



UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO
DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS
SENAI

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO, 2022

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO
DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS
SENAI

MÓDULO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF^a LEONOR CRISTINA
BUENO

ESTUDANTES:

JULIANA RENESTO CORREA BISCAINO, RA: 1012019100702
LEANDRO MARCOS VERDENACE JÚNIOR, RA: 1012020100776
RAFAEL FRANÇA PIRES PALHUCA, RA: 1012021100338

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	4
3. PROJETO INTEGRADO.....	5
3.1. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	5
3.1.1. MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.2. PROCESSOS DE DIAGNÓSTICOS DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	5
3.2. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	7
3.2.1. TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	7
3.2.2. MODELOS DE AVALIAÇÃO	8
3.3. CONTEÚDO DE FORMAÇÃO PARA VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE.....	10
3.3.1. LIDERANDO NA ATUALIDADE	10
3.3.2. ESTUDANTES NA PRÁTICA.....	11
4. CONCLUSÃO.....	12
REFERÊNCIAS	13
ANEXOS.....	15

1. INTRODUÇÃO

Neste projeto integrado irá apresentar o desempenho em recursos humanos da empresa SENAI no propósito de retratar as suas técnicas e modelos para avaliação de desempenho, utilizando o processo de diagnóstico de necessidades de treinamento e desenvolvimento.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, surgiu devido ao decreto do presidente Getúlio Vargas em função de suprir a uma demanda para formação de profissionais capacitados a ingressar serviços na indústria.

Fundada em 22 de janeiro de 1942, esta instituição contém o direito privado a favor do empresariado industrial, por meio da CNI – Confederação Nacional da Indústria e pelas federações de indústrias nos estados.

Sua razão social é Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, o nome fantasia é SENAI – DEPARTAMENTO REGIONAL DE SÃO PAULO, localizado na Av. Paulista, 1313 – Bela Vista – São Paulo – SP, CEP:01.311.923 e CNPJ: 03.774.819/0001-02.

O SENAI está classificado como Serviço Social Autônomo, atuando no ramo outras atividades de ensino não especificadas anteriormente e demais atividades, como: atividades de consultoria em gestão empresarial, exceto consultoria técnica específica, testes e análises técnicas.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas, tornando-as mais criativas, produtivas e inovadoras, contribuindo para os objetivos organizacionais e se tornando cada vez mais valiosas. O treinamento é uma fonte de lucratividade para as organizações, agregando valor às pessoas e a empresa e clientes.

Treinamento e Desenvolvimento têm contextos diferentes, mas com o mesmo objetivo de treinar e capacitar as pessoas.

O treinamento foca no presente, buscando habilidade e capacidade do cargo atual;

O desenvolvimento foca no futuro, em cargos a serem ocupados.

É importante haver um cronograma para treinar, quem, como e quando, uma pessoa, ser coerente com o planejamento estratégico, aumentando a capacidade competitiva de cada indivíduo e assim sua empresa.

Treinar e desenvolver pessoas é um ótimo investimento, pois as motivam, proporcionam resultado organizacional e pessoal.

3.1.1. MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Há o método tradicional e tecnológico de treinamento e desenvolvimento.

O modelo mais tradicional é o que os profissionais vão a uma sala de aula ou laboratório para serem orientados por profissionais com conhecimento e experiência nas questões do programa de treinamentos.

E o modelo tecnológico é orientado através de E-learning, webinar, podcasts, aprendizagem móvel com celulares e tablets, aprendizagem a distância, wikis, etc.

A tecnologia atende para que possamos estudar a qualquer hora e lugar e é um bom custo-benefício, porém, precisa ter muito foco, disciplina e comprometimento.

3.1.2. PROCESSO DE DIAGNOSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O processo de treinamento realizado pelo SENAI tem o intuito de capacitar e formar empregados no setor industrial e empresarial. Entretanto, para ingressar nessa

formação é necessário ser jovem e está com idade na faixa etária de 14 a 24 anos, com escolaridade mínima, aulas teóricas e práticas executadas na instituição do Senai e praticado na empresa para se ter habilidade em aprendizagem industrial e ser jovem aprendiz.

De acordo com a lei, qualquer empresa é obrigada a contratar aprendizes, como: microempresas, empresas de pequeno porte e entidades sem fins lucrativos que realizam no objetivo a educação profissional. A seleção de aprendizes é feita através da indicação e matrícula do empregador, segundo o artigo 429 da CLT, em outras palavras, o SENAI realiza a matrícula após o processo de seleção realizado pela indústria.

O diagnóstico das necessidades de treinamento é uma estratégia que levanta as dificuldades, os desafios e identifica o status das competências e habilidades dos colaboradores de uma empresa. Esse processo pode acontecer tanto individualmente, como por departamentos ou em toda a organização.

Como identificar as necessidades para uma programação de treinamento:

Qual a necessidade?

Qual a causa?

É parte de uma necessidade maior?

Como resolvê-la? Separado ou com outras áreas?

É preciso tomar outras iniciativas?

E qual a prioridade?

A necessidade é permanente ou temporária?

Quantas pessoas estão envolvidas?

Qual a ação, para que, como, quando, quem, onde e quanto tempo e quanto custará?

3.2. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Os alunos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), maior complexo de educação profissional da América Latina, estão cada vez melhores no quesito aprendizagem. É o que comprova a mais nova Avaliação de Desempenho de Estudantes, aplicada pelo Cebraspe no ano passado.

O percentual de alunos com resultado avançado nas provas práticas foi o maior desde 2018, primeiro ano da parceria para análise de desempenho: Considerando o Indicador de Desempenho da Avaliação Profissional final, nove Departamentos Regionais alcançaram o valor de referência, avaliados nos exames práticos, a performance dos estudantes do Senai ficou acima de 90 com destaque para os cursos da área Têxtil, cuja média alcançou a pontuação máxima.

Ou seja, deve assegurar esse processo permanente de desenvolvimento da formação dos estudantes complementares.

3.2.1. TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

O uso das tecnologias educacionais em sala de aula e o próprio perfil dos alunos que ingressaram na escola no século XXI têm causado uma verdadeira revolução na escola como a conhecemos. Isso pode ser sentido de forma clara quando comparamos as instituições, os professores e os alunos de meados do século passado com os mesmos personagens de hoje em dia.

Se recordarmos como funcionava na metade do século XX, vamos pensar em um ambiente de maior disciplina e austeridade em que a únicas pessoas autorizada a falar era o professor. Havia pouco debate e compartilhamento de informações. Esse perfil de colégio se refletia também na forma como os alunos eram avaliados. Nas décadas de 1970 e 1980, por exemplo, os professores cobravam que os estudantes decorassem o conteúdo que era passado em sala de aula, inclusive com a memorização de alguns detalhes que, embora não fossem tão importantes para o aprendizado, em tese, demonstravam que o aluno tinha prestado atenção à aula e memorizado o conteúdo ensinado.

O culto da memorização criou um termo que depois foi se revelando pejorativo no ambiente de ensino: a decoreba. Esse era um método utilizado por alunos para “decorar” as informações passadas pelo professor em sala de aula e, assim, garantir uma boa nota na prova. Ainda hoje a prova é utilizada em larga escala para avaliar o desempenho dos alunos e o grau de apreensão do conteúdo, mas existem outras

várias formas que também podem levar a resultados interessantes. O importante, nesse caso, é ter possibilidades diversas para avaliar o conhecimento individual, o trabalho em equipe, o compartilhamento de informações, a capacidade de apreender e sintetizar um conteúdo, dentre outros aspectos relevantes para a aprendizagem do estudante.

3.2.2. MODELOS DE AVALIAÇÃO

O Sistema de Avaliação de Educação Profissional (SAEP) concebe uma estratégia para o SENAI no campo das ações realizadas em Educação Profissional e Tecnológica.

O SAEP engloba quatro dimensões sendo elas:

- Projeto do curso;
- Grandeza relacionada a projeção e desenvolvimento de um novo curso para portfólio do SENAI;
- Desenvolvimento do curso (etapas de realização dos cursos tanto no administrativo como pedagógico);
- Avaliação de desempenho do estudante (ADE), cujo objetivo primário é avaliar a qualidade dos cursos técnicos realizados pelo SENAI por meio da proficiência demonstrada pelos estudantes nas avaliações on-line e práticas;
- Programa Permanente de Acompanhamento de Egressos do SENAI que visa monitorar os impactos da formação desenvolvida pelo SENAI no mercado de trabalho.

A Avaliação de Desempenho dos Estudantes (ADE), que tem como propósito construir um diagnóstico dos perfis profissionais dos cursos técnicos oferecidos, em uma perspectiva de analisar o processo de ensino e aprendizagem e suas relações com fatores socioeconômicos, ambientais e culturais. Em 2017, somou-se à aplicação da prova objetiva on-line, a avaliação prática de desempenho dos estudantes.

Estudantes do SENAI que já concluíram no mínimo 80% da carga horária do curso participam da avaliação.

A ADE utiliza, como principais teorias para a análise psicométrica da prova: a Teoria Clássica dos Testes (TCT) para todos os cursos avaliados; e a Teoria de Resposta ao Item (TRI) para os cursos que contaram com, no mínimo, 200 estudantes respondentes.

Por meio de uma escala de avaliação, realiza-se a comparabilidade dos resultados.

- Escala de desempenho:

A escala vai traduzindo estatística e pedagogicamente a qualidade do ensino desenvolvido pelo SENAI e a partir dessa análise quantitativa e qualitativa é possível promover a melhoria contínua dos cursos técnicos do SENAI e atender plenamente o preconizado na Metodologia SENAI de Educação Profissional.

3.3. CONTEÚDO DE FORMAÇÃO PARA VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE

3.3.1. LIDERANDO NA ATUALIDADE

A arte de influenciar pessoas:

A liderança é designada como competência para se tornar um cargo, pois durante o seu processo de formação para futuros líderes, é requerido a pessoa ter responsabilidades, ética e respeito ao próximo.

Para ser inspiração aos demais, uma das maneiras que auxiliam o líder é pensar em grandes nomes como Martin Luther King e Mahatma Gandhi que atingiram a igualdade de direitos humanos sem o uso da violência.

Um caso são os trabalhos em equipe, onde deve haver a liderança na divisão de tarefas e controle no andamento das atividades.

Líder de mim mesmo:

Para liderar a si mesmo é preciso conhecer a si mesmo para detectar seus pontos fracos e fortes e depois liderar outras pessoas.

A inteligência emocional é um dos fatores que interfere na liderança, pois ela é composta por controle emocional, dedicação, habilidade social e capacidade de notar sentimentos alheios.

Dessa forma, quando você é líder de uma empresa ou técnico de um time de futebol, é necessário entender a sua própria maneira de pensar e falar para depois designar a sua “equipe” o que deve ser feito e ouvido.

Lider de outras pessoas:

Para ser líder de outras pessoas é preciso ser referência demonstrando os seus valores, ideais e traços de personalidade.

Assim, para unir pessoas a realizar um objetivo mútuo é preciso depositar credibilidade e confiança através da liderança que é feita no dia a dia com a equipe, concretizando na prática o seu discurso de líder e ensinando as pessoas a pensar.

Nesse caso, acontece quando um palestrante tem como tarefa coordenar o seu público em objetivo de mudar as pessoas para melhores e determinadas em seus objetivos do que desesperançosas.

Conheça o seu estilo:

A liderança é resultado da formação desenvolvida para adaptar o seu estilo em acordo com a situação e obter maturidade de cada membro da equipe.

Acontece quando um gerente comercial de uma agência bancária é designado para vender os produtos que o Banco disponibiliza e bater a meta de produção no mês, assim ele trabalha a sua performance e busca compreender os seus empregados para haver o interesse comum e aconteça produção de vendas para atingir o seu objetivo.

3.3.2. ESTUDANTES NA PRÁTICA

O possível vídeo iria apresentar o formato de relacionamento no trabalho e na comunidade sobre liderança, no objetivo de compreender e orientar a maneira correta de pessoas direcionarem e influenciarem os grupos que lideram.

4. CONCLUSÃO

Este exercício apresentou como a empresa SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, desempenha o papel de educação para formar futuros empresários a ingressar no setor empresarial e industrial, através de uma análise sobre as técnicas e modelos de avaliação de desempenho da empresa.

Encontrar informações relevantes para elaborar os textos do PI e marcar reuniões foram as dificuldades encontradas neste projeto.

REFERÊNCIAS

História. **SENAI**. Disponível em: < [Em 80 anos de história, SENAI forma mais de 80 milhões pessoas. **Ipesi Digital**. Disponível em: < \[CADASTRO NACIONAL DE PESSOA JURÍDICA. **REDESIM**. Disponível em: < \\[O que é diagnóstico das necessidades de treinamento? Proposta + importância. **EAD PLATAFORMA**. Disponível em: < \\\[DIAS, Mariana. Treinamento e Desenvolvimento de pessoas: o que é e como criar uma estratégia de sucesso. **Gupy**, 13 de Maio de 2022. Disponível em: < \\\\[WILLIAM, Diego. O que fazer para trabalhar como Jovem Aprendiz pelo SENAI?. **Guia do vestibulinho**, 18 de novembro de 2018. Disponível em: < \\\\\[13\\\\\]\\\\\(https://guiadovestibulinho.com.br/o-que-fazer-para-trabalhar-como-jovem-aprendiz-pelo-senai/#:~:text=Uma%20dessas%20modalidades%20de%20ensino,passo%20na%20sua%20forma%C3%A7%C3%A3o%20t%C3%A9cnica.> . Acessado em: 16/11/2022.</p></div><div data-bbox=\\\\\)\\\\]\\\\(https://www.gupy.io/blog/treinamento-e-desenvolvimento#:~:text=M%C3%A9todos%20de%20treinamento,-Treinamentos%20em%20classe&text=O%20modelo%20mais%20tradicional%20%C3%A9,quest%C3%B5es%20do%20programa%20de%20treinamentos.> . Acessado em: 15/11/2022.</p></div><div data-bbox=\\\\)\\\]\\\(https://blog.eadplataforma.com/ead-para-empresas/o-que-e-diagnostico-necessidades-treinamento/#> . Acesso em: 15/11/2022.</p></div><div data-bbox=\\\)\\]\\(https://solucoes.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/cnpjreva_solicitacao.asp> . Acesso em: 06/11/2022.</p></div><div data-bbox=\\)\]\(https://ipesi.com.br/em-80-anos-de-historia-senai-forma-mais-de-80-milhoes-de-pessoas/> . Acesso em: 06/11/2022.</p></div><div data-bbox=\)](https://www.senaipr.org.br/o-senai/conheca/historia-1-20291-169224.shtml#:~:text=Criado%20em%202022%20de%20janeiro,a%20incipiente%20in d%C3%BAstria%20de%20base.> . Acesso em: 06/11/2022.</p></div><div data-bbox=)

DUARTE, Márcio Archanjo Ferreira. O ART. 429, CLT E A COTA APRENDIZ. **Guia Trabalhista**. Disponível em:< <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/art429.htm>>. Acessado em: 16/11/2022.

Sistema de Avaliação de Educação Profissional – SAEP. **SENAI – Serviço Nacional De Aprendizagem Industrial**. Disponível em:< <https://www.senai-ce.org.br/exibir/127996/saep>>. Acessado em: 23/11/2022.

Metodologia SENAI de Educação Profissional. **Oitcinterfor**. Disponível em:< https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/MSEP_Documento.pdf>. Acessado em: 23/11/2022.

LIDERANDO NA ATUALIDADE. **UNIFEOB**. Disponível em:< <https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50110/content/1512726>>. Acessado em: 21/11/2022.

ANEXOS

20/10/2022 06:53

about:blank

		REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL	
CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA			
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 03.774.819/0001-02 MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL		DATA DE ABERTURA 27/04/2000
NOME EMPRESARIAL SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL			
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) SENAI - DEPARTAMENTO REGIONAL DE SAO PAULO			PORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 85.99-6-99 - Outras atividades de ensino não especificadas anteriormente			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 62.04-0-00 - Consultoria em tecnologia da informação 70.20-4-00 - Atividades de consultoria em gestão empresarial, exceto consultoria técnica específica 71.20-1-00 - Testes e análises técnicas 72.10-0-00 - Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências físicas e naturais 74.90-1-99 - Outras atividades profissionais, científicas e técnicas não especificadas anteriormente 85.41-4-00 - Educação profissional de nível técnico 85.31-7-00 - Educação superior - graduação 85.32-5-00 - Educação superior - graduação e pós-graduação 85.33-3-00 - Educação superior - pós-graduação e extensão			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 307-7 - Serviço Social Autônomo			
LOGRADOURO AV PAULISTA	NÚMERO 1313	COMPLEMENTO 3. ANDAR	
CEP 01.311-923	BAIRRO/DISTRITO BELA VISTA	MUNICÍPIO SAO PAULO	UF SP
ENDEREÇO ELETRÔNICO	TELEFONE (11) 3146-7000		
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****			
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 12/06/2004	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL			
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	

Aprovado pela Instrução Normativa RFB nº 1.863, de 27 de dezembro de 2018.

Emitido no dia **20/10/2022** às **06:52:28** (data e hora de Brasília).

Página: 1/1

about:blank

1/1