

FACULDADE VALE DO CRICARÉ
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO SOCIAL,
EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

LUIZ CARLOS DE SOUSA

A RELEVÂNCIA DO PROJETO EDUCACIONAL E SOCIAL
INSTITUÍDO AOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CST-
ARCELORMITTAL TUBARÃO (1994-2004)

SÃO MATEUS
2015

LUIZ CARLOS DE SOUSA

**A RELEVÂNCIA DO PROJETO EDUCACIONAL E SOCIAL INSTITUÍDO AOS
FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CST-ARCELOR MITTAL TUBARÃO (1994-2004)**

Dissertação submetida à coordenação do curso de pós-graduação em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional da Faculdade Vale do Cricaré, como parte dos requisitos necessários para obtenção do grau de Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional.

Área de concentração: Desenvolvimento Regional e Educação.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Nara Cuman Motta.

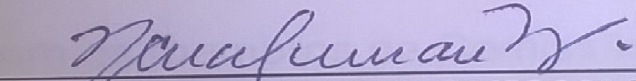
SÃO MATEUS

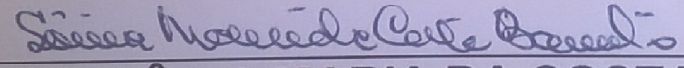
2015

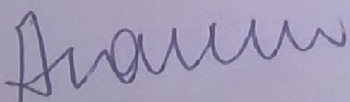
**A RELEVÂNCIA DO PROJETO EDUCACIONAL E SOCIAL INSTITUÍDO AOS
FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CST-ARCELOR MITTAL TUBARÃO (1994-2004)**

29 de Agosto de 2015.

COMISSÃO EXAMINADORA


Prof.^a. Dr.^a. NARA CUMAN MOTTA
Faculdade Vale do Cricaré (FVC)
Orientadora


Prof.^a. Dr.^a. SÔNIA MARIA DA COSTA BARRETO
Faculdade Vale do Cricaré (FVC)


Prof. Dr. SEBASTIÃO PIMENTEL FRANCO
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada à fonte.

FICHA CATALOGRÁFICA

S725r

SOUSA, Luiz Carlos de

A relevância do projeto educacional e social instituído aos funcionários da empresa CST-ArcelorMittal Tubarão (1994-2004) / Luiz Carlos de Sousa - São Mateus, ES, 2015.

107 f.: il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional) - Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, ES, 2015.

Orientação: Prof^a. Dr^a. Nara Cuman Motta.

1. Educação de Jovens e Adultos – EJA. 2. Projeto Educacional e social. 3. CST- ArcelorMittal Tubarão. I.Título.

CDD: 374.8

AGRADECIMENTOS

Á Deus, por ter me dado força para lutar e chegar à realização deste projeto. Por ter me concedido o ensejo de nascer em uma família formidável e de conhecer pessoas especiais.

A minha orientadora Prof^a. Dr^a. Nara Cuman Motta por ter me mostrado um mundo novo, com sua maneira amável, mas competente de orientar e deixar que meus passos fossem trilhados em cada momento desta caminhada, e pela preparação para a qualificação e defesa de forma segura e harmoniosa.

A todos os meus professores que no decorrer desse Mestrado, transferiram conhecimentos, saberes e trocas, para que hoje pudesse está concluindo, mas essa etapa de minha vida, na verdade sem eles não teria alcançado tal mérito.

Ao Prof^a. Dr^a. Sônia Maria da Costa Barreto, pela disponibilidade em fazer parte da Banca de Qualificação desta dissertação e principalmente pelas inúmeras contribuições enriquecedoras à elaboração dessa dissertação.

Agradeço a Arcelor Mittal Tubarão, empresa em que eu trabalho e organização que tanto admiro por buscar a vanguarda da melhor produção e qualidade com respeito aos seus trabalhadores incentivando-os ao auto-desenvolvimento profissional e educacional, ao meu supervisor Ciro Bordot e meus gerentes Marcelo Mendes e Joselino Sperandio pela contribuição e palavras de incentivo a minha pesquisa.

Agradeço a todos os meus colegas de caminhada, por todos os momentos que passamos juntos, pela grande troca durante as viagens que fizemos juntos e pelo enriquecimento cultural que me proporcionaram.

Por fim a minha esposa, Maria Aparecida de Abreu Sousa, que participou na evolução de todas as minhas jornadas, este trabalho jamais seria concretizado se não tivesse a sua preciosa colaboração e estímulo, auxiliando-me direta e indiretamente em cada momento de vitórias e dificuldades na realização desta pesquisa.

DEDICATÓRIA

Dedico esta Dissertação aos meus familiares, especialmente minha mãe Odete Pinto Sousa, minha verdadeira mestra e modelo de humildade, perseverança, paciência, dedicação, ética e amor, sem ela nada disso seria possível.

“A educação é aquilo que permanece depois de esquecermos tudo o que nos foi ensinado”.

HALIFAX

vii

RESUMO

SOUSA, Luiz Carlos. A relevância do projeto educacional e social aos funcionários da empresa CST ArcelorMittal Tubarão (1994-2004). 107 f.

Dissertação (Mestrado) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2015.

O objetivo central dessa pesquisa é analisar as implicações que o processo de globalização da economia ocorrido na década de 1990 influenciou as empresas de grande porte a investirem na capacitação profissional e técnica de seus funcionários para se manterem competitivas oferecendo seus produtos com menor preço e qualidade. Observamos que a experiência da escolarização feita com os trabalhadores ocorrida na empresa ArcelorMittal Tubarão atingiu seu propósito e foi um sucesso. Vimos que o SESI foi o grande parceiro que forneceu as ferramentas pedagógicas, técnicas e a capacitação dos professores através da EJA baseada na metodologia de Paulo Freire. A Educação de Jovens e Adultos (EJA) foi fundamental na formação educacional dos trabalhadores da CST, pois ultrapassou os objetivos da educação básica e propiciou aos mesmos e as suas esposas o acesso a cursos superiores mudando assim as suas vidas. O projeto da EJA ocorrido no Projeto Educacional e Social “Nossa Escola” propôs uma articulação educativa e participativa com a prática social inclusiva não só voltada para os trabalhadores como também para a sociedade. A iniciativa da CST em planejar e instalar uma escola dentro de sua própria fábrica foi inédito no Estado do Espírito Santo e uma das primeiras do Brasil. Todo o projeto Político Pedagógico da escola, assim como os horários de aulas foi pensado para facilitar o retorno dos trabalhadores aos bancos escolares. Diante da recusa do Poder Público em abrir uma escola dentro da fábrica, a CST não ficou indiferente diante de sua dificuldade de investir em treinamentos aos seus funcionários devido à baixa escolaridade dos mesmos. Ela mesma se mobilizou e iniciou seu próprio modelo educacional. A base da pesquisa é bibliográfica e tratou da origem da EJA e sua influência na educação dos jovens e adultos, especialmente sobre os trabalhadores da CST onde se percebeu que após evoluírem educacionalmente os mesmos foram decisivos para o aumento da produtividade, redução de custos e maior respeito ao meio ambiente e a empresa.

Palavras chave: Educação de Adultos, EJA, Projeto Educacional, CST.

ABSTRACT

SOUSA, Luiz Carlos. The relevance of educational and social projects to company employees CST-Arcelor Mittal Tubarão. 107 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2015..

The main objective of this research is to analyze the implications of the globalization in the economy occurred in the 1990s and how influenced large companies to invest in vocational and technical training of its employees to remain competitive by offering their products with lowest price and quality. We note that the experience of schooling made with workers occurred in the company: ArcelorMittal Tubarão reached its purpose and was a success. We have seen that SESI was great partner that provided the pedagogical tools, techniques and training of teachers by adult education based on Paulo Freire methodology. The Youth and Adult Education also known as "Educação de Jovens e Adultos" (EJA) , was instrumental in the educational training of employees of CST it exceeded the goals of basic education providing to them and their wives access to higher education thus changing their lives. The EJA design occurred in the Educational and Social Project "Our School" proposed an educational and participatory links with inclusive social practice not only geared for workers but also for society. The initiative of CST in planning and installing a school within their own factory was unprecedented in the state of Espírito Santo and one of the first in Brazil. All the Political Pedagogical design school, as well as the hours of lessons has been designed to facilitate the return of workers to the school benches. Faced with the refusal of the Government to open a school inside the factory, the CST was not indifferent to their difficulty to invest in training their employees because of the low educational level of them. She herself was mobilized and initiated their own educational model. The base of the research is bibliographic and discussed the origin of the EJA and its influence in the education of youth and adults, especially on the CST workers where it was realized that after educationally evolve they were decisive for increased productivity, reduced costs and increased respect for the environment and the company.

Keywords: Adult Education, EJA, Educational Project, CST.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1. Lingotamento Contínuo da ArcelorMittal Tubarão.....pag.17
- Figura 2. Salas de aula da Unidade Educacional SESI-CST.....pag.19
- Figura 3. Localização da CST-Arcelor Brasil e do seu complexo portuário.....pag.22
- Figura 4. Divulgação da Formatura dos Alunos do Projeto Educacional SESI-CST
Jornal da CST Novembro / Dezembro de 1994.....pag.26
- Figura 5. Salas de aula da Unidade Educacional SESI-CST- Ano 2002.....pag.31
- Figura 6. Sr José Armando Vice-Presidente-Executivo da CST discursando na
cerimônia de Formatura dos alunos em 15-12-1994.....pag.33
- Figura 7. Escola Recebeu o Prêmio Tião Sá. 2003.....pag.36
- Figura 8. Alunos do Projeto Educacional em sala de aula.....pag.37
- Figura 9. Aluno recebendo o lanche antes de entrar para a sala de aula.....pag.39
- Figura 10. Alunos recebendo material didático na secretaria da Unidade Educacional
SESI-CST.....pag.39
- Figura 11. Visita de Moacir Gadotti. Presidente do Instituto Paulo Freire em visita a
Unidade educacional SESI-CST.....pag.64
- Figura 12. Professores que trabalharam na Unidade Educacional SESI-CST...pag.76
- Figura 13. Festa de Formatura dos Funcionários da CST Dezembro de 1995...pag.82
- Figura 14. Fatos que marcaram a história da Escola SESI-CST.....pag.84
- Figura 15. Mensagens de agradecimentos dos alunos após o término do Projeto
Educativo SESI- CST.....pag.85

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Grade Curricular, carga horária ano 1998.....	pag.48
Tabela 2 - Formação Educacional dos Funcionários da ArcelorMittal Tubarão Julho de 2014.....	pag49
Tabela 3 - Escolaridade dos trabalhadores do setor siderúrgico Brasil, 2009.....	pag50
Tabela 4 - CST Produtividade de mão de obra própria 1994-2006.....	pag.87

LISTA DE QUADRO

Quadro 1: Síntese histórica da Educação de Jovens e Adultos.....pag.56

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1. Educação de Jovens e Adultos. Ensino Fundamental e Médio Matrícula de Empregados da CST – 1994 a 2003.....pag.43
- Gráfico 2. Educação de Jovens e Adultos. Ensino Fundamental e Médio Matrículas de Empregados da CST – 1994 a 2003pag.43
- Gráfico 3. Conclusões do Ensino Fundamental e Médio de Esposas de Empregados CST – 2000 a 2002 –.....pag.48
- Gráfico 4. Escolaridade dos Funcionários antes e depois da implantação do projeto Educacional.....pag.79
- Gráfico 5. Escolaridade dos Funcionários do Setor Siderúrgico Brasileiro - Efetivo Próprio. Nível de Escolaridade ano 2013pag.79
- Gráfico 6. Aumento da produção de aço líquido em toneladas por ano.....pag.77
- Gráfico 7. Economia e Produtividade em milhões de dólarespag.77
- Gráfico 8. Diminuição do número dos acidentes de trabalho e aumento da produtividade e redução dos custos operacionais.....pag.87

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CST	- Companhia Siderúrgica de Tubarão.
EJA	- Educação de Jovens e Adultos.
SESI	- Serviço Social da Indústria.
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
LDB	- Leis Diretrizes e Bases da Educação.
MEC	- Ministério da Educação e Cultura.
PCN	- Parâmetros Curriculares Nacionais.
UNESCO	- Organização das Nações Unidas para a Educação e a Cultura.
SIDERBRÁS	- Siderúrgicas Brasileiras S.A.
USINOR	- Union Sidérurgiques Du Nord de la France
CSI	- Califórnia Steel Industries
CVRD	- Companhia Vale do Rio Doce
EUA	- Estados Unidos da América
FINSIDER	- Società Finanziaria Siderurgica SpA
CSN	- Companhia Siderúrgica Nacional
CESV	- Centro de Estudos Supletivos de Vitória
SEDU	- Secretaria de Educação do Estado do Espírito Santo
FINDES	- Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....pag. 16

CAPÍTULO 1.

1.1 A EMPRESA: COMPANHIA SIDERURGICA DE TUBARÃO CST.....pag.21

1.2 PROJETO SOCIAL E EDUCACIONAL.....pag.23

1.3 OBJETIVOS DO PROGRAMApag.31

1.4 INFRAESTRUTURA DA ESCOLA.....pag.36

1.5 DEPOIMENTOS DA DIRETORIA DA CST.....pag.44

CAPÍTULO 2.

2.1 EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS EJA.....pag.51

2.2. LEGISLAÇÃO.- EJA.....pag.57

2.3. GRADE CURRICULAR.....pag.59

2.4 ORGANIZAÇÃO E METODOLOGIA ADOTADA.....pag.60

2.5 MÉTODO DE ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS DE PAULO FREIRE.....pag.61

2.6.CLIENTELA NÚMEROS DE ALUNOS, IDADE, FUNÇÃO, TEMPO DE ESCOLARIDADE, FORMATURA, PERFIL DO TRABALHADOR ASSISTIDO..pag.64

2.7 PROFESSORES E OUTROS PROFISSIONAIS QUE TRABALHARAM NO PROJETO EDUCACIONAL SESI/CSTpag.76

CAPÍTULO 3

3.1 RESULTADOS NA EMPRESA- NOVAS TECNOLOGIAS X EDUCAÇÃO..pag.78

3.2 NOVO PERFIL DO TRABALHADOR ASSISTIDO.....pag.81

3.3 ESTÍMULO E PRODUTIVIDADE..... pag.83

3.4 CLIMA ORGANIZACIONAL..... pag.89

CONSIDERAÇÕES FINAISpag.94

REFERENCIAS.....pag.98

ANEXOS

ANEXO 01- MENSAGEM DA DIREÇÃO / COORDENAÇÃO DO PROJETO EDUCACIONAL SESI-CST.....pag.101

ANEXO 02-PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL FEITA PELA REVISTA EXAME NOS ANOS DE 1997 A 2000pag.103

ANEXO 03- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO.....pag.107

INTRODUÇÃO

No final da década de 1980 e início dos anos de 1990 ocorreu no mundo capitalista um movimento chamado Globalização Econômica ¹ que foi evidenciado principalmente pela abertura da economia e dos mercados internacionais a livre concorrência entre as empresas de diversos países capitalistas e outros não capitalistas. Para os economistas isto iria facilitar a venda e a circulação de produtos com preços mais acessíveis e de melhor qualidade. Teoricamente este processo seria ditado não por ações de governos ou de blocos econômicos, mas sim pela lei da oferta e da procura, lei esta gerada pela livre movimentação da economia mundial.

Para sobreviverem e se manterem competitivas frente a todo este processo de mudança econômica e também para não perderem mercado junto aos seus concorrentes nacionais e internacionais, muitas empresas desenvolveram projetos visando sua modernização. Tudo com o propósito de aumentar sua produtividade e redução de custos. Toda esta estratégia tinha como finalidade a competição com outras empresas em iguais condições econômicas e tecnológicas para atender aos variados mercados consumidores.

Nessa época as empresas de um modo geral utilizaram como ferramenta estratégica a qualificação dos seus funcionários, visando diminuir o impacto que causam nas inserções de novas tecnologias, práticas ambientais e sociais que intensificam o desenvolvimento sustentável.

¹ Globalização é um conjunto de transformações na ordem política e econômica mundial visíveis desde o final do século XX. Trata-se de um fenômeno que criou pontos em comum na vertente econômica, social, cultural e política, e que conseqüentemente tornou o mundo interligado, uma Aldeia Global. O processo de globalização é a forma como os mercados de diferentes países interagem e aproximam pessoas e mercadorias. A quebra de fronteiras gerou uma expansão capitalista onde foi possível realizar transações financeiras e expandir os negócios - até então restritos ao mercado interno - para mercados distantes e emergentes. O complexo fenômeno da globalização teve início na Era dos Descobrimentos e se desenvolveu a partir da Revolução Industrial. Foi resultado da consolidação do capitalismo, dos grandes avanços tecnológicos (Revolução Tecnológica) e da necessidade de expansão do fluxo comercial mundial. O surgimento dos blocos econômicos - países que se juntam para fomentar relações comerciais, por exemplo, Mercosul ou União Européia - foi resultado desse processo econômico. O impacto exercido pela globalização no mercado de trabalho, no comércio internacional, na liberdade de movimentação e na qualidade de vida da população varia a intensidade de acordo com o nível de desenvolvimento das nações. Fonte : internet <http://www.significados.com.br/globalizacao/>

Portanto, as empresas são responsáveis para os riscos que ameaçam seu desempenho e a reputação do seu negócio (acidentes industriais, mudança de regulamentação, inovações e baixa capacitação de seus profissionais). Assim, criaram iniciativas e condições favoráveis para que os seus trabalhadores tivessem condições de novamente retornar as salas de aulas a fim de se qualificarem e ampliarem seus conhecimentos através de uma educação formal com a EJA (Educação de Jovens e Adultos). Isto pôde possibilitar aos mesmos uma formação educacional adequada e de qualidade no ensino fundamental e ensino médio. Dentro desta visão não deixa de ser também uma responsabilidade social, pois trouxe condições do estudante x trabalhador ter acesso às novas tecnologias e maior rendimento nos treinamentos oferecidos pela empresa.

Nesta perspectiva A CST (Companhia Siderúrgica de Tubarão) atual ArcelorMittal Tubarão viu a necessidade de se atualizar tecnologicamente para garantir melhores serviços, qualidade e maior valor agregado ao seu produto final - o aço, bem como agregar maior valor á sua marca.

Figura 1. Lingotamento Continuo da ArcelorMittal Tubarão



Fonte: Acervo da ArcelorMittal Tubarão, 2002

A educação dos funcionários é um dos principais investimentos que as empresas fizeram na época para melhorar e ampliar a qualidade e eficiência de seus serviços e produtividade. Neste sentido, a EJA é uma modalidade de ensino para aqueles que não tiveram acesso à escola, ou por algum motivo não conseguiram completar

seus estudos no período escolar adequado a idade. Neste foco, busca-se compreender a EJA, sua relação à formação básica e o princípio de promover a inclusão social do sujeito. Partindo desse pressuposto, versa esta modalidade de ensino direcionado a formação educacional de jovens e adultos nas escolas, com o propósito de promover uma maior igualdade social, melhorar a sua qualificação profissional, preparando-os para o exercício da cidadania.

O adulto que volta a estudar e, quase alguém que alimentou por muitos anos o desejo de voltar a escola. Guardou com ele expectativas de poder concluir o que começou quando criança. “Aguardou, freqüentemente, por meio de que conseguisse realizar, projetando nos filhos, o momento da luta pela vida dar a si próprio a chance de realizar o projeto inacabado, na esperança da escola poder abrir-lhe as portas para outro mundo” SESI. Organização do trabalho pedagógico na Educação de Jovens e Adultos. Módulo integrado IV. Brasília: SESI, 2001.

No âmbito destas questões, trabalhar a educação dos funcionários da Companhia Siderurgia de Tubarão, na modalidade EJA foi importante pela ampla importância no sentido de proporcionar aos indivíduos uma formação escolar continuada. Isto proporcionou aos mesmos o entendimento de novas tecnologias, também buscando um posicionamento crítico diante da sua própria realidade capacitando-os a atuarem de forma contínua no processo de construção de uma sociedade mais justa e contribuindo para o desenvolvimento da empresa e de sua região.

Nesse estudo, buscou-se desenvolver uma análise focando na aplicação da EJA no desenvolvimento dos trabalhadores, de modo a compreender melhor as ações cotidianamente desenvolvidas na empresa e sociedade. Portanto, a temática é discutir quais as concepções e práticas adotadas pelos professores no processo de interação entre a educação formal EJA e a capacitação dos funcionários da CST, como o acesso à educação foi importante para o desenvolvimento intelectual e social dos estudantes/trabalhadores e suas esposas que participaram do Projeto educacional. A pesquisa foi elaborada no CIT (Centro de Informações Técnicas) da empresa CST-ArcelorMittal Tubarão que está localizada no Município de Serra -

Região Metropolitana da Grande Vitória - ES², Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (FINDES), e no SESI-ES (Serviço Social da Indústria).

Figura 2. Sala de aula do Projeto Educacional SESI-CST ano de 1996



Fonte: Jornal da CST Agosto/Setembro/Octubre de 1994 pag.10

A presente pesquisa se justifica pelo fato da relação entre o aluno e o professor no processo de ensino e aprendizagem, e teve como foco a importância da educação na formação do homem como protagonista de sua evolução cultural e profissional. Este personagem não só é somente importante na empresa em que trabalha como também na sociedade onde está inserido. Sendo assim, a EJA estabelecida dentro da própria usina siderúrgica trouxe uma perspectiva relevante e nova para o desenvolvimento dos estudantes/trabalhadores os quais estavam muitos anos afastados dos bancos escolares. Também contribuiu para a ampliação dos processos de emancipação e desenvolvimento cultural desses sujeitos por meio do

² *Região Metropolitana da Grande Vitória (RMGV)* – são formadas pelos municípios de Cariacica, Fundão, Guarapari, Serra, Viana, Vila Velha e Vitória. Foi constituída pela Lei Complementar Estadual 58, de 21.02.1995, quando era conhecida como RMV - Região Metropolitana de Vitória e posteriormente modificada em 1999 e 2001, quando incorporou, respectivamente, os municípios de Guarapari e Fundão, passando a se chamar RMGV - Região Metropolitana da Grande Vitória. Fonte: Wikipédia Enciclopédia livre.

acesso á educação. Conforme comprovaremos com dados de aumento de produtividade na empresa e com ascensão de diversos trabalhadores aos cargos de chefia e uma melhor remuneração após terem passados por treinamentos e cursos o que não seria possível sem terem adquirido o acesso á educação pelo projeto educacional “Nossa Escola”.

Face á organização, essa pesquisa está dividida em três capítulos, A Introdução e a justificativa, o Problemática da Pesquisa e os Objetivos Geral e Específico.

No primeiro capítulo se faz a Revisão da Literatura mostrando os autores e seus apontamentos a respeito do assunto abordado. O segundo capítulo apresenta uma visão histórica da empresa Companhia Siderúrgica de Tubarão. Destaca-se também o projeto social e educacional SESI-CST. O terceiro capítulo traz a Educação de Jovens e Adultos no plano nacional, e evidencia essa modalidade de ensino no contexto da empresa, objeto da pesquisa.

Em procedimentos metodológicos, serão descritos: O delineamento do estudo, local do estudo, universo da amostra e sujeito da pesquisa. Para dar embasamento à dissertação utilizou-se a pesquisa documental e de campo, buscou-se dados na Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo, Arquivo Técnico Central da ArcelorMittal Tubarão e No SESI-ES.

Buscaram-se também informações em revistas eletrônicas, teses e obras escritas por autores ligados a história da educação e análise das leis sobre Educação de Jovens e Adultos focando suas tendências no ensino da educação formal.

As considerações finais mostram o estudo e a análise dos resultados.

Com disponibilidade e apoio da empresa, obtiveram-se as informações para melhor sustentação da pesquisa. Os dados coletados foram realizados no segundo semestre de 2014.

CAPÍTULO 1

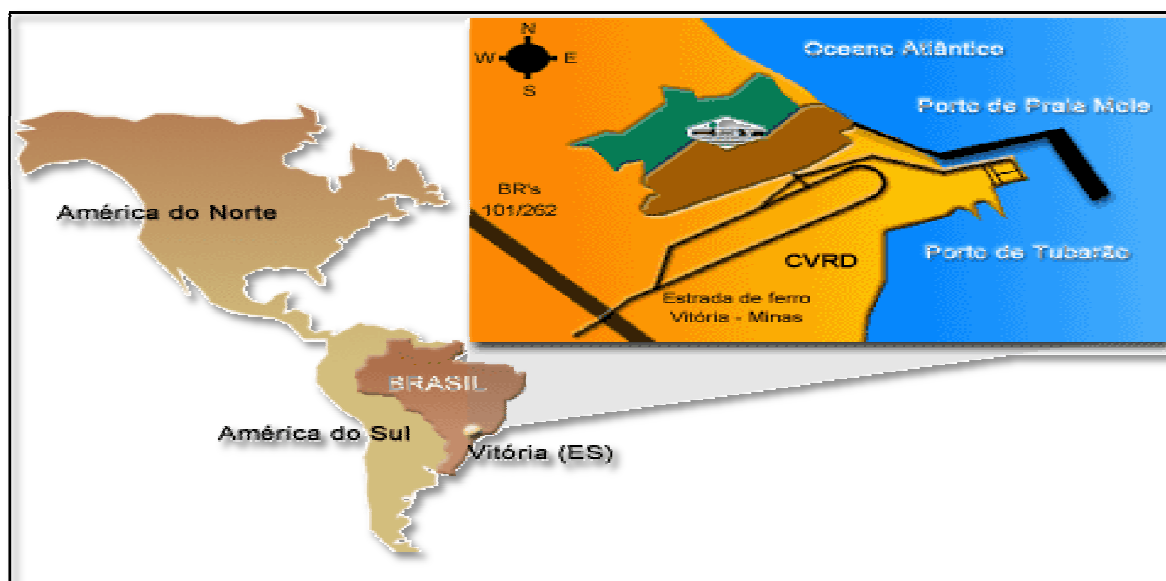
1.1 EMPRESA COMPANHIA SIDERURGICA DE TUBARÃO - CST

A CST atualmente com o nome de ArcelorMittal Tubarão sempre foi uma empresa que se destacou dentre os seus concorrentes na fabricação e qualidade do aço seu principal produto, desde a sua fundação em 13 de março de 1974 e início de suas atividades produtivas em novembro de 1983 com a produção da sua primeira placa de aço. A empresa foi formada inicialmente por meio de um consórcio de siderúrgicas tendo como sócios acionistas a estatal brasileira Siderurgia Brasileira S.A. (SIDERBRÁS), a japonesa Kawasaki Steel Corporation e a italiana FINSIDER (Società Finanziaria Siderurgica SpA), sendo que a SIDERBRÁS detinha a maioria das ações 51%, a Kawasaki Steel Corporation 24,5% e a FINSIDER 24,5%.

A CST é o produtor de ferro líquido de menor custo do mundo, tem a melhor localização para a fabricação de placas do mundo, ela está à beira de um porto de calado fundo, que permite que navios muito econômicos transportem o produto. Ela está no fim de uma ferrovia de altíssima qualidade, que traz o minério-de-ferro de mais alta concentração do mundo, de um dos maiores fornecedores de minério-de-ferro do mundo. Se alguém tiver que desenhar no mundo uma localização para essa fábrica, tinha que colocar em Tubarão. (VAINBOIN, 16 de mar.2004)

Com sua moderna fábrica a CST foi conquistando mercados consumidores e no final da década de 1980 e início dos anos 1990 a mesma já tinha se tornado líder mundial na fabricação e exportação de semi-acabados de aço (placas de aço). Mas a partir de 1992 seu principal produto foi perdendo preço e competitividade ante aos mercados internacionais. Isto ocorreu por vários motivos, entre os quais se pode destacar a instalação de usinas siderúrgicas no leste europeu e na Ásia que também fabricavam placas de aço de menor qualidade e baixo preço.

Figura 3 - Localização da CST-Arcelor Brasil e do seu complexo portuário.



Fonte: Acervo CST-Arcelor Brasil.

Após passada quase uma década desde a sua inauguração e a empresa antes moderna agora estava ultrapassada tecnologicamente, necessitava de se inovar. Para isto acontecer, a empresa teve que atualizar os seus processos de produção e modernizar seu maquinário. Assim atualizou seus padrões na formação de uma nova cultura, não só dela, mas principalmente dos seus funcionários. Veremos que a sua atualização tecnológica foi uma decisão acertada e estratégica que permitiu à mesma continuar existindo e manter-se como líder mundial do segmento de fabricação de aço, agora também produzindo laminados, bobinas para a indústria automobilística, eletrodoméstica, naval, tubos, energia, cimento e diversos subprodutos utilizados nas indústrias de cerâmica e na agricultura.

Para que todo esse processo pudesse acontecer, foi necessário que a empresa rompesse alguns paradigmas e preconceitos. O primeiro paradigma a ser vencido foi à aquisição de novos equipamentos tecnológicos de produção mais avançadas provenientes da Europa, principalmente da Suécia e Holanda. A empresa teria que adaptar sua produção sem mesmo a maioria de seu quadro funcional estar apto a operar as máquinas. O outro desafio seria a rápida escolarização da maioria de seus funcionários para poder atender a necessidade dos mesmos de operarem os modernos equipamentos e também ter desenvolverem condições intelectuais para entenderem estes novos processos de produção. A maioria das máquinas seriam

automatizadas e informatizadas. O problema era que a maioria destes funcionários nunca tinha visto um computador na sua vida.

O ponto mais evidente é o que o colunista David Brooks definiu como 'Era Cognitiva', onde a capacidade de uma pessoa em processar informações ficou mais importante que sua capacidade de trabalhar como operário em uma empresa graças à automação, também conhecida como Era da Informação, uma transição da exausta era industrial para a era pós-industrial. Artigos P-ED COLUMNIST The Cognitive Age By DAVID BROOKS Published: May 2, 2008.

A adesão às novas tecnologias pela indústria trouxe melhorias significativas para qualidade de vida de seus funcionários uma vez que uma empresa não deve se focar na alta produtividade e redução de custos de seus produtos, também pode ter um importante papel social contribuindo assim para a educação e garantia de maior conhecimento aos seus trabalhadores

O cenário da época (final da década de 1980) foi fundamental para que as empresas investissem na atualização tecnológica modernizando seus maquinários e processos de produção. Os funcionários também puderam usufruir destes investimentos na tecnologia e principalmente na educação, pois, havia a necessidade de pessoas com maior grau de instrução e raciocínio lógico para operar os complexos equipamentos importados. O papel da educação foi fundamental, considerado importante meio formador de opiniões, pois propiciava uma mudança de paradigmas causando ruptura social do público marginalizado. São muitas as considerações acerca das contribuições e desafios do tema pesquisado destacando o impacto causado na vida de milhares de famílias e dos trabalhadores que tiveram a oportunidade de serem assistidos pelo projeto.

1.2. PROJETO SOCIAL E EDUCACIONAL

Antecedentes:

O maior volume de mão de obra contratado pela CST ocorreu no período de 1980/1983 para fazer o seu *Startup*³ em novembro de 1983.

A dificuldade na capacitação de trabalhadores especializados não permitiu que a empresa exigisse do pessoal recrutado, o conhecimento técnico específico e nível de escolaridade correspondente, principalmente para as ocupações que

³ Startup significa o ato de começar algo, normalmente relacionado com companhias e empresas que estão no início de suas atividades e que buscam explorar atividades inovadoras no mercado.

pressupunham o domínio de conhecimento em nível de 1º e 2º graus. Segundo Bresciani, esta deficiência educacional está relacionada à formação dos ciclos de imigração e da formação da mão de obra após a erradicação dos cafezais na década de 1960 e quando se deram o início do Grandes Projetos Industriais no Estado do Espírito Santo partir dos anos de 1970 provocando o êxodo rural em direção as grandes cidades.

Passando por uma crise generalizada de superprodução, o Governo Federal do Brasil adotou, então, uma série de iniciativas de combate à questão. Dentre elas, destaca-se a criação do Grupo Executivo de Recuperação Econômica da Cafeicultura (Gerca), em 1960, cujo propósito era desenvolver e implementar um planejamento voltado para a redução das super-safras de café. A principal iniciativa do Grupo ocorre em 1962, quando se lança o plano de erradicação dos cafezais antieconômicos, com a diversificação das áreas erradicadas com outras atividades e revitalização de partes dos cafezais então existentes. A erradicação do café no Espírito Santo, onde a economia foi mais afetada por essa política, foi responsável pela destruição de cerca de 1,38 bilhão de pés de café de baixa produtividade entre 1962 e 1967 (ROCHA; MORANDI, 1991).

Por ter priorizado o conhecimento técnico em detrimento da escolaridade, a empresa deparou-se em seguida com dificuldades no que concerne ao desenvolvimento dos seus recursos humanos. A fixação da aprendizagem, por ocasião dos treinamentos técnicos, mostrava-se baixa, o que dificultava o desempenho dos funcionários nos seus postos de trabalho e no desenvolvimento de suas ocupações.

Em face dessa dificuldade a companhia decidiu dar início ao Programa de Apoio à Escolarização para corrigir a defasagem entre a escolaridade dos empregados e a escolaridade exigida pelas suas ocupações.

No ano de 1986 o Sr. Alcebíades Salles Filho realizou as pesquisas e elaborou as premissas do Projeto “Nossa Escola” onde demonstrou a necessidade de se fazer uma escola com os moldes do EJA dentro da própria empresa. Este projeto se justificou devido o levantamento realizado pela Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos mostrava que vinte e cinco por cento dos empregados apresentavam defasagem de primeiro e segundo grau, deficiência do plano de carreira e sucessão, falta de capacitação técnica para participarem de treinamentos internos, não cumpriam as exigências mínimas para executar tarefas e programas voltados para a produtividade.

O Programa de Apoio a Escolarização (PEB) foi criado com o objetivo de desenvolver ações que possibilitassem aos empregados que não tinham o Ensino Fundamental e médio (cerca de 1200) complementarem seus estudos. Foi feito um convênio com o SESI em 14/10/1993, inaugurou-se a Unidade Educacional SESI/CST, com aulas ministradas dentro da CST. Fonte: RIBEIRO, Francisco Aurélio, Companhia Siderúrgica de Tubarão: a história de uma empresa, Serra, 2005 p.88

Consciente dessa realidade, a Companhia, em parceria com o SESI-ES, elaborou o “Programa de Apoio à Escolarização” (PAE), objetivando a criação de uma escola de 1º e 2º Graus, nas suas dependências, que pudesse facilitar o acesso dos seus empregados a um ensino de qualidade à altura das suas necessidades.

Assim em 22/07/1993 o SESI e a CST celebravam um convênio para viabilizar a criação de uma escola administrada pelo SESI. Num prazo recorde de três meses, deu-se a assinatura do convênio e escola foi inaugurada em 14 de Outubro de 1993, com a presença do Vice-Presidente-Executivo da CST Sr José Armando de Figueiredo Campos, do Presidente da FINDES Dr. José Bráulio Bassini, representantes do SESI, gerentes da CST e futuros alunos, a partir deste momento ela passou a ser conhecida oficialmente como “Unidade Educacional SESI/CST”.

Iniciaram-se as primeiras providências:

- Divulgação interna nos BINS (Boletins de Informação Interna) do PAE-Programa de Apoio a Escolarização;
- Abertura de reserva de matrículas dos trabalhadores para determinar a demanda de alunos para o 1º e 2º Graus;
- Contratação de professores, funcionários do corpo técnico e administrativo de acordo com número de alunos matriculados.
- Modificação dos blocos de escritórios ociosos para salas de aula e demais dependências funcionais da escola;
- Entrevistas com os trabalhadores que reservaram matrícula, isto para determinar o nível de escolaridade de cada um, e posteriormente formar turmas mais homogêneas nas séries do 1º e 2º graus;
- Elaboração de um programa de nivelamento para os trabalhadores matriculados, uma vez que a grande maioria encontrava-se afastada dos bancos escolares há mais de 10 anos e muitos ainda analfabetos.

O público alvo deste projeto era composto pelos funcionários responsáveis pela operação e manutenção dos equipamentos elétricos e eletrônicos, semi-automáticos e eletrônicos com idade de 20 a 53 anos.

O programa de nivelamento foi executado no período três meses, de 18/10/1993 a 31/12/1993. Este programa teve como meta, aproximar os alunos dos professores, pois a maioria estava afastada da escola há bastante tempo. Os professores observavam as dificuldades destes alunos e realizavam avaliações para verificar o nível de aprendizado e qual era o potencial de cada aluno. Isto foi necessário para formar turmas homogêneas quanto ao conhecimento dos mesmos.

Figura 4. Divulgação interna do Início das aulas da Unidade educacional SESI-CST, 1996.

Publicação mensal da
Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST)
Circulação Interna
Editado pelo Departamento de Recursos
Humanos - ADH/Comunicação Interna
Jornalista Responsável/Editor:
Laurinho Gollara
(Reg. MT/DRT-ES nº 205/80)
Colaboradoras:
Maggie May Marques Guimarães
Sibelania Mara Rodrigues da Penha
(estagiárias)
Tiragem: 7.000 exemplares
Redação: Tel.: (027) 348-1041
Fax: (027) 348-1487
Editoração Eletrônica e fotolitos:
Copisol Ltda. - Tel.: (027) 225-9744
Impressão:
Gráfica Ita Ltda. - Tel.: (027) 222-2499

Av. Brigadeiro Eduardo Gomes, s/nº
Jardim Limoeiro - Serra - ES
CEP 29164-280 - Caixa Postal 043011
Serra - ES - CEP 29160-972

Filiado à
ABERJE

2 **Jornal da CST**

Centenas de empregados voltam, conscientes e determinados, às salas de aula

Passo decisivo

A Unidade Educacional SESI/CST – a Nossa Escola – registrou o número recorde de 984 matrículas para o ano letivo de 96, superando todas as expectativas. As aulas, iniciadas no dia 5 de fevereiro, são oferecidas de segunda a sexta, em três turnos (manhã, tarde e noite). Dos alunos matriculados, 369 são para o 1º grau e 615 para o 2º grau.

Trata-se de um passo decisivo de empregados das mais variadas idades, que, com muito esforço e determinação, buscam a hoje indispensável complementação dos seus estudos.

Em dezembro último, a Nossa Escola, em funcionamento desde o final de 93, realizou sua festa de formatura, homenageando os primeiros 99 "formandos".

Fonte: Jornal da CST Janeiro/Fevereiro de 1996 pag.2

A CST realizou um minucioso estudo para que seus funcionários tivessem condições de estudar, alguns tiveram a opção de estudarem logo após a jornada normal de trabalho administrativo (8:00 hs às 17:00hs), outros teriam que ter horários compatíveis com suas escalas de trabalho de turnos de revezamento. Horário de funcionamento da escola era de 9:30hs às 12:00hs, de 14:30hs às 17:00hs e 17:30hs às 20:00hs.

Os funcionários teriam que conciliar o estudo com os horários diversificados de cada escala de trabalho, onde a empresa, os funcionários e a escola não fossem prejudicados, pois estudar e trabalhar não seriam tarefas das mais fáceis e esse era um desafio a vencer. O encarregado de elaborar este projeto foi o Sr. Alcebiades Salles Filho funcionário do setor de recursos humanos da CST. Antes de ingressar na empresa já possuía vasta experiência na área da educação, ele já tinha trabalhado na Secretaria de Educação do Estado do Espírito Santo como professor e coordenador de projetos de educação de jovens e adultos - EJA. Sua experiência na área educacional já vinha desde o ano de 1968 onde era o coordenador de um projeto do Governo do Estado do Espírito Santo chamado "Educação para o Trabalho" que abrangia todo o Estado do Espírito Santo, o projeto formava escolas em que se lecionavam disciplinas básicas como Português, Matemática, Técnicas Agrícolas, Educação para a Vida e outras. Atuando como professor até 1981 o Sr. Alcebiades foi convidado a trabalhar na CST para atuar na área de treinamento dos funcionários. Com a privatização da empresa no ano de 1992 este sonho começou a se tornar realidade, pois passou a contar com o apoio do então Presidente da CST Sr. José Armando Nogueira e do corpo administrativo da empresa. Em 1993 Alcebiades Salles Filho foi autorizado a procurar parcerias na área educacional para viabilizar a "Nossa Escola". Procurou a Secretaria de Estado de Educação do Espírito Santo, a Secretaria Municipal de Educação da Serra e não obtendo êxito, procurado o SESI, que aceitou o desafio e firmou-se como importante parceiro na formação Unidade Educacional SESI/ CST. O SESI se encarregou de estruturar a escola contratando professores e corpo técnico administrativo. Elaborou junto à empresa um projeto político-pedagógico com base na Educação de Jovens e Adultos EJA. A CST pagava a complementação salarial, transporte e alimentação gratuita. A escola começou suas atividades no primeiro semestre de 1994.

A educação dos funcionários não poderia ser adquirida como se compra um equipamento qualquer, ela teria que vir da determinação, força de vontade e do esforço dos alunos, professores e funcionários da Unidade Educacional SESI/CST. Outro fato marcante na implantação do Projeto Educacional foi à estratégia adotada pela equipe pedagógica quando elaborou um currículo escolar onde alunos de diferentes níveis de escolaridade tivessem a oportunidade de estudarem.

[...] ao invés de esperarem que as escolas tornem seus currículos mais relevantes para a realidade empresarial, resolveram percorrer o caminho inverso e trouxeram a escola para dentro da empresa, (MEISTER, 1999, p.23).

Entrevista de Alcebíades Salles Filho - Coordenador da Unidade Educacional SESI – CST, feita aos alunos do Projeto Social SESI-CST (Zizito Classe A5, Paulo César Classe A3, Glaucirlei Classe A1) em Novembro de 1996.

Como surgiu a idéia de implantar uma escola de Ensino Fundamental e Médio dentro da CST?

Resposta: A idéia surgiu a partir da necessidade levantada pelo departamento de RH, em 1992 de apoiar a escolarização de cerca de 1300 empregados que não haviam até então, concluído o Ensino Médio. O nosso Presidente abraçou a idéia e autorizou a execução do projeto, já em 1993. No dia 14 de Outubro do mesmo ano, nossa escola começou a funcionar.

Qual o objetivo da CST em relação à Escola?

Resposta: A CST visa, antes de tudo, propiciar a seus empregados uma oportunidade de concluir os seus estudos até o Ensino Médio, para que eles possam exercer, com propriedade, o seu direito à cidadania. Paralelamente, busca, por intermédio da Escola, dotar os seus empregados de conhecimentos fundamentais para que possam, também, responder aos desafios das novas tecnologias.

Por que hoje, as empresas se preocupam com a educação dos seus empregados?

Resposta: Com a globalização da economia e o avanço tecnológico as empresas passaram a atuar num mercado muito competitivo. Pra fazer face à essa situação, todas procuram investir em qualidade. É a forma mais adequada, e talvez única de se alcançar qualidade é por intermédio da educação / desenvolvimento.

Como você vê a educação no Brasil ?

Resposta: Acredito que poderíamos ter feito muito mais nas últimas décadas. Felizmente parece que os órgãos governamentais e a sociedade de um modo geral, passaram a pensar mais seriamente na educação como alavanca para o desenvolvimento e crescimento. A CST é um exemplo concreto dessa afirmação.

Qual a influência da Escola na certificação ISSO 9001?

Resposta: A CST foi certificada pelo ISSO por um alto nível de qualidade do seu produto. Acredito que a Escola tenha colaborado significativamente para essa premiação na medida em que dotou um grande número de empregados de fundamentos básicos necessários ao domínio de novas tecnologias implantadas.

Com relação à estrutura da Escola e professores o que o senhor acha?

Resposta. A infra-estrutura oferecida pela CST na escola, bem como os recursos humanos (professores, diretores, supervisores) são do mais alto nível. A escola é a mais bem equipada do Estado, por isso tem alcançado ótimos resultados na formação da classe trabalhadora.

Aproveitando a estrutura já montada nessa Escola, o que o senhor acha de um curso pré- vestibular no futuro?

Resposta. A pergunta sugere que os alunos dessa escola pretendem prosseguir os seus estudos em níveis mais elevados. Acredito que a CST tem procurado oferecer a todos os seus empregados as oportunidades para o seu crescimento. Entretanto que a empresa está preocupada em viabilizar seu Projeto através do seu setor de desenvolvimento.

Qual a mensagem que você deixaria para aqueles que já se formaram na escola e para aqueles que ainda vão se formar?

Resposta: Aqueles que ainda não se formaram são um desafio para que continuem enfrentando e superando os obstáculos do dia-a-dia, na busca da conclusão dos seus estudos dos Ensinos Médio e Fundamental. Para aqueles que já se desejam votos de que continuem buscando os seus cursos, as ferramentas necessárias para o seu crescimento pessoal e profissional.

Fonte: Jornal "Escolinha em Ação" Unidade educacional SESI / CST Novembro de 1999 Ano 1 N° 01 p.02.

Grade Curricular do projeto Educacional.

Ao aluno será facultado avançar ou ficar retido na Etapa em que frequenta. Além das aulas previstas nesta grade, serão oferecidas aulas de plantão em todos os componentes curriculares para atendimento individual do aluno nos três turnos de funcionamento da escola. Os conteúdos de E.M.C (Educação Moral e Cívica) serão diluídos em Geografia e de O.S.P.B (Organização Social Política Brasileira) serão diluídos em História. Grade Curricular do 1º Grau da Unidade Educacional SESI/CST

1ª Etapa – Conhecimentos equivalentes, alfabetização e 2ª Série.

2ª Etapa – Conhecimentos equivalentes, 3ª e 4ª Série.

3ª Etapa – Conhecimentos equivalentes, 5ª e 6ª Série.

4ª Etapa – Conhecimentos equivalentes, 7ª e 8ª Série.

O segundo grau funcionava como curso preparatório para os exames supletivos atendendo aos programas do CESV (Centro de Estudos supletivos de Vitória), órgão da Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo onde eram realizadas as provas. Para concluir o 2º Grau o aluno deveria eliminar as oito disciplinas que compõem a Grade Curricular, podendo eliminá-las por etapas de acordo com o nível de conhecimento adquirido.

Componentes da Grade Curricular do 2º Grau. Português e Literatura, Biologia , Química, Inglês, Matemática, Física, Geografia, História.

A organização curricular está fundamentada na Proposta Curricular para o ensino Fundamental de Adultos elaborada pelo SESI – Departamento Nacional, com adaptações a realidade da Companhia Siderúrgica de Tubarão.

No dia 03/01/1994, teve início o 1º ano letivo da recém criada “Unidade Educacional SESI/CST. A escola foi inspecionada pela Secretaria de Educação do Estado do Espírito Santo no ano de 1994 para obtendo autorização para ministrar os cursos de 1º e 2º Graus.

Em 19/06/1995 o Conselho Estadual de Educação do ES autorizou oficialmente o funcionamento da Unidade Educacional SESI/CST através da Resolução nº74/95.

Resolução CCE nº74/95 publicada no Diário Oficial do dia 03/07/1995

Parecer do CEE nº56/95 , aprovado em 12/06/1995 processo CEE nº500/94, processo SEDU nº07737114.

Figura 5. Sala de aula da Unidade Educacional SESI-CST Ano 2002.



Fonte: Acervo da Unidade Educacional SESI-CST FINDES.

1.3 OBJETIVOS DO PROGRAMA

Devido ao grande efetivo de empregados com baixa escolaridade , cerca de 25% do seu quadro, para ampliar o quadro de carreira e capacidade técnica para absorver os conteúdos dos treinamentos de capacitação.

1. Corrigir a defasagem entre a escolaridade do empregado e a exigida pela sua ocupação.
2. Possibilitar o crescimento do empregado via plano de carreira e sucessão.
3. Capacitar humanística e tecnicamente o empregado.
4. Atender às exigências crescentes dos Programas de Produtividade e Qualidade.

Dentro de toda esta necessidade foi idealizada e inaugurada um Escola de ensino fundamental e Médio dentro das próprias instalações da empresa com o nome oficial de Projeto educacional SESI/CST mas internamente era conhecida carinhosamente entre os funcionários como “Escolinha” e “Nossa Escola”.

A definição de uma Proposta Curricular para o Ensino Fundamental de Adultos visa orientar o desenvolvimento de projetos comprometidos com a filosofia do SESI, no tocante a elevação dos níveis de bem-estar do trabalhador e seus dependentes, do aumento da produtividade industrial e segundo um enfoque pedagógico que possibilite ao aluno intervir criticamente na realidade social e na própria realidade do trabalhador vive. Programa Nacional de Ensino Fundamental de adultos, folheto , 1990.

A escola teve amplo apoio do então presidente da CST Sr. José Armando de Figueiredo Campos, que foi um grande entusiasta do projeto, pois fazia questão de visitar a escola durante o horário das aulas, conversava com os alunos sobre as expectativas deles em relação ao projeto educacional, conversava com os funcionários e professores sobre como melhorar o funcionamento da escola. Devido à seriedade, respeito e dedicação do Presidente da CST, diretoria e gerentes mostraram ao longo do projeto educacional , o êxito do mesmo foi surpreendente. Os alunos se sentiram motivados e seguros de que tinham tomaram a decisão correta em voltarem a estudar. Era alegria, emoção e expectativa de um futuro mais promissor com a volta às aulas.

Figura 6. Sr José Armando Vice-Presidente-Executivo da CST discursando na cerimônia de Formatura dos alunos em 15-12-1994



Fonte: Acervo da FINDES.

Entrevista com o Dr. José Armando de F. Campos Presidente da CST concedida aos alunos Zizito Classe: A5; Paulo César Classe: A3; Robson 3º C. em novembro de 1999.

Por que a CST montou uma escola dentro da Empresa?

Resposta. Para criar facilidade e para ver seu público interno com condições de aproveitar esse benefício. Se a escola não fosse dentro da empresa , e se exigisse que fossem procurar uma escola seria um sacrifício grande deslocar-se , mudar de bairro depois de trabalhar ou antes de folgar. Ia ser muito difícil a gente conseguir mobilizar as pessoas, então foi muito importante ter uma escola aqui dentro para que fosse criado um mínimo de facilidade para que ninguém tenha desculpa. A escola aqui dentro serve para diminuir o número de desculpas e criar um jeito da turma “pegar pra valer”.

Qual a opinião a respeito da nossa escola.”

Resposta. Um instrumento de elevada importância para permitir que as pessoas que trabalham nesta empresa possam crescer juntas com a CST, não só profissionalmente, como também no plano pessoal e de suas vidas como cidadãos.

Qual a importância que a CST atribuiu a nossa Escola dentro da política de desenvolvimento pessoal ?

Resposta. O Projeto “Nossa Escola” em relação aos programas de educação que a gente tem aqui dentro, é da maior importância. São dois os motivos : em primeiro lugar , ela trabalha com pessoas que estão na base da pirâmide da organização, as pessoas que estão no piso da usina , mão na massa, pegando na manopla, na botoeira, na válvula, no volante , que estão operando na companhia, ou seja a grande maioria dos funcionários. O segundo motivo é que ela abrange os Ensinos Fundamentais e Médios, a base de tudo. Sem o curso primário e secundário, como é que as portas iriam se abrir para uma escola de nível superior, para fazer um vestibular, alguma coisa assim, fazer um curso técnico ou profissionalizante. Um curso de tecnólogo, mesmo em área que não seja da companhia? Tem gente aí , que eu sei que passou pela escolinha e continua trabalhando na empresa e que hoje está fazendo outros cursos, preparando-se para o dia de aposentar. Ele não quer parar , pois a escola abre a cabeça e prepara as pessoas para ascender e crescer.

O que a CST espera e quais as metas no que diz respeito á exigência de escolaridade de seus empregados?

Resposta. A meta da escolaridade dos nossos empregados é de atingir 100% do quadro funcional com o Ensino Médio completo, no mínimo quer dizer, se tiver gente com mais do que o Ensino Médio , não tem problema , é exigência para quem quer continuar na empresa , isso até o ano 2001, daqui a um ano e meio.

Como o senhor vê o nosso Brasil hoje?

Resposta: Apesar de ainda ter muitos problemas , vejo o Brasil , hoje como um país de muito mais oportunidades do que há 27 anos quando comecei minha carreira profissional.

Na opinião do senhor, a empresa tem interesse em manter a escola só para as empreiteiras, quando terminar o convênio com o SESI?

Resposta: A escola não é para a CST ou para empreiteiras , mas sim para as pessoas que trabalham na CST. Dessa forma , temos que pensar nalguma solução quando terminar o atual convênio.

Que conselho o senhor daria para aqueles que não estudam?

Resposta: não perca a oportunidade de entrar na primeira porta da escola que você encontrar.

O senhor gostaria de deixar alguma mensagem final?

Resposta: Não desanimem quando estiverem cansados de mais um dia de trabalho. De que adianta ter um corpo descansado e não estarem preparados para enfrentar o mundo de hoje?

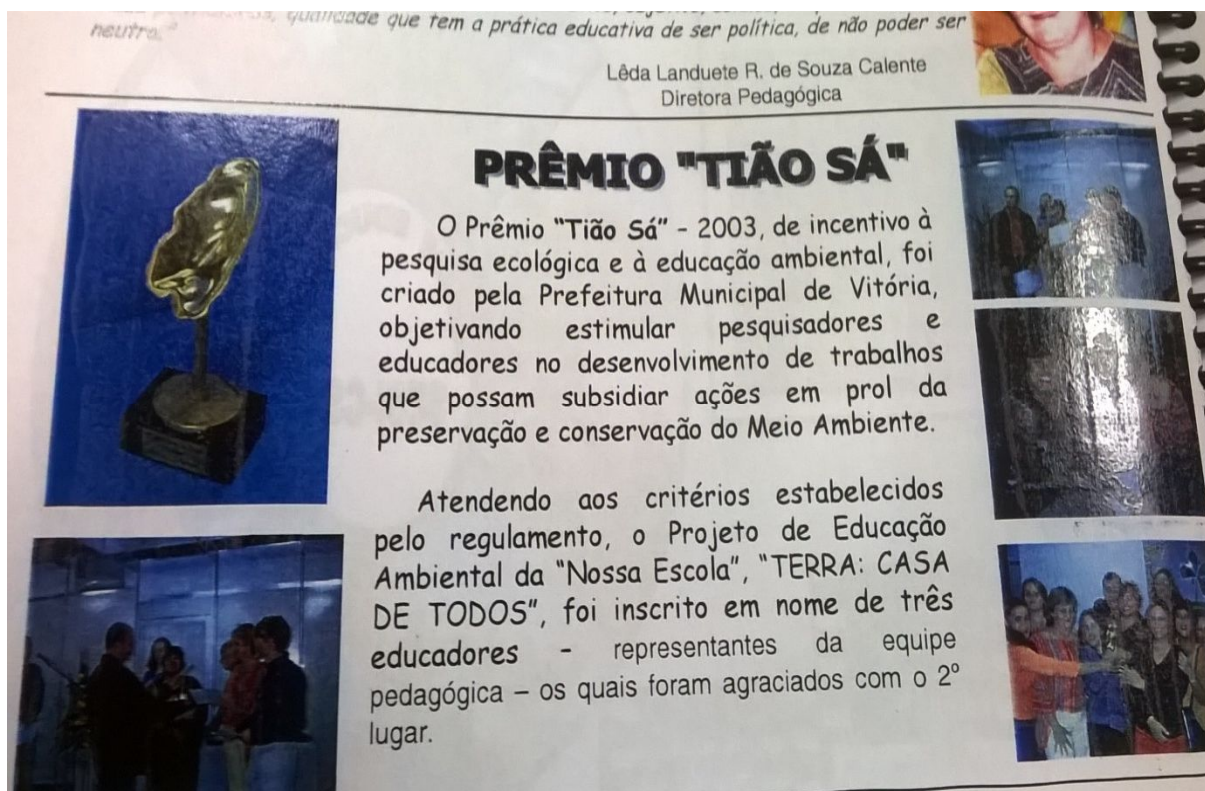
Fonte:Jornal “Escolinha em Ação”Unidade educacional SESI/CST Novembro de 1999 Ano1 Nº 1 p.2.

O Projeto Educacional SESI– CST além de atender as necessidades da empresa educando os seus funcionários também foi de extrema importância para o desenvolvimento de parte da sociedade no entorno da empresa e do Município da Serra Região Metropolitana da Grande Vitória Estado do Espírito Santo onde está localizada a empresa.

“Nossa Escola” é premiada. No dia 09 de Setembro, o projeto “Nossa escola”, foi premiado com o troféu Tião Sá⁴ que visa premiar projetos na área de pesquisa e educação ambiental. Esse reconhecimento é reflexo da história desta escola que vem transformando a ação educativa num espaço de amor, sedução e encantamento, numa tentativa de contribuir com a formação de uma sociedade mais humana e equilibrada. Além disso, também compartilha saberes, visando a orientar cada um, não somente no aspecto do ensino, mas principalmente na educação para a vida.

⁴ O Prêmio Tião Sá, criado em 1995, é um importante instrumento de incentivo à pesquisa e busca valorizar o engajamento na luta pela proteção do meio ambiente e pela qualidade vida. A premiação acontece todo ano durante a Feira do Verde, realizada na Praça do Papa, em Vitória. Instituído pela Lei Municipal 4.203/95, o prêmio tem como objetivo estimular o desenvolvimento de trabalhos que possam contribuir para subsidiar ações que visem ao controle, conservação, recuperação e educação ambiental na capital. Podem concorrer pesquisadores e educadores ambientais de todo o Brasil, que realizaram trabalhos na área de meio ambiente e que possam gerar resultados de utilidade pública. O prêmio tem duas categorias: Pesquisa Ambiental, que contempla trabalhos realizados nos últimos cinco anos; e Educação Ambiental, para projetos desenvolvidos nos últimos três anos. O prêmio traduz o reconhecimento da cidade de Vitória ao engenheiro civil, pós-graduado em Recursos Naturais, o ambientalista Sebastião Salles Sá. Tião Sá, como era conhecido, nasceu em 1955 e faleceu em 1994. O ambientalista recebeu do Conselho Nacional de Reserva da Biosfera da Mata Atlântica e UNESCO o Prêmio Muqui, pelos relevantes trabalhos prestados para a consolidação da reserva, proteção ao Bioma Mata Atlântica e ecossistemas associados e para a melhoria da vida da população que vive nessas áreas. O símbolo do Prêmio Tião Sá traz três folhinhas em cores diferentes que representam os três ambientes presentes na natureza - azul (aquático), verde (flora) e amarelo (terrestre) - e também remetem às cores da bandeira do Brasil.
Fonte: internet <http://www.vitoria.es.gov.br/turista/meio-ambiente>

Figura 7. Escola Recebeu o Prêmio Tião Sá



Fonte: Jornal "Escolinha em Ação", Serra, Novembro de 2003, ano 4 Nº p.5.

2.4 A INFRAESTRUTURA DA ESCOLA

A escola era dotada de uma excelente infra-estrutura em equipamentos e instalações físicas. Possuía 02 bibliotecas e materiais didáticos diversos. Este acervo possibilitou aos alunos e professores usufruírem de todas as condições para poderem desenvolver as suas potencialidades. Ela estava implantada em uma área de antigos escritórios que foram amplamente reformados pela CST para receber os alunos, professores e demais funcionários da escola. Também era estrategicamente localizada ao lado de área verde da área administrativa da empresa, com fácil acesso ao restaurante, posto médico, área verde do CEAM (Centro de Educação Ambiental), lanchonete, bancos, correios, farmácia, ponto de ônibus do transporte interno e externo. A área total ocupada pela escola era de 1.120 m², assim distribuída:

- 12 Salas de aulas de alvenaria com cerca de 85m² cada e dotadas condicionadores de ar com capacidade de 18.000 BTUS cada, 01 quadro negro, cadeiras para alunos e professores.

- 01 Sala de áudio e vídeo, 01 Sala de Planejamento para os Professores.
- 01 Sala para Reuniões, 01 Sala para Secretaria, 01 Sala para processamento de dados ligados a Rede de dados da empresa, 01 Sala para a Diretora, 01 Sala para a Supervisão
- 01 Biblioteca, 01 Sala para a Coordenação da Empresa, 01 Sala para comemorações, eventos e reuniões com alunos.

Figura 8. Alunos do Projeto Educacional em sala de aula.



Fonte: Acervo da Unidade educacional SESI-CST FINDES

RECURSOS DE ENSINO

- TV, Vídeo Cassete, Fitas de Vídeos do Tele Curso 1º e 2º Graus da TV Globo.
- Retro- Projetores, computadores, projetores, gravadores.
- Biblioteca da CST com 11.651 títulos entre livros técnicos e de cultura geral, além de cerca de 3 mil periódicos.

CORPO TÉCNICO DOCENTE ADMINISTRATIVO

- 01 Diretora. A mesma tinha a função de cuidar das finanças da escola e prestar contas a CST, conhecer a legislação e normas da Secretaria de Educação, elaborar o Projeto Político Pedagógico, PPP, acompanhar o trabalho dos professores, coordenadores e demais funcionários. manter canal de comunicação com os alunos.
- 03 Supervisoras. A ação das supervisoras estava centrada na ação pedagógica. Solucionava os problemas relacionados à disciplina e cumprimento das

normas da escola, identificar as dificuldades dos alunos com deficiência de aprendizado e providenciar juntamente com os professores meios para resolver este problema, acompanhar também os professores em suas dificuldades com os alunos. Planejar e acompanhar o currículo escolar e planos de aula com os professores.

- 01 Secretária. Responsável pelos serviços de manter os registros, realizar os trabalhos administrativos, os arquivos de documentação e matrículas e históricos dos alunos, registro de ponto dos funcionários da escola além de comunicados e avisos da diretora. Deve estar atenta a toda a documentação e prontuário legal do funcionamento da escola junto a Secretaria de Educação

04 Professores de Português, 03 Professores de Matemática.,02 Professores de Biologia, 02 Professores de Geografia, 01 Professor de Ciências, 02 Professores de Física, 01 Professor de Inglês, 03 Professores de História, 02 Professores de Alfabetização, 02 Professores de Química.

Alunos matriculados em 1996

1º Grau: 332 - 2º Grau: 593 -Total: 925 alunos

Turmas

A Escola funcionou com 21 Turmas, sendo:

3 Turmas de 2ª Etapa (1ª a 4ª séries)

3 Turmas de 3ª Etapa (5ª a 6ª séries)

3 Turmas de 4ª Etapa (7ª a 8ª séries)

12 Turmas de 2º Grau (Preparatório)

Alimentação:

Os alunos do 1º e 3º turnos recebiam meia hora antes das aulas, um lanche industrial composto de pão com queijo, um salgado, um iogurte ou chocolate e uma fruta. Os alunos do 2º Turno (14:30 às 17:00h) tinham direito a uma refeição extra (almoço). O terceiro turno tinha seu início às 17:30h e terminava às 20:00h e era freqüentado por trabalhadores do horário administrativo (de 08:00h às 17:00h). Estes alunos tinham direito ao transporte especial às 20:10h. A empresa ocupava uma área muito ampla (7.000.000m²) e como a locomoção dos funcionários caminhando ate a escola era muito difícil, ela disponibilizou ônibus para transportar os mesmos de sua unidade de trabalho.

Figura 9. Aluno recebendo o lanche antes de entrar para a sala de aula.



Fonte: Acervo da Unidade educacional SESI-CST FINDES

Material Didático

A CST fornecia todo o material didático gratuitamente aos alunos (livros didáticos, material escolar). Ainda estruturou uma completa biblioteca nas dependências da escola equipada com um grande acervo de livros para auxiliá-los nas pesquisas escolares.

Figura 10. Alunos recebendo o material didático na secretaria da Unidade Educacional SESI-CST.



Fonte: Acervo da Unidade educacional SESI-CST FINDES.

Transporte

Os horários de aula do 1º e 2º turnos coincidiam com os horários de trabalho, facilitando assim, a vinda dos alunos, de suas residências para a Escola, mesmo que estes estivessem de folga.

Jornada de Trabalho/ Horário das Aulas

Grande parte dos alunos trabalhava em horários de escalas de turno ininterruptos obedecendo aos horários:

De 06:00h às 14:00h; 14:00h às 22:00h e 22:00h às 06:00h.

Os demais alunos trabalhavam em horários administrativos de 08:00h às 17:00h

Para fazer face aos horários acima, a escola oferecia aulas em três turnos:

1º horário de 09:30h às 12:00h , 2º horário de 14:30h às 17:00h e 3º horário de 17:30h às 20:00h.

Custos

Administrada pelo SESI a escola tinha prédio próprio, onde funcionava parte de seus escritórios, mobiliário, manutenção própria oferecida pela CST, não havia despesa com água, luz e telefone que também eram custeadas pela CST. A secretaria era informatizada possuía duas funcionárias para atender à demanda dos alunos dos três turnos, a despesa relativamente baixa graças a esta parceria. O custo por aluno era em torno de apenas R\$ 30,00/mês, o que permitiu a CST investir ainda mais na qualidade do ensino, estimulando e valorizando o desempenho dos professores, por isso acrescentava um bônus mensal da ordem de 80% acima dos seus salários, que já eram custeados pela empresa.

Os custos com o projeto foram orçados na época, em torno de R\$400.000/ano (dados de 1996), e que totalmente absorvidos pela CST. Todas as despesas com professores, funcionários, corpo técnico e administrativo geradas pelo SESI eram cobertas mensalmente pela CST. Os professores recebiam transporte e alimentação gratuita.

Esposas de Empregados e de Terceirizados.

A introdução das esposas dos funcionários da CST no PAE foi fruto de um pedido das mesmas ao setor do Serviço Social para que também pudesse estudar ao lado de seus maridos e assim terem acesso a evolução educacional usufruída por eles. A empresa foi sensibilizada pela reivindicação e prontamente procurou atendê-las. De acordo com Alcebíades Salles Coordenador da escola:

A CST não obrigou ninguém a estudar, abrindo a escola convidou todo mundo a estudar, mostrou para eles que era importante estudar, que a escolaridade era importante, e deixou a cargo de cada um buscar este conhecimento, para que pudesse crescer dentro da empresa e, aí esta busca aumentava e tivemos , sempre , uma faixa de mil e poucos empregados a cada ano e, claro, com o passar do tempo, nos idos de 1998, a gente sentiu que já tinha formado algum nível de Ensino Médio; com isso, abriram-se vagas para empregados contratados das nossas parceiras e que estão com a gente até hoje. Uma nova fase , no ano de 2000, através de uma solicitação do setor social da empresa , começou com a abertura de vagas, também , para as esposas de empregados da CST. (...)Até hoje , além de cerca de 1.000 empregados da CST, já formamos um número considerável de empregados das contratadas e, também, das esposas. Ao todo, acredito que, até hoje, tenhamos formado, em nível de Ensino Médio , 2.100 alunos (Salles Filho,12 jan.2004)

Alguns depoimentos de ex-alunas do Projeto Educacional SESI/CST confirmam o sucesso da iniciativa das esposas dos funcionários.

“ A realização de um sonho que por 38 anos ficou sem poder se concretizar . E com a minha vinda para esta escola , posso dizer que este sonho se tornou real”.
Neusa Rosa Nascimento Aluna da Sala A-2

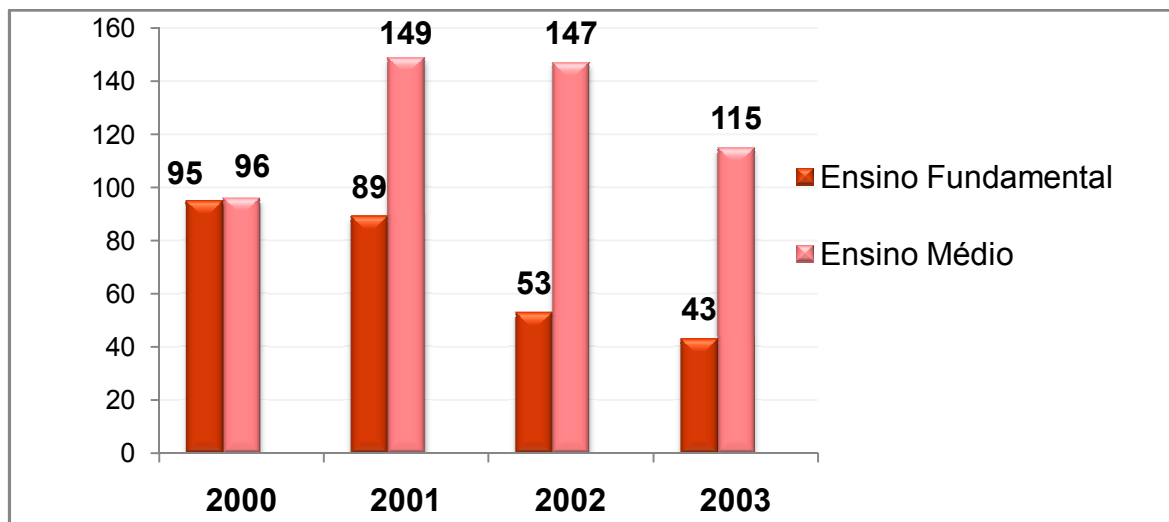
Mensagem de agradecimento das esposas dos funcionários da CST.
“Nós alunas-esposas da Unidade Educacional SESI-CST, queremos nesta oportunidade, transmitir nossos sinceros agradecimentos pela grande oportunidade que nos foi concedida, para que pudéssemos também participar do corpo discente desta escola. Nestes dois anos letivos pudemos constatar a eficiência dos funcionários deste competente órgão, que nos tratam com carinho e dedicação. E então sempre nos encorajando em muitos momentos em que a fraqueza nos toma e, às vezes, chegamos a pensar em desistir. Mas como fomos acolhidas com tanto amor recebemos o apoio para continuarmos e vencermos as dificuldades.

O engrandecimento, tanto cultural como social de todas as alunas é de imensurável riqueza e para nós as alunas é uma grande satisfação saber que estivemos numa escola em que os nossos maridos estudaram, alcançando tantos méritos. Vale lembrar que a CST, hoje, tem a merecida qualificação de empresa-modelo, que se preocupa não somente com a saúde, oferecendo um excelente plano de assistência médica, mas também com aspectos sócio-culturais, oferecendo condições para que possamos ingressar, com sucesso, em nossa sociedade. Que Deus ilumine sempre essa empresa que nos deu a oportunidade de retornar aos estudos depois de tantos anos. Carinhosamente: Alunas da “Escolinha”.
Fonte: Jornal “Escolinha em Ação” Novembro de 2001 p.09.

“Estou atenta a tudo a minha volta , ler e escrever muito, fez com que meu espírito escolar se mantivesse vivo. Planejava voltar à escola assim que meus filhos ficassem maiores, por ter optado em acompanhá-los e estar presente enquanto pequenos. Mas de repente, surgiu esta oportunidade de estudar no mesmo horário escolar dos meus filhos. Percebi que não afetaria nossa relação casa-família, e decidi tentar mais cedo do que esperava vindo estudar nesta Unidade Educacional do SESI na CST. Quando o ônibus da “Nossa Escola” entrou na empresa pensei: Aqui estou, Senhor! Retomando meu próprio caminho, para andar pelos meus próprios méritos e de meu marido”. As mudanças que aconteceram em decorrência, disso são indivisíveis. Por incentivo da turma e professores, me despertei para a arte e comecei a criar. Não achava que era meu dom. Criar um desenho ou pintura meus. No aprendizado curricular, até hoje, quando já na conclusão do curso, me surpreendo muito comigo mesma. A credibilidade que passei a ter na minha própria capacidade de aprender é infinita. E o interessante é que em relação á arte, não fui eu a primeira a acreditar em mim mesma, mas meus colegas de sala e professores, eu ficava intrigada com a empolgação da turma. Até que comecei a creditar em mim também. E não parei mais. O incentivo familiar é muito importante, mas do núcleo escolar, fez muita diferença pra mim. As mudanças na família foram lentas e gradativas, no trabalho doméstico, tive que criar adaptações para facilitar meu desempenho como e estudante, abrindo mão de algumas preferências na organização do mesmo. Na Pastoral da Criança, diminui algumas tarefas e participações nas reuniões. A aceitação foi natural. O que esta escola acrescentou na minha vida, mudou muita coisa e nunca mais serei a mesma. Graças a esta luz

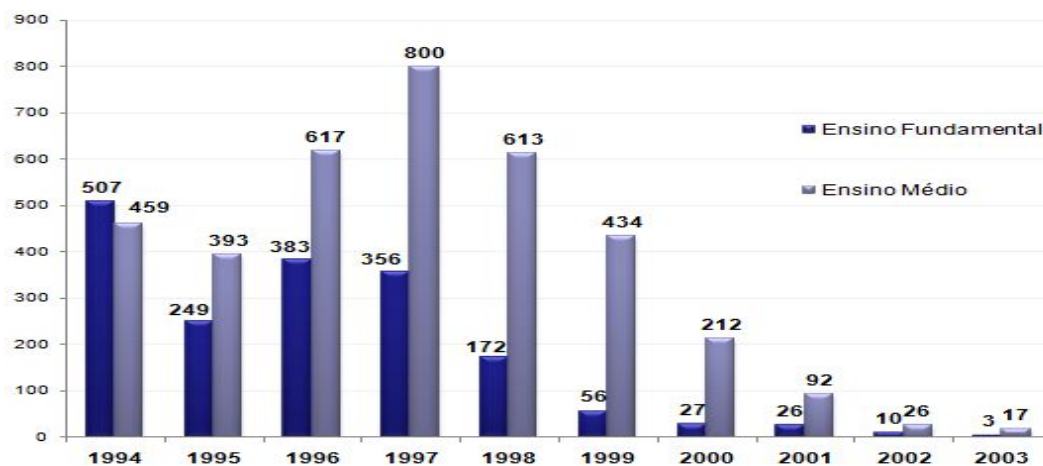
maravilhosa que vem de Deus, que inspirou esta empresa para que tivéssemos esta oportunidade, e professores tão capacitados, na arte de nos receber e ensinar. Obrigado, a direção e professores. Maria Inês Almeida Siqueira (aluna Turma B1).
 Fonte: Jornal Escolinha em Ação Novembro de 200, ano 3 nº3 p.9

Gráfico 1. Educação de Jovens e Adultos. Ensino Fundamental e Médio Matrícula de Esposas de Empregados da CST- 2000 a 2003.



Fonte: Acervo do CIT (Centro de Informações técnicas da ArcelorMittal Tubarão.)

Gráfico 2 – Educação de Jovens e Adultos – Ens. Fundamental e Médio – Matrícula de Empregados da CST – 1994 a 2003



Fonte: Acervo da ArcelorMittal Tubarão

1.5 Depoimentos da Diretoria da CST em apoio ao Projeto Educacional.

"A Nossa Escola representa um dos pontos de compartilhamento, entre Empresa e empregados, da visão de preparação continuada, para fazer frente aos desafios de futuro."

José Armando de Figueiredo Campos Vice-Presidente Executivo-CST

"Com a criação da Escola, os empregados ganham mais informações e conhecimentos; a Empresa maior competitividade e a nação cidadãos mais conscientes." Vander Luiz da Silva - Gerente da Divisão de Coqueria-CST.

"A Escola tem sido motivo de orgulho para a Empresa, que hoje oportuniza educação para aqueles empregados que a ela se dedicaram, e que com ela querem continuar crescendo, acreditando que nunca é tarde para aprender." Antonio de Pádua P. Cândido - Gerente Geral de Produção de Gusa – CST.

"A Unidade Educacional SESI-CST é um instrumento que propicia aos seus operadores completarem seus estudos de 1º e 2º graus, contribuindo para torná-los mais capacitados profissionalmente e ao mesmo tempo para assumirem sua Cidadania."

Ângelo Correa Ribeiro - Gerente da Seção de Manutenção da Sinterização – CST

"Só se obtém QUALIDADE com PARTICIPAÇÃO. A PARTICIPAÇÃO é uma conseqüência da CULTURA. Só se adquire CULTURA com ESCOLARIDADE." Luiz Carlos Fundão Pimenta – Gerente Geral de Recursos Humanos. CST. Fonte: Acervo da ArcelorMittal Tubarão

Entrevista com a professora Munira Masruha Bortolini da Unidade Educacional SESI/CST.

1) Qual é o seu nome e sua habilitação?

Resposta: Munira Masruha Bortolini. Professora de Geografia. Fui contratada em Outubro de 1993 pelo SESI, para dar aulas na Escola dentro da CST, para seus funcionários.

2) Que tipo de experiência a escola tem lhe dado?

Resposta: A experiência que tenho tido é a de estar trabalhando com adultos no Ensino Supletivo, atendendo e adaptando os conteúdos á realidade do aluno e ás necessidades da empresa.

3) Como é o seu relacionamento com os alunos e com os colegas de trabalho?

Resposta: Ótimo, procuramos fazer o trabalho de uma maneira mais agradável para que os alunos não se sintam pressionados e para que a escola seja um lugar prazeroso.

4) Qual foi sua expectativa em trabalhar com alunos (funcionários) de uma grande empresa?

Resposta: Senti que, era mais um desafio em minha vida profissional, mas tenho conseguido vencê-lo.

Entrevistadores: Zizito Classe A5 / Paulo César Classe A3 .

Fonte: Jornal “Escolinha em Ação” Nov. de 1999,Ano 1 Nº 01 p.02.

Educação dos trabalhadores nas empresas.

Este processo de competitividade entre as empresas criaram um comportamento de mercado em que as mesmas começaram a criar suas próprias instituições de ensino desde 1960 nos Estados Unidos, que avançaram de 400 para 2.000 iniciativas de educação corporativa até final dos anos de 1990 (MEISTER, 1999).

Com a educação, geram-se competências e habilidades, que se transformam em qualidade de produtos e serviços, promovendo maior competitividade e, conseqüentemente, lucro (EBOLI, 2004).

Para melhor compreensão destes ganhos educacionais e sociais, pretende-se evidenciar alguns dos benefícios que os funcionários tiveram ao participarem do Projeto Educacional e Social desenvolvido pela CST.

As maiorias dos funcionários após se formarem puderam ingressar em cursos superiores e obtiveram condições de disputarem processos seletivos internos e ter acesso a cargos de técnicos, supervisores, especialistas e gerentes. Mesmo aqueles trabalhadores que não foram promovidos o acesso à educação propiciou aos mesmos uma ampliação de sua visão de mundo e do seu papel social diante da

sociedade. Puderam assim dar mais importância à educação, apoiando seus próprios filhos incentivando-os a se educarem, financiando um curso superior aos mesmos e assim contribuindo não só para o desenvolvimento intelectual da própria família como também da sociedade local e regional.

Nessa intensa busca de conquistar mercados consumidores para oferecer seus produtos com qualidade e baixo custo, as empresas estarão sempre procurando inovar, repensando seus processos produtivos e com isso adotando meios e uma estrutura mais flexível de relacionamento com seus funcionários. As organizações mais modernas já substituíram o arcaico modelo hierárquico integrado verticalmente no qual o patrão manda e o funcionário obedece às ordens sem contestar. Este modelo representou por vários anos o modo de produção da indústria. Aos poucos algumas empresas foram adotando um modelo de relacionamento Patrão X Empregado por uma estrutura mais horizontal, mais democrático dando ênfase ao trabalho cooperativo. Não basta só mandar fazer, tem que ensinar o funcionário entender o porquê dele estar fazendo, o trabalhador precisa assimilar a sua importância na cadeia produtiva e não só na atividade que ele está desempenhando. Como resultado alunos se motivaram e a evasão escolar quase não existiu.

O Projeto teve como nome oficial de Unidade Educacional SESI – CST, porém era mais conhecido internamente na empresa como “Nossa Escola” e “Escolinha”. O mesmo iniciou suas atividades no ano de 1994 e permaneceu até 2004 quando completou seu objetivo e encerrou todas as suas atividades.

Para que fosse possível oferecer uma educação de qualidade com a inclusão de uma cultura organizacional focada no respeito, cidadania e ética, a CST colocou todos os meios necessários aos trabalhadores para que buscassem aprimorar seus conhecimentos. Após a jornada de trabalho eram lhes oferecido o transporte, salas de aula adequadas e climatizadas com ar condicionado e com números de vinte e cinco alunos no máximo por sala, farto material didático gratuito, lanches, local para os alunos do turno noturno dormirem e descansarem antes do início das aulas no período matutino.

Os educadores eram altamente qualificados e comprometidos com a educação do trabalhador, a educação foi um fator essencial para a formação da identidade e para despertá-lo de todas as capacidades pessoais e profissionais.

Alguns alunos relataram os benefícios que obtiveram com o programa educacional.

O programa “Nossa Escola” foi de grande auxílio para muitos empregados e familiares tanto da CST quanto de empresas parceiras. Prova disso é o reconhecimento, pelos próprios alunos, do sucesso que foi o Projeto Educacional.

“Retornei aos estudos porque senti necessidade de aprimorar os meus conhecimentos para conseguir um emprego melhor.”

“necessitava de qualificação profissional adequada às exigências do mercado de trabalho.”

“Nunca tive oportunidade como esta, tinha desânimo de chegar em casa e de ir pra escola. Como aqui a escola é dentro da empresa , é muito mais fácil.”

“O mundo está ficando pequeno para quem não está cada vez mais se atualizando. Por isso, eu retornei aos estudos”

“O sonho de ser um cidadão respeitável.”

“Percebi que só a experiência profissional não seria suficiente para atender as exigências do mercado de trabalho e, com o avanço das tecnologias, os requisitos seriam mais exigentes.”

“Os estudos elevam o crescimento cultural e profissional e melhoram nosso convívio social.”

“ A oportunidade dada pela CST, o incentivo e o apoio dos colegas, saber que alguma coisa poderia mudar, e a oportunidade chama o incentivo.”

“Hoje sou um cidadão mais interessado pelo mundo, para os problemas sociais do nosso país, do nosso povo, e sinto-me uma pessoa mais atualizada.”

“Posso ver o mundo, dar minhas opiniões e defender minhas idéias. Hoje vejo a vida com mais amplitude.”

“Posso ver o mundo, dar minhas opiniões e defender minhas idéias. Hoje, vejo a vida com mais amplitude.”

“Após o retorno é escola, melhorou o meu relacionamento com todos os meus conhecimentos, e principalmente, o despertar para um mundo melhor, sem

preconceitos. E, sempre querendo saber mais. Tornei-me um leitor, sei diferenciar ainda mais os políticos. Enfim, creio que já posso ajudar mais o nosso país, que está tão necessitado. Estou começando a alcançar meus objetivos.”

“Em relação á família, tudo se tornou mais fácil, porque tenho mais educação para compreendê-los e eles passaram a ser carinhosos comigo.”

“Melhorou o interesse dos meus filhos para estudarem, pois me fazem mais perguntas e me ajudam a responder.” “Obrigada, CST, por nos trazer de volta á vida!” Fonte: Jornal Escolinha em Ação, Ano 4 –nº4 Novembro de 2002 pág. 05

2 ° Grau Ensino Médio

O 2º grau na Unidade Educacional SESI/CST, funcionou como curso preparatório para os exames supletivos, atendendo aos programas do CESV (Centro de Estudos Supletivos de Vitória) órgão da Secretaria de Estado da Educação do ES onde eram realizadas as provas. Para que o aluno concluísse o 2º Grau deveria eliminar por etapas as oito disciplinas que compõem a Grade Curricular da Secretaria de Estado da Educação do Estado do Espírito Santo (SEDU), de acordo com o nível de conhecimento. Para atender as disciplinas exigidas pelo CESV (SEDU), a Unidade Educacional elaborou a seguinte Grade Curricular.

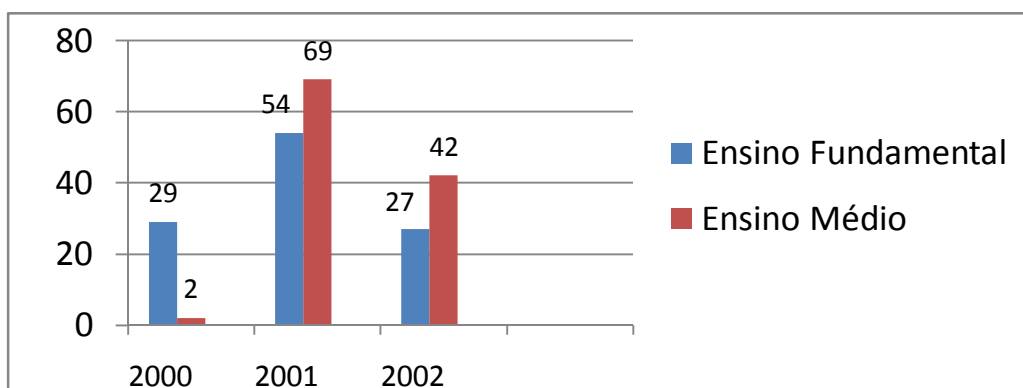
Tabela 1 – Grade Curricular , carga horária ano 1998

Componentes Curriculares	Carga	
	Etapa A	Etapa B
Português e Literatura	5	
Biologia	4	
Química	4	
Inglês	2	
Matemática		5
Física		4
Geografia		3
História		3
Total	15	15

Fonte: Unidade Educacional SESI/CST 1998

As aulas foram planejadas de acordo com os programas elaborados pelo CESV, seguindo os critérios da SEDU- Secretaria de Educação do estado do Espírito Santo.

Gráfico 3. Conclusões do Ensino Fundamental e Médio Esposas de Empregados CST – 2000 a 2002



Fonte: Acervo do CIT (Centro de Informações Técnicas da ArcelorMittal Tubarão.)

1993 – 1.200 alunos

Ano x Ano – 1.000 novos a alunos.

1998 – 1ª Turma de Ensino Médio.

1.000 funcionários da CST Escolarizados.

2.100 Pessoas com formação do Ensino Médio concluído entre funcionários de empresas de terceirizadas e esposas dos funcionários.

Tabela 02. Formação Educacional dos Funcionários da ArcelorMittal Tubarão

Grau de escolaridade	Efetivo
4º Série Completa	3
Ensino Fundamental Completo	8
Ensino Médio Completo	3675
Ensino Superior	932
Pós Graduação	364
Mestrado	81
Doutorado	1
Número total de funcionários	5064

Fonte: Acervo da ArcelorMittal Tubarão

Tabela 03. Escolaridade dos trabalhadores do setor siderúrgico Brasil, 2009

Escolaridade	Nº trab.	%
Analfabetos	1.688	0,2
5º ano incompleto	15.422	2,3
5º ano completo	30.615	4,5
8º ano incompleto	64.920	9,5
Ensino Fundamental completo	118.320	17,3
Ensino Médio Incompleto	69.742	10,2
Ensino Médio completo	312.947	45,8
Superior incompleto	24.249	3,6
Superior completo	44.842	6,6
Total	682.745	100

Fonte: RAIS 2009 e CAGED 2010. Elaboração: Subseção DIEESE – CNM/CUT-FEM/CUT.

CAPÍTULO 2

2. EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS - EJA

2.1.LEGISLAÇÃO

Na época do Brasil Colônia em meados do século XVI, a educação dos adultos era voltada para a doutrinação religiosa, tendo caráter mais religioso do que formal, onde os jesuítas exerciam uma catequese dos indígenas e brancos adultos, com as primeiras noções da religião católica. Nesta época a inserção da educação era considerada tarefa da Igreja e não do Estado Com relação à escolarização dos adultos nos períodos Colonial e Imperial, Moura (2004, p.27) esclarece que:

[...] toda a estrutura organizacional da educação passou por transformações. A uniformidade da ação pedagógica, a perfeita mudança de um nível escolar para outro e a graduação foram substituídas pela diversidade das disciplinas isoladas. Assim podemos falar que a escola pública no Brasil teve início com Pombal os adultos das classes menos abastadas que tinha intenção de estudar não encontravam espaço na reforma Pombalina, mesmo porque a educação elementar era privilégio, de poucos e essa reforma objetivou atender prioritariamente ao ensino superior.

Pode-se ressaltar que a educação para pessoas adultas começou a se expandir no Período Colonial, ocasião em que os jesuítas exerciam uma ação educativa, com os adultos, estudos estes que eram baseados nas primeiras noções da religião católica.

Entretanto, no Período Imperial a educação volta-se para a criação de cursos superiores, devido à chegada da família real ao Brasil em 1808, a fim de satisfazer aos interesses da elite monárquica, observa-se neste período, poucos avanços no ensino para os adultos.

De acordo com Moura (2004, p.26), a educação de adultos teve início com a chegada dos jesuítas em 1549. Essa educação esteve, durante séculos, em domínio dos jesuítas que fundaram colégios nos quais era desenvolvida uma educação cujo objetivo principal era formar uma elite religiosa. Cunha (1999) confirma:

No Brasil Colônia, a referência à população adulta era apenas de educação para a doutrinação religiosa, abrangendo um caráter muito mais religioso que educacional. Nessa época, pode-se constatar uma fragilidade da educação, por não ser esta responsável pela produtividade, o que acabava por acarretar descaso por parte dos dirigentes do país.

Neste período da história, a educação de adultos estava voltada apenas como meio de educar de acordo com os princípios dos colonizadores portugueses, para propagar a fé cristã e instrumentalizar os adultos e adolescentes a ler e a escrever e para servir os interesses das autoridades religiosas. Segundo Moura (2004, p.26),

Foi à educação dada pelos jesuítas, transformada em educação de classe, com característica das que bem distinguiram a aristocracia rural brasileira que atravessou todo o período republicano, sem ter suportado, em suas bases, qualquer alteração estrutural, mesmo quando a demora social de educação começou a aumentar, chegando às camadas mais baixas da população e obrigando a sociedade a ampliar sua oferta escolar.

Portanto, com a saída forçada dos jesuítas do Brasil em 1759 por Sebastião José de Carvalho, o marquês de Pombal (Primeiro ministro de Portugal de 1750 a 1777) ocorreu um colapso na educação. No momento da expulsão os jesuítas possuíam vinte e cinco residências, trinta e seis missões, dezessete colégios e seminários, além de seminários menores e escolas de letras instaladas nas cidades onde a Companhia de Jesus possuía casas. A educação no Brasil sofreu uma ruptura neste processo já consolidado como modelo educacional a mais de duzentos anos pelos Jesuítas. Todo o panorama educacional brasileiro foi adaptado de acordo com os interesses do estado em favor da aristocracia portuguesa. Somente depois da chegada ao Brasil da família real em 1808 a educação começou a tomar um novo impulso com a inauguração das primeiras instituições culturais e científicas, de ensino técnicos, dos primeiros cursos superiores (Medicina nos Estados do Rio de Janeiro e Bahia). No entanto o ensino primário continuou relegado a segundo plano pois a coroa procurava atender as suas necessidades imediatas nas ocupações e profissionalização do corpo técnico de que tinha imediata necessidade. Com a independência em 1822 , algumas ocorreram algumas mudanças da política educacional , de acordo com a constituinte de 1823 foi debatida a criação da educação popular , é debatida a criação de universidades, mas somente em 1824 que o imperador assegura a instrução primária e gratuita a todos os cidadãos, confirmado Lei de 15 de outubro de 1827 , que teve a criação de escolas de primeiras letras em todas as cidades , vilas e vilarejos. Teria sido a revolução na educação básica do Brasil, caso tivesse funcionado. Mas não funcionou, pois esta tarefa foi delegada às províncias e isto comprometeu todo o processo voltando tudo

à estaca zero. Só a partir da década de 1920, com o panorama advindo da 1ª Guerra Mundial, o Brasil começa a desenvolver as mudanças na educação com reformas do ensino primário com sua primeira geração de educadores – Anísio Teixeira, Fernando de Azevedo, Lourenço Filho, Almeida Júnior entre outros que lidera o movimento, tenta implantar no Brasil os ideais da Escola Nova e divulga o Manifesto dos Pioneiros em 1932, documento histórico que sintetiza os pontos centrais desse movimento de idéias, redefinindo o papel do Estado em matéria educacional.

Surgem as primeiras universidades no Rio de Janeiro (1920), Minas Gerais (1927), Porto Alegre (1934) e Universidade de São Paulo (1934). Entretanto com a instauração do Estado Novo em 1937 ocorreu um grande retrocesso educacional devido a uma Constituição autoritária, somente após 1945 com a queda da ditadura getulista muitos dos ideais são retomados no Projeto de Lei de Diretrizes e Bases da educação, enviado ao Congresso Nacional em 1948, que após longos debates foi finalmente aprovado em 1961 (Lei nº 4024)

Laffin (2011, p.180) relata “(...) que a condição do sujeito adulto está marcada pela história, cultura, sua constituição familiar e inserção ou não no mundo do trabalho. Também se traduzem, assim como no jovem, na sua realidade e localizam as suas diferentes situações de classe, etnia, raça, gênero, nível de escolaridade. O autor ressalta que ao descrever sobre tais fatores, nos remete ao passado, e nos faz entender que a condição de vida que esse sujeito vive no presente, está condicionada a educação que lhe foi ofertada proporcionando suprir essas deficiências. E Laffin (2011, p.66), ainda afirma que:

Desse modo a EJA é entendida como dívida social, um direito negado em determinado momento histórico a jovens e adultos, e os poderes públicos são chamados a buscar formas de recompor esse direito através da legislação. Atender jovens e adultos não mais com campanhas ou programas, mas com propostas apropriadas e de acordo com as necessidades desses sujeitos históricos.

O autor nos faz refletir, sobre as propostas apropriadas para atender as necessidades desses sujeitos. No sentido desta colocação, pode-se ressaltar que a educação pode configurar-se na trajetória para emancipação desses sujeitos

tornando um cidadão mais reflexivo e crítico, buscando a melhoria de sua qualidade de vida. Nessa perspectiva, ARROYO (2006, p.31), salienta que:

A Educação de Jovens e Adultos sempre surge vinculada a outro projeto de sociedade, um projeto de inclusão do povo com sujeitos de direitos. Foi sempre um dos campos da Educação mais politizados, o que foi possível por ser um campo aberto, não fechado e nem burocrático, por ser um campo de possíveis intervenções de agentes diversos da sociedade, com propostas diversas de sociedade e do papel do povo.

Porém, no Brasil, a legislação que orienta a Educação de Jovens e Adultos que considera estes aspectos de inclusão destes sujeitos como indivíduos atuantes da sociedade, está amparada na Lei n.º 9.394 de 1996, que rege as Diretrizes e Bases da Educação Brasileira:

Art. 1º. Dispõe que a educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais (LDB, 1996).
Art. 37º dispõe que a educação de jovens e adultos será destinada àqueles que não tiveram acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental e médio na idade própria (LDB, 1996).

Assim, considerando a EJA como direito constitucional posto como uma extensão que se inclui com a política, com o Estado, a educação é um instrumento de buscar a emancipação dos cidadãos sendo capazes de propor soluções para as diversas situações problemas contribuindo efetivamente na construção de uma sociedade sensata. Portanto já aparece na Constituição de 1934, a necessidade de oferecer educação aos jovens e adultos. Porém, só se constituiu como política educacional a partir dos anos de 1940, que a educação de jovens e adultos se delineou:

As idéias, as leis e as iniciativas que se consolidam [...] [configuram] uma situação inteiramente nova. Até então, registravam-se alguns esforços locais, [...] mas, na década de 40, cogita-se uma educação para todos os adolescentes e adultos analfabetos do país (BEISIEGEL, 1982, p. 177).

No entanto, verifica-se que as políticas educacionais a partir da década de 1940 estavam voltadas com a finalidade de promover a educação aos jovens e adultos, e buscando oferecer aos professores da Educação de Jovens e Adultos subsídios

metodológicos e teóricos que os auxiliem nos desafios da escola no seu dia-a-dia. No sentido desta colocação:

A escola pode ter um desempenho inovador nesta área, se souber como relacionar as partes com o todo, definindo e desenvolvendo conteúdos, métodos e objetivos, além de investir no potencial e nas necessidades dos alunos, de suas famílias e das comunidades nas quais estão inseridos, (CARNIATTO, HOEPERS E HOEPERS, 2014, p.217).

Contudo, a Educação é um direito fundamental e universal de todo ser humano. Segundo a nossa sociedade contemporânea, para fazer valer este direito é indispensável à constante cobrança, a influencia dos setores organizados da sociedade civil para que o Estado cumpra este dever. Portanto o histórico da EJA no Brasil decorre a trajetória do próprio crescimento da educação e vem institucionalizando-se desde a alfabetização, catequização dos indígenas e a transmissão da língua portuguesa (PAIVA, 1987).

O quadro 1 mostra a síntese histórica e cronológica da Educação de Jovens e Adultos representada de uma forma mais resumida para melhor compreensão.

Quadro 1 – Síntese histórica da Educação de Jovens e Adultos.

Década 30	Educação de adultos começa a delimitar seu lugar na história da educação no Brasil
Década 40	Ampliação da educação básica, inclusive da educação de jovens e adultos. Nesse momento, a educação de adultos toma a forma de Campanha Nacional de Massa.
Década 50	A campanha acabou antes do final da década. As críticas eram conduzidas tanto às suas deficiências administrativas e financeiras, quando a orientação pedagógica
Década 60	O pensamento de Paulo Freire, assim como sua sugestão para alfabetização, lidera os principais programas de alfabetização do país
Ano de 1964	Aprovado o Plano Nacional de Alfabetização, que predizia a disseminação por todo o Brasil, de programas de alfabetização
Ano de 1967	O governo assume o domínio dos programas de alfabetização de adultos, tornando-os assistencialistas e conservadores. Nesse período lançou o Movimento Brasileiro de Alfabetização (MOBRAL).
Ano de 1969	Campanha Massiva de Alfabetização
Década 70	O MOBRAL expandiu-se por todo território nacional, diversificando sua atuação. Das iniciativas que derivaram desse programa de Educação Integrada, sendo uma forma condensada do antigo primário. Lei 5692/71
Década 80	Emergências dos movimentos sociais e começo da abertura política. Os projetos de alfabetização se ampliaram em turmas de pós-alfabetização
Ano de 1985	Desacreditado, o MOBRAL foi extinto e seu lugar foi ocupado pela Fundação Educar, que apoiava, tecnicamente e financeiramente, as iniciativas do governo, das entidades civis e das empresas
Década 90	Extinção de Fundação Educar criou-se um enorme vazio na educação de jovens e adultos.
Ano de 1990	Acontece na Tailândia/Jomtiem, a Conferência Mundial de Educação para todos, onde foram constituídas diretrizes planetárias para educação de crianças, jovens e adultos.
Ano de 1996	A lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB 9.394/96 dedica dois artigos (art.37 e 38), no Capítulo da Educação Básica, Seção V, para reafirmar a gratuidade e a obrigatoriedade da oferta da educação para todos que não tiveram ingresso na idade própria
Ano de 1997	Realizou-se na Alemanha/Hamburgo, a V Conferência Internacional de Educação de Jovens, promovida pela UNESCO. Essa Conferência representou um marco, na medida em que estabeleceu a vinculação da educação de adultos ao desenvolvimento
Ano de 2000	Sob a coordenação do Conselheiro Carlos Roberto Janil Cury, é aprovado o parecer CEB/CNE nº. 11q2000, que trata das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação de Jovens e Adultos. Homologada a Resolução CNE/CEB nº. 01/200

Fonte: MEC. Ministério da Educação e Cultura, 2002.

Portanto analisando o quadro 1, a partir da década de 1930, a Educação de Jovens e Adultos passa a ser incluída na emenda das reivindicações educacionais, em função de um modelo industrial emergente exigindo uma nova qualificação da mão – de- obra para a indústria.

No período de 1940 a 1950, houve a ampliação da educação básica, em função da obrigação de ampliar o número de bases eleitorais, iniciou-se uma campanha de educação de jovens e adultos, cujo objetivo seria antecipar a alfabetização em três

meses, num curto período foram instituídas várias escolas supletivas pelo Estado. No período compreendido de 1960 a 1980, multiplicaram-se os programas de Educação Popular e Alfabetização, norteados pelos conceitos de Paulo Freire. Ocorreu o lançamento do Mobral (Movimento Brasileiro de Alfabetização), ficando em vigor até 1980.

Na década de 1990, registrou-se uma desaceleração a esse movimento de alfabetização devido à extinção da Fundação Educar em relação aos materiais didáticos, recursos e pesquisas sobre a EJA, impossibilitando a continuação dos programas municipais e estaduais. No entanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, deu direito ao acesso no Ensino Fundamental para todos, inclusive colocando a EJA no mesmo patamar dos demais níveis de ensino.

E a partir de 2000, foi aprovada a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394/96), que dá o direito de todos ao ensino Fundamental. Neste momento, destaca-se como precursor da Educação de Jovens e Adultos, uma educação popular que venha atender as necessidades e apropriação do conhecimento, dando uma preparação técnica profissional, mas também a formação de indivíduos críticos e conscientes respeitando e garantindo a convívio deste indivíduo na sociedade letrada.

EJA - LEGISLAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 (2001, Art. 208, par. I), diz que “[...] O ensino fundamental é obrigatório e gratuito, sendo assegurada, mesmo que sua oferta gratuita para todas as pessoas que não tiveram ascensão na idade própria”.

Ainda conforme a Legislação supracitado acima, o parágrafo VI deste mesmo artigo esclarece sobre a oferta de ensino noturno regular, adequado às condições deste educando. Portanto a Lei de Diretrizes e Bases da Educação estabelece que:

A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais. “[...] a educação escolar deverá vincular-se no mundo de trabalho e as práticas sociais. A lei de diretrizes e Bases da educação, também abrange e regulamenta a educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2002, art.1º). O artigo 5º da LDB 9394/1996 confirma o direito público subjetivo e menciona no parágrafo 3º que qualquer cidadão tem legitimidade para peticionar o Poder Judiciário exigindo o cumprimento legal desse direito e determina ainda competências para os Estados e Municípios, num regime de colaboração, e sob a assistência da União (BRASIL, 2002, art.5º).

O recenseamento da população em idade escolar para o ensino fundamental e os jovens e adultos que a ele não tiveram acesso é uma dessas competências (Brasil, 1996). Ainda sugere a obrigação da existência de uma política educacional para a EJA que garanta o acesso, independentemente da escolarização anterior. No entanto o Artigo 37 da LDB indica que a educação de jovens e adultos deverá ser destinada àqueles que não tiveram acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental e médio na idade própria (Brasil, 1996).

Acredita-se que por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, a educação escolar terá um direcionamento mais embasado na promoção da alfabetização. Portanto nesse processo construção do conhecimento, através do diálogo, a ação do estudante, leva-o a assumir-se como sujeito da aprendizagem, refletindo e transformando a sociedade. A partir do golpe militar de 1964 a ditadura militar determinava as regras para a Educação Nacional, dentre elas, as que vinculavam à educação de jovens e adultos.

Promovendo o Programa Movimento Brasileiro de Alfabetização (MOBRAL)⁵ que pretendia reduzir os índices de analfabetismo no país. As Constituições Brasileiras trataram da Educação de Jovens e Adultos, Educação Ambiental e Meio Ambiente apresentando avanços e retrocessos (PARANHOS, 2009).

⁵ O Movimento Brasileiro de Alfabetização (MOBRAL) foi um projeto do governo brasileiro, criado pela Lei nº 5.379, de 15 de dezembro de 1967, e propunha a alfabetização funcional de jovens e adultos, visando *"conduzir a pessoa humana a adquirir técnicas de leitura, escrita e cálculo como meio de integrá-la a sua comunidade, permitindo melhores condições de vida"*. Disponível em pt.wikipedia.org/wiki/Movimento_Brasileiro_de_Alfabetiza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 08 de maio 2015.

A Constituição de 1988 forneceu elementos para a elaboração das normas para regulamentar a Educação Brasileira (Lei n.º 9.394/96 – Lei Diretrizes e Bases da Educação Nacional- LDB

Guiada pelos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN), a Educação de Jovens e Adultos – EJA – é uma modalidade da Educação básica, na etapa fundamental, e destina-se a população que tiveram limitação ou nenhuma oportunidade de escolarização regular. A Educação de Jovens e Adultos tem constituído como um meio de transformação e mudança social, pois é um elemento primordial para erradicação da pobreza, pois através da educação vai valorizar e melhorar as oportunidades em suas vidas. “(...propiciando ao aluno condições favoráveis de intervenção nesse mundo, inclusive no sentido de desenvolvimento de habilidades e qualificação* . (*Programa Nacional de Ensino Fundamental de Adultos. Folheto 1990).

2.2 GRADE CURRICULAR EJA - Unidade Escolar SESI - CST

De acordo com o Portifólio de 2003 do Relatório da Unidade Educacional SESI /CST:

A 1º Etapa previa basicamente, o trabalho com a Linguagem e a Matemática, ainda que os conteúdos de Ciências Sociais e Naturais devem ser temas propostos para discussão, debate, leitura e escrita em textos e sua produção. O processo de alfabetização voltados para alunos analfabetos, analfabetos funcionais ou que tinham insegurança e dificuldade na leitura não se concluiria ao final dessa etapa, entendendo-se por processo um movimento contínuo e sistemático de ir avançado na consolidação da leitura e dos conhecimentos aprendidos. O equilíbrio e a dosagem dos conteúdos em uma e outra área será tarefa do professor em interação direta com os alunos, estabelecendo os momentos e os limites das atividades.

A 2º Etapa, incluía para alunos já alfabetizados, além da continuidade dos conteúdos da primeira, prevê a inclusão sistemática do estudo inicial da História, da Geografia e das Ciências, como ampliação dos conhecimentos e do universo de leitura, escrita e apreensão da realidade. Também aqui se prevê que o professor, em interação com seus alunos, devam estabelecer o equilíbrio entre as áreas conteúdos, procurando ao máximo, a partir da opção metodológica do ser

interdisciplinar, não estancá-las, fragmentando a totalidade do conhecer. Esta etapa era ampliada a o nível de 1º segmento do Ensino Fundamental.

A 3º Etapa, era para os alunos cujos conhecimentos passam a se estruturar por áreas mais definidas, guardando correspondência as duas últimas séries iniciais do 2º segmento do Ensino Fundamental.

A 4º etapa, continuava a ampliava o conjunto de conhecimentos de aluno, introduzem-se outras disciplinas que permitirão a visão multifacetada dos fenômenos, pela incorporação de novas abordagens.

A etapa de alfabetização levava em conta que os adultos não escolarizados, mesmo sendo analfabetos, tinham conhecimento sobre a escrita, sendo que ela é uma representação, e fazem hipóteses sobre como representa a fala, sendo capazes de refletir sobre essas hipóteses e chegar ao domínio completo do que significa enquanto representação. No entanto, a limitação imposta por essa condição extrapola o âmbito da escola e o coloca como cidadão restrito em seus direitos civis, porque desprovido do instrumento básico do exercício da cidadania, Em decorrência, sua condição de trabalhador também é restrita, pelas exigências que a sociedade impõe quanto necessidade de escolarização para a melhoria do desempenho profissional, reservando ocupações socialmente menos valorizadas.

2.3 ORGANIZAÇÃO E METODOLOGIA ADOTADAS

As áreas de conhecimento foram organizadas a partir do entendimento do que cada uma delas significa na constituição do "corpus" teórico que o aluno deverá aprender.

Todas procuraram guardar os princípios enunciados para o ensino fundamental de adultos e, a partir do qual o conhecimento se dará. Resguardaram-se também as experiências e o sabor já trazido como história de vida do aluno-trabalhador e a sua inserção como sujeito se encontra impregnada como sujeito se encontra impregnada da visão interdisciplinar adotada.

Estabeleceu-se também objetivos gerais que nortearam o desenvolvimento das atividades nas áreas, nas diferentes, em todos os casos, a definir os conteúdos

significativos de cada etapa, entendendo-se que essa é a tarefa intersubjetiva, inerente à formulação do projeto educativo na realidade onde será operacionalizado.

Está fundamentada na Proposta Curricular para O Ensino Fundamental de Adultos elaborada pelo SESI – Departamento Nacional, com adaptações à CST. A coordenação do Projeto Educacional procurou aproximar o método de ensino com a proposta do educador Paulo Freire que aproximava o aluno-trabalhador onde o mesmo promovia a alfabetização de adultos e crianças ao discutir questões de sua experiência diária, pontuando palavras importantes no vocabulário e a realidade dos alunos, sem o uso de cartilhas de ensino.

A estratégia de atendimento de trabalhadores, procurava oferecer, sempre que possível, experiências educativas nos locais de trabalho, isso demonstrou ser alternativa promissora para a atuação e expansão do Ensino Fundamental de Adultos. A educação de Adultos é entendida pelo SESI como educação continuada, especialmente alicerçada no mundo do trabalho, que constitui a referência e a forma de inserção social do aluno-trabalhador. Por isso destacamos o Método de Alfabetização idealizado por Paulo Freire e que foi adaptado pelo SESI para a educação dos trabalhadores da CST. Abaixo estão enumerados os pontos principais deste método de aprendizado e de seu criador.

2.4. MÉTODO DE ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS DE PAULO FREIRE

Etapas do método:

1) Etapa de investigação:

Busca conjunta entre professor e aluno das palavras e temas mais significativos da vida do aluno, dentro de seu universo vocabular e da comunidade onde ele vive.

2) Etapa de tematização:

Momento da tomada de consciência do mundo, através da análise dos significados sociais dos temas e palavras.

2) Etapa de problematização:

Etapa em que o professor desafia e inspira o aluno a superar a visão mágica e acrítica do mundo, para uma postura conscientizada.

O Método.

As palavras geradoras: o processo proposto por Paulo Freire inicia-se pelo levantamento do universo vocabular dos alunos. Através de conversas informais, o educador observa os vocábulos mais usados pelos alunos e a comunidade e, assim, seleciona as palavras que servirão de base para as lições. A quantidade de palavras geradoras pode variar entre 18 a 23 palavras, aproximadamente. Depois de composto o universo das palavras geradoras, elas são apresentadas em cartazes com imagens. Então, nos círculos de cultura, inicia-se uma discussão para dar-lhes significado dentro da realidade daquela turma.

A silabação: uma vez identificadas, cada palavra geradora passa a ser estudada através da divisão silábica, semelhantemente ao método tradicional. Cada sílaba se desdobra em sua respectiva família silábica, com a mudança da vogal. Por exemplo: BA-BE-BI-BO-BU.

As palavras novas: o passo seguinte é a formação de palavras novas. Usando as famílias silábicas agora conhecidas, o grupo forma palavras novas.

A conscientização: um ponto fundamental do método é a discussão sobre os diversos temas surgidos a partir das palavras geradoras. Para Paulo Freire, alfabetizar não pode se restringir aos processos de codificação e decodificação. Dessa forma, o objetivo da alfabetização de adultos é promover a conscientização acerca dos problemas cotidianos, a compreensão do mundo e o conhecimento da realidade social.

As fases de aplicação do método

Freire propõe a aplicação de seu método nas cinco fases seguintes:

1ª fase: levantamento do universo vocabular do grupo. Nessa fase, ocorrem as interações de aproximação e conhecimento mútuo, bem como a anotação das palavras da linguagem dos membros do grupo, respeitando seu linguajar típico.

2ª fase: escolha das palavras selecionadas, seguindo os critérios de riqueza fonética, dificuldades fonéticas - numa seqüência gradativa das mais simples para as mais complexas, do comprometimento pragmático da palavra na realidade social, cultural, política do grupo e/ou sua comunidade.

3ª fase: criação de situações existenciais características do grupo. Trata-se de situações inseridas na realidade local, que devem ser discutidas com o intuito de

abrir perspectivas para a análise crítica consciente de problemas locais, regionais e nacionais.

4ª fase: criação das fichas-roteiro que funcionam como roteiro para os debates, as quais deverão servir como subsídios, sem, no entanto, seguir uma prescrição rígida.

5ª fase: Criação de fichas de palavras para a decomposição das famílias fonéticas correspondentes às palavras geradoras.

Fonte: Internet : https://pt.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_Paulo_Freire acesso Agosto 2005.

Em 2014 se comemorou os 50 anos da experiência feita por Paulo Freire iniciado em 1963 no município de Angicos no Estado do Rio Grande do Norte, onde em apenas quarenta e cinco dias ele alfabetizou trezentos cortadores de cana com apenas 40 horas de aula e sem nenhuma cartilha. Mas seu método foi iniciado primeiramente em Recife PE no círculo de Cultura do Movimento de Cultura Popular. Foi aplicado em apenas cinco alunos e entre eles três alunos aprenderam a ler e escrever em trinta horas e os outros dois desistiram antes de completar o curso.

Empolgado com o projeto de alfabetização em Angicos o Presidente da República João Goulart na época, convocou Paulo Freire para elaborar o PNA (Plano Nacional de Alfabetização). Este plano, que se iniciou Janeiro de 1964, tinha como meta a alfabetização de dois milhões de pessoas em vinte mil círculos de cultura, e já contava com a participação popular e da sociedade, somente no antigo Estado da Guanabara mais 6 000 pessoas se inscreveram para participarem como voluntários. Infelizmente com a ocorrência do Golpe de Estado no Brasil em Março do mesmo ano, toda essa mobilização social foi reprimida e Paulo Freire foi considerado como elemento subversivo, foi preso e exilado. Todo Projeto foi desativado. A ditadura colocou em seu lugar o MOBRAF (Movimento Brasileiro de Alfabetização), também uma iniciativa nacional de alfabetização, mas bem distorcida da eficácia e simplicidade do método freiriano.

Figura 11. Visita de Moacir Gadotti (Presidente do Instituto Paulo Freire) em visita a Unidade Educacional SESI/CST



Fonte : SESI-CST. Fonte: Acervo da FINDES – Relatório Unidade Educacional SESI-CST ano 2003

2.5. CLIENTELA NÚMEROS DE ALUNOS, IDADE, FUNÇÃO, TEMPO DE ESCOLARIDADE, FORMATURA, PERFIL DO TRABALHADOR ASSISTIDO.

Sabe-se que a modalidade da EJA - Educação de Jovens e Adultos apresenta alunos com diversidades heterogêneas, pois são sujeitos na sua grande maioria trabalhadores com baixa auto-estima e sem tempo para se dedicar aos estudos. Portanto, os professores que atuam na Educação de Jovens e Adultos tendem a apresentar comprometimentos com a pluralidade e com respeito à diversidade das culturas mostradas pelos jovens e adultos, e precisam participar de uma formação continuada para poder ir de encontro às dificuldades de cada aluno na EJA.

A aprendizagem é um processo que se dá “ao longo da vida”, como sustenta a UNESCO. Ele não sofre interrupções, mas não se dá de forma semelhante em todos os seres humanos. Cada um tem um tempo e um ritmo próprios. Procedimentos rígidos e homogêneos, que visam uniformizar a aprendizagem, prejudicam o desempenho do aprendiz. Isso vale tanto para a criança quanto para o adulto (GADOTTI 2014 p.20).

Nesse sentido, o trabalho desenvolvido pela Unidade Educacional SESI- CST- que atende uma clientela de jovens e adultos, tem como principal objetivo promover uma educação de qualidade, orientada por princípios éticos, morais e sociais que possibilitem o desenvolvimento integral do aluno trabalhador, consciente, crítico, participativo e científico, resgatando e mantendo a dignidade humana, além de agir como transformador da realidade em que vive.

E uma humilhação para um adulto ter que estudar como se fosse uma criança, renunciando a tudo o que a vida lhe ensinou. É preciso respeitar o aluno adulto, utilizando-se uma metodologia apropriada, que resgate a importância de sua biografia, da sua história de vida. Os jovens e adultos alfabetizando já foram desrespeitados uma vez quando tiveram seu direito à Educação negado. Não podem ao vez, por uma metodologia que lhes nega o direito de afirmação de sua identidade, de seu saber de sua cultura. (GADOTTI, 2014 p.17).

O público alvo do PAE – Programa de Apoio à Escolarização era composto de profissionais do setor siderúrgico responsáveis pela operação e manutenção dos equipamentos mecânicos, elétricos e eletrônicos, semi-automáticos e automáticos situavam-se na faixa etária de vinte a cinquenta e três anos.

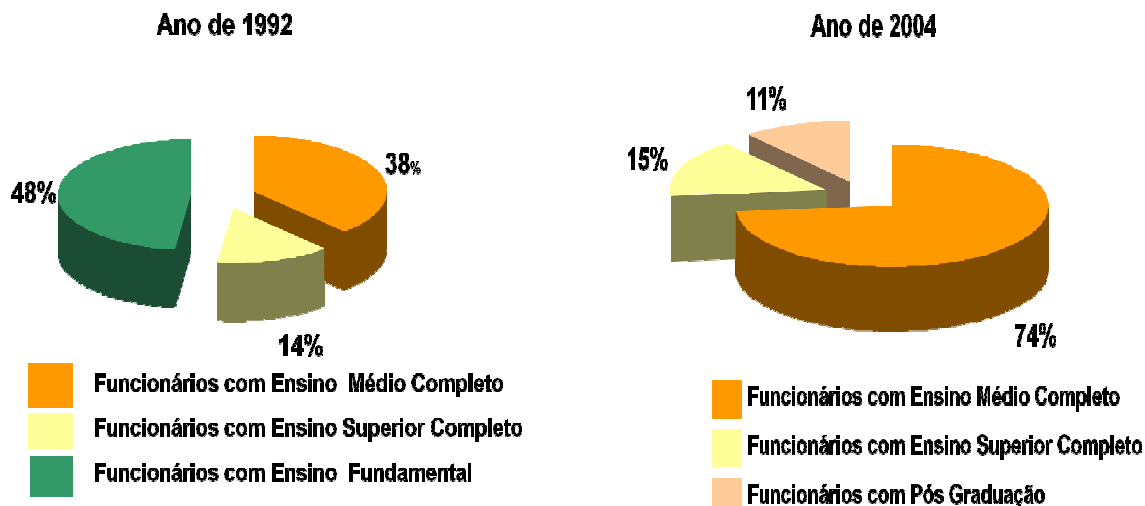
Quando do início de sua idealização e construção e tendo em vista não haver no Espírito Santo, até então, tradição no ramo siderúrgico, a grande maioria de seus empregados foi contratada em outros estados, junto a empresas similares. Ou seja, as contratações foram pautadas nas experiências de cada trabalhador, e como a maioria foi indicada por empregados recém contratados vindos destas mesmas empresas propiciaram o surgimento de grupos informais, pois compartilhavam de uma mesma cultura, valores oriundos das empresas e das cidades das quais eles migraram. Porém, o perfil dos mesmos, originários de outras empresas do Brasil, conforme já citado, e com baixo grau de escolaridade, típico de usinas siderúrgica nos anos 70/80, deveria ser mudado para melhor acompanhar os treinamentos e, conseqüentemente, os avanços tecnológicos cada vez mais velozes.

O perfil do trabalhador da CST era de baixa escolaridade, cerca de 25% do efetivo da empresa, pouca capacidade de ascender nos planos de sucessão e carreira, dificuldade de assimilar os treinamentos técnicos implantados pela empresa pouco rendimento nos programas voltados para a produtividade e qualidade.

[...]o presidente em exercício da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Arthur João Donato, o rompimento das barreiras comerciais entre países e o ritmo com que ocorrem as mudanças nas economias podem representar uma "ameaça" ao mercado nacional, em razão do baixo nível de escolaridade dos trabalhadores. Donato lembra que, enquanto a média de escolaridade do trabalhador brasileiro é de cerca de 3,5 anos, a do vizinho argentino, principal parceiro no MERCOSUL, é de 8 anos. Na Europa, a média é de 12 anos de estudo e, no Japão, cerca de 11 anos. Além disso, outras pesquisas apontam que o Brasil possui 19 milhões de trabalhadores analfabetos e 3,6 milhões de trabalhadores da indústria sub-escolarizados. "Nós acreditamos que, com a globalização, a necessidade dos empresários estabelecerem medidas competitivas será cada vez maior. "E não há condições de se competir quando a escolaridade média do trabalhador é menor que 4 anos", diz Donato. Para aumentar o grau de instrução dos trabalhadores, a CNI está buscando parcerias com empresários, sindicatos, prefeituras, universidades, órgãos governamentais e entidades civis. Até mesmo organizações religiosas estão sendo convocadas para se engajar no programa nível de escolaridade do trabalhador brasileiro, média de 6 anos, é o grande abismo que separa o Brasil dos países do primeiro mundo, como também de alguns países da América Latina, visto que a Argentina e o Chile já detinham, em 1992, uma média de escolaridade dos trabalhadores acima de 8 anos. Fonte: <http://www.bv.fapesp.br/namidia/noticia/19544/empresas-investem-escolaridade-funcionarios/>

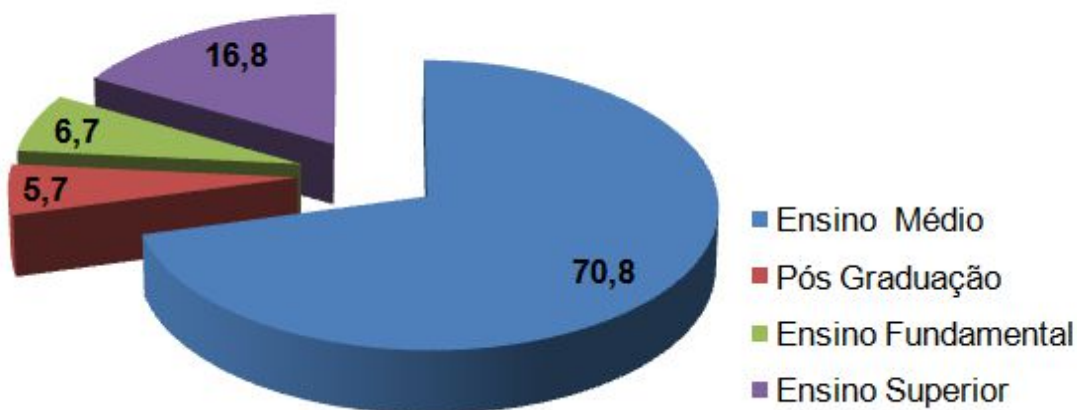
No recrutamento e seleção, começaram a surgir alterações que estavam de algumas formas atreladas ao aumento da escolaridade dos empregados da CST. O recrutamento interno, quando de seu início, era uma opção para os gerentes completarem seu quadro de pessoal. Com a reivindicação dos empregados, agora com ensino médio completo e com ensino superior este programa com o apoio da diretoria passou a ser a forma obrigatória para contratação de pessoal, somente poderia se recorrer ao mercado externo se não fosse possível o recrutamento interno.

Gráfico 8: Escolaridade dos Funcionários da CST antes e depois da implantação do Projeto Educacional.



Fonte: Acervo da ArcelorMittal Tubarão

Gráfico 9: Escolaridade dos Funcionários do Setor Siderúrgico Brasileiro - Efetivo Próprio. Nível de Escolaridade ano 2013



Fonte: Revista Aço Brasil Relatório de Sustentabilidade ano 2014 pag. 50

No contexto atual, observou-se que o conhecimento prévio é uma variável que mais influencia no processo ensino-aprendizagem. O discurso educacional muda, mas a prática educativa continua atrelada à aprendizagem mecânica baseada na memorização de informações. Ensinam-se ainda respostas certas, verdades e

definições que desestimulam a busca, a interpretação, a pesquisa e o questionamento. O ensino apresenta-se como algo pronto e acabado, estático, sem despertar o interesse ou o “gosto” pela escola e, o pior, desconectado da vida. As empresas atualmente buscam por profissionais mais dinâmicos, que não se preocupam somente com o modo de produzir seu produto, como elaborar padrões, atingir metas estipuladas e cumprir ordens, as empresas desejam profissionais que realizem multitarefa e que tenham a inteligência, independência e poder de identificar problemas e de tomar rápidas decisões a fim de aumentar e diminuir a dependência de um chefe ao seu lado para lhe dizer o que fazer e como fazer.

Quando o conhecimento tornou-se a principal matéria-prima e resultado da atividade econômica, a inteligência organizacional – pessoas inteligentes trabalhando de formas inteligentes – deixou de ter um papel coadjuvante e assumiu o papel principal. (STEWART, 1998, p.52).

Até o final do século XX devido às influências no fordismo-taylorismo vigorava nas empresas uma qualificação voltada para a operacionalidade adequada à forma de organização técnica do trabalho: já no modelo de cumulação flexível, o trabalhador será valorizado ou não no mercado por suas competências. Mas para isto teria que ter uma escolaridade compatível para desenvolvê-la. No caso dos trabalhadores da CST, a defasagem escolar em relação aos trabalhadores siderúrgicos de outros países industrializados na década de 1980 era uma realidade, isto era motivado por fatores culturais e econômicos. Enquanto nestes países de primeiro mundo estudava-se cerca de dez anos os trabalhadores brasileiros em sua maioria permaneciam somente quatro anos em média. Desmotivados cedo abandonavam a escola, muitos deles forçados a trabalharem ainda na adolescência para poder se manter a si e as suas famílias.

Contudo ainda que os diferentes estudos constatem a combinação e a sobrevivência de várias estratégias de qualificação e requalificação do trabalho, apontam para diferenças regionais e inter e/ou intrasetores da economia, revelam, também, a emergência de um “novo perfil de qualificação da força de trabalho” que onde institucionalizar as seguintes exigências: posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações. Como os equipamentos são frágeis e caros e como se advoga a chamada administração participativa, são requeridas também a atenção e a responsabilidade. Haveria, também, certo estímulo à atitude de abertura para novas aprendizagens e criatividade para o imprevisto. (MANFREDI, 1998, p.25).

Foi necessário também modificar e realizar uma nova intervenção pedagógica que se afastasse de velhos conceitos e procurasse a implantação de conteúdos mais atualizados e que fizessem a diferença dando sustentabilidade a este projeto e

oferecessem oportunidades de crescimento tanto para a empresa como para seu funcionário. Segundo Davenport e Prusak (1998 p. 15), “[...] numa economia global, o conhecimento pode ser a maior vantagem competitiva da empresa”.

“Ninguém ensina somente, ninguém só aprende, ensinamos e aprendemos, ou nas palavras de Freire” (1997, pag.7): O conhecimento é uma troca, quem ensina está aprendendo também. O processo é dinâmico e nunca terá um fim, os professores do projeto educacional SESI/CST aprendiam com seus alunos e estes aprendiam com seus professores.

Por isso a importância de Paulo Freire e seu Método de alfabetização de ensino de adultos na elaboração do Projeto Político Pedagógico da Unidade Educacional SESI-CST. Freire percebeu que a pedagogia era conscientizadora e libertadora.

“[...] a educação libertadora, problematizadora, já não pode ser o ato de depositar, ou de narrar, ou de transferir, ou de transmitir “conhecimentos” e valores aos educandos, meros pacientes, à maneira da educação “bancária”, mas um ato cognoscente (FREIRE, 1983, p. 78).

Freire procurou demonstrar como é importante a participação dos alunos na aprendizagem e defendia uma maior integração entre docentes e alunos em um processo educacional mais avançado, juntos construiriam um pensamento mais amplo para absorver o conhecimento.

Nesse novo contexto de empresa, cabe à área de gestão de pessoas ajudarem a organização a realizar sua missão, proporcionar competitividade e o desenvolvimento dos seus funcionários por meio de programas de treinamentos que possam mantê-los motivados, aumentar a satisfação dos seus trabalhadores para o auto desenvolvimento a fim de proporcionar maior qualidade de vida, mais produtividade no serviço com o despertar de uma responsabilidade com a sociedade onde atua e vive. Os funcionários dessas empresas devem ter no mínimo uma educação básica condizente com os treinamentos que recebem, os quais irão capacitá-los a desempenharem suas as tarefas.

“[...] o desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação e com a orientação para o futuro do que para o treinamento. Por educação queremos significar as atividades de desenvolvimento pessoal, que estão relacionadas com os processos mais profundos de formação de personalidade e da melhoria da capacidade de compreender e interpretar o conhecimento, do que com a repartição de um conjunto de fatos e informações a respeito de habilidades motoras ou executoras. (CHIAVENATO, 2004, p.370).

Segundo Bastos (1991, p.74) a aprendizagem inova o sujeito e torna-se, portanto, “[...] um meio de preparar o indivíduo para enfrentar situações novas e é requisito indispensável para a solução de problemas globais”.

Sendo assim, a escolarização dos funcionários seria fundamental para que os mesmos tivessem condições de assimilar as inovações tecnológicas impostas pelo novo modelo econômico mundial e pela pressão da indústria pela modernização de seus processos de produção. Nesse contexto, o trabalho de formação ativa abre espaço para alternativas que valorizam a realidade empresarial e social, proporcionando um ambiente de estímulo à aprendizagem, com possibilidade de intervenção e transformação da própria realidade. Segundo Marras (2000, p.168) “[...] todo processo de desenvolvimento de talentos está centrado nas pessoas e não nos processos produtivos”.

A partir desse novo contexto, ocorreram mudanças aceleradas, a gestão do conhecimento tornou-se imprescindível para obtenção de vantagem competitiva no mercado global. Assim, a CST sentiu a necessidade de desenvolver um sistema próprio voltado para o seu negócio e mercado de trabalho, dando ênfase no aprimoramento em suas relações com os clientes, fornecedores, órgãos públicos como o governo do estado, prefeituras da Grande Vitória e a comunidade em geral em seu entorno.

Como conseqüência desse investimento a empresa estaria colaborando para a formação de um novo profissional do futuro, oferecendo-lhe as oportunidades de uma aprendizagem contínua e o desenvolvimento de uma nova postura, maior conhecimento técnico e mudança de comportamento além da preocupação com o conhecimento teórico.

Uma organização que não detém conhecimento limita-se a adquirir tecnologias, tem sua capacidade de crescimento reduzida. O grau de sucesso na competitiva economia está vinculado diretamente ao seu capital intelectual. Assim, o capital intelectual da empresa ocupa papel estratégico dentro das organizações, porém, se transformará em vantagem competitiva se ela souber como usá-lo e desenvolvê-lo. (STEWART, 1999, p.52).

Muitas empresas não obedecendo a valores éticos costumam contratar funcionários de suas concorrentes, mesmos estes estando empregados. Elas oferecem um salário superior além de outras vantagens a fim de persuadi-los. A principal motivação de estes fatos ocorrerem é a dificuldade de se encontrar funcionários aptos a desempenharem as atribuições de que necessitam a qualificação dos trabalhadores não está acompanhando a velocidade tecnológica do qual o mercado precisa.

Os recursos humanos - a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a disciplina e o hábito de agir no recente tendo em vista o futuro – são fatores de produção pelo menos tão importantes para a criação de riqueza quanto qualquer outro tipo de capital. Ao contrário do que acreditavam os teóricos do desenvolvimentismo, para os quais a acumulação de capital físico no setor industrial era a chave do crescimento, a tendência do mundo moderno é clara no sentido de tornar o cérebro humano cada vez mais, o fator decisivo para o sucesso econômico, (FONSECA, 1995, p.72).

Como planejamento estratégico a empresa percebeu que o seu futuro e a sua própria sobrevivência e desenvolvimento não seria possível se seus funcionários também não tivessem acesso à educação. Mas esta educação não poderia ser mais um projeto de educação corporativa no qual os conteúdos seriam direcionados para a implantação somente da cultura da empresa com ênfase na produção e nos seus resultados. O modelo teria que ser mais amplo e teria que ser de uma escola normal com o ensino do EJA e que obedecesse a LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Educação e treinamento são os mais importantes investimentos em capital humano. Em outras palavras, o investimento em capital intelectual quando começa mais cedo, mais chances de sucesso os indivíduos poderão ter. Notadamente, é grande a diferença entre os níveis de sucesso profissional e financeiro se comparados os níveis de escolaridade, (BECKER, 1993, p. 17).

Isto foi fundamental para que os mesmos pudessem absorver as inovações tecnológicas e ampliassem o próprio desenvolvimento intelectual. Devemos ressaltar que a empresa investiu milhões de reais neste projeto com vistas à obtenção de resultados em seu negócio, mas obteve ganhos adicionais vindos do mesmo. Assim tratou-sede um modelo arrojado e inovador, tanto para transmitir conhecimentos sobre as novas tecnologias, das quais os colaboradores apresentam algumas deficiências, quando para prepará-los para os desafios futuros.

Um número considerável de empresas vem criando seu próprio business school, motivados pela convicção de que interessa à empresa integrar o trabalho e aprendizagem de maneira mais consistente, como forma de ampliar as habilidades de seus recursos humanos, visando à continuidade da prestação de um serviço de qualidade para a empresa, (STEWART, 1998 p.23).

A formação da aprendizagem ininterrupta é desenvolver novas capacidades, novas formas de pensamento e novos conhecimentos, atitudes e rotina, bem como ampliação de visão das novas tecnologias relacionadas ao negócio da empresa, tudo isso com o propósito de dotar as pessoas de ferramentas intelectuais para que aperfeiçoem seu trabalho e passem a produzir mais.

Trabalho humano mede-se pelo dispêndio da força de trabalho simples, a qual, em média, todo homem comum, sem educação especial, possui em seu organismo. O trabalho simples médio muda de caráter com os países e estágios da civilização, mas é dado numa determinada sociedade. Trabalho complexo ou qualificado vale como trabalho simples potenciado ou, antes, multiplicado, dado que uma determinada quantidade de trabalho qualificado é igual a uma quantidade maior de trabalho simples, (MARX, 1980, p.51).

Mas deve haver uma preocupação não só com o conhecimento tecnológico, formatado para a produção e que atenda as demandas de mercado, o conhecimento tem que propiciar ao homem se conhecer como pessoa dotada de inteligência e arbítrio para vislumbrar seu próprio caminho, e que também o importante papel de cidadão e ser político.

Numa era cada vez mais tecnológica como a nossas, será menos instrumental uma educação que despreze a preparação técnica do homem, como a que, dominada pela ansiedade de especialização, esqueça-se de sua humanização. (FREIRE, 1979, p.62).

Existiam funcionários que eram analfabetos, pois a função desempenhada pelos mesmos não exigia nenhuma qualificação. Estes indivíduos não deveriam ser

menosprezados e chamados de ignorantes, pois segundo Paulo Freire estes homens não eram analfabetos no real sentido da palavra e sim “seres inacabados e não alfabetizados”, bastaria dar as ferramentas e os estímulos certos para que os mesmos deixassem a inércia em que estavam e caminhassem se alfabetizando e, se descobrindo e assim capazes de construir sua cidadania e participarem de seu próprio futuro.

A sabedoria parte da ignorância. Não há ignorantes absolutos. Se num grupo de camponeses conversarmos sobre colheitas, devemos ficar atentos para a possibilidade de eles saberem muito mais do que nós. Se eles sabem selar um cavalo e sabem quando vai chover, se sabem semear etc. não podem ser ignorantes (durante a Idade Média, saber selar um cavalo representava alto nível técnico), o que lhes falta é um saber sistematizado. O saber se faz através de uma superação constante. O saber superado já é uma ignorância. Todo saber humano tem em si o testemunho do novo saber que já anuncia. Todo saber traz consigo sua própria superação. Portanto, não há saber nem ignorância absoluta, há somente uma relativização do saber ou da ignorância, (FREIRE, 1979, p.28).

De acordo com as idéias de Freire a alfabetização de adultos deveria estar diretamente ligada ao cotidiano do trabalhador, pois desta forma o adulto conheceria sua realidade para poder inserir-se de forma crítica e atuante na vida social e política de sua região. Os alunos despertavam a curiosidade de seus professores quando mencionavam as atividades que desempenhavam dentro da planta industrial na empresa. Nomes, locais e processos produtivos da Aciaria, Sinterização, Alto forno, Coqueria, Condicionamento, Carro-Torpedo etc. logo deixaram de ser estranhos a estes professores e os mesmos deles se utilizaram para fazer com que os alunos fizessem trabalhos, redações a respeito de suas atividades. Os alunos (trabalhadores) passaram a fazer as atividades didáticas relacionadas aos locais e processo de produção do aço com um interesse acima da média pois tudo aquilo fazia parte do “seu mundo” e não lhes era estranho .

No projeto educacional da CST este método foi bastante utilizado pelos professores da Unidade educacional que insistiam em instigar os trabalhadores a trazerem informações de suas áreas de trabalho.

Para Paulo Freire, mais importante do que saber como ensinar é saber como o aluno aprende. Paulo Freire construiu um método de conhecimento, e não um método de ensino. Por isso criou, desde seus primeiros escritos, o neologismo “Dodiscência” (Freire, 1997, p. 31), docência + discência, para designar a relação dialógica entre o ato de ensinar e de aprender – “não há docência sem discência” (id., ibid., p. 23); “quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender, um não é objeto do outro, (GADOTTI,2014 p.20).

É importante frisar que foram respeitadas deficiências de aprendizado, histórias de vidas e tempo de afastamento da escola. Teria que se ter, sobretudo muita paciência e dedicação dos professores para que tudo ocorresse e desse certo. Foi estabelecida uma cooperação entre aluno x professore não uma hierarquia entre o que ensina e o que está aprendendo.

O conceito de cooperação é mais complexo, pois pressupõe a interação e a colaboração, além de relações de respeito mútuo e não hierárquicas entre os envolvidos, uma postura de tolerância e convivência com as diferenças e um processo de negociação constante. Cabe ainda frisar o que as autoras dizem a respeito: Para existir cooperação deve haver interação, colaboração, mas também objetivos comuns, atividades e ações conjuntas e coordenadas, (MAÇADA, TIJIBOY, 1998, p.38).

Os professores ficaram conhecendo o processo de fabricação do aço, como funcionava um Alto forno, o que era o “Sinter”, para que servia uma Aciaria e outros.

[...]o conhecimento se desenvolve ao longo do tempo através da experiência, que abrange aquilo que absorvemos de cursos, livros e mentores, e também o aprendizado informal, Davenport e Prusak (1998, p.9).

A troca de experiência entre docente e discente era contínua e assim pode ser estabelecida uma relação de confiança mútua.

Múltiplos fatores levaram à atual explosão do conhecimento. Esta convergência de causas é um dos motivos pelos quais o ato de discriminar claramente o conhecimento ganhou importância fundamental. A percepção e a realidade de um novo mundo competitivo globalizado constituem uma das forças motrizes. As rápidas mudanças e a crescente competição pelos dólares, marcos e ienes de consumidores cada vez mais sofisticados levaram as empresas a buscar uma vantagem sustentável para se distinguir em seus mercados. Na economia moderna, o capital intelectual passou a ter importância fundamental para a gestão das organizações, sob o ponto de vista econômico e estratégico, (DAVENPORT e PRUSAK, 1998, p.10).

Esta confiança quebrou paradigmas e barreiras possibilitando o aprendizado muito mais satisfatório dos alunos. O índice de evasão era quase zero e o que mais impressionava era a alegria dos estudantes demonstradas em depoimentos por terem participado do projeto Educacional SESI/CST. “Porque não estabelecer certas intimidades entre os saberes curriculares fundamentais aos alunos e a experiência social que eles têm como indivíduos?” Freire (1998, p.34).

Daí a necessidade da motivação, do encantamento. Motivação que deve vir de dentro do próprio aluno e não da propaganda. É preciso mostrar que “aprender é gostoso, mas exige esforço”, como dizia Paulo Freire no primeiro documento que encaminhou aos professores, na forma de carta, quando assumiu a Secretaria Municipal de Educação de São Paulo, em janeiro de 1989. (Gadotti 2005 pag.4 .Fonte: link Internet http://www.vdl.ufc.br/solar/aula_link/lquim/A_a_H/estrutura_pol_gest_educacional/aula_01/imagens/01/Educacao_Formal_Nao_Formal_2005.pdf). Acesso 7 de Maio de 2015

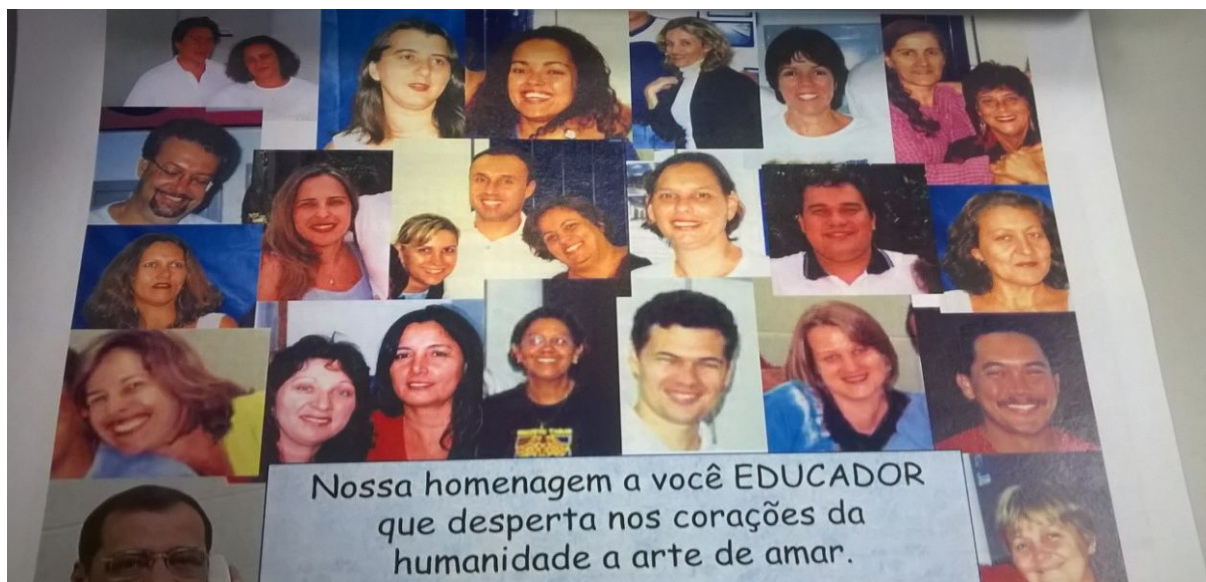
O professor tem que conhecer a realidade de seu aluno e suas dificuldades de aprendizagem, para estes funcionários que estavam afastados em média 15 anos dos bancos escolares era um desafio propor estímulos para que o mesmo pudesse se sentir bem à vontade novamente e voltasse a estudar mesmo após longas horas de trabalho.

Para mim é impossível compreender o ensino sem o aprendizado e ambos sem o conhecimento. No processo de ensinar há o ato de saber por parte do professor. O professor tem que conhecer o conteúdo daquilo que ensina. Então para que ele ou ela possa ensinar, ele ou ela tem primeiro que saber e, simultaneamente com o processo de ensinar, continuar, a saber, por que o aluno, ao ser convidado a aprender aquilo que o professor ensina, realmente aprende quando é capaz de saber o conteúdo daquilo que lhe foi ensinado, (VASCONCELOS, 2003, p.79).

O desenvolvimento do espírito crítico como forma de atuar segundo direitos e deveres, deve garantir a discussão democrática dos problemas econômicos, sociais e políticos que envolvem e determinam a condição de trabalhador e também a dos demais segmentos da população. Deve garantir, ainda, a análise das diferentes formas de resistências estabelecidas dentro das relações sociais e de produção, no sentido de poder atuar criticamente como sujeito transformador da realidade.

2.7 PROFESSORES E OUTROS PROFISSIONAIS QUE TRABALHARAM NO PROJETO EDUCACIONAL SESI/CST

Figura 12. Professores que trabalharam na Unidade Educacional SESI-CST.



Fonte: acervo da FINDES Unidade Educacional SESI-CST Ano 2004

CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DOCENTE

Alcebíades Salles Filho– Coordenador.

Lêda Landuete Rodrigues de Sousa Calente – Diretora

Marci Fátima Melgaço Maia Supervisora:

Marta Maria Palombo de Figueiredo Cellin – Supervisora

PROFESSORES:

Língua Portuguesa: Cristiane Corrêa / Martha M. Dasmaceno / Viviane Nunes Frigeri.

Matemática: Fábio Zani Polette / José Hamilton C, Moreira / Maria Inêz Ferreira

Química: Maicon Santos / Maria de Lourdes Verneck .

História: Marlene V. de Sousa / Neusa Maria Andrade.

Física: Aloísio Rabello O. Netto / Welington Ataíde G. Oliveira

Biologia: Fabiane Intra Costa / Renata Leão Cristino

Geografia: Carmélia V.S. Bisi / Munira Masruha Bortolini

Língua Estrangeira: Martha M. Damasceno / Ulisses de S. Carvalho.

Artes: Rejane Leal Schlosser - Núcleo Comum : Gilca Suely F. Santos
Secretárias: Ademilde R. Zizo / Maria José Barbosa / Marilu C. de Carvalho
Estagiários: André do N. dos Santos / Wanderson Jesus Santos
Auxiliar de Serviços Gerais: Mauricéia M. Contadini

Professores comentam experiências e aprendizados que adquiriram dentro da "Nossa Escola"

"Não foram poucas horas repletas de emoção. Somente nesse ambiente percebi o real sentido da palavra educar, com seus mais variados objetivos. Como em um espelho, essa tão desejada realização refletia-se nos olhares e gestos dos educando sedentos de conhecimento para a vida, para a cidadania, para uma formação humana que os levassem a tornar-se agentes transformadores de suas realidades.

“Nesse ambiente de produção, misturavam-se presente, passado e futuro, lembranças e momentos que não me permitem sequer pensar que, com a finalização das atividades da ‘Nossa Escola’, finalizam-se também muitos sonhos aqui plantados e semeados.”

Neusa Maria Andrade - Professora de História.

"O ato de fazer 'arte' contagiou mãos e mentes da 'Nossa Escola', transformando nossos alunos em cidadãos mais sensíveis e participantes.

Sinto que toda essa experiência em arte-educação para adultos me tornou melhor profissional, além de me confirmar que é possível se educar com a arte."

Rejane Leal - Professora de Arte/Educação Artística.

"Estando a 11 anos nessa escola, espero ter contribuído para o crescimento de meus queridos alunos como cidadãos engajados no mundo do trabalho, das relações sociais, culturais e políticas."

Maria Inês Ferreira - Professora de Matemática.

Fonte: Jornal "Escolinha em Ação" – ano 2004 pág.07

CAPÍTULO 3

RESULTADOS NA EMPRESA. NOVAS TECNOLOGIAS X EDUCAÇÃO

Com o processo de escolarização juntamente com advento de novas tecnologias foi observado sensível ganho de produtividade e qualidade, tanto no setor produtivo como também na manutenção dos equipamentos. De acordo com relatórios da própria empresa os acidentes de trabalho também tiveram uma acentuada queda.

Na área de prevenção de acidentes de trabalho, e graças á melhoria das condições de segurança dos equipamentos e da qualidade do ambiente de trabalho, o número de acidentes caiu de 115, em 1991, para 15 em 1996, três CPT (Com Perda de Tempo) e doze, sem perda de tempo- SPT). CST Relatório anual da Administração, 1996.

Ainda segundo Francisco Aurélio Ribeiro:

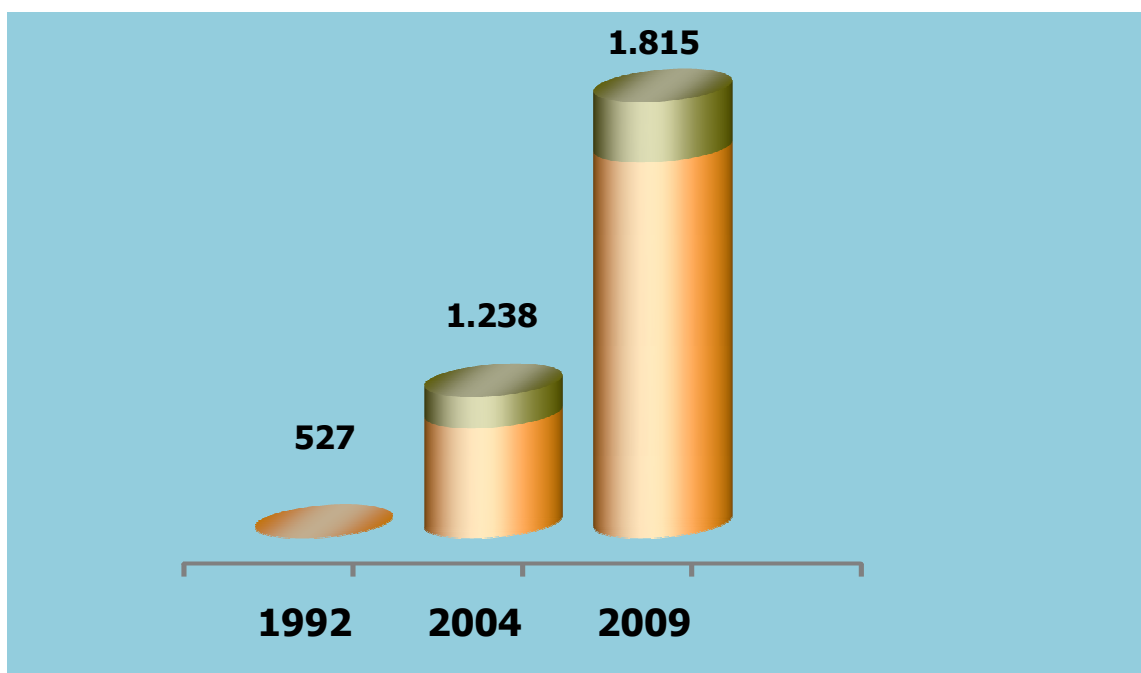
Na primeira fase pós privatização (1993-1995), foi estabelecido primeiro plano de investimentos que consistia, principalmente, na preparação da reforma do Alto forno e na implantação da primeira máquina de Lingotamento Contínuo, Refino Secundário e Injeção de Finos de Carvão –PCI, além de vários projetos de controle ambiental e de melhorias operacionais. Nessa fase, investiram-se de recursos da ordem 373 milhões de dólares.(CST relatório Anual da Administração,1996,p.52).

RIBEIRO. Francisco Aurélio, Companhia Siderúrgica de Tubarão: a história de uma empresa. Serra: CST, 2005

Já em 1994 a CST teve um lucro líquido, e pela primeira vez em sua história , houve distribuição de dividendos aos acionistas , após terem compensados os prejuízos acumulados em exercícios anteriores (CST, Relatório Anual da Administração, 1994).

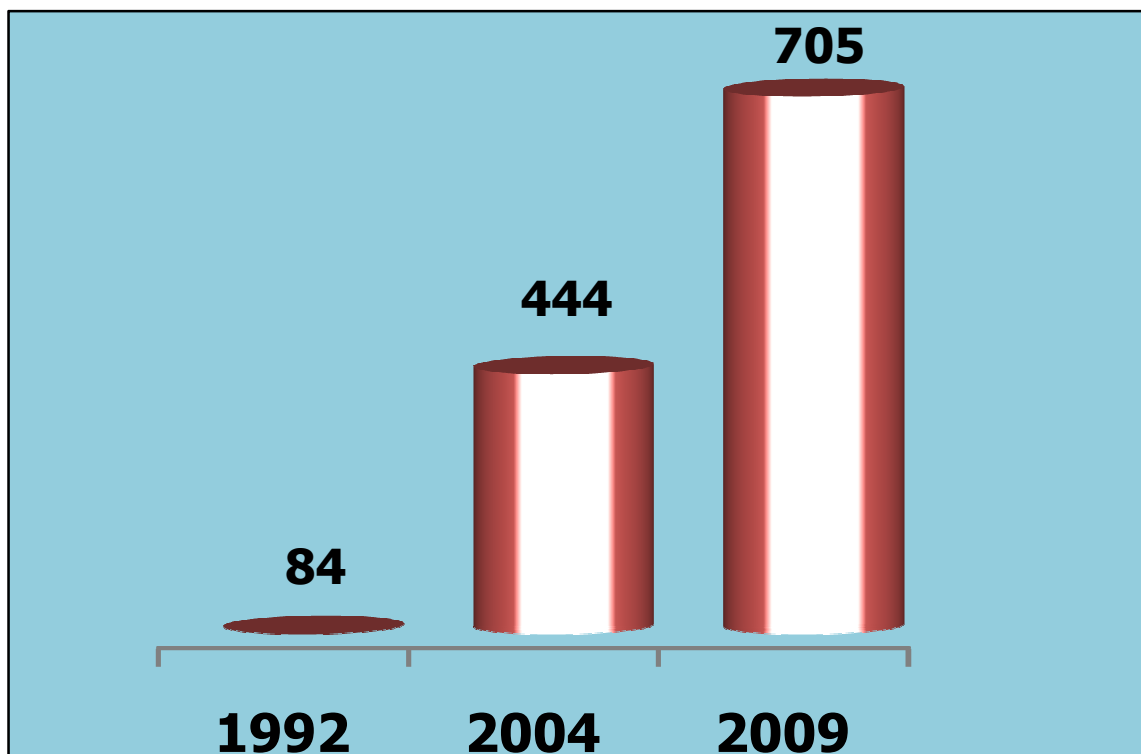
Em 1997, a CST alcançou a produção recorde a maior desde 1983. Houve melhoria do preço da placa no mercado internacional e a CST classificou-se segundo a revista exame , como uma das trinta melhores empresas do Brasil , para se trabalhar, além de ser também , pelo mercado , uma das cinco empresas "benchmark", ou seja "de excelência" (Silva, 2001, p.61,62e 67)

Gráfico 4. AUMENTO DA PRODUÇÃO DE AÇO LÍQUIDO EM TONELADAS POR ANO



Fonte: Acervo da ArcelorMittal Tubarão 2012.

Gráfico 5. ECONOMIA E PRODUTIVIDADE EM MILHÕES DE DÓLARES



Fonte: Acervo da ArcelorMittal Tubarão

No início do seu projeto educacional e de sua atualização tecnológica, a produção da CST no ano 1994 era de 3.148 t/a (três milhões, cento e quarenta e oito mil toneladas ao ano), com o efetivo de 4.122 funcionários. O índice de produtividade era muito baixo 0,76% por funcionário.

Já no ano de 2006 estes números saltaram para 4.350 Milhões de t/a (quatro milhões, trezentos e cinquenta mil toneladas ao ano) com o efetivo de 5.110 funcionários. O índice de produtividade já tinha aumentado para 1,17 por funcionário.

Projeção para 2016 – 7 Milhões de t/a

5.064 Funcionários e produtividade de 1.38 por funcionário

Obs.: Este aumento da produtividade estava acompanhado do enobrecimento do seu aço, com a produção de bobinas e aços de maior valor econômico agregado.

A empresa teve relativo ganho ambiental pois conseguiu reduzir os 594 Kg de resíduos gerados por tonelada de aço e atingir o aproveitamento de 95% dos mesmos, sendo que a média das Siderúrgicas do Brasil era 80%.

A empresa possui um amplo programa de reaproveitamento de resíduos industriais, que atinge um índice de 98%, acima da média do setor, que é de 80%. Muitos dos resíduos gerados nas operações são enviados para reciclagem ou comercializados em diversos setores industriais. Isto foi possível graças ao trabalho conjunto de sua equipe de funcionários de desenvolvimento e pesquisadores de universidades e institutos de pesquisa. Por meio de diversos estudos, aumentou-se a qualidade dos resíduos gerados na produção de aço para que pudessem ser utilizados como co-produtos por outras indústrias. ArcelorMittal relatório de Sustentabilidade e responsabilidade Corporativa 2012.p.36

3.2 NOVO PERFIL DO TRABALHADOR ASSISTIDO

No início do século XX surgiu um novo modelo de produção industrial denominado Modo de Produção Fordista. Nesta modalidade a produção era feita em série, onde os trabalhadores exerciam uma função específica dentro do processo de fabricação dos bens de consumo. Neste modelo o trabalho era fragmentado como havia também a separação na elaboração e execução das tarefas. O funcionário não mais necessitava de conhecer a totalidade do processo de fabricação como os artesãos bastava somente desempenhar uma função específica a ele designada. A qualificação e uma educação formal não eram necessárias. Se este funcionário por algum motivo se retirasse da linha de produção seu lugar era rapidamente preenchido por outro trabalhado devido à simplicidade da função, que não exigia do mesmo um conhecimento lógico mais elaborado e avançado. Este era um dos motivos para que as empresas não exigissem uma maior qualificação de seus funcionários. Também era o motivo de não investirem na ampliação educacional dos mesmos.

Com a crise da economia iniciada a partir dos anos de 1973 com a alta dos preços do petróleo, as empresas procuraram se organizar e reestruturarem seus processos produtivos e modernizarem seus equipamentos. Esta nova sociedade capitalista necessitava de um novo perfil do trabalhador, ele teria que ser mais qualificado, mais flexível e envolvido com o processo de produção. Este novo modelo de relação do trabalhador X Trabalho gerou agora a exclusão dos que não possuíam estas habilidades e competências

No Brasil, no período de 1994 a 1998, segundo dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME-IBGE), o volume de emprego para os trabalhadores com nível de escolaridade entre 0 e 4 anos de estudo caiu de 37% para 29%, enquanto a parcela de trabalhadores com mais de 9 anos de estudo cresceu de 36% para 44% (Amadeu, 1998). O que demonstra uma procura por parte das empresas por trabalhadores com maior nível de escolaridade. Bianchetti nos fornece os elementos para descrevermos a intelectualização das novas formas de trabalho. FILHO, Álvaro J. Ferreira. Os impactos do aumento do nível de escolaridade do trabalhador na Gestão organizacional da CST. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2001

Outro trabalho, elaborado em outubro do ano 1999, pelo coordenador do convênio CST-SESI, denominado "Avaliação Institucional", que contemplou a opinião de 268

participantes do PAE(Programa de Apoio a Escolarização) para responderem questionários a respeito dos reflexos do programa na família, no trabalho, na comunidade e em relação a si próprio, reafirma a existência de mudança no comportamento nos participantes do P AE, conforme depoimentos a seguir:

Após 22 anos ausentes dos livros, fora de uma sala de aula, voltei. Voltei de forma tímida, meio desconfiado pelo longo tempo de ausência e, por não estar acompanhando o processo escolar e as novas técnicas estudantis, temeroso por não saber o que iria encontrar. Por exigência da profissão e do compromisso que assumo no meu trabalho, embora isso não seja o motivo para interromper os estudos, parei logo nos primeiros meses de freqüentar a escola. No ano seguinte, porém retornei de maneira diferente, tinha a visão de que realmente precisava estudar, não por meu trabalho somente, mas para meu crescimento tanto informal como profissional. Foi tudo muito diferente. Comecei na 3ª Etapa, querendo recuperar o tempo perdido, o que tornou as coisas bem melhores, porque iniciei pelas matérias de que tinha um certo conhecimento, podendo assim familiarizar-me mais com os estudos. Venci tal batalha e gostei do desafio. Desafio esse que hoje estou vencendo encontro-me bem próximo de concluir meu 2º Grau. No passado, via com certa dificuldade essa responsabilidade. Hoje, vejo que tudo é questão de começar. Agora, posso assegurar que muita coisa mudou: a interpretação de várias leituras no meu trabalho, o convívio com o mundo da atualidade, cheio de complexidade, o modo de lidar com as pessoas que estão sob minha responsabilidade e, muito mais, a dignidade do dever cumprido . Posso dizer que estou figurando entre tantos outros alfabetizados. Sendo assim, posso agradecer: meu gerente que muito me incentivou, meus filhos que entraram na luta para que isso pudesse acontecer; minha esposa que soube ter paciência necessária para suportar minha ausência em momentos que poderia estar ao seu lado, minha empresa que muito contribuiu por ter tido a iniciativa de manter, aqui dentro este núcleo escolar e ao quadro de educadores, que por sinal são competentes. Além do mais são atenciosos, calmos e com disposição incomum para ajudar-nos a ultrapassar essa barreira tão difícil. Este é um relato que me deixa até certo ponto muito emocionado, porque, hoje vejo que o estudo realmente faz falta. “Desta forma, quero deixar um muito obrigado a todos que me ajudaram não somente a mim, mas a todos que estão neste árduo desafio”. Depoimento do aluno: José Geraldo dos Reis. do Ensino Médio Etapa A6. Setor IGFF (Alto Forno CST). Fonte: Jornal “Escolinha em Ação” Ano I Nº I, Novembro de 1999.

Figura13. Festa de Formatura dos Funcionários da CST em Dezembro de 1995



Fonte: Jornal da CST outubro/novembro/dezembro de 1995 pag.3

UNIDADE EDUCACIONAL SESI/CST

1994

1º

Grau

64 Alunos concluíram a 2ª Etapa equivalente a 3ª e 4ª série primária.

66 Alunos concluíram a 3ª Etapa equivalente a 5ª e 6ª série do 1º Grau.

81 Alunos concluíram a 4ª Etapa equivalente a 7ª e 8ª série do 1º Grau.

Os alunos da 2ª e 4ª Etapa receberam Certificados de Conclusão.

2º Grau

Dos 158 Alunos matriculados, 102 eliminaram de 01 a 06 disciplinas no CESV (Centro de Estudos Supletivo de Vitória) 18 Alunos concluíram o 2º Grau.

Resultados de aprovação dos alunos por disciplinas através do CESV.

1995

1º Grau

13 alunos concluíram a 2ª Etapa equivalente a 3ª e 4ª série primária

47 alunos concluíram a 3ª Etapa equivalente a 5ª e 6ª série do 1º Grau.

77 alunos concluíram a 4ª Etapa equivalente a 7ª e 8ª série do 1º Grau.

Os alunos de 2ª e 4ª Etapas receberam Certificados de conclusão.

Fonte: Acervo da Unidade Educacional SESI/CST FINDES.

Após 10 anos de existência o Projeto Educacional conseguiu oportunizar a conclusão dos Ensinos Fundamentais e Médios e todo o quadro efetivo da CST, cerca de 1200 empregados, atendendo assim aos programas de produtividade e qualidade da siderúrgica. O objetivo maior foi à formação de pessoas, com ética de uma sociedade mais humana, mais consciente e mais justa. (30 de Dezembro de 2004).

Concluintes do Ensino Médio no período de 1994 – 2004

843 Alunos da CST concluíram o Ensino Médio.

380 Esposas de empregados da CST.

591 Empregados de Empresas Terceirizadas. Além de um número bastante expressivo de alunos que concluíram o Ensino Fundamental.

Figura 14. Fatos que marcaram a história da Escola SESI-CST



Fonte: Jornal "Escolinha em Ação". Dezembro de 2004 pag.6

3.3 ESTÍMULO E PRODUTIVIDADE

O processo de aprendizagem e o desenvolvimento social dos funcionários de empresas de grande porte devem ser pensados em seus vários aspectos, pois é preciso oferecer condições que possibilitem estabelecer relações envolvendo sua capacidade intelectual, trabalho, dinamismo social e tecnologias.

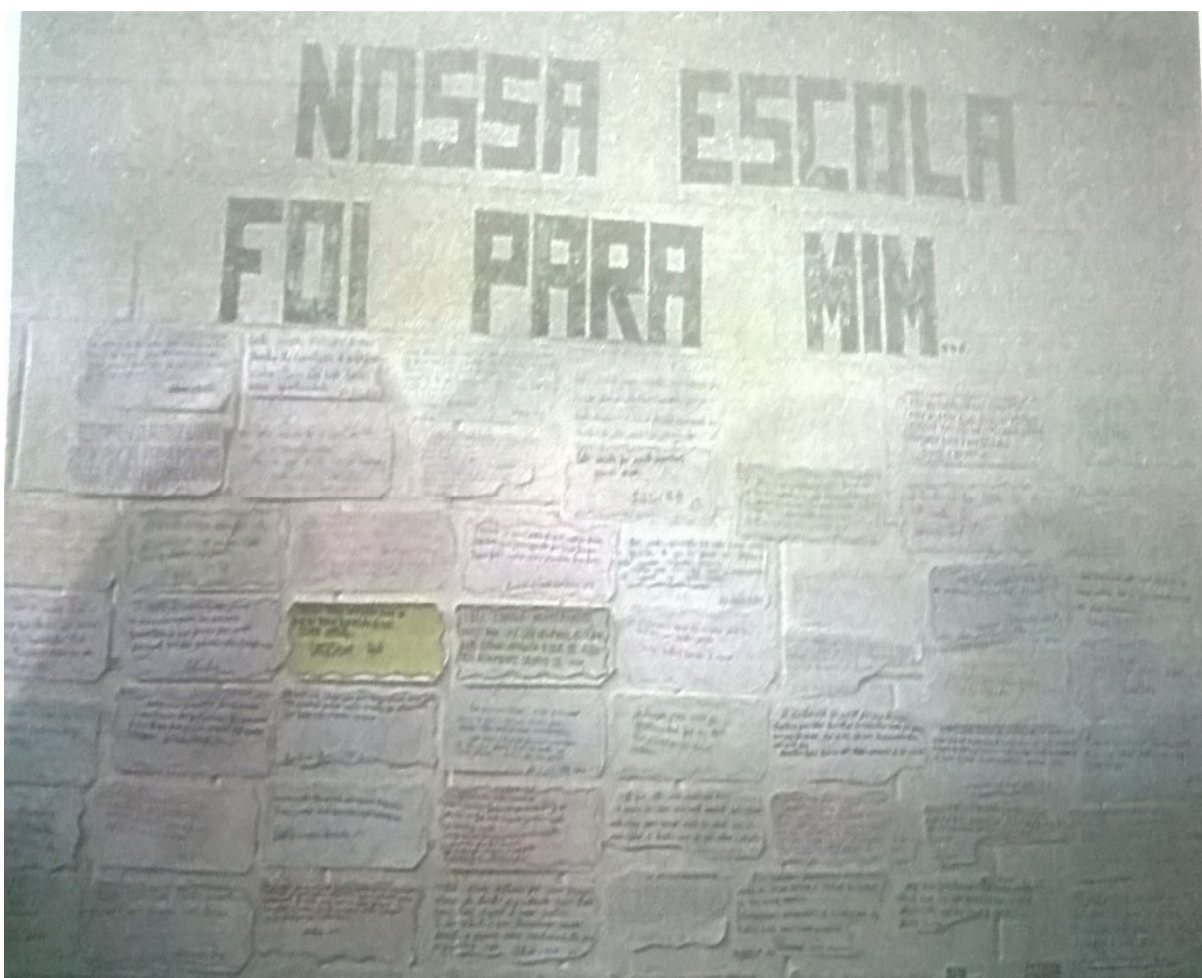
Existe uma distância imposta pelo mercado de trabalho entre Empresa – Educação. A primeira possui a finalidade específica de produzir e a segunda, que é de responsabilidade pública não é o seu foco principal. Entretanto, sabe-se da carência de funcionários qualificados e que a rede a pública não consegue suprir adequadamente necessidade que o mercado exige.

Nesse contexto, o trabalho de formação ativa abre espaço para alternativas que valorizam a realidade empresarial e social, proporcionando um ambiente de estímulo à aprendizagem, com possibilidade de intervenção e transformação da própria realidade.

O adulto que volta a estudar é, quase sempre, alguém que alimentou por muitos anos o desejo de voltar à escola. Guardou com ele expectativas de poder concluir o que começou quando criança. Aguardou, freqüentemente por meio do que conseguisse realizar, projetando nos filhos, o momento da luta pela vida dar a si próprio a chance de realizar o projeto inacabado na esperança da escola poder abrir-lhe as portas para um outro mundo. Organização do trabalho pedagógico na educação de jovens e adultos: módulo integrado IV (2001, p.47)

Há ainda empresas com visão reducionista a respeito da educação, muitas delas visam apenas explorar a força de trabalho de seus funcionários e não dando muita importância quanto aos mesmos não possuírem uma qualificação adequada para exercerem as funções desempenhadas. Mas esta concepção está sendo mudada, pois o investimento na formação de funcionários tende a aumentar a produtividade e lucros, reduzindo custos, trazendo ainda maior satisfação entre os mesmos.

Figura 15. Mensagens de agradecimentos dos alunos após o término do Projeto Educacional SESI-CST



Fonte: Jornal "Escolinha em Ação". Dezembro de 2004 pag.10

Sabe-se da complexidade da ação de estudar e trabalhar. Por isso, argumentar apenas sobre a importância da educação para as empresas e para a realização profissional é irrelevante. É preciso mediar ações que traduzam na prática a inter-relação e interdependência entre funcionário, produtividade e conhecimento.

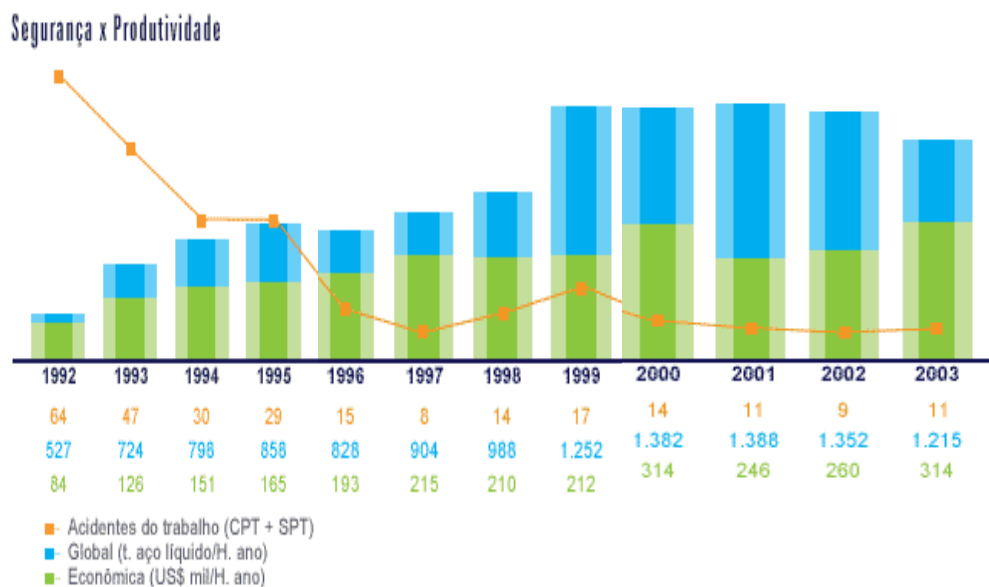
Muitas ações e iniciativas de empresas públicas e privadas no campo da educação ficam por vezes no anonimato, pois atendem apenas a uma demanda local. Contudo, percebe-se que tais ações poderiam ser alternativas de mudanças no desenvolvimento de determinadas regiões, quando as mesmas se comprometerem na realização de parcerias objetivando uma educação de qualidade. Não podendo aguardar soluções a longo ou médio prazo a empresa teve a iniciativa de implantar uma escola diferenciada dentro da própria fábrica, foram elaborados conteúdos, horários e metodologias adaptadas aos trabalhadores com o intuito de facilitar a assimilação de conteúdos para que então, à frente pudessem entender e operarem complexos equipamentos importados.

A formação tornou-se emergente por isso a CST atual ArcelorMittal Tubarão deu o primeiro passo ao verificar a sua deficiência no quesito escolarização e a defasagem de seus funcionários em relação a outras empresas concorrentes pelo mundo, à mesma atribuiu a culpa aos governantes, pois teve a iniciativa de desenvolver um caminho inovador (o projeto) dado à falta de experiência, procurou parcerias com o SESI e seus representantes para que pudessem atingir os seus objetivos. Este estudo pretende evidenciar que: quanto maior o distanciamento, o hiato entre a empresa e as instituições de ensino, maior será a possibilidade de fracasso.

Foi evidenciado pelos gráficos que a formação escolar aumentou o desempenho do aluno-trabalhador, o nível de produtividade, diminuição dos acidentes de trabalho, melhoria das condições de vida e conseqüentemente maiores perspectivas de bem estar social

Receita líquida de vendas aumentou 31% em 2003, se comparada a 2002, e 29% em 2004; O lucro bruto da companhia em 2003 foi 45% maior do que no ano anterior, e 56% maior em 2004 do que em 2003; O EBITDA da CST em 2003 foi 29% maior do que em 2002; em 2004, foi 56% maior do que em 2003; A CST se tornou uma referência nacional em uma pesquisa de clima corporativo da Hay-Brazil; Fonte: www.symnetics.com.br/cases/87/arcelormittal-cst-bsc-hall-of-fame-2004

Gráfico 10. Diminuição do número dos acidentes de trabalho e aumento da produtividade e redução dos custos operacionais



Fonte: CIT Centro de Informações Técnicas da ArcelorMittal Tubarão

Em 2003, a CST posicionou-se em primeiro lugar no ranking das empresas participantes do Programa Nacional de Qualificação e Certificação (PNQC), segundo dados da Associação Brasileira de Manutenção - Abraham, com um total de 639 profissionais. Além disso, mais de 100 operadores do Laminador de Tiras a Quente - LTQ receberam certificado do Centro Federal de Ensino Técnico – CEFET/ES, elevando para 91% o índice do efetivo próprio certificado nessa área.

Considerando que desenvolver talentos faz parte da decisão estratégica de recursos humanos, a Companhia tem investido em programas voltados para trainees, recrutando profissionais formados nas principais universidades do país e centros técnicos regionais, em quantidades e especialidades conforme demandas do negócio.

O investimento em capacitação dos empregados, em 2003, totalizou cerca de US\$ 3,8 milhões, com 506.720,30 horas de treinamento, representando 5,9% das horas possíveis de trabalho

A CST ainda investe maciçamente no treinamento e formação de cada empregado.

O nível de desenvolvimento pessoal e profissional vem sendo ampliado a cada ano, contribuindo para o crescimento profissional e da qualidade de vida, com reflexos altamente positivos sobre a produtividade.

Com uma unidade nas dependências da própria empresa, a "Nossa Escola", o Programa de Apoio à Escolarização, criado em 1993 em parceria com o SESI/ES, viabilizou o cumprimento da meta de escolarização interna, possibilitando que, atualmente, todos os empregados tivessem, no mínimo, o nível médio. Oportunamente, foi estendido às esposas de empregados e aos empregados de empresas contratadas.

- **Recrutamento interno** Depois que estes funcionários puderam se escolarizar ampliou-se o acesso dos mesmos aos cargos de nível técnico e de chefia e só se recorria ao mercado externo para a contratação funcionários quando não se encontrava os recursos humanos dentro dos quadros da empresa.

Com o aumento da produtividade se constatou que os salários médios dos trabalhadores foram ampliados no período (Média salarial dos funcionários da CST era de 16,5 por ano nos últimos cinco anos (ano 2000 a 2005).

Fonte: Acervo da ArcelorMittal tubarão ano 2005

Tabela. 4 - CST Produtividade de mão de obra própria (1994-2006)

Ano	Produção de Placas em milhões de toneladas	Números de Funcionários	Coefficiente de produtividade por funcionário
1994	3.148	4.122	0,76
1995	nd	n.d	nd
1996	nd	n.d	nd
1997	3500	3.343	1,04
1998	3704	3.377	1,09
1999	4393	3.260	1,34
2000	4695	3.143	1,49
2001	4742	3.255	1,45
2002	4865	3.593	1,35
2003	4770	n.d	nd
2004	4935	3.960	1,25
2005	4816	3.285	1,12
2006	5110	4.356	1,17

Fonte: Acervo da ArcelorMittal Tubarão

3.4 CLIMA ORGANIZACIONAL

Considerando que o clima organizacional é a percepção coletiva que os empregados têm de práticas, políticas e valores organizacionais e também configura os níveis internos de motivação e credibilidade, a CST acredita na alta relação entre clima, satisfação no trabalho, qualidade, desempenho das pessoas e conseqüente aumento da produtividade. Fonte:www.arcelormittal.com.br.

Para oportunizar melhorias, o comportamento organizacional precisa ser mensurado e, assim, a CST vem realizando a pesquisa de clima desde 1996. Em 2002, com o índice de 73% de aprovação, a Companhia posicionou-se em 1º lugar entre as empresas brasileiras do setor industrial e em 2º lugar no ranking geral instituído por consultoria especializada. Em 2003, considerado aquele índice, a CST conquistou o 1º lugar no ranking nacional geral. Pesquisa por amostragem, realizada no exercício, apontou que o percentual de aprovação interna subiu para 84%.

Dessa forma, as políticas e práticas de recursos humanos da CST, balizadas com as tendências no seu mercado de influência, agregam competências aos empregados e ao negócio, garantindo alinhamento estratégico e competitividade

A motivação e satisfação dos funcionários definem o clima organizacional. Eles consideram que o clima se relaciona com o grau de satisfação e motivação das pessoas no trabalho. Segundo Ferreira (2006 p.241):

O grau de satisfação demonstrado pelos membros de uma organização na qual a motivação é fator fundamental para a realização dos trabalhos,

A excelência da CST na área de recursos humanos tem obtido expressivo reconhecimento externo. Dentre outros, recebeu o "Prêmio ABPA", outorgado pela Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes, pela redução da taxa de frequência de acidentes com afastamentos, bem como o "Prêmio ABS Segurança", na categoria Produção de Ferro, Aço e Ferro-liga, pelos resultados das ações implantadas no ambiente de trabalho para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. A Companhia também recebeu o "Prêmio Ser Humano – João Pereira dos Santos Filho", na categoria empresarial, pelo trabalho "Recursos Humanos Suportando a Estratégia Empresarial".

A importância do clima organizacional em relação à motivação e satisfação, sua influência e conseqüências, são citadas por Chiavenato (1994, p. 53) O clima organizacional influencia a motivação o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Ela cria certos firmes de expectativas sobre as quais conseqüências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Essas expectativas tendem a conduzir a motivação.

A CST obteve um índice geral de favorabilidade de 78% no resultado da pesquisa de clima organizacional de 2006. Esta marca deixa a CST-Arcelor Brasil oito pontos percentuais acima da média das melhores empresas em clima organizacional do país, de acordo com o conceituado ranking da empresa de consultoria Hay do Brasil. Fonte: Instituto Aço Brasil. Site www.acobrasil.org.br.

As pesquisas de Clima Organizacional feita pela Revista Exame nos anos de 1997 a 2000 estão no Anexo2 da pagina 103.

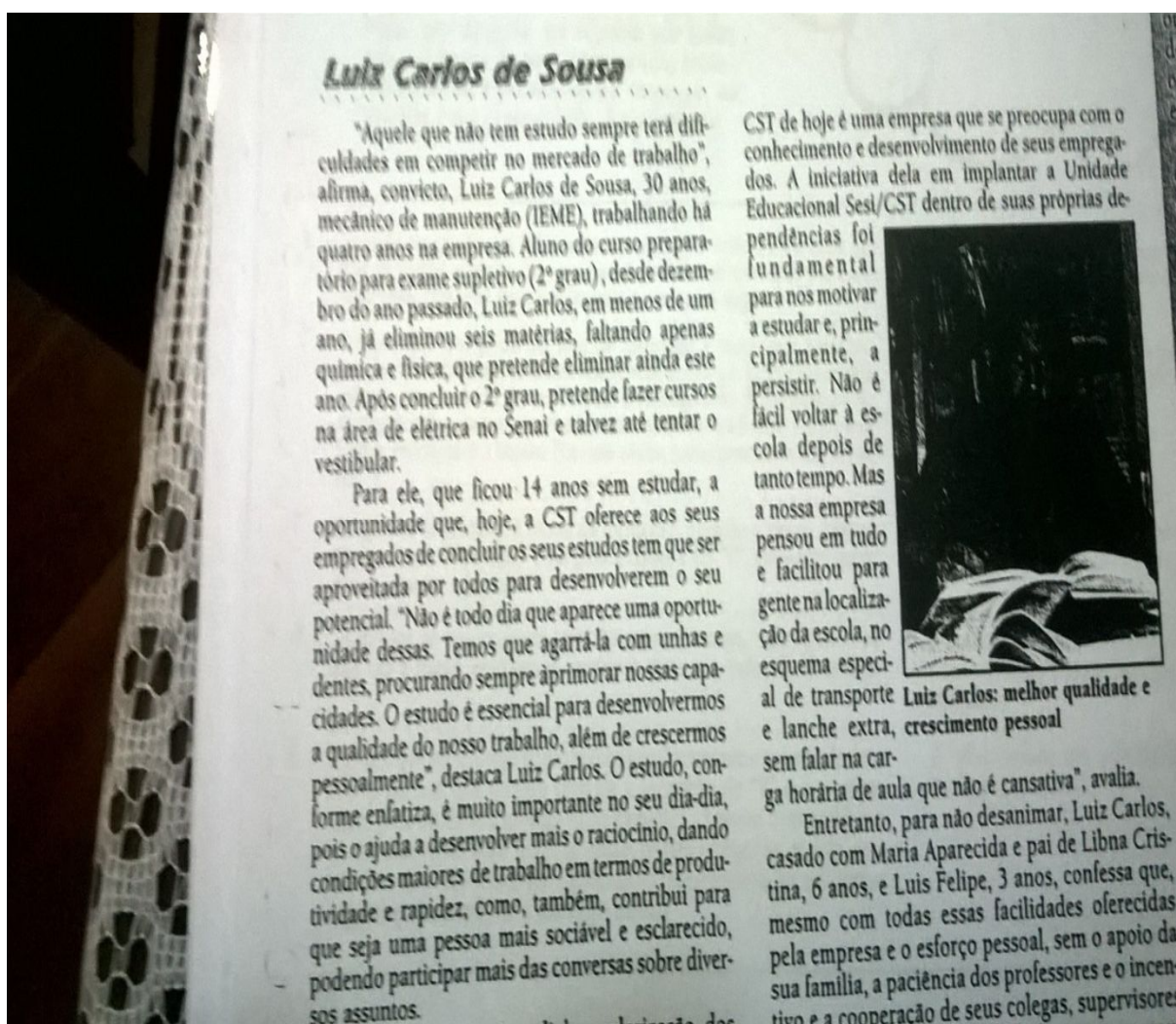
2.5 DELINEAMENTO DO ESTUDO

A abordagem metodológica envolveu o desenvolvimento da pesquisa na busca de informações no levantamento de dados. Inicialmente se fez uma busca das razões e objetivos do Projeto Educacional iniciado pela CST. Foi realizada uma coleta de informações na Prefeitura Municipal de Serra/ES, SESI (Serviço Social da Indústria - ES) e a Secretaria da Educação do Estado do Espírito Santo. FINDES (Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo). Além de uma análise bibliográfica sobre as experiências da interação entre empresas/indústrias e educação e seu respectivo embasamento teórico.

Também pude vivenciar pessoalmente de toda a história do Projeto Educacional desde o seu início pois fui aluno do mesmo. Na ocasião testemunhei a mudança de perspectivas e de transformações de vida nos alunos participantes do programa. Observamos o funcionamento da escola e o seu dia a dia, onde, a relação dos professores com os alunos era feita de maneira transformadora onde os conceitos da metodologia de educar de Paulo Freire eram já atuantes naquele período. Este projeto educacional mudou totalmente a minha vida, e me trouxe novas perspectivas

para um melhor desenvolvimento de minha cultura e transformando minha vida para sempre. Logo após concluir meus estudos com os exames supletivos prestados no CESV órgão da SEDU, pude fazer o vestibular para a disciplina de História na UFES (Universidade Federal do Espírito Santo). Para minha surpresa e de toda minha família eu consegui passar no vestibular e fui o primeiro de minha família a fazer um curso superior. Criado em uma família de pais analfabetos e de irmãos que não conseguiram completar o ensino fundamental, este foi um feito inédito do qual muito me orgulhei. Mas meu sonho ainda não estava completo, pois depois de concluir o curso de História pude fazer ainda duas pós graduação que foi cursar o Mestrado em Educação.

Figura 16. Reportagem com o aluno Luiz Carlos de Sousa que se destacou na Unidade educacional SESI-CST em 1994



Para melhor compreender este projeto foram feitas pesquisas nos arquivos do CIT (Centro de Informações Técnicas da ArcelorMittal Tubarão) onde se fez a busca dos gráficos, periódicos da época, vídeos de formatura dos funcionários, entrevistas, reportagens feitas pelos órgãos de imprensa escrita e televisiva e BINS (Boletins Informativos Internos da ArcelorMittal Tubarão).

Foi realizada uma pesquisa de informações no ATC (Arquivo Técnico Central da ArcelorMittal Tubarão), coleta de dados com o Departamento de Divulgação e Imagem da ArcelorMittal Tubarão que nos disponibilizou jornais internos relacionados ao tema pesquisado. Com o setor de RH (Recursos Humanos) obtivemos o acesso ao número total de funcionários que trabalharam e trabalham atualmente na empresa, o grau de formação de cada um, momento em que será realizado um gráfico estatístico de quantos trabalhadores possuíam o ensino médio, o ensino superior, pós-graduação, mestrado e doutorado. Assim poderemos efetuar um quadro comparativo da trajetória do início do Projeto Educacional até os dias atuais.

Também verificou o Projeto Educacional se o mesmo atingiu os objetivos esperados e propostos pela empresa aos funcionários participantes. Com os registros referendados, analisados e ordenados, juntamente com a pesquisa bibliográfica e documental poderemos configuramos este documento final descrevendo em gráficos estatísticos para demonstrar que gradativamente o projeto foi obtendo sucesso idealizado pelos seus mentores.

O levantamento destes dados permitiu uma avaliação com pouca margem de erro dos fatos, números, estatísticas do projeto. Para que não houvesse dúvidas deste trabalho o pesquisador procurou ser isento, coletando e analisando as informações com uma visão crítica, por isso o desenvolvimento da mesma foi realizado sem parcialidade e distanciado de preconceitos, opiniões e julgamentos. É óbvio que a importância e amplitude sobre o assunto não se esgotará com este trabalho, pois os dados coletados poderão ser analisados e interpretados por outro pesquisador aumentando ainda mais o conhecimento e propiciando outra visão do estudo.

A metodologia corresponde a um conjunto de procedimentos a serem utilizados na obtenção do conhecimento, onde norteará o pesquisador a trilhar seus caminhos, a

fim de atingir seus objetivos da pesquisa, portanto o envolvimento da teoria e a prática no processo de investigação possibilitaram o desenvolvimento desse trabalho científico. Assim o levantamento bibliográfico deu sustentação teórica à pesquisa realizada (Demo, 1981).

Também o pesquisador se utilizou de informações em revistas eletrônicas, teses, dissertações, artigos científicos, livros, dados da internet, entrevistas para que auxiliassem na formulação desta dessa pesquisa. A pesquisa de campo, de acordo com Gil (2008), é aquela que basicamente, procede-se à demanda de informações a um grupo significativo de pessoas a respeito do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter os resultados correspondentes aos dados coletados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se concluir em nossa pesquisa que o Projeto Educacional SESI/CST teve uma participação ativa na disseminação da cultura educacional nos trabalhadores da CST e como consequência em toda a região dos municípios que estão no entorno da empresa e em nosso estado. A educação dos trabalhadores só foi possível diante da obstinação de empreendedores como os dirigentes da CST, que acreditaram no poder da Educação e permitiram que o seu quadro de funcionários tivesse acesso a esse saber. Os funcionários ao terem acesso a uma educação de qualidade puderam obter melhores oportunidades de participarem de processos seletivos dentro da empresa e alcançaram promoções obtendo aumento salarial e acesso cargos de chefia e de nível técnico. A pesquisa também procurou evidenciar importância do projeto Educacional SESI/CST da ArcelorMittal Tubarão e sua estratégia de se utilizar os ensinamentos e método de aprendizado do educador Paulo Freire na educação dos trabalhadores e recomendá-lo às demais empresas seja de grande porte ou não como viés para a educação e desenvolvimento social;

Pode ainda destacar a importância da interação/integração social da empresa, como possibilidade de investimento na formação educacional dos seus funcionários, esposas e empregados terceirizados. Demonstrar sobre a necessidade de ampliar o modelo de educação formal oferecido aos trabalhadores para que os mesmos possam ter acesso às novas tecnologias industriais e desenvolvimento social e não permanecer só no modelo tecnicista de educação corporativa voltada somente para aumento de produção que algumas empresas ainda se utilizam como modelo para ampliarem seus ganhos e produtividade. Dar visibilidade e destaque às iniciativas que compreendem e assumam a educação diretamente relacionada ao desenvolvimento regional e com qualidade de vida e incentivar às demais empresas a procurarem soluções fora da área governamental para amenizarem suas deficiências da baixa qualificação de seus recursos humanos podendo assim ampliar o número de funcionários mais capacitados, motivados e com propensão a produzirem melhor e com mais qualidade.

Por meio desta pesquisa podemos concluir que o processo educacional tem possibilidade de modificar o comportamento daqueles que tem acesso ao mesmo, aumentando a cidadania do estudante-trabalhador e influenciando aqueles que

estão em seu entorno, a família, a comunidade e colegas de trabalho. Ao possibilitar o acesso à educação de seus funcionários com o investimento na implantação do Projeto Educacional SESI-CST a CST percebeu-se que havia tomado a decisão correta e estratégica que possibilitou a mesma a melhorar e ampliar a sua capacidade de produção tornando-a uma das melhores e mais produtivas siderúrgicas do mundo. A oferta da educação básica, os treinamentos capacitaram os trabalhadores e permitiram que a CST obtivesse a 2ª colocação no ranking mundial de empresas de menor custo operacional na produção de aço líquido. A CST assim duplicar sua produção e enobrecer seu produto aumentando a sua qualidade e valor de venda.

Percebeu-se que a estratégia de ensinar os trabalhadores com o projeto político pedagógico utilizando a EJA e a metodologia do educador Paulo Freire possibilitou aos alunos trabalhadores se sentirem motivados mesmo afastados dos bancos escolares durante muitos anos. O treinamento dos professores do SESI aliados a dedicação e paciência dos mesmos possibilitaram que estes trabalhadores alcançassem níveis ainda mais altos. Muitos destes alunos puderam ter acesso a cursos superiores e influenciando também seus filhos, esposas e amigos a também a estudarem.

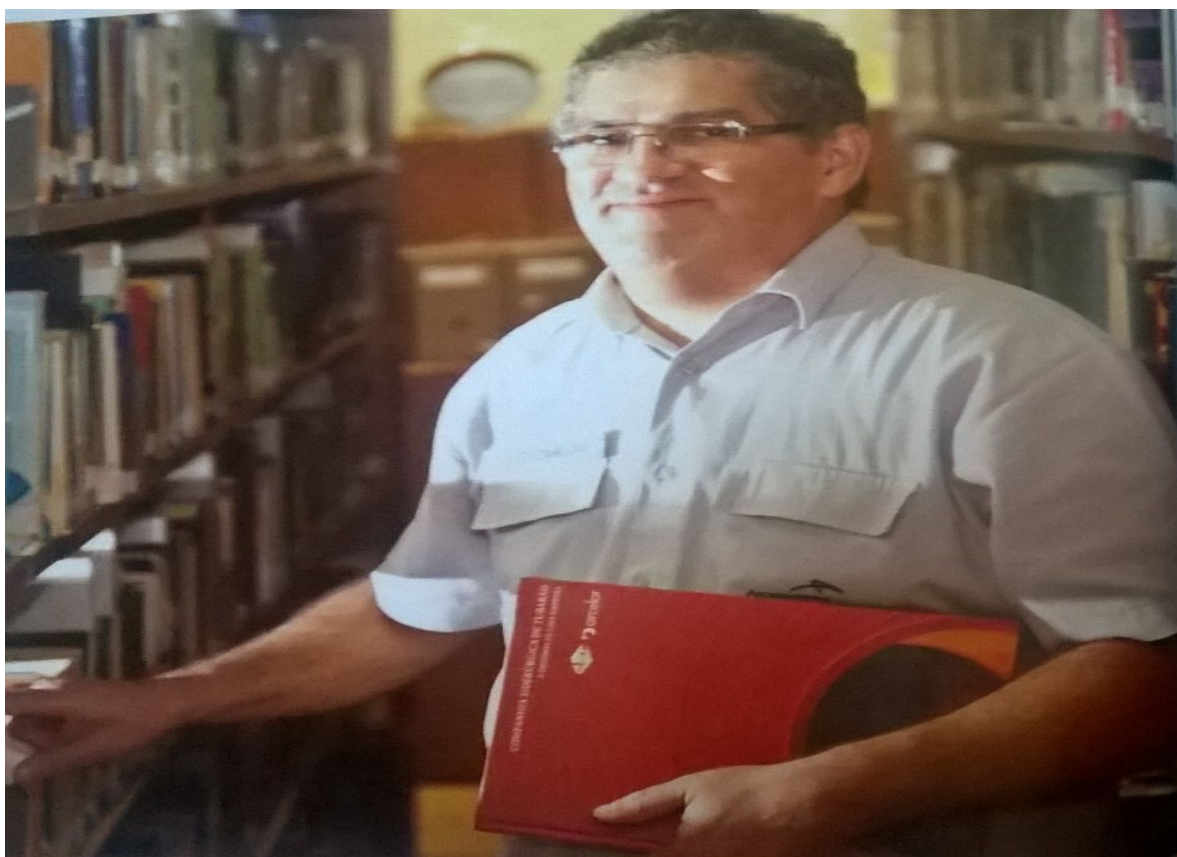
A pesquisa procurou mostrar que a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) nº 9394/96 Seção V, Artigo 37 que prevê que a Educação de Jovens e Adultos atenda aqueles que não puderam ter acesso a educação na idade correta, por isso a importância da iniciativa da CST, que poderia exigir de que os mesmos estudassem ou seriam demitidos, preferiu investir e acreditar no potencial de seus funcionários.

Com a metodologia da EJA adotada na Unidade Educacional SESI-CST possibilitou criar as ferramentas adequadas para possibilitando aos trabalhadores-estudantes a escolarização e a possibilidade de permanecer no mercado de trabalho com mais experiência e saber.

Com relação às pesquisas de clima organizacional da empresa podemos avaliar que os trabalhadores escolarizados receberam respostas mais positivas e dinâmicas a respeito da sua participação na produtividade, melhor relacionamento com a chefia e sua influência nos destinos da empresa.

Finalmente nos anexos procuramos demonstrar a satisfação de todos aqueles que tiveram participação direta e indiretamente na elaboração e funcionamento do Projeto Educacional, por isso colhemos alguns depoimentos que estavam em periódicos e jornais internos da época.

Figura . Luiz Carlos de Sousa ex- aluno do projeto educacional SESI-CST.



Fonte: ArcelorMittal, revista 30 anos, publicação comemorativa da ArcelorMittal Tubarão, Serra pag14 Novembro de 2013.

Em 1994, Luiz Carlos de Sousa veio do interior de Minas Gerais sozinho, sem qualificação e desempregado. Começou a trabalhar em Tubarão, como empregado de uma contratada, e a sonhar com uma chance na empresa. Com garra e vontade de aprender, conquistou esse sonho e muito mais.

O primeiro cargo de Luiz Carlos de Souza em Tubarão foi como Mecânico de Manutenção na área de Refrigeração, em 1990. “Era a realização do sonho que eu tinha desde a minha chegada em Vitória, quando trabalhei durante algum tempo em uma contratada”, conta. No entanto, o fato que marcou sua vida foi à criação da Nossa Escola, em 1993. Ele foi um dos primeiros a se escrever e, dedicado,

conseguiu terminar o Ensino Médio em apenas um ano. "Foi muito emocionante receber o diploma das mãos do José Armando, então presidente da empresa e entusiasta do programa de ensino para os empregados. Eu sou filho caçula de pais analfabetos e meus sete irmãos nunca tiveram condições de estudar e completar o ensino fundamental," diz Luiz Carlos, acrescentando que na época já estava casado e tinha dois filhos.

Três anos depois, ele participou do Programa de Qualificação Técnica, montado internamente, que oferecia mais de 500 horas de treinamento e certificação de formação em Técnico de Metalurgia. Passou a trabalhar no Lingotamento Contínuo e, atualmente é Eletricista de Manutenção Predial. "A empresa apostou em minha capacidade e eu procuro dar o melhor retorno possível, sabendo que sempre terei novas chances. Cheguei aqui só com a vontade e hoje tenho um presente confortável e grandes possibilidades para o futuro", diz.

Enquanto progredia em sua carreira, Luiz Carlos continuou a estudar. Formou-se na faculdade de História e, atualmente, está fazendo mestrado pois quer ser professor no futuro. "Minha dissertação de mestrado é exatamente sobre a Nossa Escola. Foi um investimento revolucionário que teve influência positiva não só internamente, mas em toda a sociedade. Demonstro, na dissertação, os ganhos sociais dessa iniciativa que ajudou a multiplicar os valores da empresa – como cidadania, segurança e qualidade de vida – para as famílias e as comunidades. Quero que todos conheçam e valorizem mais a Nossa Escola, porque ela foi fundamental para milhares de pessoas", afirma.

Fonte: ArcelorMittal, revista 30 anos, publicação comemorativa da ArcelorMittal Tubarão, Serra pag14 Novembro de 2013.

Sugestões para futuros trabalhos:

- Pesquisa social dos alunos/trabalhadores do Projeto Educacional e Social SESI/CST.
- Verificar o grau de satisfação dos alunos/trabalhadores que participaram do programa.
- Pesquisar sobre a influência que o acesso a educação proporcionou aos trabalhadores participantes, suas famílias e pessoas em seu entorno.

REFERÊNCIAS

- BECKER, G.S. **Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**, Chicago: The University of Chicago Press, 1993, c1964.
- BIANCHETT, Lucídio; FREIRE Maria Ida. **Educação especial**. Rio de Janeiro : Papyrus, 2007.
- BRASIL. **Lei Diretrizes e bases da educação nacional**. Lei n.º 9394/96. Brasília: D.O.U, 1997. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 15 abr. 2015.
- BRASIL. **Educação Ambiental curso básico à distância - documentos e legislação da Educação Ambiental**. 2. ed. Brasília: Ministério do Meio Ambiente, 5 v. 2001.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei n.9.394/1996. Brasília: 1996. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm>. Acesso em 10 de fev. 2014.
- _____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei n° 9394. Governo Federal. Conselho Nacional de Educação. Brasília: 1999 <www.portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2015.
- _____. BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação**: Lei 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Diário Oficial da União, 23 dez. 1996.
- BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Média e Tecnológica. **Parâmetros Curriculares Nacionais: Ensino Médio**. Brasília: Ministério da Educação, 2002.<[portal.mec.gov.br/seb/arquivos /pdf/blegais.pdf](http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/blegais.pdf)>. Acesso em: 15 abr. 2015.
- BRASIL. **Parâmetros Curriculares: Nacionais Ensino Médio**: bases legais. Brasília: MEC, 2009. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/blegais.pdf>>. Acesso em: 05 dez. 2014.
- BASTOS, João Augusto de Souza Leão de Almeida; **A educação técnico-profissional: fundamentos, perspectivas e prospectivas**, Brasília: Senete, 1991.
- BRESCIANE, Daniëlle de Oliveira; **Do elefante branco à pérola capixaba: um estudo da Companhia Siderúrgica de Tubarão quanto às relações de trabalho e à migração em uma ótica do processo de globalização**, Tese de Doutorado Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2008

CARNIATTO, HOEPERS; **Adaptação e aplicação de métodos didáticos para EJA. no ensino de educação ambiental.** Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental , v. Especial, p. 01, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto; **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CUNHA, Conceição Maria da; **Introdução; discutindo conceitos básicos.** In: SEED-MEC Salto para o futuro – Educação de jovens e adultos. Brasília, 1999.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L; **Conhecimento Empresarial: como as organizações influenciam o seu capital intelectual.** Tradução de Lenke Peres. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

EBOLI, M; **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades.** São Paulo: Gente, 2004.

EXAME, Revista; **As Melhores empresas para você trabalhar.** Edição nº 643. São Paulo: Abril, 1997.

_____; **As Melhores empresas para você trabalhar.** Edição nº 669. São Paulo: Abril, 1998.

_____; **As Melhores empresas para você trabalhar.** Edição nº 695. São Paulo: Abril, 1999.

_____; **As Melhores empresas para você trabalhar.** Edição nº 721. São Paulo: Abril, 2000.

FERREIRA, V. C. P; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios.** 5ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

FILHO, Álvaro J. Ferreira; **Os impactos do aumento do nível de escolaridade do trabalhador na gestão organizacional da CST.** Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2001

FONSECA, Vítor da; **Introdução às dificuldades de aprendizagem.** 2ª edição rev. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

FREIRE, Paulo; **Pedagogia da autonomia.** São Paulo: Editora Paz e Terra, 1997.

_____, **Educação e mudança:** Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1979.

GADOTTI, Moacir; **Por uma Política Nacional de educação popular de jovens e adultos.** 1ª Edição- São Paulo: Moderna: Fundação Santillana, 2014

GIL, Antônio; **Metodologia Científica.** Vitória: editora Conte. 2008;

LAFFIN, Maria Herminia Lage Fernandes; **A constituição da docência entre professores de escolarização inicial de jovens e adultos**. Tese de doutorado. Florianópolis: CED/UFSC, 2006.

MAÇADA, Débora Laurino; Tijiboy Ana Vilma; **Aprendizagem cooperativa em ambientes telemáticos**; IV Congresso RIBIE, Brasília 1998.

MANFREDI, Silvia M; **Trabalho, Qualificação e Competência Profissional – das dimensões conceituais e políticas**. In. Educação e Sociedade. Ano XIX, nº 64, set. de 1998.

MARX, Karl; **O processo de produção do capital. O capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MEISTER, J; **Corporate quality universities: lessons in building a world-class work force**. New York: McGraw-Hill, 1998.

MOURA, Maria da Glória Carvalho; **Um olhar sobre sua trajetória histórica**. Curitiba: Eduarte, 2003.

SALLES, Israel; **Depoimento ao projeto “Memória Viva CST”. 2004**. Depoimento concedido a Carolina Júlia, Serra, 12 fev.2004.

SESI; **Organização do trabalho pedagógico na Educação de Jovens e Adultos**. Módulo integrado IV. Brasília: SESI, 2001.

SILVA, Edson; **Memória da CST; Usina de aço, laboratório de culturas gerenciais e empresariais**. Monografia (Bacharelado em Ciências Sociais) – Departamento de Ciências Sociais do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 2001.

RIBEIRO, Francisco Aurélio; **Companhia siderúrgica de tubarão: a história de uma empresa**. Serra: GSA primavera, 2005.

STEWART, Thomas A; **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VAINBOIM, Israel; **Depoimento ao projeto “Memória Viva CST”. 2004**. Depoimento concedido a Cassius Gonçalves e Ronaldo Barbosa, São Paulo, 15 abr.2004

VASCONCELOS, Celso dos Santos; **Para onde vai o Professor? Resgate do Professor como sujeito de transformação**. 10ª Ed. São Paulo: Libertad, 2003.

WIKIPÉDIA.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_das_Na%C3%A7%C3%B5es_Unidas_para_a_Educa%C3%A7%C3%A3o
Acesso em: 23 set 2014

Anexo 1 Mensagem da Direção / Coordenação

“Nossa Escola!

Essa história construímos com vocês, educadores. E, mesmo encerrando nossas atividades, acreditamos que nada será esquecido. Foram muitos os laços que firmamos: amizade, carinho, respeito, admiração... Foi longo o caminho que percorremos: vitórias, derrotas, aprendizagem, crescimento... E, por vezes, tivemos estradas interrompidas, levando-nos a construir e trilhar atalhos novos. Somos protagonistas de uma história escrita com a contribuição singular de cada um, com a perfeição do imperfeito. No cotidiano pedagógico, nos deparamos com desafios assumidos com ousadia e responsabilidade, sendo que esses obstáculos são encarados e vencidos, nunca abandonados ou ignorados.

Vocês são mais que vencedores: são EDUCADORES, sedutores do conhecimento! "Nossa Escola" foi construída com as vidas e as histórias, com o espírito imbatível de cada um de vocês, seres aprendizes, seres ensinantes. Ela representou, para os nossos alunos, reflexos de vocês, transformações fantásticas! Mudou vidas, reconstruídas no cotidiano de cada aula, nos eventos idealizados e planejados momento a momento. Tudo sempre realizado com plena união, com a alegria e dedicação de muitas mãos e corações.

Vocês abraçaram um objetivo de vida, uma forma de manifestar competência. Optaram não apenas por uma "profissão", um meio de subsistência. Todos, sem exceção, se deixaram seduzir pela magia que somente a EDUCAÇÃO é capaz de despertar. Aqui exerceram plenamente seu magistério. Escolheram e foram escolhidos dentre tantos outros para mostrar, entre estas paredes, a competência técnica que anos de estudo possibilitam manifestar, nesse lar profissional, a sabedoria que só a sensibilidade humana é capaz de despertar.

São vencedores sim, embora ainda incertos sobre o amanhã, mas confiantes no ontem grandioso, do hoje único e irrepetível, por isso um PRESENTE especial. Vocês sabem, mais do que ninguém, que ser Educador é mesclar a educação fornecida pelos pais e por toda a família de seus alunos, que já possuem uma

história de gerações passadas, características individuais e diversas. Eles são trabalhadores, homens e mulheres formados, mas que ainda precisam de vocês para abrir novas janelas para o mundo, para fazer do velho e novo, e para perceber, nesse novo, possibilidades de transformação da vida, de olhares, de caminhos.

Logo, como EDUCADORES em essência, a vitória de seus educandos e colegas se transformou em alegria genuína que invadiu e tomou conta do íntimo de cada um, estabelecendo, ainda hoje, um processo crescente e diário de realização. Aqui, desde a mais intensa alegria a mais branda dor, tudo foi de todos.

Vocês não são EDUCADORES por acaso! Vocês não estiveram aqui por acaso! Portanto, queremos AGRADECER... Agradecer por fazerem o que fazem, por sentirem o que sentem, por viverem o que vivem, por serem o que são... Vocês são mais que Educadores: vocês são amigos, nossos amigos!

Fonte :Expediente informativo da Unidade Educacional SESI-CST "Nossa Escola" - Dezembro 2004.

Anexo 02: Pesquisa de Clima Organizacional feita pela Revista EXAME nos anos de 1997 2000.

CIA SIDERÚRGICA DE TUBARÃO 1997			MÉDIA		
REVISTA EXAME			CST	EXAME	
			DIF.		
			101	6603	
Número de Respostas					
C R E D I B I L I D A D E D E	01	Os chefes me mantêm informado sobre assuntos importantes e sobre mudanças na empresa	80	63	17
	02	Os chefes deixam claro o que esperam de nosso trabalho	83	77	6
	03	Posso fazer qualquer pergunta razoável para os chefes e obter respostas diretas.	69	84	-15
	04	E fácil se aproximar dos chefes e é também fácil falar com eles.	82	88	-6
	05	Os chefes são competentes para tocar o negócio	81	70	11
	06	Os chefes sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	76	63	13
	07	Os chefes confiam no bom trabalho das pessoas sem precisar vigiá-las.	86	86	0
	08	Em geral os chefes aqui dão muita autonomia às pessoas.	91	93	-2
	09	Os chefes têm uma visão clara para onde estamos indo e como fazer p/ chegar lá.	90	75	15
	10	Os chefes cumprem o que prometem	74	54	20
	11	Os chefes agem de acordo com o que falam.	74	61	13
	12	Acredito que a empresa só promoveria uma demissão em massa como último recurso.	74	76	-2
	13	Os chefes são honestos e éticos na condução dos negócios	74	84	-10
R E S P E I T O	14	A empresa oferece treinamento/ oportunidade de desenvolver p/ o meu crescimento profissional	97	73	24
	15	Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar o meu trabalho	93	81	12
	16	Os chefes mostram reconhecimento pelo bom trabalho e pelo esforço extra	73	58	15
	17	Os chefes reconhecem "erros honestos" como necessário para se tocar o negócio	57	64	3
	18	Os chefes estão interessados em idéias e sugestões e agem em função delas	80	67	13
	19	Os chefes envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades/ambiente de trabalho.	69	62	7
	20	Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar.	75	66	9
	21	Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar.	76	84	-8
	22	Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho.	95	81	14
	23	As pessoas são encorajadas e equilibradas sua vida profissional e pessoal	88	65	23
	24	Os chefes mostram interesse sincero por mim como pessoa e não só como empregado.	70	65	5
	25	Temos benefícios especiais e personalizados aqui	90	68	22
J U S T I Ç A	26	As pessoas são pagas adequadamente pelo serviço que fazem.	62	56	6
	27	Todos aqui tem a oportunidade de receber um reconhecimento especial.	67	50	17
	28	As pessoas evitam fazer "politicagem" como forma de obter resultados.	64	41	23
	29	Os chefes evitam o protecionismo.	58	53	5
	30	As promoções são dadas as pessoas que realmente mais merecem	64	49	15
	31	As pessoas aqui são bem tratadas independente de cor ou raça.	96	90	6
	32	As pessoas aqui são bem tratadas independente de sexo	95	90	5
	33	Se eu for tratado injustamente, acredito que serei ouvido e acabarei obtendo justiça.	63	62	1
	34	Sinto que sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença	73	64	9
	35	Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim não é só "mais um emprego".	94	87	7
O R G U L H O	36	Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	94	80	14
	37	As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho.	85	72	13
	38	Eu me sinto bem com a forma pela qual a empresa contribuiu para a comunidade.	92	81	11
	39	As pessoas aqui têm vontade de vir ao trabalho	94	87	7
	40	Tenho orgulho de contar as outras pessoas que trabalho aqui.	96	87	9
C A M A R A D A G E M	41	Quando se entra nesta empresa, fazem você se sentir bem vindo.	91	84	7
	42	Quando as pessoas mudam de função/área, a empresa faz com que se sintam rapidamente "em casa"	83	72	11
	43	Nós sempre comemoramos eventos especiais	93	58	35
	44	Este é um lugar agradável para se trabalhar	89	84	5
	45	Posso ser eu mesmo por aqui	79	77	2
	46	Aqui as pessoas se importam umas com as outras	78	63	15
	47	Existe um sentimento de "família" ou de "equipe" por aqui	77	69	08
	48	Este é um lugar divertido para se trabalhar	78	69	9
	49	Pode-se contar com a colaboração das pessoas por aqui.	87	72	15
	50	Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para se trabalhar	88	83	5

CIA SIDERÚRGICA DE TUBARÃO 1998			MÉDIA		
REVISTA EXAME			CS T	EXA ME	DIF.
Número de respostas			200	9273	
C R E D I B I L I D A D E	01	Os chefes me mantém informado sobre assuntos importantes e sobre mudanças na empresa	79	78	1
	02	Os chefes deixam claro o que esperam de nosso trabalho	85	82	3
	03	Posso fazer qualquer pergunta razoável para os chefes e obter respostas diretas.	77	83	-6
	04	E fácil se aproximar dos chefes e é também fácil falar com eles.	77	88	-11
	05	Os chefes são competentes para tocar o negócio	84	84	00
	06	Os chefes sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	81	76	05
	07	Os chefes confiam no bom trabalho das pessoas sem precisar vigiá-las.	87	86	01
	08	Em geral os chefes aqui dão muita autonomia às pessoas.	92	86	06
	09	Os chefes têm uma visão clara para onde estamos indo e como fazer p/ chegar lá.	85	82	03
	10	Os chefes cumprem o que prometem	77	76	01
	11	Os chefes agem de acordo com o que falam.	75	75	00
	12	Acredito que a empresa só promoveria uma demissão em massa como último recurso.	78	88	-10
	13	Os chefes são honestos e éticos na condução dos negócios	82	87	-5
R E S P E I T O	14	A empresa oferece treinamento/ oportunidade de desenvolver p/ o meu crescimento profissional	96	82	14
	15	Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar o meu trabalho	92	87	5
	16	Os chefes mostram reconhecimento pelo bom trabalho e pelo esforço extra	76	75	1
	17	Os chefes reconhecem "erros honestos" como necessário para se tocar o negócio	68	76	-8
	18	Os chefes estão interessados em idéias e sugestões e agem em função delas	80	83	-3
	19	Os chefes envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades/ambiente de trabalho.	73	74	-1
	20	Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar.	78	79	-1
	21	Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar.	78	79	-1
	22	Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho.	89	88	1
	23	As pessoas são encorajadas e equilibradas sua vida profissional e pessoal	89	80	9
	24	Os chefes mostram interesse sincero por mim como pessoa e não só como empregado.	74	79	-5
	25	Temos benefícios especiais e personalizados aqui	71	77	-6
J U S T I Ç A	26	As pessoas são pagas adequadamente pelo serviço que fazem.	77	66	11
	27	Todos aqui tem a oportunidade de receber um reconhecimento especial.	75	69	06
	28	As pessoas evitam fazer "politicagem" como forma de obter resultados.	71	61	10
	29	Os chefes evitam o protecionismo.	63	67	-4
	30	As promoções são dadas as pessoas que realmente mais merecem	63	61	2
	31	As pessoas aqui são bem tratadas independente de cor ou raça.	96	94	2
	32	As pessoas aqui são bem tratadas independente de sexo	93	93	0
	33	As pessoas aqui são bem tratadas independente de sua idade.	91	92	-1
	34	Sou bem tratado independentemente de minha posição na empresa.	92	90	2
	35	Se eu for tratado injustamente, acredito que serei ouvido e acabarei obtendo justiça.	95	82	13
O R G U L H O	36	Sinto que sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença	85	82	3
	37	Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim não é só "mais um emprego".	91	91	0
	38	Pretendo trabalhar aqui ainda por muito tempo	95	77	18
	39	Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	95	91	4
	40	As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho.	85	81	4
	41	Eu me sinto bem com a forma pela qual a empresa contribuiu para a comunidade.	94	87	7
	42	As pessoas aqui têm vontade de vir ao trabalho	98	94	4
	43	Tenho orgulho de contar as outras pessoas que trabalho aqui.	96	93	3
C A M A R A D A G E M	44	Quando se entra nesta empresa, fazem você se sentir bem vindo.	97	92	5
	45	Quando as pessoas mudam de função/área, a empresa faz com que se sintam rapidamente "em casa"	84	86	-2
	46	Nós sempre comemoramos eventos especiais	94	81	13
	47	Este é um lugar agradável para se trabalhar	90	89	01
	48	Este é um lugar divertido para se trabalhar	78	81	-3
	49	Posso ser eu mesmo por aqui	86	86	0
	50	Aqui as pessoas se importam umas com as outras	81	75	6
	51	Existe um sentimento de "família" ou de "equipe" por aqui	83	83	0
	52	Sinto que estamos todos "no mesmo barco".	86	84	2
	53	Pode-se contar com a colaboração das pessoas por aqui.	88	82	6
	54	Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para se trabalhar.	95	90	5

CIA SIDERÚRGICA DE TUBARÃO 1999			MÉDIA		
REVISTA EXAME			CST	EXAME	DIF.
Número de respostas			237		
C R E D I B I L I D A D E	01	Os chefes me mantêm informado sobre assuntos importantes e sobre mudanças na empresa	64	78	-14
	02	Os chefes deixam claro o que esperam de nosso trabalho	73	84	-11
	03	Posso fazer qualquer pergunta razoável para os chefes e obter respostas diretas.	64	82	-18
	04	E fácil se aproximar dos chefes e é também fácil falar com eles.	75	88	-13
	05	Os chefes são competentes para tocar o negócio	69	84	-15
	06	Os chefes sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	61	75	-14
	07	Os chefes confiam no bom trabalho das pessoas sem precisar vigiá-las.	75	86	-11
	08	Em geral os chefes aqui dão muita autonomia às pessoas.	60	77	-17
	09	Os chefes têm uma visão clara para onde estamos indo e como fazer p/ chegar lá.	70	82	-12
	10	Os chefes cumprem o que prometem	56	76	-20
	11	Os chefes agem de acordo com o que falam.	54	76	-22
	12	Acredito que a empresa só promoveria uma demissão em massa como último recurso.	69	88	-19
	13	Os chefes são honestos e éticos na condução dos negócios	65	87	-22
R E S P E I T O	14	A empresa oferece treinamento/ oportunidade de desenvolver p/ o meu Crescimento profissional	87	82	5
	15	Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar o meu trabalho	83	88	-5
	16	Os chefes mostram reconhecimento pelo bom trabalho e pelo esforço extra	52	73	-21
	17	Os chefes reconhecem "erros honestos" como necessário para se tocar o negócio	54	74	-20
	18	Os chefes estão interessados em idéias e sugestões e agem em função delas	65	81	-16
	19	Os chefes envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades/ambiente de trabalho.	58	72	-14
	20	Este é um lugar psicologicamente e emocionalmente saudável para trabalhar.	53	80	-27
	21	Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar.	69	88	-19
	22	Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho.	81	87	-6
	23	As pessoas são encorajadas e equilibradas sua vida profissional e pessoal	72	81	-9
	24	Os chefes mostram interesse sincero por mim como pessoa e não só como empregado.	54	77	-23
	25	Temos benefícios especiais e personalizados aqui	83	82	1
J U S T I Ç A	26	As pessoas são pagas adequadamente pelo serviço que fazem.	48	66	-18
	27	Todos aqui tem a oportunidade de receber um reconhecimento especial.	45	67	-22
	28	As pessoas evitam fazer "politicagem" como forma de obter resultados.	48	63	-15
	29	Os chefes evitam o protecionismo.	48	66	-18
	30	As promoções são dadas as pessoas que realmente mais merecem	47	60	-13
	31	As pessoas aqui são bem tratadas independente de cor ou raça.	87	95	-8
	32	As pessoas aqui são bem tratadas independente de sexo	88	94	-6
	33	As pessoas aqui são bem tratadas independente de sua idade.	74	92	-18
	34	Sou bem tratado independentemente de minha posição na empresa.	75	89	-14
	35	Se eu for tratado injustamente, acredito que serei ouvido e acabarei obtendo justiça.	55	77	-22
O R G U L H O	36	Sinto que sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença	56	80	-24
	37	Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim não é só "mais um emprego".	85	92	-7
	38	Pretendo trabalhar aqui ainda por muito tempo	83	90	-7
	39	Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	86	91	-5
	40	As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho.	78	81	-3
	41	Eu me sinto bem com a forma pela qual a empresa contribuiu para a comunidade.	87	87	0
	42	As pessoas aqui têm vontade de vir ao trabalho	67	85	-18
	43	Tenho orgulho de contar as outras pessoas que trabalho aqui.	81	93	-12
C A M A R A D A G E M	44	Quando se entra nesta empresa, fazem você se sentir bem vindo.	77	90	-13
	45	Quando as pessoas mudam de função/área, a empresa faz com que se sintam rapidamente "em casa"	73	84	-11
	46	Nós sempre comemoramos eventos especiais	59	80	-21
	47	Este é um lugar agradável para se trabalhar	73	90	-17
	48	Este é um lugar divertido para se trabalhar	50	79	-29
	49	Posso ser eu mesmo por aqui	62	86	-24
	50	Aqui as pessoas se importam umas com as outras	68	77	-9
	51	Existe um sentimento de "família" ou de "equipe" por aqui	65	83	-18
	52	Sinto que estamos todos "no mesmo barco".	67	85	-18
	53	Pode-se contar com a colaboração das pessoas por aqui.	75	82	-7
	54	Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para se trabalhar.	75	90	-15

REVISTA EXAME ANO 2000			CST	EXAME	DIF.
Número de respostas			240	Média	
C R E D I B I L I D A D E	01	Os chefes me mantêm informado sobre assuntos importantes e sobre mudanças na empresa	63	72	-9
	02	Os chefes deixam claro o que esperam de nosso trabalho	72	83	-11
	03	Posso fazer qualquer pergunta razoável para os chefes e obter respostas diretas.	59	79	-20
	04	E fácil se aproximar dos chefes e é também fácil falar com eles.	64	85	-21
	05	Tenho acesso fácil à alta direção da empresa.	37	67	-30
	06	Se precisar falar com alguém da alta direção, sei que serei recebido com facilidade.	47	74	-27
	07	A alta direção se preocupa em manter contato comigo com frequência.	42	61	-19
	08	Os chefes são competentes para tocar o negócio	69	81	-12
	09	Os chefes sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	64	72	-8
	10	Os chefes confiam no bom trabalho das pessoas sem precisar vigiá-las.	75	82	-7
	11	Em geral os chefes aqui dão muita autonomia às pessoas.	57	71	-14
	12	Os chefes têm uma visão clara para onde estamos indo e como fazer p/ chegar lá.	71	77	-6
	13	Os chefes cumprem o que prometem	61	72	-11
	14	Os chefes agem de acordo com o que falam.	59	72	-13
	15	Acredito que a empresa só promoveria uma demissão em massa como último recurso.	84	86	-2
	16	Os chefes são honestos e éticos na condução dos negócios	66	84	-18
R E S P E I T O	17	A empresa oferece treinamento/ oportunidade de desenvolver p/ o meu crescimento profissional	92	80	12
	18	Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar o meu trabalho	85	85	0
	19	Os chefes mostram reconhecimento pelo bom trabalho e pelo esforço extra	52	70	-18
	20	Os chefes reconhecem "erros honestos" como necessário para se tocar o negócio	45	70	-25
	21	Os chefes estão interessados em idéias e sugestões e agem em função delas	61	75	-14
	22	Os chefes envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades/ambiente de trabalho.	50	64	-14
	23	Este é um lugar psicologicamente e emocionalmente saudável para trabalhar.	59	76	-17
	24	Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar.	71	86	-15
	25	Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho.	83	86	-3
	26	As pessoas são encorajadas e equilibradas sua vida profissional e pessoal	82	77	5
	27	Os chefes mostram interesse sincero por mim como pessoa e não só como empregado.	54	72	-18
	28	Temos benefícios especiais e personalizados aqui	81	78	3
J U S T I Ç A	29	As pessoas são pagas adequadamente pelo serviço que fazem.	49	62	-13
	30	Acredito que a quantia que recebo como participação de lucros da empresa é justa	41	60	-19
	31	Todos aqui tem a oportunidade de receber um reconhecimento especial.	48	63	-15
	32	As pessoas evitam fazer "politicagem" como forma de obter resultados.	49	60	-11
	33	Os chefes evitam o protecionismo.	50	61	-11
	34	As promoções são dadas as pessoas que realmente mais merecem	40	56	-16
	35	As pessoas aqui são bem tratadas independente de cor ou raça.	87	94	-7
	36	As pessoas aqui são bem tratadas independente de sexo	86	93	-7
	37	As pessoas aqui são bem tratadas independente de sua idade.	79	91	-12
	38	Sou bem tratado independentemente de minha posição na empresa.	73	87	-14
	39	Se eu for tratado injustamente, acredito que serei ouvido e acabarei obtendo justiça.	57	72	-15
O R G U L H O	40	Sinto que sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença	57	76	-19
	41	Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim não é só "mais um emprego".	88	91	-3
	42	Pretendo trabalhar aqui ainda por muito tempo	83	88	-5
	43	Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	90	90	0
	44	As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho.	79	79	0
	45	Eu me sinto bem com a forma pela qual a empresa contribuiu para a comunidade.	85	83	2
	46	As pessoas aqui têm vontade de vir ao trabalho	70	81	-11
C A M A R A D A G E M	47	Tenho orgulho de contar as outras pessoas que trabalho aqui.	88	91	-3
	48	Quando se entra nesta empresa, fazem você se sentir bem vindo.	86	89	-3
	49	Quando as pessoas mudam de função/área, a empresa faz com que se sintam rapidamente "em casa"	74	82	-8
	50	Nós sempre comemoramos eventos especiais	73	77	-4
	51	Este é um lugar agradável para se trabalhar	74	89	-15
	52	Este é um lugar divertido para se trabalhar	51	77	-26
	53	Posso ser eu mesmo por aqui	66	83	-17
	54	Aqui as pessoas se importam umas com as outras	63	72	-9
	55	Existe um sentimento de "família" ou de "equipe" por aqui	64	77	-13
	56	Sinto que estamos todos "no mesmo barco".	69	81	-12
	57	Pode-se contar com a colaboração das pessoas por aqui.	77	78	-1
	58	Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para se trabalhar.	76	89	-13

ANEXO 03

Termo de Consentimento Livre Esclarecido

PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*

MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTAO SOCIAL, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Reconhecido pela Portaria MEC/CNE nº 1.324 de 08/11/2012 publicada no D.O.U. de 09/11/2012

SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA

São Mateus, 29 de Agosto de 2015.

Prezados (as) Senhores (as)

Eu **LUIZ CARLOS DE SOUSA** mestrando, responsável principal pelo projeto de Dissertação de Mestrado intitulado **A RELEVÂNCIA DO PROJETO EDUCACIONAL E SOCIAL INSTITUÍDO AOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CST-ARCELORMITTAL TUBARÃO (1994-2004)**, que pertence ao curso de **Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional da Faculdade Vale do Cricaré**, solicita aos responsáveis desta empresa a autorização para realizar a pesquisa de campo, com o objetivo de desenvolver trabalho de Mestrado. A pesquisa será orientada pela Professora Dra. Nara Cuman Motta.

Contando com a autorização desta instituição, colocamo-nos à disposição para qualquer esclarecimento.

Atenciosamente,

Luiz Carlos de Sousa

Assinatura do Pesquisador

Msc. Luana Frigulha Guisso

Coordenadora Adjunta