



ANÁLISE DAS CAUSAS DE EVASÃO NOS CURSOS GRATUITOS DO SENAI-PA DE SÃO MIGUEL DO GUAMÁ

Raquel Barbosa Gabriel¹

Mário Cesar dos Santos de Carvalho²

Keila Regina Mota Negrão³

Cláudia Maria Melo Diogo⁴

Sérgio Castro Gomes⁵

Eugênia Rosa Cabral⁶

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo identificar os índices de evasão nos cursos de qualificação do SENAI-PA de São Miguel do Guamá, verificando os fatores que contribuíram para o abandono dos alunos nos cursos de Mecânico de Manutenção Industrial e Eletricista Instalador Predial. Apesar desses cursos serem ofertados gratuitamente, a evasão no ano de 2015 foi elevada. Os dados foram coletados por meio de questionários aplicados aos alunos que concluíram e aos que evadiram os cursos mencionados. Os resultados mostraram que o principal fator que influenciou na decisão de deixar o curso foi o emprego, além de sugerir que há relação entre a evasão e o motivo de escolha do curso.

Palavras chave: Indicadores; Evasão; Cursos profissionalizantes.

ABSTRACT

The present study aims to identify the school evasion indexes detected on professional training courses at SENAI-PA CEP São Miguel do Guamá, verifying which factors contributed to students' evasion in

¹ Graduada em Administração pela Universidade Federal do Pará. E-mail: raquelrbg1@hotmail.com

² Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: carvalhomario@yahoo.com.br

³ Mestra em Administração pela Universidade da Amazônia. E-mail: keilaneagrao@yahoo.com.br

⁴ Doutora em Desenvolvimento Sócio-Ambiental pela Universidade Federal do Pará. E-mail: cmelodiogo35@gmail.com

⁵ Doutor em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Viçosa. E-mail: sergio.gomes@unama.br

⁶ Doutora em Ciências Humanas: Sociologia e Política pela Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: ercabral@uol.com.br

Realização:



Apoio:





two courses: Industrial maintenance mechanic and Building installer electrician. Even though these courses are free of charge, the 2015 evasion indexes were too high. Data were collected by a questionnaire applied to students who finished one of the courses and also to the ones who evaded. Results show that the factor that most influenced the decision of quit studying was the students' job. Another important issue related to the evasion was the reason why the students chose the course.

Key-Words: Indicators; Evasion; Professional Training Courses.

INTRODUÇÃO

Uma importante ferramenta utilizada no acompanhamento da performance organizacional é o indicador de desempenho. Ele possibilita conhecer a situação atual de uma organização, assinalando em que área ela está apresentando bom desempenho e onde precisa melhorar. No setor de educação profissional, a exigência pela qualidade é crescente, pois as atividades envolvem o aprimoramento de competências para atuar no mercado de trabalho.

Porém, parte dos que ingressam no sistema de ensino não conclui todas as etapas, interrompendo o processo de ensino-aprendizagem. Diversos motivos são apontados para esse desligamento: incompatibilidade de horários, doença, mudança de domicílio ou mesmo falta de interesse do aluno. Este trabalho buscou levantar as principais causas de evasão alegadas pelos alunos que abandonaram os cursos de mecânico de manutenção industrial e eletricitista instalador predial no SENAI São Miguel do Guamá.

Em organizações do setor educacional, uma das maiores preocupações é a permanência dos alunos até o final do curso. Como instrumento para tomar decisões que amenizem esse problema, torna-se necessário conhecer os motivos de evasão escolar. Esse problema impacta toda a sociedade, pois envolve não apenas as instituições de ensino e os alunos que deixam as salas de aula, mas também o mercado que tem dificuldades para encontrar mão-de-obra capacitada.

O aluno evadido não chega ao final do curso e não terá acesso a todo o conhecimento proposto, não adquirindo as habilidades necessárias para o pleno desenvolvimento das tarefas impostas à atividade profissional, o que poderá limitar suas oportunidades.

A evasão escolar configura prejuízo para a instituição de ensino, uma vez que a vaga perdida não será repostada. Além disso, recursos como espaço físico, instrutores e equipe pedagógica, são mantidos para aquela turma, independentemente da quantidade de alunos. Apenas alguns recursos

Realização:



Apoio:





variáveis, como material didático, que dependem do número de alunos, poderão ser reduzidos, conforme a quantidade de discentes.

No SENAI-PA CEP São Miguel do Guamá são ofertados somente cursos gratuitos. Apesar disso, há um alto índice de evasão, em especial nos cursos de Mecânico de Manutenção Industrial e Eletricista Instalador Predial. Diante desse cenário, o presente estudo buscou responder à seguinte questão: quais os principais fatores que levam os alunos a evadir dos cursos em questão?

Nesse sentido, o objetivo geral deste estudo é analisar as principais causas de evasão dos cursos de qualificação: Mecânico de Manutenção Industrial e Eletricista Instalador Predial, ofertados pelo SENAI São Miguel do Guamá no ano de 2015.

Tendo em vista que as exigências do mercado na busca por profissionais qualificados estão cada vez maiores, a existência de uma instituição que oferece educação profissionalizante ajuda a qualificar os indivíduos, ajudando-os a desenvolver capital intelectual.

Dessa forma, é necessário empenho constante das instituições desse setor para aperfeiçoar seus processos, visando a ofertar à sociedade um serviço de qualidade. Para tal, é preciso um monitoramento frequente dos resultados, para que seja possível identificar problemas e corrigi-los.

Adotar um sistema de indicadores ajuda a empresa a medir seu desempenho, mas não garante sucesso. Ao realizar um levantamento sobre as causas de evasão, este trabalho pode ajudar a organização a identificar pontos de maior atenção, auxiliando no aperfeiçoamento dos indicadores de evasão, além de colaborar com a ciência por meio da geração do conhecimento.

Existe um expressivo número de estudos que retrata a evasão no ensino fundamental ou médio. No entanto, há necessidade de pesquisar mais a fundo os fatores que levam os alunos a evadir do ensino profissionalizante. Considerando que a unidade do SENAI de São Miguel do Guamá oferta apenas cursos gratuitos, a instituição deve buscar estratégias para prevenir a evasão elevada, evitando a possibilidade de que haja prejuízos financeiros também quando cursos pagos forem realizados.

Além da contribuição para a instituição, este estudo coopera com a sociedade, uma vez que, ao evadir o curso, o aluno deixa de obter uma adequada capacitação profissional. Porém, ao fazer a análise das informações levantadas pelo presente trabalho, a instituição de ensino poderá desenvolver medidas que reduzam esse impacto na sociedade.

Realização:



Apoio:





1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 O PROCESSO ADMINISTRATIVO

De acordo com Trigueiro e Marques (2009) uma das primeiras classificações de funções administrativas foi feita em 1916, por Henri Fayol. Ele dividiu essas funções em cinco: previsão, organização, coordenação, comando e controle. Com o tempo, segundo Headley e Campos (2014) essas cinco funções sofreram alterações e se condensaram em apenas quatro: planejamento, organização, liderança (ou direção) e controle.

Dessa forma, o ato de administrar inicia pelo planejamento, que segundo Schmitz *et al* (2009) é uma das funções administrativas que possibilita hierarquizar objetivos, buscando maneiras racionais de concentrar e distribuir os recursos. Pode-se afirmar, portanto, que é na etapa do planejamento que são delineados os objetivos que se pretende alcançar. Esses objetivos devem estar de acordo com a realidade do cenário no qual a empresa se encontra e com os recursos que dispõe.

A função organização é descrita por Rossés (2014) como o elemento que serve para agrupar todos os recursos, humanos ou não, para atingir os objetivos. Nesse sentido, a organização é a função responsável por ordenar todos os recursos, alocando cada um deles nas áreas em que apresentarão maior retorno para a instituição.

A função administrativa denominada direção “é o processo administrativo que conduz e coordena o pessoal na execução das tarefas antecipadamente planejadas” (Bächtold, 2008, p. 75). É, portanto, o ato de gerenciar pessoas para cumprir os objetivos da organização.

Fayol (1989) analisa a função controle sob o ponto de vista comercial, técnico, financeiro, da segurança e da contabilidade. Porém, em todos os pontos de vista a definição é a mesma e consiste em verificar se tudo está acontecendo conforme o planejado, com as ordens dadas ou com os princípios estabelecidos. O autor reafirma, ainda, a necessidade de que o controle seja realizado em tempo hábil e acompanhado de sanções para que não se perca a possibilidade da utilização das informações decorrentes dessa função administrativa.

Outro importante autor para desenvolvimento das funções administrativas foi Frederick Taylor, que por muitos era tido como desumano, pois não considerava as necessidades dos funcionários, utilizando-os apenas como ferramentas para alcançar os objetivos de produção da empresa. Para Taylor, “o operário tinha a função de trabalhar apenas. O que separa a função do gerente do trabalhador é que o gerente deve pensar e planejar, já o trabalhador não precisaria ser inteligente, bastaria obedecer e fazer” (SILVA e SANTOS, 2006, p.33).

Realização:



Apoio:





Em virtude disso, percebe-se que, em relação ao controle, Taylor deu ênfase à tarefa dos operários como tática para aumentar a produtividade. Fayol, por sua vez, buscou aumentar a eficiência da empresa através da sua organização e dos princípios gerais da administração.

1.2 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, TÁTICO E OPERACIONAL

Baggio (2010, p. 13) é sucinto ao afirmar que planejamento é “antecipar-se à ação”. Consequentemente, planejamento seria tentar prever situações futuras, procurando escolher os meios mais eficientes para atingir os objetivos almejados.

Segundo Santos (2016) o planejamento é a função que inicia o processo administrativo. Ele deve vir antes de qualquer ação, pois define os objetivos organizacionais e seleciona as políticas, procedimentos e métodos utilizados no alcance dos propósitos empresariais. Assim, o planejamento permite o reconhecimento do ambiente e dá condições para a continuidade na trajetória em direção às conquistas organizacionais.

Silva e Leon (2013) reiteram que nas organizações o processo de planejamento tem tanta importância quanto o processo produtivo, pois ele será responsável pelos ajustes que conduzirão a instituição do ponto em que está para o ponto a que se deseja chegar, incentivando seus membros a pensar no que aconteceu, no que está acontecendo e naquilo que ainda irá acontecer. Observa-se que o planejamento desempenha papel importante não só ao auxiliar decisões para conquistar o futuro desejado, mas também para servir de parâmetro quando as ações começarem a ser desenvolvidas.

De acordo com Barreto (2011) no planejamento tático normalmente são elaborados objetivos de médio ou curto prazo. Ele inicia com o detalhamento dos objetivos estratégicos. O planejamento tático é, portanto, desenvolvido para o nível intermediário da organização, ele abrange cada unidade da mesma e representa um desdobramento do planejamento estratégico.

Quanto ao planejamento operacional, Bächtold (2008) define-o como de curto prazo e direcionado para a aplicação imediata. Em geral visa ao planejamento de tarefas e atividades. Corroboram Porto e Bandeira (2006, p. 6) ao afirmar que “no planejamento operacional, as estratégias são desdobradas em ações, através de etapas com a finalidade de execução do plano para garantir que a organização possa alcançar as metas estabelecidas”.

É, portanto, nessa etapa que ocorre o detalhamento do que foi idealizado nos demais níveis de planejamento e por essa razão os objetivos são mais específicos. Por ser de curto prazo, o planejamento operacional tem duração de até um ano, além de ser destinado a áreas específicas de uma organização.

Realização:



Apoio:





1.3 INDICADORES DE DESEMPENHO

Alguns autores destacam uma divisão temporal de três momentos na evolução das abordagens de medição de desempenho organizacional. Roque (2010) afirma que a primeira fase ocorreu por volta de 1880. Nessa fase não eram utilizados indicadores propriamente ditos, mas uma simples contabilização de custos da organização.

Ainda segundo Roque (2010) na segunda fase de medição de performance foram inseridos mais dois indicadores, dessa vez financeiros: o lucro e a rentabilidade e só em 1987 teve início o terceiro momento no qual passaram a ser utilizados indicadores não-financeiros.

Segundo Rua (2004) em 1929 foi criado, nos EUA, um comitê presidencial que tinha por tarefa produzir um relatório denominado “Tendências Sociais Recentes”. Seu objetivo era expressar esforço para selecionar um conjunto de medidas de mudança social. Embora os resultados imediatos desse relatório tenham tido pouco impacto, a partir de então dados passaram a ser coletados e ordenados segundo a necessidade demandada. Os indicadores selecionados para o relatório mencionado eram indicadores sociais.

Por volta da década de 90, Dupont e a General Motors foram duas das primeiras empresas a utilizar indicadores de desempenho de forma periódica, registrando os resultados alcançados. Esses indicadores eram voltados para áreas contábeis e financeiras (TODESCO E BOGONI, 2011).

Costa (2003) afirma que a partir das mudanças com relação à organização da produção e ao crescimento da competitividade global, as empresas passaram a demonstrar insatisfação quanto ao uso de medidas que fossem restritas apenas à área financeira e contábil.

Essas mudanças passaram a ser refletidas também em sistemas de indicadores de desempenho, pois começou a surgir a necessidade de definir critérios que fossem capazes de informar medidas não somente das áreas financeiras e contábeis, mas também de outras áreas da organização.

1.4 DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE DESEMPENHO

O indicador foi definido por Ferreira, Cassiolato e Gonzales (2009) como uma medida, seja ela quantitativa ou qualitativa, que possui significado particular e é utilizada para organizar e captar as informações relevantes dos elementos que compõem o objeto da observação. Ou seja, são informações capazes de fornecer referências sobre a situação do objeto de estudo, seja ele a organização como um todo ou uma área específica.

Realização:



Apoio:





Uma das razões para a utilização dos indicadores é a possibilidade de identificar os problemas estratégicos antecipadamente, evitando deficiência na gestão e buscando novos caminhos estratégicos para a organização, o que permitirá a tomada de decisão de forma eficiente para solidificar as escolhas com base na situação real da instituição.

A indubitabilidade da utilização de indicadores fica evidente na sintetização de Uchoa (2013, p. 27): “indicador é uma variável crítica, que precisa ser controlada, mantida em determinados patamares”. Dessa forma se uma informação não é de suma importância para a atividade fim da empresa, não pode ser considerada um indicador.

De acordo com Martins e Neto (1998) a medição do desempenho deve servir também para diagnosticar e não apenas para planejar, induzir e controlar. Essa afirmação reforça a ideia de que os indicadores de desempenho auxiliam em pelo menos três das quatro principais funções administrativas: planejamento, organização e controle.

Em síntese, é possível dizer que indicadores são como sinalizadores da performance da organização em dado momento. Eles descrevem o desempenho de determinada área da empresa. Se bem elaborado, um indicador possibilitará a comparação do desempenho entre períodos, organizações ou em relação a metas pré-estabelecidas.

1.5 UMA SÍNTESE SOBRE OS ESTUDOS DE EVASÃO

O termo evasão pode ser utilizado para expressar a “saída definitiva do aluno de seu curso de origem, sem concluí-lo” (BRASIL, 1997, p. 19). A evasão é, portanto, o abandono do curso por parte do aluno. Esse problema não envolve somente o aluno, mas também os diversos *stakeholders*.

A evasão causa impactos relevantes na produtividade e eficiência da instituição. Em uma análise mais ampla, existe um impacto negativo sobre a renda familiar e na sociedade de uma forma geral (VASCONCELLOS, 1995).

Lüscher (2011, p.157), ressalta que “a pesquisa sobre evasão escolar no ensino técnico no Brasil encontra um de seus maiores desafios na escassez de informações, (...) e cria dificuldades adicionais à pesquisa na construção de indicadores adequados à investigação do problema”, o que dificulta o aprofundamento do tema.

Ainda nesta concepção o fenômeno da evasão é resultado da interação de três tipos de determinantes, na visão de Ceratti (2008): Psicológicos - fatores cognitivos e psicoemocionais do próprio aluno; Socioculturais - contexto social onde o aluno está inserido e características de sua

Realização:



Apoio:





família; Institucionais - referentes à escola, métodos de ensino inadequados, currículos educacionais, planos de curso desfocados e desestimulantes e políticas públicas para educação.

Já Vasconcellos (1995, p. 15) complementa a discussão ao afirmar que a “falta de adaptação do aluno a escola e a falha da instituição em perceber este distanciamento e estabelecer estratégias de aproximação, constituem importantes fatores geradores de abandono escolar”. Entretanto, Batista *et al* (2009) acrescentam que o problema da evasão escolar transpassa as porteiras da escola, uma vez que reflete as profundas desigualdades socioeconômicas do Brasil, compondo assim um problema de ordem social.

Assim, ainda conforme Batista *et al* (2009), o evadido estará sujeito a atuar em subempregos, desempenhando funções de baixa remuneração e por muitas vezes em condições precárias de trabalho e na falta de registros e seguridade social, reflexo do trabalho informal.

Biazus (2004), citado por Costa Júnior (2010), aponta um estudo realizado pelo Ministério da Educação em 1992 e 1994, que classificou os motivos causadores da evasão conforme apresentado no quadro 01.

QUADRO 1 – Fatores causadores da evasão

Fatores motivados pelos próprios alunos	Relacionados à habilidade de estudar, personalidade e formação anterior, escolha precoce da profissão, dificuldade pessoal de adaptação à vida de estudante, falta de motivação quanto ao curso escolhido, incompatibilidade entre estudos e trabalho, entre outros;
Fatores de responsabilidade da instituição	Currículos desatualizados falta de estrutura da escola, erros e falta de clareza nos projetos pedagógicos, falta de motivação dos instrutores e equipe de apoio, falta de formação pedagógica da equipe de docentes, estrutura deficitária, falta de laboratórios, equipamentos e péssimo estado de conservação entre outros;
Fatores externos a instituição	Assédio do mercado de trabalho e dificuldade de adequação das exigências de trabalho e da escola. A falta de estímulo social e reconhecimento do curso escolhido, falta de valorização do estudo por parte da família, entre outros.

Adaptado de BIAZUS, citado por COSTA JÚNIOR, 2010, p.35.

Assim, ao estudar-se a proposta do Ministério da Educação, fica aclarado que o abandono escolar poderá ser fruto de dois ou mais fatores conjugados que levam à evasão escolar.

2 A ORGANIZAÇÃO PESQUISADA

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) foi criado no ano de 1942, pelo Decreto-Lei 4.048, do então presidente Getúlio Vargas, com a missão de formar profissionais para a indústria nacional. Há mais de 70 anos, já estava evidente que, sem educação profissional de qualidade, o Brasil não teria uma indústria forte e nem alcançaria o desenvolvimento necessário para se tornar um país com um forte setor secundário (MÜLLER, 2010).

Realização:



Apoio:





O SENAI é uma entidade de direito privado, organizada pelo empresariado industrial, através da CNI - Confederação Nacional da Indústria - e pelas federações de indústrias nos estados. O decreto estabelecia que a nova instituição de educação profissional fosse mantida com recursos dos empresários e administrada pela Confederação Nacional da Indústria, com finalidade de qualificar e desenvolver mão de obra profissional para atender a demanda exigida nas indústrias (SENAI, 2016).

No estado do Pará, o SENAI foi criado em 1953 e já qualificou mais de 535.000 profissionais para a indústria, através de suas 15 unidades fixas instaladas em regiões-polo, atendendo aos municípios localizados em sua área de abrangência (SENAI, 2016).

Em 2011 o SENAI-PA inaugurou uma unidade operacional no município de São Miguel do Guamá (CEP SMG). O prédio possui um laboratório de eletricidade, um de mecânica de manutenção industrial, um de informática e uma sala de aula. A unidade dispõe, ainda, de um laboratório de ensaio cerâmico onde são realizados serviços metrológicos de bloco e telha cerâmica.

Atualmente o SENAI-PA CEP SMG oferece cursos nas modalidades de qualificação profissional, aperfeiçoamento profissional e aprendizagem industrial, sendo que os cursos são ofertados na forma de gratuidade regimental, não sendo cobradas quaisquer taxas dos alunos.

3 MÉTODO

O trabalho foi realizado tendo como base de dados as matrículas do ano de 2015 do SENAI de São Miguel do Guamá, a partir da relação entre matrículas e concluintes dos cursos de qualificação de Mecânica de Manutenção Industrial e Eletricista Instalador Predial.

Trata-se de uma pesquisa descritiva, pois ela se propôs a investigar os motivos de evasão de dois cursos profissionalizantes. Tomando como base a definição de Gil (2008), este tipo de pesquisa busca descrever características de uma população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre variáveis, objetivando estudar sua distribuição por idade, sexo, renda e outras relações.

A abordagem utilizada foi quantitativa e qualitativa. Quantitativa por levantar informações que podem ser quantificadas, analisadas e classificadas, mensurando as características da população, através de um levantamento que foi realizado interrogando as pessoas que se deseja conhecer as características, por meio de entrevista estruturada aplicada aos indivíduos mediante formulários.

A pesquisa se classifica também como qualitativa, na medida em que busca realizar uma análise interpretativa dos dados. Kauark e Manhães (2010) destacam que a pesquisa quantitativa permite traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, a pesquisa qualitativa por sua vez, visa à interpretação e atribuição de resultados aos fenômenos.

Realização:



Apoio:





GIL (2008) define universo como “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características” ao passo que a amostra é definida como “um subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo”. Dessa forma, foi considerado como universo o total de alunos nos cursos de qualificação em 2015, e como amostra, os cursos Mecânico de Manutenção Industrial e Eletricista Instalador Predial da modalidade qualificação, ofertados na forma de gratuidade regimental.

Os cursos mencionados tiveram um total de 300 matrículas realizadas no ano de 2015 e somaram, juntos, 78 evadidos. Destes 300 matriculados foram entrevistados 117 ex-alunos, entre ex-alunos que concluíram e que evadiram. Buscou-se entrevistar o máximo de ex-alunos evadidos, porém nem todos eles foram localizados no período da pesquisa, pois vários contatos telefônicos não estavam mais habilitados, dessa forma, foram entrevistados um total de 45 evadidos, o que corresponde a aproximadamente 57% do total de evadidos nos cursos de mecânico e eletricista.

Entre os alunos que concluíram, buscou-se entrevistar pouco mais que 30% deles, desse modo foram aplicados questionários à 44 ex-alunos de mecânico e 28 ex-alunos de eletricista, perfazendo 31% e 34% dos que concluíram cada curso, respectivamente.

Os questionários foram aplicados através de telefonemas, com os participantes que aceitaram responder as perguntas. Os números de telefone dos alunos foram obtidos por meio de acesso ao SIGE, que é o sistema de gestão escolar utilizado pelo SENAI, no qual se encontram os cadastros de todos os alunos que já se inscreveram em cursos realizados pela unidade.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 ÍNDICES DE EVASÃO DO SENAI SÃO MIGUEL DO GUAMÁ

Para acompanhamento desse indicador, o SENAI utiliza a seguinte forma de cálculo: (evadidos no ano/matrículas no ano) x 100. O ideal é que esse índice se mantenha baixo, pois representa o número de alunos que abandonaram o curso, logo, quanto menor o valor, melhor. A tabela 1, que possui dados retirados do PROCYMO, sistema de indicadores de desempenho utilizado pelo SENAI, demonstra os índices de evasão em cada mês do período de janeiro a dezembro de 2015:

TABELA 1. Índices de evasão do SENAI SMG em 2015

Meses	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Meta	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Realizado	2.5%	1%	5.70%	7.54%	7.89%	8.48%	10.76%	9.05%	8.77%	10.53%	11.76%	12.20%

Fonte: dados da pesquisa 2016. Arquivo SENAI SMG.

Realização:



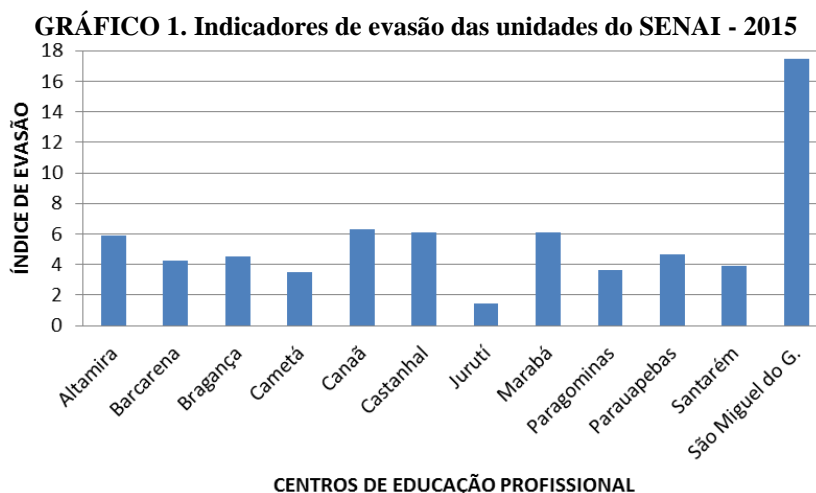
Apoio:



Observa-se que nos meses de novembro e dezembro não se alcançou a meta no CEP São Miguel do Guamá. Além disso, as informações das pastas físicas do centro de educação demonstram um resultado diferente do apresentado no sistema de indicadores. Tal fato ocorre por falhas do sistema, o qual está sendo substituído por outro que deverá fornecer informações mais precisas.

O número de evadidos apresentado nas pastas físicas dos cursos realizados em 2015 foi de 143 alunos, o que representa aproximadamente 17,43% do total de matrículas no ano. Destes 143 alunos evadidos, 111 pertenciam à qualificação, dos quais 78 eram do curso de Mecânica de Manutenção Industrial ou Eletricista Instalador Predial.

Em relação aos índices de evasão alcançados por outros Centros de Educação Profissional do SENAI nas demais cidades, sem considerar as unidades da capital do estado, a unidade de São Miguel apresenta o índice mais elevado entre os 12 centros existentes atualmente, tendo a unidade de Juruti apresentado um índice de evasão anual de apenas 1,48%, o mais baixo (gráfico 1):



Fonte: dados da pesquisa 2016. Arquivo SENAI SMG.

A média do índice de evasão entre as doze unidades de ensino do SENAI localizadas nos interiores ficou em torno de 5,21%. Logo, o índice de evasão do SENAI São Miguel está muito acima da média detectada. Portanto, apesar de não apresentar um desvio tão elevado em relação à meta, este índice apresentou-se muito elevado em relação aos valores alcançados pelos demais centros localizados nos municípios do estado.

4.2 CARACTERÍSTICAS E PERFIL DOS ALUNOS CONCLUINTES E EVADIDOS

A pesquisa restringe-se aos cursos de mecânico de manutenção industrial e eletricista instalador predial. Foram, no total, 15 turmas, com 300 alunos, sendo 120 inscritos no curso de elétrica

Realização:



Apoio:





e 180 no curso de mecânico. Do total de 78 evadidos, 45 foram localizados e responderam ao questionário. Foram realizadas, portanto, entrevistas com 57% dos evadidos no período.

Dos 300 alunos inscritos nos cursos mencionados, 222 conseguiram concluir, sendo 81 do curso de elétrica e 141 do curso de mecânica, dos quais 72 foram entrevistados.

A informação “gênero” foi obtida por meio de acesso ao sistema de gestão escolar, no qual se encontram matriculados todos os alunos que ingressam em cursos. Dessa forma, essa informação expressa o montante de alunos matriculados no curso, entre concluintes e evadidos. As demais informações foram obtidas com a aplicação dos formulários e expressam apenas a quantidade de alunos entrevistados, ou seja, a amostra.

Do total de alunos que evadiram, 76% são do gênero masculino e 24% do gênero feminino. São em sua maioria solteiros, concluintes (82%) e evadidos (67%), e que estão na faixa etária de 20 a 24 anos (46%), seguida da faixa de 25 a 29 anos (23%).

O grau de escolaridade dos alunos aponta que a maioria possui ensino médio completo, sendo 43% dos que concluíram e 33% dos que evadiram. A incidência de alunos com nível superior completo foi a menor. Tal resultado pode ser explicado em virtude de serem pessoas que já possuem qualificação e, portanto, não optam por cursos como esses que são buscados por quem ainda está pesquisando uma área de atuação.

De acordo com os dados levantados foi possível verificar que a maior parte dos entrevistados (46%) possui uma renda familiar mensal de até 01 salário mínimo. A segunda maior ocorrência se deu na faixa de 01 a 02 salários mínimos. Somando os indivíduos que possuem renda familiar de até 02 salários, chega-se a 85%. Dentre os evadidos, a faixa salarial predominante foi a de 01 a 02 salários, seguida imediatamente pela faixa de até 01 salário.

Dentre os alunos que concluíram, 16 daqueles que possuem renda familiar de até um salário mínimo vivem em uma casa com quatro pessoas. Enquanto 14 dos que evadiram disseram possuir renda familiar mensal entre um e dois salários mínimos e viver em um domicílio no qual residem mais de quatro pessoas. Esse quadro retrata o baixo valor de renda per capita detectado entre os alunos que participaram desses cursos, ajudando a compreender a relação entre abandono de curso e busca por emprego como forma de alcançar melhores condições financeiras.

Entre os 117 entrevistados, a maioria se deslocava ao SENAI utilizando meio de transporte próprio, enquanto uma porcentagem menor ia a pé. Não foi detectada alteração percentual significativa que indicasse maior incidência na utilização de algum transporte pelos que evadiram em relação aos

Realização:



Apoio:





que concluíram, visto que em ambos os grupos o meio de transporte mais utilizado era veículo próprio, em seguida aparecem os que afirmaram ir a pé durante o período do curso.

Dentre os estudantes que declararam ir de transporte próprio, 31 deles iam de moto, 28 de bicicleta e apenas 04 utilizavam o carro para ir às aulas.

4.3 MOTIVAÇÃO NA ESCOLHA DE CURSO

Quando indagados sobre por que haviam escolhido fazer o curso, 46% dos entrevistados que concluíram afirmaram ter feito essa escolha por sempre terem quisto realizar o curso e 24% por acreditar que o curso facilitaria o acesso ao mercado de trabalho, e 22% se inscreveram por ser o único disponível.

Ao destacar da amostra aqueles que evadiram, nota-se que 58% dos alunos haviam escolhido o curso de eletricitista ou mecânico apenas porque era o único curso que estava disponível no momento da inscrição, enquanto 18% afirmaram ter escolhido o curso para facilitar o ingresso no mercado de trabalho e apenas 11% escolheram o curso porque já queriam realizar o mesmo.

4.4 ANÁLISE DAS CAUSAS DE EVASÃO

O SENAI possui um formulário denominado “Levantamento de Causas de Evasão” onde pode ser registrado o motivo de abandono de curso alegado pelo aluno. No entanto, não foi encontrado, na unidade estudada, esse formulário preenchido. Dessa forma, as causas de evasão levantadas foram obtidas unicamente por meio da aplicação do questionário desenvolvido pela presente pesquisa.

Dentre os 45 estudantes evadidos entrevistados, 20 afirmaram ter desistido do curso por causa do emprego, enquanto 09 alegaram incompatibilidade de horário.

4.5 RELAÇÃO DAS CAUSAS DE EVASÃO COM AS DEMAIS VARIÁVEIS

Os resultados obtidos com o levantamento de informações demonstraram que a maior parte dos alunos evadidos alegou ter sido o item “emprego” o que mais influenciou na decisão de abandonar o curso. Essa escolha pode ser compreendida ao observar que dos 20 evadidos que usaram essa justificativa 17 possuíam renda familiar mensal de até 02 salários mínimos (tabela 02).

Dessa forma a opção pelo emprego em detrimento de um curso profissionalizante se dá em virtude desse primeiro apresentar um retorno mais imediato em termos financeiros, representando a necessidade urgente de geração de renda. Nenhum entrevistado possuía renda familiar mensal superior a 05 salários mínimos.

Realização:



Apoio:



TABELA 02. Relação entre motivos para deixar o curso e renda familiar mensal

MOTIVOS PARA DEIXAR O CURSO	Até 01 salário mínimo	De 01 a 02 salários mínimos	De 02 a 05 salários mínimos.
Incompatibilidade de horário	04	05	00
Falta de interesse da minha parte	00	00	00
Opção por me preparar p/ entrar em um curso superior	00	01	00
Doença/acidente	01	02	02
Mudança de domicílio	01	02	00
Emprego	08	09	03
Não se identificou com o curso	02	01	00
Mora muito longe do SENAI	01	00	00
Falta de tempo para se dedicar aos estudos	00	00	00
Outro.	02	01	00
TOTAL	19	21	05

Fonte: dados da pesquisa 2016.

Dentre os 45 alunos entrevistados, 26 alegaram ter escolhido o curso por ser o único que estava disponível no ato da inscrição. Destes, 12 disseram ter abandonado o curso por conta de emprego e 09 alegaram incompatibilidade de horário (tabela 02). É possível conjecturar que por terem escolhido o curso apenas por não haver outra opção, ao se deparar com uma chance seja de emprego ou de outra atividade, o aluno não coloca o curso como prioridade, ainda que este seja por apenas 02 meses.

Por não ter escolhido o curso utilizando qualquer critério de seleção, mas quase por uma coincidência, o aluno também pode não se mostrar criterioso no momento de escolher entre o curso e outra atividade que possa se fazer presente.

Embora tenham abandonado o curso, 80% dos alunos disseram estar satisfeitos com as aulas, 20% afirmaram que não estavam satisfeitos e destes, 05 alunos disseram ter havido relação entre sua insatisfação com o curso e sua decisão de abandonar o mesmo.

O fato de a maioria dos alunos ter afirmado estar satisfeito com o curso pode demonstrar que na maioria dos casos a motivação para deixar as aulas decorreu principalmente de fatores alheios à infraestrutura das salas de aula ou didática do instrutor. Dos alunos que afirmaram que sua insatisfação com o curso influenciou na decisão de abandoná-lo; apenas 04 citaram que os conteúdos ministrados não atenderam a suas expectativas e 01 alegou que desenvolveu alergia aos materiais utilizados nas aulas práticas.

Realização:



Apoio:





4.6 ALUNOS QUE CONCLUÍRAM E APROVEITAMENTO DO CURSO

Os resultados apontaram que 61% dos alunos que concluíram o curso de Eletricista ou Mecânico se consideram aptos a exercer a profissão, enquanto 28% acham-se parcialmente capazes e 11% afirmaram não estar preparados para trabalhar na área em que foram capacitados.

Quando indagados sobre as habilidades e conhecimentos desenvolvidos no curso, os alunos tiveram de atribuir uma nota de 1 a 7, para classificar seu grau de conhecimento em relação a cada item destacado no questionário, sendo que 7 indicava total domínio da habilidade/conhecimento e 1 total inabilidade.

Os alunos tinham que dar uma nota dizendo qual o grau de concordância atribuída a cada frase que lhes foi apresentada. Para tal, foram selecionados 06 conteúdos para que o aluno pudesse atribuir um valor a cada item.

4.7 INSERÇÃO DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO

Foi possível observar que dentre os 89% de alunos que responderam estar aptos ou parcialmente aptos para trabalhar na área do curso, mais de 40% estão exercendo atividade remunerada, embora apenas 02 egressos se encontrem trabalhando na mesma ocupação do curso feito no SENAI e 10 estejam em ocupação relacionada ao curso.

Dos 28 egressos que se encontram trabalhando, 10 são autônomos ou trabalham por conta própria, 08 são empregados sem carteira assinada e apenas 05 são empregados com carteira assinada.

Dentre os egressos que não estão trabalhando, 24 afirmaram ter procurado emprego, porém não encontraram, dos quais 15 se consideram aptos para trabalhar na área do curso que concluíram. 13 disseram preferir continuar os estudos, sendo que 06 haviam afirmado se considerar aptos a trabalhar na mesma área do curso.

Percebeu-se, que os cursos estudados pouco contribuíram para a inserção dos alunos na mesma ocupação do curso feito, embora, dentre os que estão trabalhando, uma quantidade significativa de alunos esteja em área relacionada ao curso. Essa baixa absorção dos egressos pelo mercado em áreas diretamente relacionadas aos cursos pode ser decorrente da baixa oferta de vagas para esse tipo de ocupação na cidade, fazendo com que os mesmos trabalhem em outro ramo de atividade com alguma relação com o curso ou em área que não possui relação com o mesmo.

Realização:



Apoio:





5 CONCLUSÃO

Pode-se afirmar que os valores apontados nos indicadores de desempenho ajudam a identificar quais áreas estão apresentando problemas e necessitam de maior atenção. No entanto, o indicador por si só não constitui fonte única de informação para compreender a situação como um todo. Este deve servir como ponto de partida para uma investigação mais profunda à cerca das causas ou consequências de determinada questão.

Através das informações levantadas por meio dos questionários aplicados pela presente pesquisa, foi possível conhecer as principais causas de evasão alegadas pelos alunos que deixaram os cursos de mecânico de manutenção industrial e eletricitista instalador predial. Verificou-se que a maior incidência de evasão se deu por motivo do emprego e que esse motivo pode estar ligado às necessidades financeiras dos discentes, fazendo-os optar por exercer uma atividade remunerada em detrimento dos estudos, sem considerar que ao concluírem o curso aumentariam a possibilidade de obter um emprego com melhores salários.

Outro fator que parece estar relacionado às evasões, é a motivação dos alunos para escolha do curso, uma vez que dentre os evadidos entrevistados 58% haviam escolhido o curso apenas porque era o único que estava disponível no momento da inscrição. Entre os alunos que concluíram, esse índice cai para 22%. Percebe-se que aqueles que tiveram alguma motivação mais consistente para escolher o curso empenharam-se mais para obter o certificado.

Apesar de o foco principal da pesquisa ter sido o levantamento das causas de evasão, constatou-se que grande parte dos alunos que concluíram os cursos considera ter alcançado uma significativa parcela dos conteúdos ministrados e se julgam aptos ou parcialmente aptos para exercerem a profissão, porém apenas 02 estão trabalhando na mesma ocupação do curso.

Para evitar que o índice de evasão se mantenha alto, é importante haver um planejamento que considere a oferta de cursos profissionalizantes mais ajustados às características dos discentes, como a disponibilização de aulas em horários compatíveis com o dos alunos, ou ainda, a realização de ações que visem explicar aos futuros discentes quais conteúdos serão abordados em cada curso, para ajudá-los a identificar se aquela é realmente a área que desejam cursar, o que poderá contribuir para sua permanência no curso até o término do mesmo.

REFERÊNCIAS

BÄCHTOLD, C. **Noções De Administração Pública**. Cuiabá: UFPR. 2008.

Realização:



Apoio:





BAGGIO, A. F; LAMPERT, A. L. **Planejamento organizacional**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2010.

BARRETO, A. O. S. **Definição e Gerência de Objetivos de Software Alinhados ao Planejamento Estratégico**. UFRJ, Rio de Janeiro, 2011.

BATISTA, S. D; SOUZA, A. M; OLIVEIRA, J. M. da S. **A evasão escolar no ensino médio: um estudo de caso**. Revista Profissão Docente. Uberaba. V.9, n.19, 2009.

BRASIL, Ministério da Educação. **Diplomação, retenção e evasão nos curso de graduação em instituições de ensino superior públicas**. Brasília: MEC, 1997.

CERATTI, M. R. N. **Evasão escolar, causas e consequências**. Disponível em: <<http://www.see.go.gov.br/imprensa/documentos/arquivos/15%20-%20Manual%20de%20Gest%C3%A3o%20Pedag%C3%B3gico%20e%20Administrativo/2.10%20Combate%20%C3%A0%20evas%C3%A3o/EVAS%C3%83O%20ESCOLAR%20-%20CAUSAS%20E%20CONSEQU%C3%84NCIAS.pdf>>. Acesso em: 05 de maio de 2016.

COSTA, D. B. **Diretrizes Para Concepção, Implementação e Uso De Sistemas De Indicadores De Desempenho Para Empresas De Construção Civil**. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/3457/000388633.pdf?sequence=1>>.

COSTA JUNIOR, Wilfred Sacramento, **Evasão em cursos gratuitos: uma análise de suas principais causas e identificação de perfil dos alunos evadidos no SENAC Sete Lagos**. Disponível em <http://www.fpl.edu.br/2013/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2010/dissertacao_wilfred_sacramento_costa_junior_2010.pdf> . Acesso em 06 de maio de 2016.

FAYOL, H. **ADMINISTRAÇÃO INDUSTRIAL E GERAL**: Previsão, Organização, Comando, Coordenação, Controle. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 1989.

FERREIRA, H.; CASSIOLATO, M.; GONZALEZ, R. **Uma experiência de desenvolvimento metodológico para avaliação de programas: o modelo lógico do programa segundo tempo**. Brasília: IPEA, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HEADLEY, S. S; CAMPOS, I. F. **Administração e Teoria das Organizações**. Londrina: UNOPAR, 2014.

KAUARK, F. S; MANHÃES, F. C; SOUZA, C. H. M. **Metodologia Da Pesquisa: Um Guia Prático**. Itabuna: Via Literarum, 2010.

LÜSCHER, A. Z; DORE, R. **Política educacional no Brasil: educação técnica e abandono escolar**. Disponível em <<http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/244/411>>. Acesso em: 02 de maio de 2016.

MARTINS, R. A.; NETO P. L. O. C. **Indicadores de Desempenho para a Gestão pela Qualidade Total: uma proposta de sistematização**. Disponível em

Realização:



Apoio:





<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X1998000300010>. Acesso em: 23 de março de 2016.

MÜLLER, M. T. **O SENAI E A EDUCAÇÃO PROFISSIONALIZANTE NO BRASIL**. Disponível em <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/40/art12_40.pdf>. Acesso em 20 de abril de 2016.

PORTO, M. A. G; BANDEIRA, A. A. **O Planejamento e seu impacto na Gestão das Organizações**. Disponível em: <<http://www.personnalitegestao.com.br/userfiles/file/pdf/PlanejamentoeGestaodasOrganizacoes.pdf>>. Acesso em 22 de abril de 2016.

ROQUE, F. A. F. **A Medição da Performance nas Organizações**. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/14458/1/Relatorio%20Filipa%20Roque.pdf>>. Acesso em: 04 de abril de 2016.

ROSSÉS, G. F. **Introdução à administração**. Santa Maria: Rede e-Tec Brasil, 2014.

RUA, M. G. **Desmistificando o problema**: uma rápida introdução ao estudo dos indicadores. Brasília: ENAP, 2004.

SCHMITZ, S; ANGULSKI, N. D. ET AL. **O Planejamento Como Instrumento De Gestão Estratégica De Negócios**. Disponível em:

<http://unibave.net/images/2009/10/5312/anexo_5312_9216.pdf>. Acesso em: 04 de abril de 2016.

SANTOS, A. **A importância do planejamento nas empresas de micro, pequeno e médio porte**. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/t205745.pdf>. Acesso em: 26 de março de 2016.

SENAI, **Senai no Pará**. Disponível em:

<<http://www.senaipa.org.br/index.php/institucional/localizacao-das-unidades.html>> Acesso em: 10 mai. 2016.

SILVA, A. M. B; SANTOS. R. S. B. **As influencias e contribuições dos estudos de Taylor nas organizações contemporâneas**. Disponível em:

<<http://www.institutosiegen.com.br/documentos/kjmi.13345855314455.pdf>>. Acesso em: 25 de março de 2016.

SILVA, E. C. B; LEON, M. C. S. **A importância do planejamento para o sucesso empresarial**.

Disponível em:

<<http://www.aems.edu.br/conexao/educacaoanterior/Sumario/2013/downloads/2013/3/5.pdf>>. Acesso em: 04 de abril de 2016.

TODESCO, B; BORGONI, L. **Análise da utilização de indicadores de desempenho na gestão de obras de construtoras da Região Metropolitana de Curitiba**. Disponível

em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/382/1/CT_EPC_2011_2_21.pdf>. Acesso em: 06 de abril de 2016.

TRIGUEIRO, F. M. C; MARQUES, N. A. **Teorias da administração I**. Brasília: Capes: UAB, 2009.

UCHOA, C. E. **Elaboração de indicadores de desempenho institucional**. Brasília: ENAP/DDG, 2013.

Realização:



Apoio:





VASCONCELLOS, C. dos S. **Construção do conhecimento em sala de aula**. 3ª Ed. São Paulo: Libertad, 1995.

Realização:



Apoio:

