conclusão de Curso

Professor Orientador: Gustavo Arno Drews

Aluna: Viviane Borre

A entrevista faz parte do trabalho de conclusão do curso de Administração. O tema do trabalho é a **FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SEGMENTO INDUSTRIAL EM PANAMBI: UM ESTUDO DE PERCEPÇÕES DOS SUJEITOS ENVOLVIDOS**. A principal intenção desta entrevista é responder a questão de estudo que busca identificar se os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências aos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas metal- mecânicas de Panambi?

Pergunta: Qual é o tipo de mão de obra que a empresa busca e quais são as competências que a empresa espera dos seus contratados?

As competências vão à linha de:

- Conhecimentos
- Habilidades
- Atitudes

APÊNDICE C

(entrevista aplicada aos trabalhadores)

UNIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul
DACEC – Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação.

Curso: Administração

Componente Curricular: Trabalho de Conclusão de Curso

Professor Orientador: Gustavo Arno Drews

Aluna: Viviane Borre

A entrevista faz parte do trabalho de conclusão do curso de Administração. O tema do trabalho é a **FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SEGMENTO INDUSTRIAL EM PANAMBI: UM ESTUDO DE PERCEPÇÕES DOS SUJEITOS ENVOLVIDOS**. A principal intenção desta entrevista é responder a questão de estudo que busca identificar se os planos de formação de profissionais técnicos das escolas profissionalizantes constituem competências aos trabalhadores de acordo com as expectativas e necessidades das empresas metal- mecânicas de Panambi?

Pergunta: Quais são as competências que vocês trabalhadores buscam e as que vocês constituem nos cursos técnicos?

As competências vão à linha de:

- Conhecimentos
- Habilidades
- Atitudes