

**UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL**

**Rosângela Sofiste Teodoro**

**O CURSO TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO EM ADMINISTRAÇÃO DO  
CENTRO PAULA SOUZA E A INSERÇÃO PROFISSIONAL NA  
CONCEPÇÃO DE EGRESSOS**

**São Caetano do Sul  
2021**

**ROSÂNGELA SOFISTE TEODORO**

**O CURSO TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO EM ADMINISTRAÇÃO DO  
CENTRO PAULA SOUZA E A INSERÇÃO PROFISSIONAL NA  
CONCEPÇÃO DE EGRESSOS**

**Trabalho Final de Curso apresentado ao  
Programa de Pós-Graduação em Educação  
– Mestrado Profissional – da Universidade  
Municipal de São Caetano do Sul como  
requisito parcial para a obtenção do título  
de Mestre em Educação.**

**Área de concentração: Formação de  
Professores e Gestores.**

**Orientador: Prof. Dr. Nonato Assis de Miranda**

**São Caetano do Sul  
2021**

## FICHA CATALÓGRÁFICA

TEODORO, Rosângela Sofiste.

O curso técnico de nível médio em administração do Centro Paula Souza e a inserção profissional na concepção de egressos / Rosângela Sofiste Teodoro; orientador Nonato Assis de Miranda. – São Caetano do Sul, 2021. 128 fls.

Dissertação (Mestrado – Mestrado Profissionalizante em Educação) – Universidade Municipal de São Caetano do Sul, 2021.

1 Curso técnico de nível médio em Administração. 2 Centro Paula Souza. 3 Educação profissional. 4 Inserção profissional. Programa de Pós-Graduação em Educação, 2021.

**Reitor da Universidade Municipal de São Caetano do Sul**  
**Prof. Dr. Leandro Campi Prearo**

**Pró-reitora de Pós-graduação e Pesquisa**  
**Profa. Dra. Maria do Carmo Romeiro**

**Gestão do Programa de Pós-graduação em Educação**  
**Prof. Dr. Nonato Assis de Miranda**  
**Profa. Dra. Ana Silva Moço Aparício**

Trabalho Final de Curso defendido e aprovado em 06/05/2021 pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Prof. Dr. Nonato Assis de Miranda (USCS)

Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani (USCS)

Prof<sup>a</sup>. Dra. Sueli Soares dos Santos Batista (CEETEPS)

*Esta pesquisa é dedicada a  
todos os jovens que  
acreditam no curso técnico  
como uma ponte para o  
mercado de trabalho.*

## **AGRADECIMENTOS**

Aos professores do Programa de Mestrado em Educação da USCS, pelas aulas que trouxeram novos conhecimentos acerca da Educação no Brasil.

Ao Prof. Dr. Nonato Assis de Miranda, orientador desta pesquisa, por ter aceitado o tema que escolhi para desenvolver e por toda orientação.

À Prof<sup>a</sup> Dra. Sueli Soares dos Santos Batista, do CEETEPS, convidada para compor a banca examinadora, por ter aceitado o convite e pelas considerações e sugestões feitas acerca do tema, as quais resultaram em enriquecimento do trabalho.

Ao Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani, da USCS, convidado para compor a banca examinadora, por ter aceitado o convite e pelas considerações e sugestões feitas acerca do tema, as quais resultaram em enriquecimento do trabalho.

Ao Dr. Eduardo Calsan, pelas sugestões acerca do tema e pela disposição em mostrar os caminhos que eu precisaria percorrer para alcançar a proposta deste desafio.

À Dra. Ana Flávia Souza Sofiste, minha sobrinha, pela disposição em apoiar e dedicar-se ao trabalho, trazendo melhorias por meio de suas sugestões.

Aos colegas de profissão, os quais não vou me atrever a citar nomes para não deixar ninguém de fora por mero descuido, em meio a tanto apoio recebido.

Aos colegas de mestrado, pelos momentos de convivência e troca de experiências ao longo desse percurso.

Aos alunos egressos que participaram da entrevista, sem a qual não seria possível concluir esta proposta de pesquisa.

Aos meus familiares e a todas as pessoas que desejaram que eu desse esse passo.

*“[...] alegria e muito sonho espalhados no caminho”*

*Música: Coração de Estudante*

*Milton Silva Campos do Nascimento e Wagner Tiso Veiga*

## RESUMO

O curso técnico de nível médio em Administração focaliza a preparação dos alunos egressos para a inserção profissional no mercado de trabalho formal, informal e autônomo. Partindo-se desse pressuposto, esta pesquisa foi empreendida com a intenção de responder à seguinte indagação: como o curso técnico de nível médio em Administração contribui para a inserção profissional de seus egressos? Como objetivo geral, procurou-se investigar e analisar a formação tecno-profissional e a inserção no mercado de trabalho de alunos egressos do curso técnico de nível médio em Administração do Centro Paula Souza e, de modo mais específico, intentou-se descrever e analisar os desafios da inserção profissional desses estudantes egressos, observando-se, também, o contexto de pandemia causada pela Covid-19. Para dar conta dos objetivos ora propostos, optou-se pela abordagem qualitativa de pesquisa, cujos dados foram obtidos por meio da realização de uma entrevista semiestruturada empreendida com seis egressos de uma unidade do Centro Paula Souza. Os depoimentos dos entrevistados foram organizados e discutidos na perspectiva dos referenciais teóricos que versam sobre o assunto. Os resultados mostram que os participantes da pesquisa têm uma visão positiva sobre a aprendizagem desenvolvida no curso, o que contribuiu significativamente para sua inserção no mercado de trabalho, assim como para a sua atuação profissional. Com relação aos impactos da pandemia no exercício da profissão, os entrevistados apontaram a implantação do *home office* como alternativa de continuidade do emprego em que atuam e também relataram pontos positivos sobre essa modalidade de trabalho. Por fim, com base nos resultados, propôs-se uma minuta de projeto, uma parceria entre a instituição de ensino e as Prefeituras do Grande ABC, com foco na inserção profissional dos alunos e egressos.

**Palavras-chaves:** Curso técnico de nível médio em Administração. Centro Paula Souza. Educação profissional. Inserção profissional.

## **ABSTRACT**

The business administration technical course in high school level focuses on preparing graduates for professional insertion in the formal, informal and autonomous labor market. Based on this assumption, this research was undertaken with the intention of answering the following question: how does the business administration technical course in high school contribute to the professional insertion of its graduates? Thus, this project had the general objective of investigating and analyzing techno-professional training and the insertion in the job market of students who graduated in the business administration technical course in high school at Centro Paula Souza and their insertion in the labor market. More specifically, it attempted to describe and analyze the challenges of the professional insertion of students graduating in the high school technical course at Centro Paula Souza, as well as the challenges of professional insertion in the face of the pandemic caused by the covid-19. To account for the objectives proposed here, a qualitative research approach was chosen, whose data were obtained by conducting a semi-structured interview undertaken with six graduates from a Paula Souza Center branch office. The testimonies of the participants in this research were organized and discussed from the perspective of the theoretical frameworks that deal with the subject. The results show that the research participants have a positive view on the learning developed in the course, which contributed significantly to their insertion in the job market, as well as to their professional performance. Regarding the impacts of the pandemic on the exercise of the profession, the interviewees pointed out the implementation of the home-office as an alternative for continuing the job in which they work and also reported positive points about this type of work. Finally, considering the findings of this research, as a final product, a draft of a partnership project was proposed between the educational institution and the Municipalities from Grande ABC with a focus on the professional insertion of students and former students.

**Keywords:** High school technical course in business administration. Paula Souza Center. Professional education. Professional insertion.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Ocupação dos jovens - 16 a 20 anos .....	865
Figura 2	Ocupação dos jovens - 21 a 24 anos .....	865
Figura 3	Ocupação dos jovens - 25 a 29 anos .....	876

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Legislação federal pertinente ao ensino técnico no país .....	50
Quadro 2	Empresas que compõem o Sistema S .....	54
Quadro 3	Educação Profissional articulada ao Ensino Médio .....	58
Quadro 4	Políticas para a juventude .....	59
Quadro 5	Benefícios obrigatórios, espontâneos e sociais.....	70
Quadro 6	Matriz Curricular do Curso Técnico em Administração.....	100

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Distribuição da força de trabalho, segundo os grandes setores de atividade econômica .....	68
---	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Mulheres atendidas pelo auxílio emergencial na RMSP .....	90
Gráfico 2 Faixa etária dos participantes .....	1143

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEB	Câmara de Educação Básica
CEE	Conselho Estadual de Educação
CEETEPS	Centro de Educação Profissional e Tecnológico Paula Souza
CFE	Conselho Federal de Educação
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNCT	Catálogo Nacional de Cursos Técnicos
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
COMPEP	Comitê Nacional de Políticas de Educação Profissional e Tecnológica
CPS	Centro Paula Souza
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DDA	Débito Direto Autorizado
EAA	Escolas de Aprendizes e Artífices
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
ETEC	Escola Técnica
EUA	Estados Unidos da América
FAPSS	Faculdade Paulista de Serviço Social
FATEC	Faculdades de Tecnologia
FGTS	Fundo de Garantia sobre o Tempo de Serviço
FPAS	Fundo de Previdência e Assistência Social
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FMI	Fundo Monetário Internacional
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
GFAC	Grupo de Formulação e Análises Curriculares
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH-M	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

IDORT	Instituto de organização Racional do Trabalho
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MMA	Ministério do Meio Ambiente
MTB	Ministério do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIS/PASEP	Programa de Integração Social / Programa de Formação do Patrimônio dos Servidores Públicos
PISA	Programa Internacional de Avaliação de Estudantes
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios
PPC	Projeto Pedagógico do Curso
RAIS	Relação Anual de Informativos Sociais
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC	Serviço Social do Comércio
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SESI	Serviço Social da Indústria
SEST	Serviço Social do Transporte
SISTEC	Sistema Nacional de Informações de Cursos Técnicos
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNI-A	Universidades Integradas de Santo André
USCS	Universidade Municipal de São Caetano do Sul

# SUMÁRIO

<b>MEMORIAL</b> .....	<b>31</b>
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>35</b>
<b>2 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL</b> .....	<b>40</b>
2.1 Breve histórico da Educação Profissional no Brasil .....	40
2.2 Sistema S.....	53
2.3 Políticas públicas para a juventude .....	55
<b>3 MERCADO DE TRABALHO, RENDA E INSERÇÃO PROFISSIONAL</b> .....	<b>67</b>
3.1 Características da expansão e retração do mercado de trabalho no Brasil entre os anos de 1960 e 2010.....	67
3.2 Emprego e Empregabilidade .....	72
3.3 Ocupação dos jovens entre 16 e 29 anos.....	84
3.4 Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho .....	88
<b>4 CURSO TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO EM ADMINISTRAÇÃO</b> .....	<b>92</b>
4.1 Catálogo Nacional de Curso Técnico.....	92
4.2 Estrutura e organização dos currículos de cursos Técnicos em Nível Médio da área da Administração .....	94
<b>5 MÉTODO</b> .....	<b>104</b>
5.1 Características dos caminhos da pesquisa.....	104
5.2 Abordagem da pesquisa.....	105
5.3 Universo da pesquisa .....	107
5.4 Coleta e análise de dados .....	110
<b>6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>114</b>
6.1 Caracterização dos participantes.....	114
6.2 A inserção profissional na perspectiva dos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração.....	115
6.3 A correlação entre formação escolar e prática profissional.....	117
6.4 Desafios para a inserção profissional em tempos de pandemia .....	119
<b>7 PRODUTO: MINUTA DE PROJETO</b> .....	<b>123</b>
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>124</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>127</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>135</b>

## MEMORIAL

Minha primeira formação universitária foi em Administração de Empresas pela antiga Faculdades Integradas Senador Flaquer (UNI-A), hoje pertencente ao grupo Anhanguera. A segunda foi em Direito pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS). A primeira pós-graduação *lato sensu* foi em Administração Geral e Recursos Humanos pela USCS, na sequência cursei Formação Pedagógica pelo Centro Paula Souza (CPS), Aperfeiçoamento em Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), Educação Profissional e Tecnológica e Docência do Ensino Superior pela Faculdade Paulista de Serviço Social (FAPSS).

Meu primeiro emprego foi exercendo a função de recepcionista na Edições Paulinas, em 1983. Prossegui desempenhando funções na área administrativa em empresas do segmento de autopeças, editorial, borrachas industriais e tecnologia da informação por 29 anos. Pelo período de cinco anos, entre 2010 e 2015, exerci função administrativa na área financeira e recursos humanos em empresa do segmento de tecnologia da informação, em período integral simultaneamente à função de professora de curso técnico de nível médio no período noturno, cujo início se deu em julho de 2010 por meio de concurso público na Etec Professor Camargo Aranha, localizada no bairro da Mooca, na cidade de São Paulo, onde iniciei a experiência com a educação profissional no Centro de Educação Profissional e Tecnológica Paula Souza (CEETEPS). Este órgão, autarquia da administração indireta do Estado de São Paulo, administra as Escolas Técnicas Estaduais (ETECs), que são as escolas técnicas de nível médio que oferecem cursos técnicos em vários eixos tecnológicos e as Faculdades de Tecnologia (FATECs), que oferecem cursos de nível superior, ambas localizadas por todo o Estado de São Paulo.

Para ingressar na carreira docente de cursos profissionalizantes, especialmente em cursos do eixo de Gestão e Negócios, foi exigida a formação em Administração como requisito básico, além de aula-teste apresentada para a banca examinadora aplicada pela instituição de ensino Etec Professor Camargo Aranha.

Ingressei na docência de curso técnico com o intuito de adquirir experiência como professora, almejando tornar-me professora de ensino universitário. A partir da identificação com o trabalho, optei por continuar lecionando em cursos técnicos de

nível médio e a ideia de lecionar no ensino superior foi afastada até o presente momento, prevalecendo a atuação como docente de ensino técnico de nível médio.

Além da formação acadêmica, a experiência profissional em empresas de diversos segmentos é de considerável contribuição para o exercício da docência em cursos técnicos de nível médio. Minha atuação em empresas sempre foi na área administrativa, o que permite associar vários exemplos do cotidiano empresarial aos conteúdos teóricos contemplados no currículo dos cursos técnicos nos quais leciono, trazendo contribuição para o desempenho de minhas práticas docentes.

A partir de 2015, passei a exercer exclusivamente a função de professora de curso técnico de nível médio nos períodos matutino e noturno, nas modalidades ensino técnico de nível médio integrado ao ensino médio e apenas técnico, denominado na instituição de curso modular, momento em que afastei a possibilidade de voltar ao mercado de trabalho atuando em empresas.

Entre 2017 e 2020 fui colaboradora no Grupo de Formulação e Análises Curriculares (GFAC), atuando no eixo de gestão e negócios da mesma instituição. Participei da reformulação do plano de curso Técnico em Administração, Recursos Humanos, técnico de nível médio em Secretariado integrado ao ensino médio, da elaboração do curso Técnico em Condomínio e da especialização técnica de nível médio em Recursos Humanos.

Participo da equipe de pareceristas do CEETEPS que atende às solicitações de outras instituições de ensino interessadas em oferecer cursos técnicos no eixo de gestão e negócios, conferindo os requisitos do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE-CEB) para emissão de parecer técnico, que é um documento exigido pela Diretoria de Ensino da região onde está localizada a instituição de ensino. Esta função pressupõe a análise do plano de curso que a instituição de ensino pretende oferecer como proposta de trabalho, além da observação da estrutura das instalações previstas no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) como: biblioteca, salas de aula, laboratório de informática, bem como acessibilidade para pessoas com deficiência, espaço para convivência de alunos e professores, tanto em instituições públicas como privadas, e a localização, que precisa oferecer acesso a transportes públicos.

A convivência com o público estudante de cursos técnicos de nível médio e a percepção das expectativas desses alunos enquanto compartilham suas aspirações pelo primeiro emprego, novo emprego ou promoção, bem como a perspectiva pela

sobrevivência no mercado de trabalho, foram decisivas para a escolha do tema aqui investigado. Focar no aluno egresso para sanar as dúvidas sobre os resultados alcançados após o término do curso Técnico em Administração possibilita uma reflexão sobre essa trajetória.

A expectativa com que muitos jovens procuram por cursos técnicos de nível médio me encanta e me inspira como professora neste universo, além disso, desperta a reflexão e a busca por uma resposta sobre a primeira oportunidade profissional que o curso Técnico em Administração proporciona a esses alunos.

O interesse por esta pesquisa nasceu na experiência realizada na Escola Técnica Jorge Street – classe descentralizada Maria Trujillo Torloni, localizada no município de São Caetano do Sul. Nesta e em outras unidades como a Etec Júlio de Mesquita, localizada no município de Santo André, e na Etec Juscelino Kubitschek de Oliveira, localizada no município de Diadema, todas no Estado de São Paulo, ministro aulas no curso Técnico em Administração, Recursos Humanos e Contabilidade, atuando em componentes ligados à área de Gestão de Pessoas que tratam de várias competências exigidas pelo mercado de trabalho, tais como: técnicas de entrevista de emprego, elaboração e análise de currículo, tipos de recrutamento, legislação da área trabalhista, entre outros.



## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho está inserido na linha de pesquisa Política e Gestão da Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação em Docência e Gestão Educacional. A opção por esta perspectiva se deu em razão do interesse da pesquisa por temáticas inerentes às políticas públicas voltadas para a juventude, mais precisamente, por políticas públicas voltadas para a educação profissional técnica de nível médio.

Por meio da pesquisa investigou-se o curso Técnico de Nível Médio em Administração e a inserção profissional de seus egressos, tendo como *locus* uma unidade do Centro Paula Souza. De modo mais específico, focalizou-se os egressos da ETEC Jorge Street – classe descentralizada Maria Trujillo Torloni, localizada no município de São Caetano do Sul, na qual são oferecidos os cursos técnicos de nível médio em Administração e Serviços Jurídicos, no período noturno, ambos previstos no eixo de Gestão e Negócios do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT).

Essa unidade sede recebeu o nome de Colégio Técnico Estadual Industrial Jorge Street em 1970, onde são oferecidos cursos técnicos no eixo Industrial, além de cursos técnicos no eixo de Gestão de Negócios. Administra duas unidades descentralizadas que funcionam sob sua gestão administrativa e pedagógica e mantém parceria com a Secretaria da Educação, oferecendo a parte profissionalizante do ensino médio integrado ao técnico sob a denominação de NOVOTEC.

A pesquisa abrangeu alunos com diferentes características e trajetórias de vida, alguns adolescentes, outros adultos, com filhos ou não, alguns em busca do primeiro emprego, outros em busca de um novo emprego, de uma promoção ou de sua permanência no mercado de trabalho, alguns retornando aos estudos, às vezes, por dez anos ou mais sem frequentar um curso regular, entretanto, todos com um objetivo em comum: obter qualificação profissional e preencher uma oportunidade no mercado de trabalho formal ou informal. Cada um traz seus objetivos e procura o curso para realizá-los, sempre na expectativa de sair com uma bagagem acrescida, o que se efetiva tanto na convivência com colegas de sala que tenham alguma experiência profissional para compartilhar, como na própria aprendizagem do curso.

São pessoas determinadas pela busca de formação técnica e oportunidade no mercado de trabalho formal ou informal.

Os objetivos diversos que os alunos do curso Técnico em Administração têm em relação à inserção profissional e permanência no mercado de trabalho influenciaram os rumos desta pesquisa, cujo tema abrange uma investigação sobre a relação entre a preparação para a inserção profissional no mercado de trabalho formal ou informal de estudantes concluintes no ano de 2019, na modalidade presencial subsequente ou concomitante ao ensino médio do curso Técnico de Nível Médio em Administração da ETEC Jorge Street - classe descentralizada Maria Trujilo Torloni.

No intuito de desenvolver competências requeridas pelo mercado de trabalho, os estudantes do curso Técnico em Administração acreditam que a sua aprendizagem está relacionada ao ensino oferecido por meio do currículo do curso, independente da área em que cada um deseja atuar após concluir o curso técnico e ingressar no mercado de trabalho. O curso Técnico em Administração oferece o acesso ao conteúdo de diversas áreas da gestão empresarial em que os alunos egressos poderão atuar profissionalmente.

Há uma abordagem sobre a elaboração curricular do curso Técnico de Nível Médio em Administração do CEETEPS, desenvolvida com base na Resolução nº 6 de 20 de setembro de 2012 do CNE/CEB, a qual define diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional técnica de nível médio (BRASIL, 2012, p. 5). Para elaborar o currículo dos cursos técnicos de nível médio, as instituições de ensino devem, além de seguir diretrizes da referida Resolução, observar os documentos legais, específicos, que são normas complementares criadas para determinada profissão, conforme o eixo tecnológico do curso.

Os planos de cursos elaborados pelas instituições de ensino devem ser submetidos à aprovação de órgãos competentes dos correspondentes sistemas de ensino, os quais devem observar como requisito básico para aprovação o atendimento ao artigo 20 da resolução nº 6 de 2012 do CNE/CEB. Outros documentos legais fazem menção ao preparo da pessoa para se tornar um cidadão e para atuar no mercado de trabalho, sendo o Estado um desses precursores, como prevê o artigo 205 da Constituição Federal de 1988, que sugere valor de direito fundamental à educação e atribui essa obrigação ao Estado, à família e à sociedade (ARAÚJO; DEMAI, 2019).

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988, p. 123).

A Resolução nº 6 prevê em seu artigo 19 que o Ministério da Educação manterá o CNCT atualizado para subsidiar o planejamento curricular pelas instituições de ensino que queiram oferecer os cursos técnicos de nível médio. Seguindo essas diretrizes, as instituições de ensino alcançam estrutura para o oferecimento de cursos técnicos como garantia para que sejam adotados princípios teóricos metodológicos na formação do perfil profissional desses estudantes e que estejam coerentes com o cenário de empregabilidade do mercado de trabalho para levarem os alunos à realização de seus objetivos.

O Ministério da Educação manterá atualizado o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos organizado por eixos tecnológicos, para subsidiar as instituições educacionais na elaboração dos perfis profissionais de conclusão, bem como na organização e no planejamento dos cursos técnicos de nível médio e correspondentes qualificações profissionais e especializações técnicas de nível médio (BRASIL, 2012, p. 6).

O CNCT chama a atenção, por exemplo, para o curso de Contabilidade, do mesmo eixo tecnológico do curso Técnico em Administração, para o Decreto 9295/1946 e Lei 12249/2010 que são normas especificamente associadas ao exercício dessa profissão. Pois, além de documentos com normas de aplicação geral, alguns cursos possuem outras normas específicas de acordo com a área de atuação.

Esse olhar que as instituições de ensino deverão ter para o perfil profissional do técnico em Administração está previsto no CNCT, descrevendo as principais características deste profissional. Sendo assim, tanto o currículo do curso como o planejamento pedagógico das instituições de ensino devem atender esse requisito.

Executa operações administrativas relativas a protocolos e arquivos, confecção e expedição de documentos e controle de estoques. Aplica conceitos e modelos de gestão em funções administrativas. Opera sistemas de informações gerenciais de pessoal e de materiais (BRASIL, 2016, p. 80).

A partir das competências previstas neste perfil é que as instituições de ensino deverão elaborar o currículo do curso que será oferecido para a formação do técnico em Administração. Para conhecer e analisar a relação existente entre a formação profissional e a empregabilidade, na perspectiva de egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração, partiu-se da seguinte indagação: como o curso Técnico de Nível Médio em Administração contribui para a inserção profissional de seus egressos?

Para responder a essa pergunta, estabeleceu-se como objetivo geral: investigar e analisar a formação tecno-profissional e a inserção no mercado de trabalho de alunos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração do Centro Paula Souza.

Em termos mais específicos, buscou-se:

- a) descrever e analisar os desafios da inserção profissional de alunos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração do Centro Paula Souza;
- b) analisar as concepções de egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração sobre os desafios de inserção profissional em face da pandemia causada pelo Covid-19;
- c) elaborar uma minuta de projeto propondo parceria entre a instituição de ensino e as prefeituras da Região do Grande ABC, com foco na inserção profissional de alunos e de egressos do Centro Paula Souza.

A justificativa para o desenvolvimento desta pesquisa consistiu em buscar um esclarecimento, apoiado no conhecimento científico, sobre as contribuições das propostas curriculares dos cursos de formação profissional de técnico em nível médio, ancoradas na legislação do Ministério da Educação, especificamente, previstas na Resolução nº 6 de 2012 CNE/CEB, que elaboram as Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos técnicos em nível médio.

Os procedimentos teóricos-metodológicos aqui adotados compreendem a abordagem qualitativa por meio de um estudo de caso e para a contextualização do estudo, realizou-se uma revisão de literatura sobre a temática. Em se tratando da educação profissional, enfatizou-se o período que se iniciou com a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) 5692/1971 até o período atual.

Assim, apresenta-se na seção 2 um acompanhamento histórico da educação profissional que surgiu por meio do decreto 7566 de 23 de setembro de 1909, quando foram criadas as primeiras escolas profissionalizantes gratuitas até a sua importância no cenário econômico do século XXI. Esse decreto relata a necessidade de uma regulamentação que prevenisse o trabalho escravo para o menor de idade e a definição de direitos trabalhistas, além de programas criados para a profissionalização de jovens como é o caso do Sistema S, Programa Jovem-Aprendiz e Lei do Estagiário.

A perspectiva teórica para a elaboração da seção 2 conta com autores renomados como Saviani (2013), Cunha (2000), Calsan (2018), Rubega (2000), Sposito e Corrochano (2005), Sposito e Carrano (2003), entre outros pensadores que estudam o tema em pauta.

Na seção 3 retratam-se as políticas que norteiam a educação profissional em consonância com o mercado de trabalho, principalmente em relação ao jovem, como facilitadores para o seu ingresso no mercado de trabalho. O apoio bibliográfico conta com os escritos de Arretche e Comin (2015), Frigotto (2001), Ferretti (2018), Pochmann (2012).

Na seção 4 aborda-se a organização do curso Técnico de Nível Médio em Administração, mostrando a sua origem em normas do Ministério da Educação e a sua elaboração curricular baseada na Resolução nº 6 de 20 de setembro de 2012 CNE/CEB. Como base teórica, parte-se das perspectivas de Sacristán (1998) e de textos legais acerca do assunto abordado.

A bibliografia selecionada para este estudo sugere a elaboração da pesquisa empírica, com o intuito de fundamentar e embasar os critérios que subsidiaram os dados necessários para responder as indagações dessa pesquisa.

Para a realização da pesquisa com os alunos egressos, elaborou-se um cadastro com alunos concluintes no ano de 2019 para participarem de entrevista semiestruturada, elaborada com o intuito de esclarecer as indagações deste projeto e, assim, chegar a um resultado por essa amostragem.

## **2 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL**

Esta sessão tem como objetivo apresentar um breve histórico da educação profissional a partir do levantamento bibliográfico realizado para esta pesquisa. O intuito é abordar como as políticas públicas estruturaram a Educação Profissional no país, com vista a preparar o jovem para ocupar vagas no mercado de trabalho e fazer uma descrição das políticas públicas voltadas para a juventude.

Sob esse aspecto, parte-se das seguintes discussões: reflexões históricas sobre a Educação Profissional no Brasil e as políticas de regulação dos cursos de formação profissional para a inserção do jovem no mercado de trabalho, bem como as políticas elaboradas para a juventude em diversos aspectos.

### **2.1 Breve histórico da Educação Profissional no Brasil**

Conforme o Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (BRASIL, 2018), os primeiros aprendizes foram os índios e os escravos e a forma de ensino era considerada pela sociedade destinada às mais baixas classes sociais. Nessa época, após a descoberta do ouro em Minas Gerais, foram criadas as casas de fundição e moeda e houve a necessidade de qualificar os filhos de trabalhadores da casa. Para que fossem avaliados, passavam por um período entre cinco e seis anos de trabalho e depois passavam pela arguição de uma banca examinadora. Em caso de aprovação tinham direito a uma certidão.

Houve também a contribuição da Marinha do Brasil, por volta do ano de 1800, que, ao criar os Centros de Aprendizagem de Ofícios nos Arsenais da Marinha do Brasil, trazia operários treinados de Portugal e, para completar o quadro, recrutavam pessoas em qualquer horário, além de recorrerem à polícia para selecionar detentos que tivessem capacidade de auxiliar na produção.

Em razão da convicção dos portugueses de que o Brasil era um país com abundância de recursos naturais, portanto, com solo fértil para produzir alimentos, houve a proibição da existência de fábricas, pois, naquela visão, se houvessem as indústrias, a mão de obra seria desviada do trabalho na terra (BRASIL, 2018).

Em 23 de setembro de 1909, o presidente Nilo Peçanha cria as Escolas de Aprendizes e Artífices (EAA), por meio do Decreto nº 7.566 de 23 de setembro de

1909. A criação do decreto considerou habilitar com preparo técnico e intelectual os filhos de famílias desprovidas de fortunas e fazer com que eles criassem hábitos de trabalho rentável para a sua sobrevivência, bem como os afastasse do vício e do crime.

O referido documento ressaltou que um dos primeiros deveres do Governo da República era formar cidadãos úteis à nação e estipulou que em cada capital seria mantida pelo governo federal uma EAA por intermédio do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio e seriam instaladas em edifícios pertencentes à União ou em outros cedidos pelos estados.

A finalidade dessas escolas era a formação de operários e contramestres, mediante ensino prático e conhecimentos técnicos necessários aos menores que pretendessem aprender um ofício, em: “oficinas de trabalho manual ou mecânico que forem mais convenientes e necessários ao estado em que funcionar a escola, consultadas, quanto possível, as especialidades das indústrias locais” (CUNHA, 2000, p. 63). Cunha (2000) lembra que não houve inovação nas EAA nos aspectos pedagógicos e ideológicos, mas foi o primeiro sistema de educação de abrangência nacional, pelo menos no início de seu funcionamento.

Medeiros, Nascimento e Rodrigues (2012) relembram também a instalação da EAA em Natal – RN que foi inaugurada em 3 de janeiro de 1910. O referido decreto em seu texto deixou claro que as vagas nas escolas eram destinadas, preferencialmente, aos filhos de famílias desprovidas de fortuna, bem como limitava a idade desses participantes entre o mínimo de dez e o máximo de treze anos para a realização da matrícula e aqueles que não apresentassem condições físicas para o aprendizado do ofício eram excluídos.

Serão admitidos os indivíduos que o requererem dentro do prazo marcado para a matrícula e que possuírem os seguintes requisitos, preferidos os desfavorecidos da fortuna: a) idade de 10 annos no minimo e de 13 annos no maximo; b) não soffrer o candidato molestia infecto-contagiosa, nem ter defeitos que o impossibilitem para o aprendizado do officio (BRASIL, 1909, p. 2).<sup>1</sup>

Para a formação profissional, os meninos que eram admitidos na escola podiam escolher uma entre as oficinas oferecidas. Medeiros, Nascimento e

---

<sup>1</sup> A citação está grafada em ortografia vigente na época de sua publicação.

Rodrigues (2012) chamam a atenção para outra finalidade dos cursos oferecidos na EAA de Natal, que era alfabetizar por meio de curso primário noturno aqueles que ainda não eram alfabetizados. E o curso de desenho, oferecido àqueles que fossem precisar para a aprendizagem de algum ofício.

Com esse intuito de formar operários e contramestres, a Escola de Aprendizes Artífices de Natal começou suas atividades oferecendo dois cursos noturnos: primário, obrigatório para que não soubessem ler, escrever e contar, e outro de desenho, também obrigatório, para os alunos que necessitassem dessa disciplina para o exercício satisfatório do ofício que aprendiam (MEDEIROS; NASCIMENTO; RODRIGUES, 2012, p. 98).

Já, as oficinas de sapataria, marcenaria, alfaiataria, serralheria e funilaria que eram os trabalhos manuais ou mecânicos eram oferecidas durante o dia. Para homenagear esses estudantes, a premiação considerada grau de adiantamento dos estudantes ocorreu em 11 de abril de 1912 e foi realizada no salão nobre do Natal Clube com a entrega de três prêmios, sendo que um deles homenageou o Governador do Estado e foi recebido por um aprendiz de sapateiro; nesta cerimônia os estudantes cantaram o hino nacional e o hino do trabalho.

Essas EAAs foram instaladas em cada Estado, exceto no Rio Grande do Sul, pois lá funcionava o Instituto Técnico Profissional da Escola de Engenharia de Porto Alegre, bem como no Distrito Federal, por funcionar o Instituto Profissional Masculino. Assim, independente da população, taxa de urbanização e da atividade manufatureira, dezenove Estados entre os vinte da época, receberam uma unidade da EAA. A maioria dessas unidades oferecia oficinas voltadas para o artesanato de interesse local e poucas ofereciam oficinas de manufatura ou voltadas para a indústria. A unidade de São Paulo foi uma das poucas que oferecia ofícios de tornearia, mecânica e eletricidade e não ensinava ofícios de sapateiro e alfaiate como na maioria das unidades durante os 33 anos de existência (CUNHA, 2000).

O impulso da industrialização foi um elemento para a formação profissional que se desenvolveu no Estado de São Paulo por existir algumas condições que nos outros não existiam como: transferência do capital da exportação de café para a manufatura e a indústria, mentalidade da burguesia<sup>2</sup> voltada para o acúmulo de capital, mercado consumidor formado pelas camadas de classe média, pelos

---

<sup>2</sup> Goblot (1989) relata que a burguesia raciocina com a visão que seu filho tem que ganhar bem para satisfazer os gastos da vida burguesa e estudar para que possam exercer uma profissão liberal.

trabalhadores assalariados, além da burguesia, transferência de um contingente de imigrantes trabalhadores com seus descendentes da agricultura para a manufatura e indústria, empreendedores e oferta de energia elétrica para suprir a necessidade das empresas. Também foi em São Paulo a articulação entre a formação da força de trabalho e a produção que foi uma construção ideológica e um projeto pedagógico e as iniciativas paulistas permaneceram reproduzidas no tempo e no espaço (CUNHA, 2000).

Medeiros, Nascimento e Rodrigues (2012) relembram a criação da comissão ou serviço da remodelação do ensino técnico profissional pelo Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio em 1920, com o intuito de suprir a falta de professores e mestres com qualificação, o que era considerado um desafio. A comissão deu início à tradução de livros e manuais técnicos.

Outro avanço da legislação brasileira sobre a educação profissional foi a obrigatoriedade do ensino profissional nas escolas primárias por meio do decreto nº 5241 criado em 22 de agosto de 1927. O documento previa a instalação de aulas de artes e ofício facultando ao aluno a escolha daquele em que quisesse se especializar e obrigando o estudante a escolher por uma especialização profissionalizante sem a qual não poderia receber o certificado de ensino secundário, conforme prevê o artigo 3º - caput § único

No Collegio Pedro II e em quaesquer estabelecimentos de instrucção secundaria, mantidos pela União, como tambem nos equiparados, serão installadas aulas de artes e officios, sendo livre ao alumno o escolher aquelle em que se queira especializar, não se dando, porém, o certificado da conclusão do curso sem essa especialização. Os que pretenderem o certificado de habilitação profissional, sem haverem cursado estabelecimento de instrucção secundaria official, serão admittidos a prestar o respectivo exame para esse fim em qualquer estabelecimento official ou equiparado (BRASIL, 2012, p. 18.653).<sup>3</sup>

Para que o aluno recebesse o certificado de ensino secundário era necessário escolher e cursar entre as aulas de artes e ofícios. Já aos que possuíam o ensino secundário e quisessem o certificado de habilitação profissional precisavam prestar um exame para cursar a habilitação profissional.

Mais um marco da legislação brasileira a favor da educação profissional deu-se com a Constituição Federal de 1937, que, pela primeira vez, menciona o ensino

---

<sup>3</sup> A citação está grafada em ortografia vigente na época de sua primeira publicação.

técnico. O artigo 129 previa o dever das esferas federal, estadual e municipal da criação de instituições públicas para custear instituições particulares de ensino às crianças e jovens de classes menos favorecidas, atribuindo como primeiro dever do Estado a oferta do ensino profissional. Essa abordagem da Constituição Federal de 1937 demonstrava o reconhecimento dos legisladores do dever dos municípios, estados e União em oferecer opção ao ensino gratuito para aprendizagem àqueles que só pudessem contar com o ensino público.

À infância e à juventude, a que faltarem os recursos necessários à educação em instituições particulares, é dever da Nação, dos Estados e dos Municípios assegurar, pela fundação de instituições públicas de ensino em todos os seus graus, a possibilidade de receber uma educação adequada às suas faculdades, aptidões e tendências vocacionais (BRASIL, 2012, p. 84).

Era, então, dever da gestão pública fundar em todos os graus de escolaridade instituições que oferecessem cursos gratuitos em diversas áreas do conhecimento para que atendessem a todas as aptidões e tendências vocacionais. Essa competência atribuída aos entes da federação foi uma forma encontrada para organizar as esferas responsáveis pela oferta deste tipo de ensino.

O ensino pré-vocacional profissional destinado às classes menos favorecidas é em matéria de educação o primeiro dever de Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais (BRASIL, 2012, p. 84).

A Constituição Federal previu também o dever das indústrias e sindicatos, criarem, de acordo com suas especialidades, escolas de aprendizes destinadas aos filhos de operários ou associados que seriam previstos em lei. O Estado teria poder para oferecer auxílios e teriam subsídios para a sua manutenção.

É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera da sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado, sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo Poder Público (BRASIL, 2012, p. 84).

A importância da educação propedêutica e profissionalizante está relacionada à necessidade de aprendizagem profissional para a realização pessoal e para a

manutenção da espécie humana. Segundo Saviani (2013), os animais se adaptam à natureza para a sua sobrevivência, enquanto o homem precisa adaptar a natureza a si, manipulando-a e transformando-a para a satisfação das suas necessidades. Essa manipulação resulta no trabalho que necessita realizar para se tornar homem contemporâneo, aprendendo a construir meios para a sua existência, pois nenhum homem nasce pronto, é por meio da educação que ele alcança essa aprendizagem.

Ora, se a existência humana não é garantida pela natureza, não é uma dádiva natural, mas tem de ser produzida pelos próprios homens, isso significa que o homem não nasce homem. Ele forma-se homem. Ele não nasce sabendo produzir-se como homem. Ele necessita aprender a ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência (SAVIANI, 2013, p. 79).

Saviani (2013) descreve o papel da educação em desenvolver o homem para a vida à sua época de acordo com o modelo de cultura que não faz parte da sua herança genética, ele precisa apropriar-se desse conjunto cultural e, para isso, deverá contar com a educação que proporcionará essa evolução. Sem se adequar às transformações culturais e sem acompanhar a evolução dos meios de sobrevivência não será considerado contemporâneo, pois a educação está ligada à época contemporânea.

Tornar o homem contemporâneo à sua época. Sim, porque ao nascer o indivíduo humano, além do meio físico ou natural, encontra um meio humano, artificial, constituído com uma língua determinada, costumes, moralidade, uma religião, uma organização econômica, social e política, em suma, com uma história específica. Mas esse conjunto cultural não se inscreve na estrutura genética que o indivíduo herda de seus pais ao nascer (SAVIANI, 2013, p. 80).

O autor relata as várias medidas que surgiram após a Revolução de 1930 que demonstraram que a educação é um assunto de interesse nacional, entre elas, em 1931 a Reforma Francisco Campos; em 1932, O Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova; em 1934, a Constituição Federal que fixou diretrizes da educação nacional e adotou um plano nacional de educação; em 1942 e 1946 as Reformas Capanema; o projeto formulado em 1947 do qual nasceu a LDB e somente em 20 de dezembro de 1961 foi promulgada.

A economia brasileira se desenvolvia ligada ao capitalismo internacional e se mantinha exportando alimentos e matéria-prima e importando bens industrializados

e combustíveis até que as importações foram substituídas por manufaturados próprios. Assim permaneceu durante os cem anos que antecederam a Revolução de 1930 e, a partir de 1937, um novo papel foi assumido pelo governo Getúlio Vargas, com intervenção intensa na economia, promovendo a industrialização e reforçando a preocupação com a qualificação da força de trabalho para suprir a demanda que surgia com a substituição da importação (CUNHA, 2000).

O autor ressalta que, com a intensificação da produção industrial, foi necessário aumentar os turnos e as jornadas de trabalhos, que exigiam operários qualificados para essa mão de obra e, também, para a manutenção preventiva e corretiva. Além disso, a criação em 1941 da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), com financiamento e assistência técnica do governo americano, concorreu para o aumento da procura de operários qualificados.

O Ministério da Educação, em 1938, através da Divisão do Ensino Industrial, elaborou um anteprojeto em cumprimento ao texto da Constituição Federal de 1937. As escolas de Aprendizes Industriais deveriam ser criadas, mantidas e dirigidas pelos sindicatos dos empregadores e pelos estabelecimentos industriais, nas quais os aprendizes maiores de 14 e menores de 18 anos teriam cursos com duração de 8 a 16 horas semanais, que coincidiriam com o horário de trabalho em oficinas destinadas e seriam remunerados por essas atividades. Cada empresa industrial seria obrigada a preencher no mínimo 10% do seu quadro de operários com os aprendizes e seriam fiscalizadas pelos ministérios da Educação e do Trabalho (CUNHA, 2000).

O autor relata que esse anteprojeto foi enviado, em 1938, à Confederação Nacional da Indústria e à Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), associações civis não sindicais que funcionavam como grupos de pressão dos empresários do setor e era presidida por Roberto Simonsen, principal porta-voz dos industriais. Estes industriais eram contrários ao anteprojeto, em razão das despesas com que teriam de arcar para o pagamento de salários de aprendizes e mestres e pelos gastos de instalação e operação de oficinas, sem contar com retorno imediato de produção. Não consideravam que esse anteprojeto poderia lhes trazer retorno a longo prazo. Porém, diante da situação dos industriais, de crescente dependência de incentivos governamentais, em termos fiscais, alfandegários e concessão de crédito, ignoravam a consulta dos ministérios.

Diante dessa rejeição, o governo decidiu decretar a obrigatoriedade de manutenção de cursos de aperfeiçoamento profissional para adultos e menores por parte das empresas e, por meio do Decreto-lei 1238 de 02 de maio de 1939, determinou que as empresas de todos os setores, não só as indústrias, que tivessem mais de quinhentos empregados, reservassem local para as refeições e oferecessem aperfeiçoamento profissional aos menores e aos adultos.

Para a regulamentação desse decreto foi criada uma comissão com representantes dos Ministérios do Trabalho e da Educação, que ouviram as reivindicações dos operários e dos industriais e atenderam às ponderações da FIESP, alterando o anteprojeto em alguns pontos como: mantendo a obrigatoriedade somente para as indústrias, empresas de transportes e serviços públicos com mais de 500 funcionários; limitando a idade dos participantes até 18 anos; reduzindo o percentual para entre 6% e 10% do total de operários como aprendizes; estes não receberiam salário, apenas uma “diária de aprendizagem”; o aperfeiçoamento poderia ser oferecido em outros locais; haveria uma contribuição dos empregados, dos empregadores e do Estado aos institutos previdenciários; o Estado teria que distribuir os recursos recolhidos às empresas, centros de formação profissional e escolas, de acordo com o número de aprendizes.

O anteprojeto não vingou em meio a tantos conflitos entre interesses dos industriais e Ministérios da Educação e Trabalho e a mesma comissão inspirada na experiência do Centro Ferroviário do Estado de São Paulo sugeriu ao governo a criação de um sistema nacional de aprendizagem, para resolver o problema da formação de mão de obra industrial e a regulamentação de cursos para trabalhadores da indústria. Assim, a Confederação Nacional da Indústria obteve do governo a autorização para criar o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

Devido ao sucesso, não houve resistência para criação de entidade voltada para o comércio e os serviços, que foi a criação do SENAC em 1946, que teve os mesmos moldes do SENAI. Criado por decreto-lei, foi constituída e dirigida por uma instituição privada, a CNI, pois os industriais não concordavam com a institucionalização da aprendizagem e, somente por força de lei, pagavam a contribuição compulsória destinada ao financiamento da instituição e empregavam os menores aprendizes.

Para padronizar o ensino de ofícios, uma comissão organizada pelo ministro da Educação, presidida por Gustavo Capanema, para elaborar um projeto das diretrizes do ensino industrial no país, que abrangia as escolas mantidas pelo poder público e pelos particulares. O anteprojeto de lei orgânica do ensino industrial foi concluído pela comissão no final de 1941 e submetido com o projeto que criava o SENAI ao presidente da República. Nessa lei, as escolas de aprendizagem eram distinguidas com nitidez das escolas industriais. As escolas de aprendizagem eram destinadas aos menores que não trabalhavam, ao passo que as industriais, pela própria definição de aprendiz, aos que estavam empregados.

Embora a aprendizagem sistemática associando escola e oficina tivesse chegado ao Brasil na década de 1930, por fontes inspiradoras europeias, particularmente germânicas, na década de 1940 o paradigma norte-americano foi assumido por aqueles que, dentro do Estado, resistiam à intenção centralista e homogeneizadora de Capanema (CUNHA, 2000, p. 38).

A novidade que a lei orgânica trouxe para o ramo do ensino industrial foi a criação e reconhecimento dos cursos técnicos pelo Ministério da Educação sendo articulado com os demais cursos. Com isso, aumentou a procura por técnicos industriais, em virtude da expansão de produtos em alguns setores da economia, possibilitou a substituição de profissionais estrangeiros de alta qualificação, racionalizou-se o uso de recursos energéticos e de matéria-prima, surgiu a necessidade de formação de docentes para os cursos profissionalizantes, bem como houve a pressão de alunos e ex-alunos pelo reconhecimento dos cursos, promovendo privilégios de categoria profissional.

Criado em 1931, o CNE realizou uma reforma educacional que ficou conhecida pelo nome de Ministro Francisco Campos, que durou até 1942, quando as leis orgânicas do ensino começaram a ser aprovadas comandadas pelo Ministro Capanema. A primeira foi o decreto 4.073 de 30 de janeiro de 1942; a segunda foi o decreto 6141 de 28 de dezembro de 1943 e a terceira foi o decreto 9613 de 28 de agosto de 1946. A finalidade desses decretos foi ao encontro dos objetivos do ensino profissionalizante que eram: desenvolver aptidão para o exercício profissional, oferecer qualificação aos jovens e adultos sem formação para melhorar a produtividade no trabalho e permitir aos diplomados o aperfeiçoamento de habilidades técnicas (RUBEGA, 2000).

O histórico da educação profissional e tecnológica no Brasil, em ordem cronológica, indica a criação de leis voltadas ao ensino profissional como ações de políticas públicas, nas quais observa-se que a regulamentação e a demanda por formação profissional vem de longa data no ordenamento jurídico brasileiro (BRASIL, 2020). Por meio desse histórico, tornou-se possível mensurar o grau de evolução do ensino técnico no país, conforme menciona Calsan (2018, p. 74)

Mediante os dados do sequenciamento documental federal afeto ao ensino técnico e profissionalizante, bem como as informações advindas da 'linha do tempo' fornecida pelo site do MEC torna-se possível dimensionar o grau de evolução desta modalidade de ensino no país, bem como os pontos fortes e as fragilidades existentes.

Entre os marcos encontrados com foco na educação profissional, observa-se a criação do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), criado em 1931, presidido primeiramente por Armando Salles de Oliveira entre outros colaboradores que também participaram de outro marco da história da educação, conhecido como Manifesto dos Pioneiros, que teve como proposta reconstruir a educação no Brasil, pois considerava que entre os problemas brasileiros, nenhum era mais importante que a educação, nem mesmo os problemas econômicos, pois não seria possível alcançar resultados satisfatórios na economia sem que as aptidões profissionais e culturais de uma sociedade fossem desenvolvidas (SAVIANI, 2019).

Considerando que as reformas econômicas não poderiam estar dissociadas das reformas educacionais, o referido manifesto trazia propostas a exemplos de países como México, Uruguai, Argentina e Chile. Esta era uma reforma distinta das reformas educacionais anteriores, uma vez que não era parcial como as demais e trazia a ideia de uma Educação Nova (SAVIANI, 2019). Para Anísio Teixeira, as escolas normais pretendiam ser, ao mesmo tempo, escolas de cultura geral e profissional, porém, falhavam nos dois sentidos, conforme manifestou na exposição de motivos do Decreto nº 3.810 de 19 de março de 1932 (SAVIANI, 2013).

Conforme demonstrado no quadro 1, várias decisões foram tomadas pelo governo brasileiro por meio de preceitos legais, com o objetivo de adequar o modelo de educação à época, sempre no sentido de inovar a educação brasileira com vistas a refletir no crescimento da economia.

**Quadro 1 - Legislação federal pertinente ao ensino técnico no país**

Ano	Legislação	Descrição
1809	Decreto de 23 de março	Institui a criação do colégio das fábricas.
1909	Decreto-Lei 7566	Institui a criação do colégio de Aprendizes e Artífices.
1931	Decreto Federal 20158	Regulamenta o ensino profissional comercial.
1942	Decreto-Lei 4073 de 30 de janeiro	Organiza o ensino industrial e introduz o conceito de aluno aprendiz.
1943	Decreto-Lei 6141 de 28 de fevereiro	Lei Orgânica do ensino comercial.
1946	Decreto-Lei 9613 de 20 de agosto	Lei Orgânica do ensino agrícola.
1950	Lei Federal 1076	Possibilita o prosseguimento dos estudos para os concluintes dos cursos técnicos (equivalência).
1961	LDB 4024	Equivalência ao 2º grau.
1971	LDB 5692	Institucionaliza a profissionalização compulsória do 2º grau.
1972	Parecer n.45	Fixa 52 habilitações profissionais plenas e 78 habilitações parciais.
1975	Parecer CFE n. 76	Sugere uma formação básica para o trabalho e não uma especialização obrigatória, redefinindo a 5692/71
1982	Lei 7044	Torna a educação profissional facultativa para o 2º grau
1996	LDB 9394	Desarticula a educação profissional do ensino médio, podendo ser oferecida concomitante ou subsequente a este.
1997	Decreto-Lei 2208	Regulamenta a LDB 9394 com relação ao ensino técnico.
1999	Resolução CNE** N.04	Institui a educação profissional a partir do desenvolvimento de competências; organiza a educação profissional em vinte grandes áreas profissionais e cargas horárias mínimas.
2001	Lei 10172	Institui o Plano Nacional de Educação, cujo item 7 refere-se à educação profissional.
2004	Decreto-Lei 5154	Revoga o 2208/97 e possibilita a educação profissional integrada ao ensino médio, possibilitando os estudos em nível superior.
2008	Parecer CNE-CEB n. 11	Revoga o CNE-CEB 04/99, institui o catálogo nacional de currículos e define 12 eixos tecnológicos.
2008	Lei 11741	Altera a LDB 9394, redimensionando, institucionalizando e integrando as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica.

Fonte: (GOMES 2010, *apud* CALSAN, 2018, p. 73)<sup>4</sup>.

Persistindo o olhar do governo federal para o ensino profissionalizante, diversos decretos e ações governamentais foram instituídos favoráveis à educação profissional ao longo do tempo, porém não havia a obrigatoriedade do ensino

<sup>4</sup> GOMES, SABRINA R. Ferreira. **O professor da educação profissional**: formação e prática pedagógica. Dissertação (Mestrado) – Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2010.

profissional na educação básica<sup>5</sup>. Com a promulgação da lei 5692, que entrou em vigor em 11 de agosto de 1971, a educação profissional tornou-se obrigatória. A história brasileira aborda a educação como um instrumento de progresso para a civilização, em que diversas leis e reformas do ensino foram necessárias para estabelecer o formato alcançado nos planos propostos em consonância aos apelos da sociedade.

A lei 4024/61, reformulada pela lei 5692/71, representou mudanças para a educação profissional no país, previu que toda instituição de ensino de 2º grau poderia oferecer curso técnico industrial; desvinculou o ensino técnico industrial como um ramo do 2º grau e os currículos passaram a ser orientados por habilitações profissionais (RUBEGA, 2000).

A autora observou que o ensino profissional obrigatório no 2º grau foi uma transformação promovida por essa lei e a sondagem das aptidões profissionais eram buscadas nos alunos do 1º grau. Dois pareceres do Conselho Federal de Educação (CFE), sendo o Parecer nº 45 de 1972 e o nº 76 de 1975, ampliaram essa discussão. O primeiro tinha como finalidade a formação do técnico e do auxiliar técnico em 130 opções de profissões, além de outras que surgissem, como também previu que o ensino propedêutico e o profissional estavam integrados (RUBEGA, 2000).

As escolas não possuíam estruturas adequadas para oferecer cursos técnicos tais como: materiais, instalações e professores especializados em áreas tecnológicas para ministrar aulas nas disciplinas técnicas. O parecer nº 76 de 1975 trouxe esclarecimento sobre a preparação técnica e o ensino básico, prevendo que a função da escola de 2º grau era direcionar o aluno para o trabalho, mas não ser a única a oferecer ensino profissionalizante. Somente em 1982, por meio da lei 7044, o ensino profissionalizante deixou de ser obrigatório no segundo grau, entretanto, as instituições de ensino especializadas em ensino profissionalizante poderiam oferecê-lo (RUBEGA, 2000).

Segundo Mazzante (2005), por meio da lei 5692/71, que teve como objetivo a reestruturação do ensino nos níveis fundamental e médio, intentou-se, na década de 1970, a realização de uma nova ordem social política e econômica, reordenando o

---

<sup>5</sup> Lei 9394/1996 Art. 4º O dever do Estado com educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de: I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, organizada da seguinte forma a) pré-escola b) ensino fundamental c) ensino médio.

sistema educacional básico. A educação ganhou a atenção das políticas públicas, para que funcionasse pautada nas diretrizes e imposições do Estado, uma vez que fazer reforma numa área social, como a educação, era fazer política.

A educação, sem dúvida, passa a representar um dos arranjos do setor de políticas públicas, na pretensão de que fosse efetivamente realizada a adequação do sistema educacional às diretrizes políticas do Estado autoritário (MAZZANTE, 2005, p. 74).

A autora observou a rapidez com que a Lei 5692/71 foi recebida e apreciada pelo Congresso Nacional, numa sessão que durou pouco mais de duas horas, ao contrário da Lei 4024/61, que passou por discussão e análise durante treze anos. Após 25 anos, ocorre a promulgação da Lei 9394/96, depois do período do regime militar, num momento em que a preocupação do governo deixou de ser a posição do Brasil no mercado mundial e o atendimento das necessidades humanas básicas, incluindo a educação, passou a ter ênfase pelas perspectivas apontadas por entidades que representavam ícones da sociedade como Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Fundo Monetário Internacional (FMI), Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e Organização das Nações Unidas (ONU).

Retomando mais especificamente a questão legal, a proposição curricular apresentada pelas leis 5692/71 e 9394/96 fundamenta-se em contexto sociais, políticos e econômicos adversos, haja vista que na primeira, o currículo é o mote central na questão do desenvolvimento econômico e, na última, é relativizado em função da prescrição de uma sociedade democrática. O currículo previsto pelas leis, vale apontar, é um campo de lutas para a produção de significados e de uma política cultural satisfatória aos objetivos da nação; é uma arena de conflitos na qual molda-se a formação de múltiplas identidades, úteis ao desenvolvimento econômico e social (MAZZANTE, 2005, p. 75).

A abordagem acerca da educação profissional era tema de discursos de governantes muito antes da promulgação da referida legislação. Novas demandas eram observadas pela ciência e tecnologia, portanto, era notório que a tendência de adequações da educação profissional para atender a sociedade dava sinais de que legislações acerca do tema estariam surgindo.

O apelo a uma adequação do ensino às necessidades do mundo moderno, do domínio da ciência, da tecnologia e da urgência de um ensino profissionalizante que atendesse e formasse pessoal qualificado para o

trabalho, era questão que vinha permeando os discursos governamentais há algum tempo (QUEIROZ, 2013, p. 21028).

A evolução da tecnologia clamava pela modernização do ensino para que a mão de obra estivesse apta a operar com os novos processos de trabalho que surgiam e modificavam a qualificação necessária dos trabalhadores. Nesse sentido, diversas instituições foram criadas no intuito de oferecer ensino profissionalizante e atender demandas sociais, como o sistema que será apresentado na próxima seção.

## 2.2 Sistema S

A necessidade de um programa de geração de empregos direcionado ao estudante incentivou a criação de uma lei neste contexto, sendo este o decreto lei 10097 de 19 de dezembro de 2000 que trouxe consideráveis alterações de alguns artigos do texto da CLT - Decreto-lei nº 5.452/1943 tais como o art. 403, que passou a vigorar com a seguinte redação: “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”. Essa antecipação de idade irá favorecer o jovem tanto na sua experiência profissional, como no desenvolvimento de uma carreira ao longo de sua vida, o que é diferente para aqueles que não estão no programa.

Já o art. 429 passou a vigorar com a seguinte alteração

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (BRASIL, 1943, p. 82).

O Sistema S, como é conhecido, é um conjunto de empresas criadas e subsidiadas pelas indústrias não havendo uma data específica que o defina, entretanto cada uma das empresas integrantes foi criada por meio de decretos-lei ao longo das últimas décadas, cujo papel principal de cada uma delas é oferecer educação profissionalizante por meio de cursos que são pagos pelos alunos e pelas empresas, que contribuem com um percentual sobre a folha de pagamento a título

de contribuição compulsória, que ajudam na manutenção de cada empresa integrante do Sistema S.

Conforme demonstrado no quadro 2 abaixo, o Sistema S é formado por nove instituições vinculadas a serviços de aprendizagem, que oferecem cursos técnicos, superior e de pós-graduação. Já as instituições de serviços sociais têm como objetivo promover ações que melhorem a qualidade de vida de trabalhadores (NIQUITO; ELY; RIBEIRO, 2018).

Quadro 2 - Empresas que compõem o Sistema S

<b>Empresa</b>	<b>Data de Criação</b>	<b>Missão</b>
SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	Decreto-Lei 4048/1942	Voltada para a formação de trabalhadores para a indústria.
SESI – Serviço Social da Indústria	Decreto-Lei 9403/1946	Voltada para a Educação, Segurança do Trabalho e Promoção da Saúde.
SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial	Decreto-Lei 8621/1946	Voltado para cursos de comércio de bens, serviços e turismo na modalidade presencial e EAD.
SESC – Serviço Social do Comércio	Decreto-Lei 9853/1946	É vinculado à Confederação Nacional do Comércio; oferece cursos e atividades nas áreas de Educação, Saúde, Cultura, Lazer e Assistência.
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas	Decreto-Lei 99570/1990	Oferece cursos, consultoria e materiais informativos para pequenos negócios.
SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural	Decreto-Lei 8315/1991	É vinculado à Confederação da Agricultura e Pecuária; é responsável pela formação dos trabalhadores rurais.
SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte	Decreto-Lei 8706/1993	É vinculada à Confederação Nacional do Transporte; responsável pela formação dos trabalhadores na área de transportes.
SEST – Serviço Social do Transporte	Decreto-Lei 8706/1993	Promove programas de saúde, qualidade de vida, educação, esporte, lazer e cultura voltados para os profissionais dos Transportes.
SESCOOP – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo	Medida Provisória 2168-40/2001	É vinculada à Confederação das Cooperativas Brasileiras; oferece formação tanto para empregados como para cooperados.

Fonte: Senado Notícias.<sup>6</sup>

Entre as empresas que formam o Sistema S, o SEBRAE é uma instituição que atua treinando e orientando pessoas interessadas em investir em ações empreendedoras, abrangendo toda a gestão empresarial, principalmente nos

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>. Acesso em: 26 mar. 2021.

primeiros passos para iniciar um negócio empresarial, oferecendo consultoria para micro e pequenas empresas (NIQUITO; ELY; RIBEIRO, 2018). Porém, o que o inviabiliza, na opinião dos empresários, são as altas contribuições pagas, baseadas na folha de pagamento de acordo com o número de funcionários: “não que o Sistema S não cumpra sua principal vocação da oferta de educação profissional e tecnológica no país; eles fazem e muito bem seu papel, mas para poucos e em muitos poucos municípios, normalmente em cidades grandes” (GONÇALVES, 2014, p. 197).

Diante do exposto, observa-se que essas diferenças possam ser resolvidas por meio de parcerias entre o poder público e o privado, para suprir as lacunas existentes num sistema pensado para ser favorável ao jovem, ao estudante e à sociedade, mas que, devido a algumas lacunas, carecem de análise e renovação por parte dos gestores públicos.

### **2.3 Políticas públicas para a juventude**

Os estudos de Sposito e Corrochano (2005) mostram que a preocupação do governo com a criação de políticas públicas voltadas para a juventude, no intuito de propiciar uma geração de renda para esse grupo, ganhou visibilidade na gestão de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e foi reconhecida e continuada pelo governo seguinte empossado em 2003, no qual foi constituído um grupo de discussão de políticas para a juventude entre vários ministérios. As primeiras iniciativas criadas foram o Programa Primeiro Emprego e o Programa Pró-Jovem pela Secretaria Nacional de Juventude e do Conselho Nacional de Juventude, mantido por meio de convênios com prefeituras de regiões metropolitanas, oferecendo complementação da educação fundamental para jovens entre 18 e 25 anos que não tiveram emprego formal; tinha duração de um ano, no qual os jovens participantes recebiam uma bolsa.

As autoras observaram dois campos de orientações para as ações destinadas à juventude e que apresentavam conflitos entendidos como: a própria necessidade de políticas voltadas para a juventude e a falta de consenso da definição do que seriam essas políticas. Essas ações governamentais têm sido observadas tanto em países da América Latina como em países da Europa.

As demandas dos jovens não estariam necessariamente contempladas no acesso às políticas universais como saúde, educação, transporte, esporte entre outras? Para um campo importante de atores, os jovens teriam satisfeitas suas principais demandas no âmbito dessas políticas setoriais, sendo desnecessário qualquer recorte que os privilegiasse como destinatários específicos de ações públicas ou governamentais. No outro extremo estariam radicadas as posições que defenderiam as políticas da juventude apenas como ações com clara focalização, sendo nesse caso destinadas apenas aos jovens em 'situação de exclusão social' ou em condições de 'vulnerabilidade' (SPOSITO; CORROCHANO, 2005, p. 143).

As expectativas demonstradas pelos jovens em pesquisas destacam melhorias de condições de acesso ao mundo do trabalho, à educação, ao transporte, entre outros, e não estão limitadas ao campo da cultura. Isso vem ao encontro da proposta de incluir temas de transversalidades nas políticas voltadas para a juventude, no intuito de desviar os jovens da imagem de violência que precisava da intervenção da sociedade para conduzir o percurso para a vida adulta, principalmente nos centros urbanos, em que os jovens tinham origem na violência e eram levados a uma ociosidade forçada em decorrência do desemprego que os levavam a condutas criminosas, principalmente a serviço do tráfico de drogas ilícitas (SPOSITO; CORROCHANO, 2005).

Após oito anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, foi promulgada a Lei 9394/1996, a qual prevê o vínculo da educação ao mundo do trabalho pela prática social em seu artigo 1º § 2º, atentando à importância da relação que a formação profissional deve ter com a educação, portanto, por meio da educação profissional. A partir de então, a educação profissional ganhou visibilidade e as regulamentações que surgiram possibilitaram o acesso por aqueles que buscavam pelo ensino médio regular; surgiu o modelo de educação profissional articulada ao ensino médio, que está previsto no decreto 5154 de 23 de julho de 2004 em seu artigo 4º § 1º, que dispõe

A articulação entre a educação profissional técnica de nível médio e o ensino médio dar-se-á de forma:

I - integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, contando com matrícula única para cada aluno; II - concomitante, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental ou esteja cursando o ensino médio, na qual a complementaridade entre a educação profissional técnica de nível médio e o ensino médio pressupõe a existência de matrículas distintas para cada curso, podendo ocorrer: a) na mesma instituição de ensino, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; b) em instituições de ensino distintas, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; ou c) em

instituições de ensino distintas, mediante convênios de intercomplementaridade, visando o planejamento e o desenvolvimento de projetos pedagógicos unificados; III - subsequente, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino médio (BRASIL, 2004, p. 1).

Para Rodrigues (2005), a educação brasileira deu um salto de quarenta anos, pois o decreto 2.208/97, editado no governo FHC, pareceu reproduzir a reforma Capanema de 1942. Em julho de 2004, o decreto foi revogado por Luiz Inácio Lula da Silva, por meio do novo decreto nº 5154/04, que possibilitou uma relação entre o ensino médio e a formação profissional.

Os setores empresariais, que constituem e representam a classe dominante do setor produtivo, promovem uma visão social e ideológica em relação à educação e à formação profissional voltada a atender a seus próprios interesses, o que parece ser um paradoxo quando se pensa nas necessidades educacionais e culturais da sociedade como um todo (DEITOS; LARA, 2016).

Deitos e Lara (2016) observaram que o que os setores empresariais consideram como funcionalidades requeridas dos processos da modernidade, acaba difundindo um sistema educacional deficiente e é considerado por alguns dos sujeitos institucionais que sistemas de avaliação da educação funcionam como apoio à gestão escolar, bem como a ampliação dos serviços de educação. Além disso o país enfrenta problemas decorrentes da insuficiência da educação na primeira infância, secundária, ensino médio e falta de capacitação profissional para os jovens serem inseridos no mercado de trabalho.

O quadro 3 abaixo apresenta três modelos de acesso ao ensino profissionalizante, que possibilitam a reforma de uma política da educação profissional de nível médio em âmbito nacional, para que possa atender às exigências das empresas e auxilie a economia brasileira a ser competitiva perante à globalização (DEITOS; LARA, 2016). Esses modelos permitem o acesso à educação profissional de forma integrada, concomitante e subsequente ao ensino médio.

Quadro 3 - Educação Profissional articulada ao Ensino Médio

<b>Formas</b>	<b>Requisitos</b>	<b>Instituições de Ensino</b>
Integrada	oferecida somente ao aluno que já tenha concluído o ensino fundamental	matrícula única na mesma instituição de ensino
Concomitante	oferecida somente a quem esteja cursando o ensino médio	na mesma instituição de ensino, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis
		em instituições de ensino distintas, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis
		em instituições de ensino distintas, mediante convênios de intercomplementaridade, visando o planejamento e o desenvolvimento de projetos pedagógicos unificados;
Subsequente	oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino médio.	

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se no quadro 3 que os alunos matriculados na forma concomitante e subsequente integram a mesma turma sem distinção de qual classificação esteja enquadrado. Dessa forma, somente aqueles estudantes matriculados no ensino médio de forma integrada à educação profissional técnica de nível médio ocupam turma de perfil homogêneo. Neste contexto, Miranda e Piagetti (2020), ao pesquisarem os fatores influenciadores da escolha pelo Ensino Médio Integrado ao Técnico (ETIM), observaram que nesta fase da vida é importante que o aluno do último ano do ensino fundamental inicie as orientações sobre a escolha de uma profissão, pois nessa fase terá que optar entre o ensino propedêutico e o ensino profissionalizante

Ademais, optar por um ensino técnico integrado ao médio permite ao aluno fazer sua primeira escolha profissional. Por conseguinte, seria assertivo se todos os alunos, no último ano do Ensino Fundamental, passassem por orientações profissionais com o objetivo de serem auxiliados quanto à escolha e, também, para minimizar angústias pessoais e reduzir evasões escolares (MIRANDA; PIAGETTI, 2020, p. 307).

Essa escolha se reflete na preocupação precoce que o adolescente tem em relação a sua inserção no mercado de trabalho. Os estudos de Sposito e Carrano

(2003) sobre juventude e políticas públicas no Brasil mostram que as políticas públicas voltadas para os jovens estiveram distribuídas por vários ministérios, bem como pela Presidência da República e foram criados na maior parte durante o governo Fernando Henrique Cardoso.

O quadro 4 mostra a distribuição das políticas públicas para a juventude executadas em âmbitos federal, estadual e municipal e que dependem da disponibilidade orçamentária para a sua realização, por meio dos entes envolvidos.

Quadro 4 - Políticas para a juventude

<b>Ministério/ Responsabilidade</b>	<b>Programa</b>
Educação	Programa de Estudantes em Convênio de Graduação
Educação	Projeto Escola Jovem
Esporte e Turismo	Jogos da Juventude
Esporte e Turismo	Olimpíadas Colegiais
Esporte e Turismo	Projeto Navegar
Justiça	Serviço Civil Voluntário
Justiça	Programa de Reinserção Social do Adolescente em Conflito com a Lei
Justiça	Promoção de Direitos da Mulheres Jovens Vulneráveis ao Abuso Sexual e à Exploração Sexual Comercial no Brasil
Saúde	Programa de Saúde do Adolescente e do Jovem
Trabalho e Emprego <sup>7</sup>	Jovem Empreendedor
Assistência e Previdência Social	Programa Brasil Jovem
Assistência e Previdência Social	Centros da Juventude
Assistência e Previdência Social	Agente Jovem de Desenvolvimento Social e Humano
Secretarias Especial da Assistência Social	Agente Jovem de Desenvolvimento Social e Humano
Ciência e Tecnologia	Prêmio Jovem Cientista
Ciência e Tecnologia	Prêmio Jovem Cientista do Futuro
Presidência da República	Programa Capacitação Solidária
Presidência da República	Rede Jovem
Planejamento Orçamento e Gestão	Brasil em Ação/ Grupo Juventude

Fonte: Adaptado de Sposito e Carrano (2003).

<sup>7</sup> Conforme Lei 13.844 de 18 de junho de 2019, Art. 57, ficam transformados: I - o Ministério da Fazenda, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços e o Ministério do Trabalho no Ministério da Economia (BRASIL, 2021).

Sposito e Carrano (2003) relatam que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) foi o principal incentivador de políticas públicas destinadas a crianças e adolescentes. Outros programas que visam a prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST), acidentes de trânsito e gravidez precoce, criados pelo Ministério da Saúde, representando 60% desses programas, surgiram num período de cinco anos, o que demonstra o quão recente é a ótica governamental para as questões sociais voltadas para a juventude.

Os autores observaram também que políticas para a juventude estiveram pautadas na prevenção da criminalidade, mediante o grande número de jovens ligados à mortalidade, no intuito de atender ao clamor público para prevenir o jovem da violência e do tráfico de drogas ilícitas. Paralelamente, “programas foram criados, não mais com base na ideologia do menor em situação irregular, mas na doutrina cidadã de proteção integral aos adolescentes em conflito com a lei” (SPOSITO; CARRANO, 2003, p. 30).

Para Kuenzer e Grabowski (2006), a formação humana nas esferas social, política e produtiva é incorporada por todos os níveis da educação e é preciso reconhecer que cada sociedade demanda funções para desempenhar nos aspectos social e técnico do trabalho. O desenvolvimento dessas formações deve abranger todos os aspectos comportamentais, ideológicos e normativos, que são características de cada grupo, devendo à escola elaborar a sua proposta pedagógica em características sociais.

Segundo Barros e Costa-Henders (2020), a juventude tem presença marcante na história do Brasil como força de trabalho. A própria condição de ser um jovem trabalhador, pertencente a uma elevada desigualdade socioeconômica constrói diferentes papéis para essa classe. Os autores ressaltam que os jovens que pertencem a famílias mais pobres e com menor escolaridade, apresentam maior tendência a trabalhar mais cedo e em condições mais precárias; aqueles com mais estudos e menor vulnerabilidade socioeconômica também buscam entrar no mercado de trabalho, porém, esse acesso ocorre por volta dos vinte anos de idade, mais tarde em relação aos de classe menos favorecida.

Os autores observaram que os jovens que pertencem às famílias com melhores condições financeiras conseguem ocupar os melhores empregos e tal fato evidencia a desigualdade, pois os piores postos de trabalho que requerem menos qualificação oferecem menores remunerações e são ocupados pelos jovens de

famílias mais pobres. Isso se dá em razão dos jovens de família com melhores condições financeiras permanecerem estudando, se qualificando, retardando, assim, a entrada no mercado de trabalho, o oposto do que acontece com os jovens de famílias mais pobres.

Souza (2012), em seu estudo sobre a obra de Lucie Tanguy, observou que a educação profissional não é campo de grande conhecimento daqueles que estudam a educação e o trabalho, voltada a formação de técnicos de operários. A abordagem da socióloga diferencia-se dos estudos de instituições ou políticas, tanto no Brasil como na França, uma vez que sua proposta é voltada para a sociologia histórica, na qual a educação é uma atividade social.

O estudo mostra que tanto no Brasil como na França, de modo geral, há um apelo à educação e à formação profissional para evidenciar as mudanças nos processos e no mercado de trabalho. É esperado que os problemas que surgem no mercado de trabalho sejam resolvidos pela educação, como se ela fosse um remédio que promove milagres.

Tanto no Brasil como na França observa-se um apelo generalizado à educação e à formação profissional para realizar e levar a bom termo as mudanças no mercado e nos processos de trabalho. Frequentemente, a educação é compreendida como um remédio milagroso para resolver os problemas do mercado de trabalho e de adaptação ao posto de trabalho (SOUZA, 2012, p. 84).

A autora observa que na França a educação é pautada na formação escolar; no Brasil ambas aparecem no mesmo sentido. Considera que pelos motivos que lhe são relacionados, a formação é uma categoria social e foi associada ao processo de modernização na França como parte de reformas econômicas, políticas e sociais.

A necessidade de um programa de geração de empregos direcionado ao estudante incentivou a criação de uma lei com este objetivo, sendo o decreto lei 10097 de 19 de dezembro de 2000 que traz consideráveis alterações de alguns artigos do texto da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas - Decreto-lei Nº 5.452/1943, tais como o art. 403, que passa a vigorar com a seguinte redação: “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.”

Essa condição permite ao jovem ser inserido no mercado de trabalho por meio do programa Jovem-Aprendiz antes da idade mínima prevista para aqueles

que não estiverem inseridos no programa. Essa antecipação favorece o jovem tanto na sua experiência profissional, como no desenvolvimento de uma carreira ao longo de sua vida. O art. 428 estabelece essa permissão.

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 1943, p. 77).

Conforme apontado, o aprendiz deverá executar suas tarefas laborais com zelo e diligência, pois ao empregador é facultada a dispensa do contratado nos casos em que o desempenho do aprendiz não corresponder às expectativas do empregador, se não houver adaptação ao trabalho, se a empresa receber declaração da escola referente à perda do ano letivo em razão de faltas injustificadas à escola ou a pedido do aprendiz. Caso não ocorram nenhuma dessas hipóteses, o contrato será extinto no prazo de dois anos ou quando o jovem atingir a idade de 24 anos, exceto aqueles deficientes, para os quais não existe limite de idade (GONÇALVES, 2014).

Outra alternativa para a inserção profissional do jovem no mercado de trabalho é por meio do estágio, que vigora no Brasil instituído pela lei 11.788/08, a mais atualizada no ordenamento jurídico. Conforme estudos de Colombo e Ballão (2014), outras normas que versaram acerca do tema fizeram parte da regulamentação do estágio tais como “o Decreto-Lei nº 4.073/42, a Portaria nº 1.002/67 do Ministério do Trabalho, o Decreto nº 66.546/70, o Decreto nº 75.778/75, a Lei nº 6.494/77 e o Decreto nº 87.497/82” (COLOMBO; BALLÃO, 2014, p. 174).

Os autores pontuaram que o estágio deve ser uma ação pedagógica que transforma e prepara o estudante para o mundo do trabalho, proporcionado pelas escolas por meio do seu currículo e pelo setor produtivo, por isso é vinculado à formação profissionalizante, porém, muitas vezes, torna-se um trabalho precário pelas baixas remunerações oferecidas (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

A Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) de 2001 mostrou que cerca de 60% dos brasileiros com mais de quinze anos de idade tinham menos de oito anos de estudo, coincidentemente, entre o período de 1989 e 1999 foram eliminados 1,38 milhão de empregos para jovens entre 15 e 24 anos, conforme

demonstraram os dados da Relação Anual de Informativos Sociais (RAIS/MTE [MORAES, 2013]). Na faixa etária entre 15 e 17 anos, o desemprego variava em torno de 50% e na faixa entre 18 e 24 anos variava em torno de 30% (MORAES, 2013).

Observou-se nas políticas públicas voltadas para a qualificação profissional e do emprego: “[...] um discurso de caráter monocórdio sobre o trabalho e o emprego, sob um contexto de elevação do patamar de desemprego e de precarização das relações de trabalho” (MORAES, 2013, p. 353). Sob esta ótica, apontou-se a necessidade de uma reforma trabalhista para reduzir custos, mas que se traduziam em redução de direitos; o desemprego é atribuído a uma consequência da globalização no contexto macroeconômico e como uma redução de custos que deveria aparecer nos demonstrativos contábeis das empresas no contexto microeconômico, classificando-o como uma questão social e pública, sugerindo que a educação fosse a solução (MORAES, 2013).

Substituiu-se o caráter universal da educação para um sentido de atender às necessidades do mercado de trabalho, por meio das exigências de competências para gerar empregabilidade (MORAES, 2013). Nessa perspectiva que o seminário nacional “Políticas Públicas de Educação de Adultos Trabalhadores e de Formação Profissional no Brasil”, realizado em agosto de 2006, apresentou um conjunto de recomendações voltadas para as políticas públicas, com foco na empregabilidade, entre as quais destaca-se: “A formação básica deve estar integrada à educação básica, de forma a complementá-la e nunca substituí-la” (MORAES, 2013, p. 355). Dessa forma, observa-se a importância da formação da cidadania presente nos currículos dos cursos técnicos, de modo a preparar o aluno para o mundo do trabalho.

A autora comenta o nível de escolaridade e o desempenho escolar insuficiente “A formulação de políticas públicas nessa área deve levar em conta a situação atual dos trabalhadores brasileiros, jovens e adultos, que apresentam, em sua maioria, baixos índices de escolaridade formal e desempenho escolar” (MORAES, 2013, p. 355). Nesse rol de sugestões que foram apresentadas no seminário, percebe-se um olhar para os jovens com baixa escolaridade e desempenho escolar que arrastam essas consequências para o mercado de trabalho.

A possibilidade de educação continuada vem ao encontro das competências requeridas pelo mercado de trabalho, principalmente na era do conhecimento, em que a atualização profissional é uma necessidade constante e essa prerrogativa era uma reivindicação necessária prevista e que fora discutida naquele evento.

O cumprimento do dispositivo constitucional, que assegura o direito universal de acesso à educação com qualidade, que garanta aos trabalhadores condições de prosseguimento de estudos em caráter regular e na educação profissional (MORAES, 2013, p. 355).

A implementação de políticas públicas voltadas para o trabalho e emprego trazem contribuição para a economia, ao passo que a formação da força de trabalho inclui-se num círculo virtuoso que gera emprego, renda e tributos, que abastecem os caixas públicos para subsidiar os gastos com a educação, entre outros.

Articulação das políticas públicas voltadas para o trabalho e o emprego, entre si, na perspectiva de um sistema público de emprego, trabalho e renda, e em relação ao conjunto das políticas públicas voltadas para o desenvolvimento econômico e social (MORAES, 2013, p. 355).

O itinerário formativo dos cursos técnicos de nível médio em Administração é organizado de acordo com o CNCT em diversos eixos tecnológicos, de modo a atender o assunto colocado em pauta no seminário de 2001.

Adoção de um plano de formação continuada, que organize os cursos de curta, média e longa duração em módulos sequenciais e flexíveis, que constituam itinerários formativos correspondentes às diferentes especificidades ou ocupações pertencentes aos diferentes setores da economia (MORAES, 2013, p. 355).

A oferta de cursos profissionalizantes que contribuam para a formação profissional e tenha reconhecimento no mercado de trabalho, com relevante retorno para o aluno, é outra providência pensada no sentido de favorecer o segmento mais carente da sociedade.

Os cursos de qualificação e requalificação profissional devem obter aprovação legal por meio do fornecimento de créditos e certificados escolares (sistema de certificação) reconhecidos pelo MEC e MTE e, dessa forma, sejam vinculados aos processos regulares de ensino, bem como sejam reconhecidos e considerados pelas empresas em negociações, convenções e contratos coletivos (MORAES, 2013, p. 355-356).

As instituições de ensino criadas para atender a interesses da formação da força de trabalho e encaminhar esses jovens para o mercado de trabalho: “A gestão pública dos recursos públicos deve estabelecer mecanismos de forte controle social sobre os usos desses recursos para a formação profissional, incluindo o sistema ‘S’, no sentido de sua gestão pública” (MORAES, 2013, p. 356).

A comunidade escolar deve participar da organização dos cursos de atualização, de modo a alinhar a demanda do mercado de trabalho aos itinerários formativos dos cursos técnicos oferecidos à sociedade.

A continuidade da reforma prevista pelo Decreto 2.208/97 no ensino técnico (nos centros federais de educação tecnológica – CEFETs e escolas técnicas federais e estaduais) deve ser submetida a uma ampla discussão com a participação dos professores, dirigentes e demais participantes da comunidade escolar (MORAES, 2013, p. 356).

Os programas de inserção dos jovens no mercado de trabalho devem estabelecer regras que permitam o cumprimento da educação básica na infância. “As políticas de acesso ao trabalho pelos jovens devem coibir a inserção precoce e precária no mercado de trabalho e garantir o direito à educação básica e à formação profissional” (MORAES, 2013, p. 356).

Considerando a expectativa das políticas voltadas para a inserção profissional dos jovens, por meio da preparação oferecida pelas escolas técnicas e as políticas públicas elencadas no decorrer desta pesquisa, nota-se que o Brasil carece de programas mais rigorosos que atendam a essa demanda de forma eficaz, trazendo resultados para a formação da cidadania, para a economia e para a qualidade e manutenção de cursos técnicos.

Diante do exposto, observa-se que a preocupação com a inserção profissional de forma digna acompanha a maior parte dos jovens em todas as esferas sociais. Entretanto, muitos deles consideram a escola como entediante, pois para participarem desses programas é obrigatório que estejam matriculados em cursos regulares, mas nem sempre os consideram atrativos. Sem formação adequada, resta-lhes ser inseridos em trabalhos informais, muitas vezes precários, sem a proteção dos direitos sociais que serão abordados na próxima seção.



### **3 MERCADO DE TRABALHO, RENDA E INSERÇÃO PROFISSIONAL**

Nesta seção, discorre-se sobre os conceitos de mercado de trabalho, emprego e empregabilidade, de acordo com as seguintes perspectivas: o crescimento do mercado de trabalho que ocorreu entre 1960 e 2010; o mercado de trabalho como instrumento da economia global; o emprego e a empregabilidade no que tange ao perfil esperado dos profissionais que procuram por oportunidades de trabalho no setor produtivo; e, no contexto atual, os impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho.

#### **3.1 Características da expansão e retração do mercado de trabalho no Brasil entre os anos de 1960 e 2010**

De acordo com Arretche e Comin (2015), o mercado de trabalho é indicado como o principal fator explicativo para a queda da desigualdade de renda no Brasil no período de 1960 a 2010, em razão de um ciclo positivo de geração de empregos formais. Outros fatores também foram indicados, tais como: os benefícios de prestação continuada<sup>8</sup>; as aposentadorias indexadas pelo salário-mínimo; e fatores de ordem demográfica, como elementos que interferiram na queda da desigualdade de renda (ARRETCHE; COMIN, 2015).

Comin (2015), em seu estudo realizado sobre desenvolvimento econômico e desigualdades no Brasil, relatou o deslocamento da força de trabalho da agricultura para os centros urbanos, em que o cidadão busca por melhor posição no mercado de trabalho. Isto desencadeou o crescimento da indústria e a diversidade de serviços entre 1960 e 2010.

A quantidade e a rapidez com que esses deslocamentos populacionais ocorreram são impactados pela diferença de renda nos setores rural e urbano. Nesse processo, observou-se uma camada de indivíduos da zona rural e urbana com baixa ou nenhuma formação escolar, que ficou excluída de proteção social e do

---

<sup>8</sup> Benefício de prestação continuada é um benefício da assistência social no Brasil, prestado pelo INSS e previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) – Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993, em seu artigo 20. Entrou em vigor em 8 de dezembro de 1993, data da sua publicação no Diário Oficial da União. Consiste em uma renda de um salário-mínimo para idosos e deficientes que não possam se manter e não possam ser mantidos por suas famílias. Considera-se idoso quem tem mais de 65 anos e o deficiente que não possui capacidade para a vida independente e para inserção/reinserção social e no mercado de trabalho.

mercado de trabalho, enquanto a escassez de mão de obra qualificada reflete nas melhores posições de trabalho na cidade, a serem ocupadas por pessoas com maior nível de ensino.

A enorme escassez relativa de força de trabalho qualificada garante aos estratos mais escolarizados as melhores posições no mercado de trabalho e prêmios salariais extremamente elevados, além de benefícios típicos dos Estados de bem-estar social, como cobertura previdenciária, crédito habitacional subsidiado e sistemas de saúde subvencionados pelas empresas. Tal como na terra, o acesso muito desigual à educação foi uma característica da história brasileira, com consequências profundas sobre os níveis de desigualdade de renda (ARRETCHE; COMIN, 2015, p. 371).

Nesse sentido, o indivíduo que ocupa boa colocação e remuneração no mercado de trabalho, geralmente é aquele que teve um acesso à educação básica e superior, tem a sua disposição coberturas previdenciárias como auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade, aposentadoria, crédito habitacional subsidiado e planos de saúde, além de outros benefícios oferecidos pelo empregador. Em resumo, a desigualdade no ingresso ao mercado de trabalho e aos benefícios sociais funda-se no âmbito da oferta da educação escolar.

Na tabela 1 abaixo, é possível observar a evolução da força de trabalho no período de 1960 a 2010, em que o setor da Agricultura, Pesca e Pecuária reduziu 388,5%, com medições realizadas a cada dez anos, enquanto outros setores da economia, medidos no mesmo intervalo, tiveram crescimento representativo, sendo o maior percentual o do setor Financeiro, Imobiliário e Negócios, no qual está inserido o eixo tecnológico do curso Técnico em Administração, cujo crescimento foi de 441% ao longo desses cinquenta anos. Outro setor com crescimento representativo foi o da Educação, Saúde e Assistência Social, com crescimento de 324%. Essa evolução mostra que a população rural sofreu as consequências das políticas educacionais, deixando-a numa condição desfavorável de inserção no mercado de trabalho urbano.

Tabela 1 - Distribuição da força de trabalho, segundo os grandes setores de atividade econômica  
(em %) - Brasil 1960-2010

<b>Setores de atividade econômica</b>	<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1990</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>
Agricultura, pesca e pecuária	55,2	45,4	30,0	22,8	18,7	11,3
Construção civil	3,3	6,0	7,6	6,7	7,1	8,1
Indústria, mineração e utilidades públicas	10,1	12,8	17,9	16,5	14,4	14,7
Comércio, transporte, comunicação e hospitalidades	14,4	14,9	17,7	20,5	24,3	26,2
Financeiro, imobiliário e negócios	1,7	2,2	5,7	6,6	6,5	9,2
Administração pública e defesa	3,1	4,3	4,4	4,9	5,4	6,0
Educação, saúde e assistência social	2,5	4,4	6,1	8,0	9,7	10,6
Serviços domésticos	4,2	8,3	6,1	6,8	7,7	7,7
Outros serviços	5,5	1,7	4,5	7,2	6,2	6,1

Fonte: (IBGE, 1960-2010, *apud* ARRETCHE; COMIN, 2015, p. 376).<sup>9</sup>

O percentual de trabalhadores rurais que nunca haviam frequentado a escola entre 1960 e 1970 era de 60%, enquanto no meio urbano era de 20%; em 1991 o percentual de trabalhadores rurais que haviam cursado pelo menos o ensino fundamental era de 5%, enquanto no meio urbano era de 40%; em 2010 esses percentuais saltaram para 70% e 20%, respectivamente (ARRETCHE; COMIN, 2015).

A outra característica que envolve o crescimento do mercado de trabalho no Brasil é a participação feminina na força de trabalho, que tem a maior proporção na área urbana, embora a mulher ocupe posições mais baixas quando comparadas ao preenchimento de vagas em relação aos trabalhadores homens na indústria.

As mulheres ocupam com maior proporção o trabalho doméstico e mesmo tendo progredido mais que os homens em termos educacionais continuaram se concentrando em ocupações de menor qualificação e com menor remuneração tais como: arrumadeiras, balconistas, caixas, cozinheiras, passadeiras, recepcionistas, vendedores, bem como nas ocupações administrativas como: assistentes administrativas e contábeis, datilógrafas, secretárias e nos serviços sociais, ocupando os cargos de assistentes de ensino, pré-escola e professoras de primeiras séries do ensino fundamental (ARRETCHE; COMIN, 2015).

Segundo Arretche e Comin (2015), a partir de 1980 observou-se que as mulheres passaram a ocupar parcela maior em cargos de mais alta qualificação, com destaque às áreas de educação, ocupando função de professoras em diversos

<sup>9</sup> Fonte: IBGE, Censos Demográficos 1960-2010. Tabulações especiais do CEM.

níveis de ensino; e na saúde, ocupando funções de auxiliar de enfermagem, parteiras e enfermeiras.

Elas também têm participação relevante em ocupações como jornalistas, arquitetas, artistas, gerentes e administradoras, psicólogas e médicas, mas nessas áreas não chegam a ser predominantes. Já na maior parte das profissões científicas e tecnológicas (como engenharia, agronomia, matemática, física e análise de sistemas), nas altas carreiras do judiciário, nas altas funções de comando empresarial e entre os empregadores, a participação feminina, embora tenha crescido ao longo do período, foi muito inferior ao seu peso relativo na força de trabalho e, principalmente, em relação ao seu peso no agregado das ocupações profissionais (ARRETICHE; COMIN, 2015, p. 385).

Com toda essa representatividade, os serviços domésticos concentram maior proporção de mulheres e está entre os empregos com menor qualificação. Nos serviços sociais os cargos são ocupados pelos profissionais de nível técnico e superior, gerando novos postos de trabalho para o público feminino em razão da sua escolaridade. Neste contexto, as categorias que apresentam menores índices de formalização são os trabalhadores rurais, mesmo estando em crescimento; os semiquualificados e outros profissionais de menor qualificação.

No conjunto geral das características do desenvolvimento do mercado de trabalho no Brasil, segundo Guimarães *et al.* (2015), algumas variáveis são determinantes pela busca de oportunidades no mercado de trabalho tais como: características individuais como idade, escolaridade, sexo, condição racial, posição na família e sua responsabilidade sobre seus membros e em que região do país se vive. Embora o sexo e a condição racial não devessem ter valor no mercado de trabalho, essas características ainda são consideradas.

Além desses fatores, conforme Comin (2015), ainda existe a presença de uma legislação trabalhista e direitos sociais no Brasil que aumentam as desigualdades de acesso ao mercado de trabalho e privilegia algumas categorias profissionais, tais como: os trabalhadores das indústrias, principalmente as de grande porte; o sistema de transportes; os funcionários das instituições financeiras e os servidores públicos, resultando num bem-estar social seguindo um modelo corporativo que seleciona categorias.

Porém, nem toda ocupação de trabalhadores está inserida no trabalho formal, pois em 2010 aproximadamente  $\frac{1}{4}$  dos trabalhadores ocupavam postos de trabalho de forma autônoma ou por conta própria, o que seria definido como trabalho

informal, fazendo parte de uma categoria que não é contemplada pelas leis trabalhistas nem pelos direitos oferecidos pela Previdência Social.

Conforme demonstrado no quadro 5 abaixo, os direitos trabalhistas oferecidos aos trabalhadores formais registrados, com contrato de trabalho firmado com base na CLT, são benefícios obrigatórios como: adicional de hora-extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, décimo terceiro salário, férias remuneradas, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e vale-transporte.

Quadro 5 - Benefícios obrigatórios, espontâneos e sociais

<b>Benefícios Obrigatórios</b>	<b>Benefícios Espontâneos</b>	<b>Benefícios Sociais</b>
Adicional de hora-extra	Auxílio-creche	Aposentadoria
Adicional de insalubridade	Auxílio-educação	Auxílio-acidente
Adicional de periculosidade	Convênio-academia	Auxílio-doença
Adicional noturno	Convênio-farmácia	BPC (Benefício por prestação continuada)
Décimo-terceiro salário	Plano de Previdência privada	Pensão por morte
Férias remuneradas	Plano de saúde privado	PIS/PASEP
FGTS	Seguro de vida	Salário-família
Vale-transporte	Vale-alimentação	Salário-maternidade
	Vale-refeição	Seguro-desemprego

Fonte: Elaborado pela autora.

No quadro 5 apresentou-se também alguns benefícios espontâneos como auxílio-creche, auxílio-educação, convênio-academia, convênio-farmácia, plano de previdência privada, plano de saúde privado, seguro de vida, vale-refeição e/ou alimentação e benefícios previstos em convenção sindical, que privilegiam trabalhadores associados à categoria, e são benefícios custeados pelos empregadores. Além dos benefícios sociais como aposentadoria, auxílio-acidente, auxílio-doença, benefício por prestação continuada, pensão por morte, Programa de Integração Social / Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/PASEP), salário-família, salário-maternidade, seguro-desemprego, que são os custeados por órgãos públicos, tais como Previdência Social e Ministério do Trabalho, por meio da arrecadação de encargos sociais pagos pelos empregadores.

### 3.2 Emprego e Empregabilidade

Nas últimas décadas, o conceito de empregabilidade vem passando por mudanças, decorrentes do surgimento de novas tecnologias que vieram acompanhadas de inovações e reestruturações no setor produtivo, tanto na indústria, no comércio como na prestação de serviços. Essas mudanças provocaram a necessidade de atualização profissional contínua, com o intuito de se alcançar uma colocação no mercado de trabalho, seja formal ou informal (RUEDA; MARTINS, CAMPOS, 2004).

Conforme indicação de Ferretti (2018), as recentes políticas inerentes ao ensino médio, notadamente, a aprovação da Lei nº 13.415/2017, que alterou significativamente sua identidade, assim como a aprovação da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), ocorrida no ano de 2018, também focalizando esse nível de ensino, poderão refletir diretamente sobre a qualidade da educação e sua relação com a preparação dos estudantes do ensino médio para o mercado de trabalho.

Ferretti (2018) destaca como fatores do abandono escolar: a violência familiar, a gravidez na adolescência, a ausência de diálogos entre docentes, discentes e gestores e a violência no ambiente escolar. Sob essa ótica, faz-se necessário que o currículo escolar seja atrativo para os estudantes, em face ao cenário econômico e político do país, para que atenda aos anseios dos educandos e os estimulem a permanecer no ensino médio enquanto se preparam para atuar no mercado de trabalho e para viver em sociedade.

Para isso, as áreas das ciências naturais, matemática, linguagens e educação profissional precisam estar alinhadas, para que atendam às expectativas de melhorias dos índices da educação no Brasil, medidos pelo Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA). É preciso, portanto, discutir com mais profundidade a relação do currículo do ensino médio, acerca de seus fundamentos teóricos, políticos e sociais, desenvolvimento sustentável e a preparação do jovem para o mundo do trabalho e da cidadania (FERRETTI, 2018).

A etnia, a condição social e econômica e a orientação sexual são fatores que levam os jovens a decidirem sobre as suas opções escolares e profissionais (FERRETTI, 2018) e são aspectos considerados por pesquisadores que se dedicam à concepção de juventude examinada pelo CNE em 2018, em referência à BNCC.

A expressão “mundo do trabalho” precisa estar relacionada à juventude, neste sentido, refere-se ao esforço da escola em qualificar os jovens conforme as demandas de trabalho.

De acordo com Helal e Rocha (2011), nos debates de âmbito acadêmico, empresarial e de políticas públicas, o termo “empregabilidade” aparece em destaque, embora seja relativamente novo. Retrata a grave crise mundial pela qual atravessa o mercado de trabalho, pela redução de empregos formais, aumentando assim, o desemprego e resultando em empregos informais.

Os autores afirmam também que na década de 1970 foi iniciada uma reestruturação econômica que resultou na atual situação em que o mercado de trabalho se encontra. As exigências que vão surgindo por parte das empresas aos trabalhadores resultam nas articulações sobre empregabilidade. A tecnologia provocou a reestruturação de vários processos industriais e, com isso, várias ocupações foram eliminadas, como também provocou o surgimento de outras, além da precariedade das relações do trabalho informal. Outra possibilidade de busca pela empregabilidade foi o investimento no empreendedorismo como negócio próprio, podendo gerar empregos e o crescimento econômico.

Para Giordano, Gonçalves e Carvalho (2019), os indivíduos ficarão sujeitos ao desemprego ou baixos salários senão se capacitarem para trabalhar com as inovações tecnológicas. As tarefas serão executadas cada vez mais por meios automatizados e isso resultará em redução de salários, que vem sendo observada há mais de trinta anos nos EUA.

Os autores pontuaram que, de acordo com Rifkin (2014)<sup>10</sup>, os profissionais capacitados e preparados perderam seus empregos, apesar de terem sido orientados e incentivados por economistas americanos a estudarem para se prepararem para as novas funções que usariam recursos tecnológicos. Carvalho (2011)<sup>11</sup>, por sua vez, reforçou que a vaga de emprego não está assegurada por um diploma de curso superior, pois as necessidades das empresas privadas e dos órgãos públicos cresceram e assim aumentaram as competências exigidas dos candidatos a empregos.

---

<sup>10</sup> RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books, 2004.

<sup>11</sup> CARVALHO, Pedro de Carlos. Empregabilidade. 7ª ed. Campinas: Alínea, 2011.

Para Chiavenato (2010), o mercado de trabalho é considerado um conjunto de oportunidades de vagas de trabalho, oferecidas por diversas empresas localizadas em uma determinada região e que funciona como uma dinâmica da economia de algum local, pois numa situação em que a oferta de vagas é maior que a procura, sobram vagas ociosas sem preenchimento. Nesse sentido, na medida em que a procura por vagas de emprego é maior, os candidatos tornam-se concorrentes entre si e reduzem seus salários para conseguir uma colocação no mercado de trabalho.

Um breve resumo apresentado por Chiavenato (2010) sobre a evolução do mercado de trabalho mostra que, na Antiguidade, o trabalho era executado por escravos que, conforme Cunha (2000), exerciam funções de carpinteiros, pedreiros, ferreiros, tecelões, confeitores e vários outros ofícios, enquanto os homens livres preocupavam-se em mostrar a sua condição diferente de escravo perante seus senhores ou empregadores e que eram coagidos pelo Estado para se transformarem em operários quando houvesse demanda de artífices não disponíveis. Alimentos, utensílios e armas consumidos pela sociedade medieval também eram produzidos por escravos e servos na Idade Média, enquanto os nobres se ocupavam com lazer ou guerras e o clero dedicava-se à religião e à teologia.

O trabalho manual era considerado uma tarefa de escravos, servos ou das classes sociais pobres da população. Os homens livres eram uma minoria que se dedicava à guerra, às artes, à filosofia, à administração pública ou ao lazer (CHIAVENATO, 2010, p. 16).

Uma valorização das pessoas em todas as camadas sociais surge no Renascimento e uma nova visão de mundo aparece com a religião do protestantismo, legitimando o trabalho e reconhecendo os valores da burguesia. É na Revolução Industrial que a necessidade de trabalhadores cresce e a grande oferta de mão de obra passa a trabalhar em condições insalubres e em longas jornadas até o surgimento dos sindicatos e das leis trabalhistas, para oferecer proteção sobre a insalubridade e a periculosidade, bem como a remuneração por meio dos salários e a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Na era da informação, os processos industriais são atribuídos às máquinas e robôs e começa a

exigência de qualificação dos trabalhadores para cargos com conhecimento intelectual e para a automatização do setor produtivo (CHIAVENATO, 2010).

Moraes (2013), ao comentar os estudos de Bruschini e Lombardi, observou que o aumento da escolaridade no setor formal da economia tanto de homens como de mulheres é resultado da exigência dos requisitos e maior nível de instrução por médias e grandes empresas. O predomínio dos empregos femininos justifica-se no setor formal, tanto pela escolaridade como pelos estatutários no funcionalismo público, principalmente, nas áreas da saúde e educação, que requerem pelo menos nível médio de instrução.

Vários conceitos de EMPREGABILIDADE são encontrados na literatura como: “Qualidade ou característica do que é empregável; possibilidade de emprego” (*In*: MICHAELIS – Dicionário, 2019). O conceito de empregabilidade também é composto pela formação de competências, conforme definição de Fleury e Fleury (2010). A formação de competências e a empregabilidade são termos interrelacionados, um está inserido no significado do outro. Neste sentido, é possível considerar que as pessoas precisam ser treinadas de forma a alinhar a capacidade individual com os objetivos da organização, aqueles definidos em sua missão<sup>12</sup> empresarial: “Definimos, assim, competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e valor social ao indivíduo” (FLEURY; FLEURY, 2010, p. 30).

Para esclarecer o significado dos verbos citados neste contexto, os autores especificam “saber agir” como saber a importância do que faz e porque essa etapa do trabalho faz parte de um processo completo; saber escolher está relacionado ao poder de decidir; “mobilizar” refere-se a mobilizar recursos humanos, financeiros e materiais, fazendo com que cada elemento saiba aplicar o outro da melhor forma possível, com o intuito de fazer com que as organizações alcancem melhores resultados.

Quanto à competência que se refere à comunicação organizacional, os autores a abordam como a troca de informações processadas, de forma que a compreensão seja expressa na qualidade de uma tarefa realizada, pois a

---

<sup>12</sup> A missão significa a razão de ser do próprio negócio, está centrada na sociedade, define os produtos, serviços, os mercados e as tecnologias, refletindo os valores e as prioridades do negócio. CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo**. São Paulo: Manole, 2012.

comunicação ineficiente gera conflitos e provoca retrabalho, já que muitas decisões ou procedimentos podem tomar rumos equivocados, caso tenham sido mal interpretados.

Outras competências são igualmente importantes como: a aprendizagem adquirida e compartilhada entre os membros que aprendem com a experiência dos demais e referem-se ao constante processo de aprimoramento; repensar os modelos mentais, no sentido de verificar se outros modelos foram adotados em detrimento daqueles que se tornaram obsoletos e a cultura de desenvolvimento como uma meta para todos no âmbito da organização.

Conforme relata Mussak (2010), o termo competência está ligado aos saberes e capacidades tanto das pessoas como das empresas. No caso das empresas são essenciais para a sua sobrevivência, aplicando-as no desenvolvimento de produtos e serviços para que tenham competitividade. Para as pessoas, refere-se ao comprometimento com os processos produtivos organizacionais.

O autor exemplifica que o sentido da palavra competência tem significados distintos, de acordo com o seu contexto. No jargão popular, refere-se ao caso do jogador de futebol que não teve competência para fazer o gol, faltou-lhe capacidade para isso; no contexto empresarial, quando algum funcionário é chamado de incompetente, refere-se à entrega feita como inferior ao que se esperava dele ou de acordo com as definições do cargo (MUSSAK, 2010).

Outro sentido em que a palavra competência também é usada é o sentido jurídico, que se refere à área do Direito em que determinado assunto é resolvido, por exemplo, se um funcionário agride um colega de trabalho no ambiente profissional, a solução do caso, em termos de responsabilidade, será no âmbito da justiça criminal, já que a esfera da justiça trabalhista decide apenas casos relativos ao contrato de trabalho entre empregado e empregador (MUSSAK, 2010).

O sentido jurídico também é usado às vezes nas empresas, referindo-se à área competente para tratar de determinado assunto, por exemplo, um cliente que tenha reclamações de um produto ou serviço deverá fazê-la na área de relacionamento com o cliente, não na área de recursos humanos, já que esta tratar do trabalho executado por um funcionário. Mussak (2010) relata que, após o advento da globalização, houve mudanças nas competências requeridas pelo mercado de trabalho, e surge, então, o termo metacompetência, que se refere ao funcionário que

entrega mais do que é esperado por parte das empresas em relação aos seus subordinados.

Outra definição de competência muito utilizada é formada pela sigla CHA, na qual os significados para cada letra são: C – conhecimentos, H – habilidades e A – atitudes, que de forma mais específica são interpretadas em três níveis como: saber conceitos, saber fazer e saber agir. O autor reforça que os três níveis precisam estar presentes, pois se complementam, e na falta de um dos elementos não se forma o conceito de competência nesse sentido (MUSSAK, 2010).

Essa abordagem sobre competência, no sentido de requisitos exigidos pelo mercado de trabalho, remete à identificação do indivíduo empregável e não empregável, sendo este o que não reúne requisitos necessários para ocupar uma vaga no mercado de trabalho.

O conceito de empregabilidade associado a contextos como globalização, competitividade e automação industrial, busca consolidar a construção de uma nova etapa de desenvolvimento civilizatório e, por outro lado, amenizar os processos de trabalho (HELAL, 2011).

Segundo Grazier<sup>13</sup> (1990, *apud* GIORDANO; GONÇALVES; CARVALHO, 2019), há três momentos em que o conceito de empregabilidade se altera ao longo do tempo. O primeiro referia-se ao estado de saúde do trabalhador por meio de avaliação médica e social em que bastava o indivíduo estar apto ou não para o trabalho; essa avaliação foi muito utilizada nos Estados Unidos da América (EUA) entres os anos de 1950 e 1960. O segundo, entre os anos de 1960 e 1970, em que a empregabilidade se pautava na interpretação do empregador após testes para medir a capacidade física e mental, a motivação observada, hábitos de vestuário e oferecimento de planos de desenvolvimento. O terceiro, considerada nos anos de 1980, a empregabilidade era medida por indicadores como tempo de permanência no emprego, jornada de trabalho média diária ou semanal e a remuneração durante a permanência no trabalho.

O autor considera, ainda, duas observações sobre este conceito: a primeira é a empregabilidade como um requisito próprio do trabalhador, que independe de desemprego; a segunda é que a empregabilidade está relacionada à economia, em

---

<sup>13</sup> GRAZIER, Bernard. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. **Sociologie du travail**, v. 32, n. 4, out./dez. 1990. Disponível em: [https://www.persee.fr/doc/sotra\\_0038-0296\\_1990\\_num\\_32\\_4\\_2531](https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1990_num_32_4_2531). Acesso em: 5 jan. 2019.

que, estando favorável haverá emprego, caso contrário, ajustes serão inevitáveis. A preparação para a empregabilidade não pode estar desvinculada da formação acadêmica e profissional.

Conforme mostram os estudos de Moraes (2013), no momento conhecido como Golpe Militar de 1964, apoiado pelo governo norte americano, foi instaurada a internacionalização da economia associada a uma política de desenvolvimento. Os interesses do mercado internacional teriam prioridade com o governo concedendo créditos e isenções tributárias aos exportadores, favorecendo alguns setores da indústria, serviços e agricultura, enquanto as necessidades da população ficariam em segundo plano. Os baixos níveis salariais, apoiados pela política trabalhista do regime militar, foram aproveitados pelas multinacionais nesse processo de abertura da economia brasileira ao exterior e a estabilidade assegurada aos trabalhadores urbanos após dez anos de vínculo com a empresa foi substituída pelo FGTS.

Em meio a toda essa articulação, o Brasil destacava-se pelo potencial industrial e baixos indicadores de saúde, educação e habitação, comprometendo a qualidade de vida de seu povo. A ditadura detinha poder sobre a economia, a política e a cultura e perseguia a classe trabalhadora e sindicalistas que eram responsáveis por ações de resistência, pois eram repreendidos pelo Estado brasileiro e sofriam as demissões pelo desconhecimento das novas técnicas trazidas pelas indústrias multinacionais e amargavam o desemprego.

Stênico e Silva (2014) relembram que muitos trabalhos realizados à mão foram substituídos pela máquina movida a vapor e o mundo ficou menor a partir da Revolução Industrial no início do século XVIII. O desenvolvimento industrial foi acompanhado pelo carvão, petróleo, eletricidade, robôs e computadores, resultando na Terceira Revolução Industrial, na transformação da economia, da sociedade e da cultura.

As autoras ressaltam que novos perfis profissionais são exigidos pelos processos de inovação e competitividade e que os ambientes profissionais têm se tornado cada vez mais complexos pela tecnologia. E, para atender às transformações dos processos produtivos, são necessárias implementações de políticas governamentais.

Nesse contexto, as progressivas transformações econômicas impulsionadas por esses novos parâmetros vêm produzindo grandes impactos no processo produtivo, estimulando reformas que se tem empreendido no campo

educacional em forma de políticas governamentais (STÊNICO; SILVA, 2014, p. 325).

Neste contexto, as pesquisadoras chamam a atenção também para relatos de documentos da ONU, na década de 1990, em relatórios de desenvolvimento humano, que abrangiam a educação com o desenvolvimento econômico, de modo que a produção do conhecimento tinha como objetivo atender às demandas da competitividade, desviando do foco de formação a cidadania e a capacidade de reflexão.

As funções intelectuais são substituídas pelas máquinas e isso provoca a redução de postos de trabalho; os processos de produção são automatizados e tornam-se autorreguláveis. Entretanto, surge o trabalho de comandar e controlar essa tecnologia criada e desenvolvida pelo homem (SAVIANI, 2013). Essa mudança de processo sugere a necessidade do ensino profissionalizante, para que o indivíduo não seja excluído do mercado de trabalho por falta de conhecimento.

Com efeito, se todo o trabalho passa a ser feito pelas máquinas, é preciso não esquecer que as máquinas, enquanto extensão dos braços e do cérebro humanos, são instrumentos por meio dos quais o homem realiza sua atividade vital para satisfazer suas necessidades existenciais. Portanto, o trabalhador propriamente dito continua sendo o homem (SAVIANI, 2013, p. 83).

Diversos são os fatores que influenciaram o mercado de trabalho nas últimas décadas. Entre eles, a globalização, a tecnologia, a sustentabilidade e a legislação não podem ficar de fora desse rol, pois são temas recorrentes acerca de mercado de trabalho. Paralelamente, Souza (2012) ressalta as mudanças ocorridas no universo do trabalho nas últimas décadas e mostra diversos fatores que as provocaram, tais como a globalização, a competitividade empresarial, crises na economia e aumento de desemprego e a chegada da tecnologia, transformando processos de trabalho e migrando meios de comunicação.

[...] tecnologias de informação e comunicação, generalização das atividades de serviço; questionamento das formas taylorizadas de organização do trabalho; individualização das situações de trabalho e de gestão dos trabalhadores colocam em evidências deste movimento que parece autonomizar a esfera da educação se comparada com as demais esferas (SOUZA, 2012, p. 85).

Outro fator que a autora observa e que chama de formas taylorizadas de organização do trabalho faz referência ao engenheiro americano Frederick Winslow Taylor, que passou a medir a eficiência dos trabalhadores medindo a produção de cada operário e cada setor por meio do controle do tempo de operação e de deslocamento (MUSSAK, 2010). A incumbência desse controle de tempo era do gerente; esse processo tratava o trabalhador como uma peça-chave para os processos de produção e não olhava o lado humano dos operários; grandes movimentos grevistas foram desencadeados em razão da rejeição de Taylor aos sindicatos (RUBEGA, 2000).

A globalização abriu mercados, revolucionou a economia, criou relacionamentos profissionais por meios presenciais e virtuais, integrou culturas e aumentou a competitividade em diversos segmentos produtivos. A tecnologia, a princípio, alterou processos de produção na indústria e na prestação de serviços, por meio da automação de diversas operações. Aos poucos, influenciou o modelo de vida das pessoas, alterando seus hábitos nas rotinas diárias; o advento da internet, por exemplo, permitiu o uso do telefone celular para filmar, gravar, fotografar, arquivar, organizar agenda, concorrer com o relógio de pulso, com o despertador, agilizou a comunicação por texto e por áudio e pouco exerce a função principal de realizar ligações telefônicas para qualquer distância.

Essa revolução no modelo de vida das pessoas mostra a rapidez com que os aplicativos tecnológicos estão inseridos no dia a dia em serviços como compra de refeições prontas, compra de produtos diversos pelo modelo de vendas *e-commerce*, transporte por aplicativos que alteraram tanto o serviço para quem nele trabalha, como nova opção de emprego ou geração de renda, como para quem dele se utiliza, fazendo uso de seus recursos tecnológicos, permitindo a identificação do cliente pelo condutor e a identificação do veículo para quem o aguarda, considerando ainda a rapidez com que o atendimento é realizado.

Outro exemplo de mudança no modelo de vida provocado pela tecnologia é a forma como as pessoas pagam as suas contas por meio de aplicativos do sistema bancário, com leitura de códigos de barras, débito direto autorizado (DDA), que é o boleto eletrônico visualizado na conta corrente e os cartões de crédito e de débito; até o seu surgimento os pagamentos à vista eram realizados por meio de cédulas, moedas ou cheques e, a longo prazo, por meio de carnês de crediário, que, embora continuem existindo, caíram em desuso.

Estes exemplos mostram a revolução no mercado de trabalho que, conforme dito anteriormente, mudou primeiramente os processos produtivos na indústria, comércio e prestação de serviços e depois na vida pessoal, como também interferiu diretamente no modelo de busca por emprego. Primeiro a criação do currículo impresso, enviado pelo correio ou entregue pessoalmente, depois o currículo enviado por *e-mail* ou cadastrado na opção “trabalhe conosco”, nos *sites* das empresas que buscam por candidatos para participarem de processos seletivos, cuja seleção passou a ser realizada por ferramenta eletrônica, por meio de cruzamento de dados entre os requisitos da vaga e o perfil do candidato e, com a evolução da tecnologia, as empresas passaram a usar o vídeo-curriculum e a entrevista de emprego por vídeo conferência.

Os meios de divulgação de emprego sofreram modificações na medida em que a tecnologia transformou diversos processos no setor produtivo. A divulgação das vagas de emprego até o surgimento do advento da internet era realizada por meio de jornais, placas nas portas das empresas e agências de emprego. Embora esses meios continuem existindo, tornaram-se pouco utilizados, perdendo espaço para as redes sociais, *sites* privados ou públicos especializados em divulgação de empregos e consultorias de recursos humanos.

Para o empregador foi desenvolvido o controle de ponto digital, o fornecimento de vale-transporte e vale-refeição por cartão magnético abastecido eletronicamente, a utilização de *softwares* de folha de pagamento, de gestão de pessoas e a carteira de trabalho digital, substituindo a carteira impressa, com seu preenchimento cadastrado de forma eletrônica por meio do portal do governo E-Social e, para o trabalhador, o acompanhamento dos encargos sociais pagos pelas empresas empregadoras, como a sua contribuição previdenciária pelo *site* meu.inss.gov.br e o seu FGTS pelo aplicativo do Banco Caixa Econômica Federal, que administra as contas de FGTS de todos os trabalhadores do Brasil.

Essas mudanças pelas quais vem passando o mercado de trabalho desde o início do século XX orientam para revisões nos processos de formação e qualificação profissional, destacando-se o trabalho imaterial, também conhecido como capital intelectual, relacionado ao conhecimento dos colaboradores que atuam em empresas de diversos setores da economia. Pochmann (2012) observa que a exigência de qualificação para o trabalho provoca a busca pela formação por toda a vida; essa prática eleva a expectativa de vida da população em diversas nações,

diferenciando da formação do século XX, em que o ensino era direcionado aos primeiros anos de vida de um indivíduo e, em se tratando de trabalho intelectual, a formação necessária é contínua, não mais limitada como era para a preparação do trabalho material.

Pochmann (2012) chama a atenção para o surgimento de novos modelos de processos de produção de bens e serviços e ressalta o exemplo do trabalho intelectual realizado em qualquer local, não precisando o trabalhador estar presente em ambientes preparados para o trabalho presencial, entretanto, com o tempo à disposição do trabalho ampliado para 24 horas diárias, por meio de ferramentas de comunicação desenvolvidas pela tecnologia. Interessante observação do autor sobre o paradoxo do trabalho realizado com a ajuda da tecnologia reduzindo o trabalho braçal e, por outro lado, aumentando as doenças que surgem provocadas pela intensificação das jornadas de trabalho.

O paradoxo contemporâneo passa a ser entre a possibilidade da menor dimensão do tempo de trabalho heterônomo e o avanço das novas doenças do trabalho geradas pela profunda intensificação do trabalho nos tradicionais locais de emprego da mão de obra e pela ampliação da longevidade do trabalho em outras localidades (em casa ou espaços públicos) permitidas por inovações tecnológicas e organizacionais (POCHMANN, 2012, p. 492).

O pesquisador usa a nomenclatura “trabalho heterônomo” para se referir ao trabalho com subordinação, aquele que, embora o colaborador esteja distante fisicamente do seu local de trabalho, é monitorado em sua jornada, seja por carga horária ou entrega de resultados. Pela longevidade do trabalho em outras localidades, refere-se ao espaço público, nos tempos contemporâneos conhecidos como *coworking*, aquele espaço compartilhado por pessoas que trabalham para empresas diferentes.

A evolução da sociedade tem trazido ao homem a possibilidade de ter o trabalho como algo além da sobrevivência, diferente do que era quando a sociedade era agrária, em que o trabalho era executado desde a infância até os últimos dias de vida. O autor relata que quando a expectativa de vida estava abaixo dos 40 anos de idade, a jornada de trabalho ocupava  $\frac{3}{4}$  do tempo de vida. O trabalho rural era realizado no mesmo local em que se morava e a formação profissional, ainda na infância, limitava-se a imitar os mais velhos, de modo que a aprendizagem para o trabalho acontecia ao mesmo tempo em que era executado (POCHMANN, 2012).

Os avanços ocorreram com a criação de fundos públicos criados para financiar o tempo ocioso das crianças, adolescentes e idosos, oferecendo transporte, saúde, educação pública, pensão e aposentadoria, bem como os processos de lutas sociais e a expansão da economia para melhorar o padrão de bem-estar social.

Para Lacombe (2011), a evolução da tecnologia tende a gerar, a curto prazo, aumento de desemprego, por outro lado, o aumento da produtividade gerado pelo uso de recursos tecnológicos traz geração de renda, influencia no aumento do consumo, que resulta em maior demanda e mais empregos para produzi-la.

O aumento da produtividade obtido por meio de aperfeiçoamentos tecnológicos tende a gerar, no curto prazo, aumento no desemprego. No entanto, esse aumento de produtividade gera também renda maior, pois os fatores de produção, no agregado, recebem mais, em função da produtividade mais alta, que proporciona consumo maior e, portanto, demanda maior, produção maior e mais empregos, ou pelo menos mais demanda por trabalho (LACOMBE, 2011, p. 474).

Lacombe (2011) observou que, até o final do século XX, a história mostrou que os excluídos do trabalho, em razão da substituição da mão de obra pela tecnologia, acabam sendo, em partes, recolocados no mercado de trabalho pela demanda maior por trabalho. A melhor forma para superar o agravamento do desemprego causado pelas inovações tecnológicas é o crescimento econômico. Isso por si só não é suficiente, é preciso investir na educação e na qualificação das pessoas e flexibilizar as regras de contratação.

Na visão de Frigotto (2001), em sua abordagem sobre o trabalho como fundamento criador da vida humana, todos os seres humanos existentes se expressam e se embasam em um tripé, sendo o primeiro a individualidade de cada ser; o segundo, a dependência do indivíduo aos elementos da natureza e o terceiro que cada um tem as suas próprias características. O autor aponta a diferença entre o homem e o animal, sendo este regulado pela natureza e conservador do seu modo de viver, já o homem molda a sua própria existência por meio do trabalho, transformando os elementos da natureza por meio do trabalho em formas de satisfazer as suas necessidades de consumo.

O pesquisador ressalta a relevância da ciência e da tecnologia no intuito de proporcionar melhorias de condições de vida e possibilidade de preencher o tempo livre.

A segunda dimensão da centralidade - o princípio educativo de trabalho - deriva desta sua especificidade de ser uma atividade necessária desde sempre a todos os seres humanos. O trabalho constitui-se, por ser elemento criador da vida humana, num dever e num direito. Um dever a ser aprendido, socializado desde a infância. Trata-se de apreender que o ser humano enquanto ser da natureza necessita elaborar a natureza, transformá-la, pelo trabalho, em bens úteis para satisfazer as suas necessidades vitais, biológicas, sociais, culturais etc. Mas é também um direito, pois é por ele que pode recriar, reproduzir permanentemente sua existência humana. Impedir o direito ao trabalho, mesmo em sua forma de trabalho alienado sob o capitalismo, é uma violência contra a possibilidade de produzir minimamente a vida própria e, quando é o caso, dos filhos (FRIGOTTO, 2001, p. 74).

Segundo dados do Ministério do Trabalho por meio do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), informativo criado para controle do número de funcionários contratados e desligados por regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é possível observar o cenário de oscilação do mercado de trabalho formal que tem ocorrido nos últimos anos no Brasil. Esse informativo é utilizado também para concessão de benefícios sociais, tais como o Seguro-Desemprego; além de subsidiar ações governamentais relativas a estatísticas, são implementadas novas diretrizes por meio de leis que permitem regulamentar novas ações, com o intuito de atender demandas dos empregadores e contratar mão de obra disponível, em busca de novas oportunidades, proporcionando impacto na economia.

O CAGED é enviado, obrigatoriamente, todos os meses pelas empresas, informando a movimentação de contratação ou desligamento de empregado, sendo passível de multa diária, de acordo com o salário do empregado contratado ou desligado que não tenha sido informado ao Ministério do Trabalho no prazo estabelecido. O seu envio é realizado por meio eletrônico com o uso do aplicativo disponibilizado pelo Ministério do Trabalho, de forma gratuita disponível no *site*.

### **3.3 Ocupação dos jovens entre 16 e 29 anos**

Segundo dados da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados Estatísticos (SEADE)<sup>14</sup>, em estudo especial realizado considerando jovens com

---

<sup>14</sup>O Seade, fundação vinculada à Secretaria de Governo, é hoje um centro de referência nacional na produção e disseminação de análises e estatísticas socioeconômicas e demográficas. Para isso, realiza pesquisas diretas e levantamentos de informações produzidas por outras fontes, compondo um amplo acervo, disponibilizado gratuitamente, que permite a caracterização de diferentes aspectos da realidade socioeconômica do estado, de suas regiões e municípios e de sua evolução histórica.

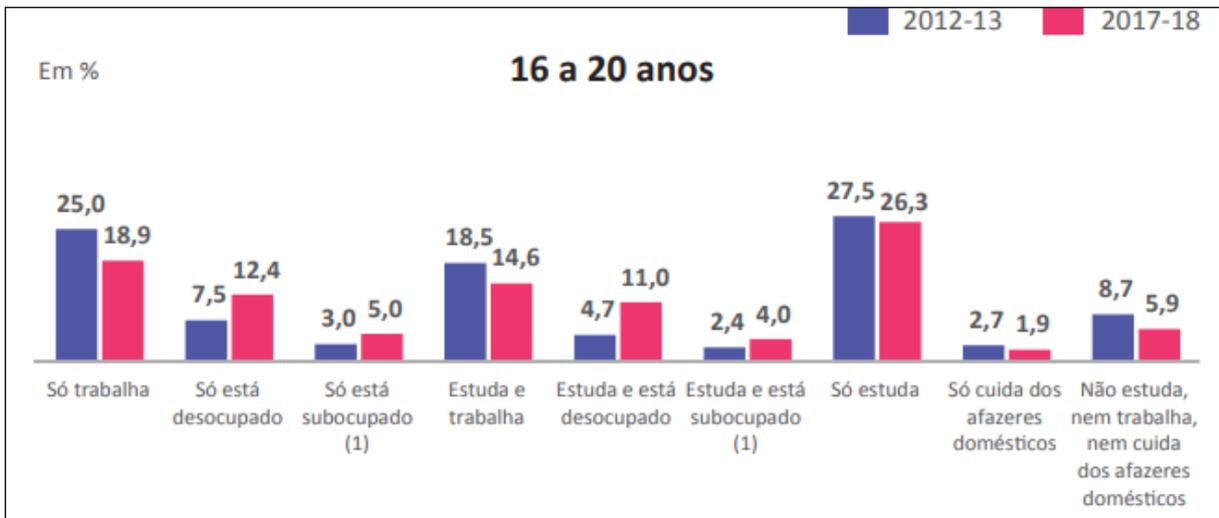
idade entre 16 e 29 anos de idade, essa faixa etária representa 21% da população paulista e brasileira. O estudo mostra uma posição para o biênio 2012-2013 e 2017-2018 sobre três faixas etárias consideradas, quais sejam: entre 16 e 20 anos; entre 21 e 24 anos; e entre 25 e 29 anos. Para a análise foram utilizadas as seguintes categorias: “só trabalha”, “só está desocupado”, “só está subocupado”, “estuda e trabalha”, “estuda e está desocupado”, “estuda e está subocupado”, “só estuda”, “só cuida dos afazeres domésticos”, “não estuda nem trabalha, nem cuida dos afazeres domésticos”. Ficam compreendidos os subocupados como

Subocupados por insuficiência de horas trabalhadas: pessoas que trabalharam menos de 40 horas semanais em um único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos, mas que gostariam e estavam disponíveis para trabalhar mais horas. Para o período 2012-2013 foram utilizadas as horas efetivamente trabalhadas e para 2017-2018, as horas habitualmente trabalhadas, devido a mudanças no questionário (FUNDAÇÃO SEADE, 2021).

As figuras 1, 2 e 3, abaixo, mostram que os jovens entre 16 e 29 anos, no Estado de São Paulo, nos biênios 2012-2013 e 2017-2018 apresentavam posições que se alteravam conforme o aumento da idade, como é possível observar na categoria “só estuda”, que entre 16 e 20 anos era de 27,5% e 26,3%; entre 21 e 24 anos era de 6,0% e 5,3%; entre 25 e 29 anos era de 1,6% e 1,5%, respectivamente. Isso mostra a importância das políticas públicas para a juventude voltadas para a educação e o mercado de trabalho.

Para a categoria “só está desocupado”, na faixa entre 16 e 20 anos a taxa era de 3,0% e 5,0%; entre 21 e 24 anos era de 7,9% e 15,0%; entre 25 e 29 anos era de 6,9% e 11,6%, respectivamente. Estar completamente desocupado nessas faixas etárias, representa sinais nada promissores em perspectiva futura, tanto do ponto de vista profissional como social.

Figura 1 - Ocupação dos jovens – 16 a 20 anos

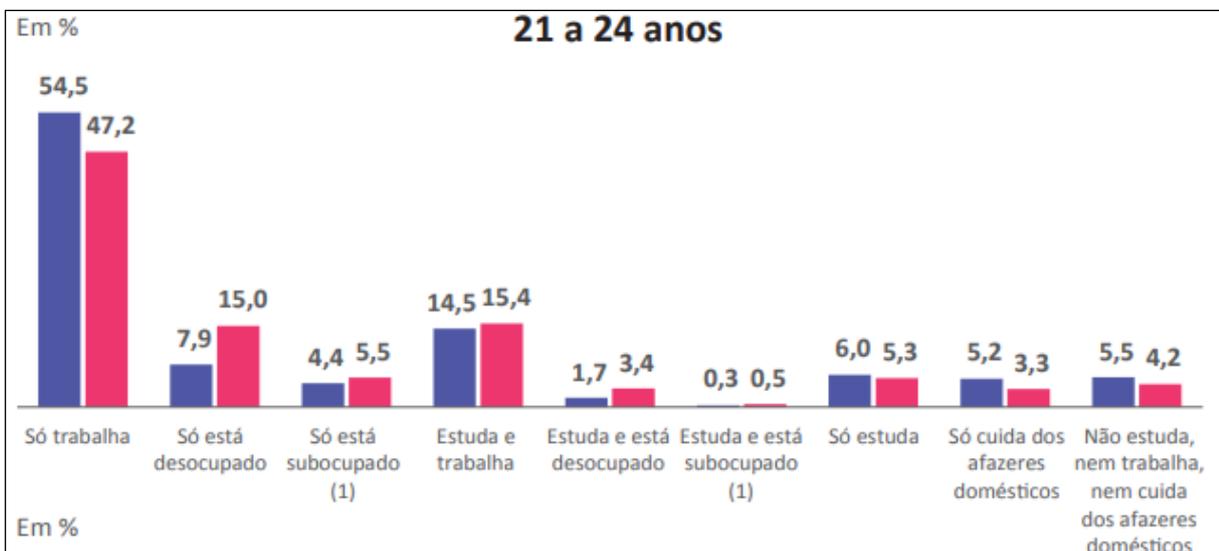


Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua; Fundação SEADE (2018, p. 2).

Conforme a figura 1, com dados da Fundação SEADE, para a faixa etária entre 16 e 20 anos, no período 2012-2013 comparado ao período 2017-2018, a categoria “estuda e trabalha” apresentou uma redução de 18,5% para 14,6%. Enquanto a categoria “só cuida dos afazeres domésticos” mostra uma redução de 2,7% para 1,9%.

Fica subentendido nos dados apresentados que há uma mudança de categoria que representa uma ameaça ao futuro profissional desses jovens.

Figura 2 - Ocupação dos jovens - 21 a 24 anos

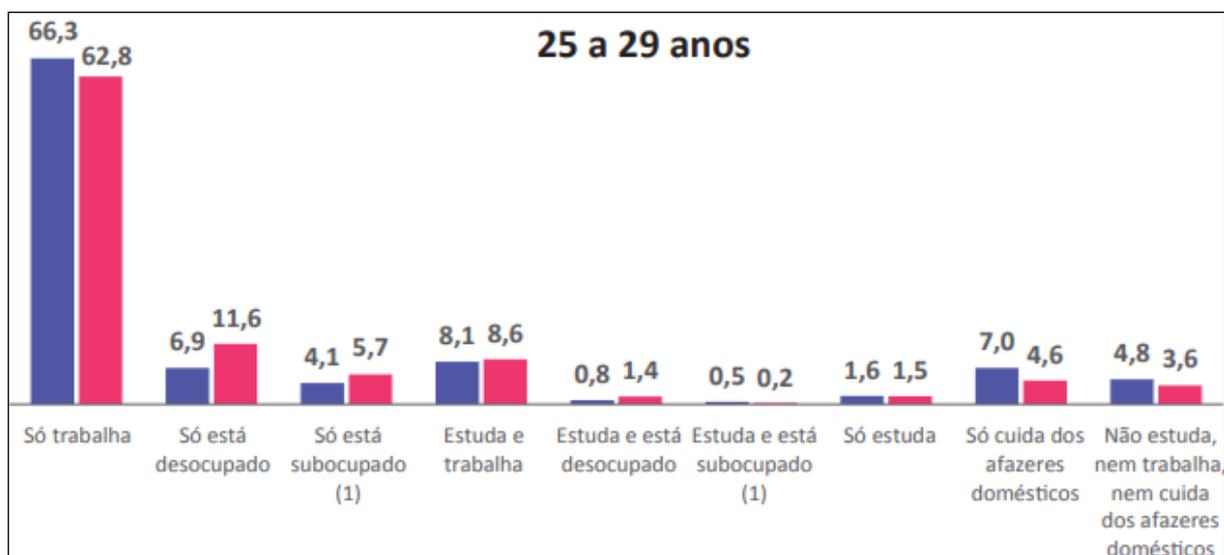


Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua; Fundação SEADE (2018, p. 2).

De acordo com os dados da figura 2 da Fundação SEADE, para a faixa etária entre 21 e 24 anos, no período 2012-2013 comparado ao período 2017-2018, a categoria “não estuda, nem trabalha, nem cuida dos afazeres domésticos” apresentou uma redução de 5,5% para 4,2%. Enquanto a categoria “só está subocupado” mostra um aumento de 4,5% para 5,5%.

Esses dados mostram que a faixa que está ociosa é considerada altíssima numa idade em que a preparação para o mercado de trabalho é imprescindível para uma perspectiva de futuro e, a faixa que está subocupada demonstra uma perda de estímulo ou necessidade financeira para estagnar a sua busca de crescimento profissional.

Figura 3 - Ocupação dos jovens - 25 a 29 anos



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua; Fundação SEADE (2018, p. 2).<sup>15</sup>

Na figura 3, que compreende a faixa etária entre 25 e 29 anos, observou-se as categorias “só trabalha” e “estuda e está subocupado”, na qual constatou-se que 66,3% dos jovens no primeiro biênio “só trabalha”, enquanto no segundo biênio houve uma redução para 62,8%. Enquanto na categoria “estuda e está subocupado” no primeiro biênio era de 0,5% e no segundo biênio houve uma redução para 0,2%.

Em síntese, as figuras 1, 2 e 3 mostram todas as categorias, porém apenas duas delas foram analisadas em cada faixa etária, exceto a categoria “estuda e está

<sup>15</sup> (Figuras 1, 2 e 3) Disponível em: <https://www.seade.gov.br/mercado-trabalho/>. Acesso em: 26 mar. 2021.

desocupado”, por ser considerada pela pesquisadora uma fase temporária para o jovem.

### 3.4 Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho

A economia mundial tem passado por drásticas oscilações no período de pandemia de Covid-19, principalmente o mundo do trabalho, que retrata o aumento do desemprego, a perda da renda de trabalhadores formais e informais, a transformação do ambiente familiar em local de trabalho por meio do *home office* e as diversas ocupações profissionais em que os trabalhadores se expõem ao risco de serem contaminados pelo vírus que provoca a doença. Medidas do governo foram adotadas com o objetivo de amenizar os impactos para as categorias profissionais e classes sociais mais afetadas, entretanto, a propagação da doença somada à incompatível capacidade de atendimento por parte dos serviços de saúde pública têm sido fatores agravantes da situação.

Silva (2020) comenta que os trabalhadores informais são os mais afetados em tempos de crise econômica, mesmo que não esteja relacionada à pandemia. O autor relata as diversas ocupações profissionais que dependem da informalidade para o seu sustento e destaca que essas pessoas, na grande maioria, não são alcançadas por proteções previstas em lei, se comparadas àquelas que trabalham com registro no regime CLT, portanto, são mais vulneráveis aos efeitos da crise, neste caso, decorrente da pandemia.

[...] são milhões de pessoas que trabalham como autônomos – como motoristas, motociclistas e até ciclistas de aplicativos de transporte e entrega-, trabalhadores do setor privado que trabalham sem carteira, empregadas domésticas mensalistas e diaristas também sem carteira, pessoas – jovens e mulheres, principalmente – que trabalham como auxiliar em pequenos negócios familiares e ainda empreendedores sem CNPJ e que também contratam auxiliares – como ambulantes, pedreiros, pintores etc. (SILVA, 2020, p. 67).

Entre essas categorias, o autor observa o crescimento daqueles que trabalham para aplicativos de transportes em condições inseguras e onerosas, sendo mais complexas em tempos de pandemia e, como nova modalidade de trabalho informal, temos o trabalhador que coleta materiais recicláveis para tirar o seu sustento. No Brasil, o número de trabalhadores informais destaca-se em relação

aos trabalhadores formais, desde que a CLT foi promulgada, sendo que a menor média de trabalhadores informais foi a apresentada no ano de 2013, com 37,4%, que representava 30 milhões de trabalhadores entre homens e mulheres, conforme Souza (2020).

Segundo os últimos dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD), a pandemia causou ao Brasil algumas alterações significativas para a vida das pessoas afetadas: 2,7 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho por exigência do distanciamento social; 7,9 milhões passaram a trabalhar remotamente; 15,3 milhões deixaram de procurar emprego; 41% das famílias foram beneficiadas pelo auxílio emergencial; 13,5 milhões de pessoas tiveram uma carga de trabalho inferior ao habitual e 16,3 milhões receberam menos do que recebem em tempos normais.

Como apoio às empresas que foram subitamente afetadas pelos efeitos da pandemia na economia, o governo adotou medidas como postergar o recolhimento do FGTS por três meses, autorizar a suspensão dos contratos de trabalho, redução salarial com complemento do governo, linhas de crédito para pequenas e médias empresas para fins de quitação de folha de pagamento e, para os trabalhadores, a postergação de pagamentos de prestações da casa própria. Entretanto, essas medidas não deixam de ter consequências imprevisíveis quanto à sua regularidade, pois a retomada da economia está sem definição.

Souza (2020), ao fazer uma reflexão se a Lei 14.020/2020 e o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda seriam benéficos ou prejudiciais aos trabalhadores, considera

[...] Verdade seja dita, nem a eclosão as novas leis e medidas podem ser taxadas de suficientes para tanto, mas, ao menos, exige-se atuação e intervenção estatal no sentido de regulamentar e buscar apaziguar eventuais questões tão importantes como é, por exemplo, o mundo do trabalho e as questões pertinentes ao Direito do Trabalho (SOUZA, 2020, p. 34).

Conforme demonstram os dados da SEADE, após o início da pandemia, a ocupação e a força de trabalho sofreram grande redução no Estado de São Paulo, num total estimado de 23,1 milhões de trabalhadores, a redução foi de 9,1%. Essa redução ocorreu em diversos setores de atividade sendo que o comércio foi o mais afetado, com perda de 25% das ocupações, e, seguindo numa ordem decrescente, os serviços de alojamento e alimentação tiveram perda de 15%; na indústria da

transformação a perda foi de 13%. Já os serviços domésticos e construção civil tiveram redução de 11% e 10%, respectivamente.

O total estimado de pessoas foi de 19,9 milhões de pessoas, o que representa uma redução de 10,5% comparado ao primeiro trimestre, totalizando uma redução de 2,3 milhões de pessoas, sendo que os contribuintes da Previdência Social somavam 1,3 milhões de pessoas e os que não contribuíam somavam 1 milhão de pessoas.

Outro fator analisado pela SEADE foi o rendimento dos trabalhadores, como demonstram números exorbitantes, houve uma perda de renda de 16,7% dos empregados com carteira assinada, de 3,2% dos trabalhadores sem carteira assinada e de 27,9% para aqueles trabalhadores por conta própria. Paralelamente, o aumento de pessoas sem renda triplicou no primeiro e segundo trimestre de 2020. A estimativa de desocupados teve um crescimento de 12,2% para 13,6% num montante de 3,1 milhões de pessoas, tendo crescido num total de 37 mil pessoas que reforçou o total de desempregados.

A SEADE traz uma iniciativa inovadora e apresenta a primeira edição em março de 2021 da pesquisa Trajetórias Ocupacionais com foco na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), comparando a inserção no mercado de trabalho das mesmas pessoas em dois momentos diferentes, sendo o último trimestre de 2019 e o último trimestre de 2020, considerando os impactos da pandemia que afetou a segunda etapa da pesquisa que foi feita por telefone, sendo que a primeira foi domiciliar.

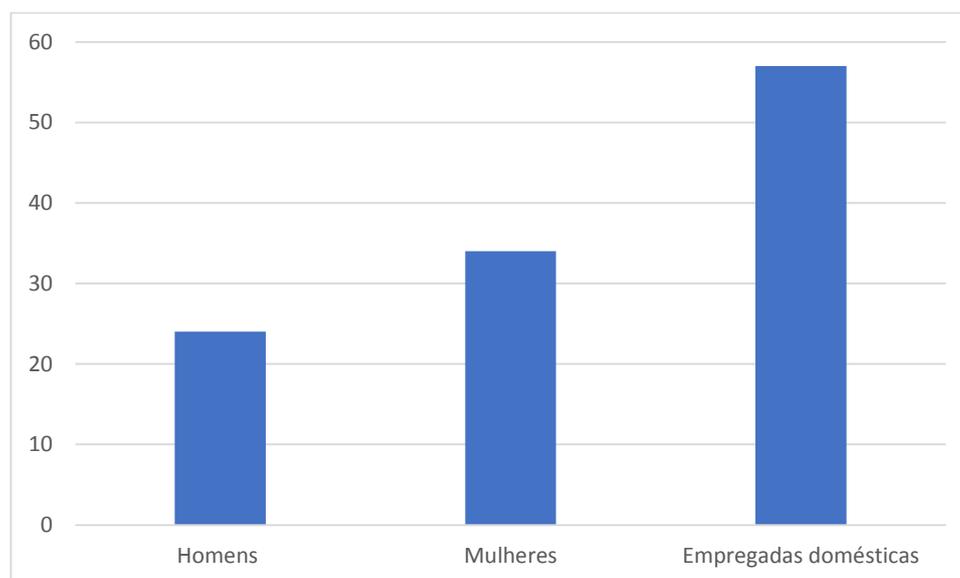
O estudo divulgado em fevereiro de 2021 mostrou a movimentação entre as categorias: ocupados, desempregados e inativos, revelando que as mulheres, os jovens e as pessoas de baixa escolaridade foram as mais afetadas, num montante em que, a cada 100 pessoas, 28 tiveram a sua posição alterada.

Esse fluxo de posições mostra que, em 2019, a cada quatro pessoas ocupadas, uma perdeu o emprego; em 2020 apenas 36% conseguiram trabalho e 23% desistiram de procurar trabalho. No sentido contrário, a pesquisa mostrou que apenas 7% dos desempregados ou inativos em 2019, conseguiu ocupação em 2020.

Conforme já foi abordado nesta pesquisa, as mulheres são desfavorecidas no mercado de trabalho, representadas no aumento do desemprego, na maior incidência no trabalho informal e na renda inferior em relação aos homens, o que foi agravado pela pandemia, como revelou a pesquisa divulgada em março de 2021,

que destacou o aumento das desigualdades, pois comparou as pessoas que estavam ocupadas em 2019. A parcela de mulheres que conseguiu se manter empregada em 2020 é muito menor que a parcela de homens. Outro dado que mostra a desigualdade das mulheres desempregadas na pandemia e atendidas pelo auxílio emergencial é observado no gráfico 1 abaixo, que mostra a maior necessidade do público feminino.

Gráfico 1 - Mulheres atendidas pelo auxílio emergencial na RMSP



Fonte: Adaptado de SEADE (2021, p. 3).

Entre os jovens de 18 e 24 anos que ficaram desempregados em 2020, o número é quase o dobro se comparado aos adultos. Já as pessoas de 60 anos ou mais representam a maior parte que desistiu de procurar emprego, tornando-se inativas. O perfil que mais se manteve empregado, comparado aos outros, é o de pessoas com ensino superior completo.

## 4 CURSO TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO EM ADMINISTRAÇÃO

Nesta seção, apresentam-se as diretrizes que permeiam a construção de um currículo do curso Técnico de Nível Médio em Administração por parte das instituições de ensino, para que possam oferecer os cursos no modelo proposto, respeitando-se o regulamento previsto pelo CNE/CEB.

### 4.1 Catálogo Nacional de Curso Técnico

O CNCT do Ministério da Educação e Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, documento instituído pela Portaria MEC nº 870 de 16 de julho de 2008, é um referencial para orientar as instituições de ensino para planejar a elaboração do currículo do curso, de acordo com o eixo tecnológico para a formação técnica para concluintes ou certificação intermediária de qualificação profissional para aqueles que optarem por certificação parcial. O curso Técnico de Nível Médio em Administração, objeto desta pesquisa, está previsto no eixo de Gestão e Negócios do catálogo.

A terceira edição do documento contou com a colaboração de instituições de educação profissional e tecnológica, ministérios e órgãos relacionados às profissões contempladas e passou pela apreciação do Comitê Nacional de Políticas de Educação Profissional e Tecnológica (CONPEP). O documento expõe as formas de oferta de cursos técnicos e nível para a habilitação profissional. Segundo o CNCT 3ª edição (2016), o curso técnico de nível médio

[...] habilita para o exercício profissional. Sendo a última etapa da educação básica, poderá ser realizado de forma articulada ao Ensino Médio: • integrada ao ensino médio, para aqueles estudantes que concluíram o ensino fundamental; • concomitante ao ensino médio, para estudantes que estejam cursando o ensino médio, com matrículas distintas para cada curso, na mesma instituição de ensino ou em diferentes instituições. Quem já concluiu o Ensino Médio poderá realizar o curso técnico, na forma subsequente (BRASIL, 2016, p. 284).

O referido catálogo apresenta as denominações dos cursos em cada eixo tecnológico que devem ser seguidas pelas instituições de ensino – exceto nos casos de cursos experimentais, que podem adotar denominação diferente da que consta no catálogo –, a carga horária mínima que deverá constar no currículo do curso, o

perfil de concluintes, a infraestrutura mínima pertinente a cada curso que a instituição de ensino deverá oferecer obrigatoriamente, os diversos cargos que poderão ser ocupados previstos na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) e indica outras normas específicas que estejam associadas ao curso que complementem a formação do técnico, além das possibilidades de verticalização do currículo, integrando-o ao curso de graduação do mesmo eixo no itinerário formativo.

Teixeira (2019) ressalta que os cursos técnicos de nível médio só podem ser oferecidos se forem enquadrados na definição dos eixos tecnológicos previstos no CNCT, observando as instruções do MEC e da CBO. A autora observou que as disciplinas apresentadas na organização curricular devem ser flexíveis e apresentarem relação entre teoria e prática no processo de ensino-aprendizagem.

Para que possam oferecer cursos técnicos de nível médio, as instituições de ensino devem estar credenciadas pelos sistemas de ensino, tais como as que integram a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica; os institutos federais; as escolas técnicas vinculadas às universidades federais; os centros federais de educação tecnológica e a Universidade Federal do Paraná; as instituições vinculadas aos Serviços Nacionais de Aprendizagem, tais como SENAI, SENAC, SENAR e SENAT; instituições de ensino superior; os sistemas estaduais, distritais e municipais, como redes públicas estaduais e municipais de educação profissional e tecnológica; escolas técnicas privadas e instituições de ensino superior devidamente habilitadas.

A carga horária mínima de cada curso técnico poderá ser de 800, 1000 ou 1200 horas, podendo ainda ter essa carga horária ampliada por meio do estágio supervisionado, quando houver. No caso do curso Técnico de Nível Médio em Administração, a carga horária mínima que deverá constar no currículo do curso oferecido pela instituição de ensino é de 1000 horas.

O curso Técnico de Nível Médio em Administração está previsto no eixo de Gestão e Negócios da terceira edição do referido catálogo, a qual apresenta 227 cursos técnicos de nível médio, bem como as atualizações de cursos previstos em edição anterior. O catálogo é disponibilizado através do Sistema Nacional de Informações de Cursos Técnicos (SISTEC), por meio de acesso identificado.

No eixo de Gestão e Negócios previsto no CNCT, além do curso Técnico em Administração, constam os cursos Técnicos em Comércio, Comércio Exterior, Condomínio, Contabilidade, Cooperativismo, Finanças, Logística, Marketing,

Qualidade, Recursos Humanos, Secretariado, Seguros, Serviços Jurídicos, Serviços Públicos, Transações Imobiliárias, Vendas. Outros eixos tecnológicos são contemplados no referido catálogo com o seu rol de cursos, como: Ambiente e Saúde, Controle e Processos Industriais, Desenvolvimento Educacional e Social, Informação e Comunicação, Infraestrutura, Militar, Produção Alimentícia, Produção Cultural e *Design*, Produção Industrial, Recursos Naturais, Segurança, Turismo, Hospitalidade e Lazer.

Vale ressaltar que o currículo do curso Técnico em Administração, pelo qual formaram-se os alunos egressos que participaram desta pesquisa, foi elaborado com base no CNCT 3ª edição (2016). Há, entretanto, a 4ª edição (2020) atualizada, que contou com a participação e coordenação de membro do GFAC do CEETEPS, para sua elaboração<sup>16</sup>. Conforme o perfil profissional de conclusão da 4ª edição do CNCT, o Técnico em Administração será habilitado para

Executar operações administrativas de planejamento, pesquisas, análise assessoria no que tange à gestão de pessoal, de materiais e produção, de serviços, à gestão financeira, orçamentária e mercadológica.  
Utilizar sistemas de informação e aplicar conceitos e modelos de gestão em funções administrativas, sejam operacionais, de coordenação, de chefia intermediária seja de direção superior, sob orientação.  
Elaborar orçamentos, fluxos de caixa e demais demonstrativos financeiros.  
Elaborar e expedir relatórios e documentos diversos.  
Auxiliar na elaboração de pareceres e laudos para tomada de decisões (BRASIL, 2020, p. 180).

A nova edição informa também que, se a instituição de ensino ofertante do curso Técnico em Administração considerar pertinente, poderá inserir em seu plano de curso o estágio supervisionado obrigatório, além da carga horária mínima prevista e alterada para 800 horas.

#### **4.2 Estrutura e organização dos currículos de cursos Técnicos em Nível Médio da área da Administração**

O contexto do currículo escolar como instrumento de organização dos planos de curso na história da educação brasileira surge a partir do texto da lei 4.024/61 – Lei de Diretrizes e Bases (LDB) da Educação Nacional e representou expressiva evolução para a preparação do ensino a ser ofertado nos níveis pré-primário,

---

<sup>16</sup> Quando a nova edição foi publicada, esta dissertação já estava em fase de desenvolvimento.

primário, ensino médio (composto na época pelo ginásial e colegial), ensino técnico e da educação de grau superior (BRASIL, 1961).

Conforme Frederick (1988), a falta de compatibilidade entre o processo educacional e os requisitos para o desenvolvimento socioeconômico é observada nos currículos dos países de terceiro mundo, nos quais deveriam constar abordagens de aprendizagem que os alunos possam aplicar em sua futura experiência profissional, bem como conhecer os interesses do estudante e da comunidade para que o seu desenvolvimento estivesse alinhado às práticas oferecidas pelo currículo escolar: “Nos países de terceiro mundo inexistente compatibilidade entre o produto educacional e as exigências do desenvolvimento socioeconômico” (FREDERICK, 1988, p. 4).

O autor apresenta diversos aspectos que devem ser considerados no que tange ao currículo escolar. Dentre as variáveis externas, cita as políticas econômicas, leis, regulamentos e normas legislativas que determinam a natureza dos programas escolares e seu financiamento, as necessidades do mercado de trabalho da comunidade. As variáveis socioculturais, como: valores, crenças e tradições, a natureza do ambiente familiar, as aspirações do país, incentivo e apoio dos pais no desempenho escolar do aluno, organização do espaço e horário para o estudo.

Já no âmbito da escola, o autor aborda os recursos financeiros, custos e alocação de recursos para a educação, recursos humanos com quadro de pessoal docente e administrativo em número compatível à quantidade de alunos e professores, a preparação e qualificação profissional, as experiências profissionais e as habilidades necessárias, as habilidades interpessoais necessárias para a boa comunicação, o perfil dos estudantes, o nível de amadurecimento emocional e os recursos materiais essenciais.

Outras variáveis foram consideradas em sua análise inerentes ao meio ambiente escolar, como: a organização social da escola; o relacionamento entre o professor, o aluno e a administração; as expectativas comuns como crenças, valores, tradições e normas culturais; as características e estrutura administrativa; a organização física da escola; o uso e o arranjo do espaço; as salas de aula e outras estruturas como bibliotecas, laboratórios, espaços para recreação, atividades desportivas e extracurriculares.

No processo de ensino-aprendizagem, Frederick (1988) aponta variáveis como: a natureza da estrutura e estratégia curricular, fins e objetivos, currículos com programas diferenciados e individualizados, a natureza dos métodos e técnicas de ensino, adequada distribuição e uso do tempo e a integração do professor com o material didático do aluno.

Além dessas variáveis, outras inerentes ao produto são consideradas pelo autor tais como: avaliação e caracterização do produto, habilidades básicas, autoconceito, criatividade, uso do conhecimento atualizado, bem-estar emocional e profissional, grau de satisfação profissional, produção científica, cidadania, educação permanente, avaliação do sistema escolar, infraestrutura administrativa, desempenho e competência do corpo docente, produção científica, avaliação do currículo, objetivos, conteúdos, métodos e técnicas de ensino.

Outra abordagem sobre a estrutura curricular escolar distribui as atribuições do Estado, das comunidades autônomas, das escolas e dos professores, devendo cada um deles se comprometer com os conteúdos, metodologias, avaliação, organização e inovação. Ao Estado cabendo a elaboração dos conteúdos mínimos curriculares por áreas, objetivos e conteúdos e carga horária mínima; as orientações metodológicas, materiais e textos; a avaliação por meio de títulos, promoção de alunos, alta-inspeção; a organização dos níveis escolares, a ordem dos ciclos, promoção, horários, órgãos de gestão, estrutura das escolas e quadro de professores; a inovação contemplando planos de formação de professores, planos de aperfeiçoamento, estrutura e recursos de inovação.

Às escolas, cabendo o projeto pedagógico; avaliação da escola; equipe docente, horários, admissão de professores; inovação por seminários organizados por departamentos diferentes. Aos professores, cabendo a definição de programas, desenvolvimento do ensino, avaliação dos alunos, organização de aulas, autoaperfeiçoamento e aperfeiçoamento horizontal (SACRISTÁN, 1998).

Para Sacristán (1998), o conceito de currículo é amplo, pode ter significados distintos e é rico por oferecer perspectivas diferentes sobre a realidade do ensino, faz alusão ao conteúdo dos projetos de ensino, que é complexo e prolongado para os alunos e, ao mesmo tempo, englobam níveis e modalidades semelhantes em partes e muito distintas em outras, pois são interpretados de formas diferentes em cada finalidade de ensino. Para o autor, a elaboração curricular está ligada à cultura da escola e é um processo que conta com a intervenção de diversos agentes; a

relação entre cultura escolar e conteúdo curricular são mediadores da confecção curricular.

Sacristán (1998) indica diversos fatores que influenciam a elaboração curricular como advindos de uma sociedade na qual o contexto está inserido e cita a estrutura do sistema educativo, a organização e o ambiente da escola, da sala de aula e as atividades de ensino-aprendizagem, bem como aspectos sociais, econômicos e culturais, regulamentações políticas e administrativas, os materiais e recursos didáticos. Tudo isso é levado em consideração, de acordo com o ciclo escolar para a elaboração dos planos da escola e do professor, as avaliações dos alunos e a inovação curricular.

O autor aborda o currículo oculto que não está expresso na elaboração curricular, porém está nas práticas pedagógicas de cada professor. “O currículo oculto das práticas escolares tem uma dimensão sociopolítica inegável que se relaciona com as funções de socialização que a escola tem dentro da sociedade” (SACRISTÁN, 1998, p. 132). A elaboração curricular oficial expõe o que a escola deveria ensinar, mas isso não é garantia de que o que é ensinado seja exatamente o que está elaborado no documento resultante de um processo. Isso explica as incongruências entre conteúdos elaborados para objetivos determinados no processo de ensino-aprendizagem e as tarefas tediosas e repetitivas com que os alunos são submetidos e que geram atitudes negativas ao invés de promoverem a aprendizagem de forma prazerosa e produtiva.

As Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio estão previstas na Resolução nº 6 de 20 de setembro de 2012 do Conselho Nacional de Educação, na qual estão previstos os principais critérios a serem observados pelas instituições de ensino público e privado na organização, planejamento e desenvolvimento do currículo de cursos técnicos de nível médio.

O art. 6º da referida resolução descreve os princípios norteadores da Educação Profissional de Nível Médio. A instituição deverá observar a forma de oferta para elaboração do currículo atendendo ao art. 7º da resolução. O plano de curso que será desenvolvido pela instituição de ensino e submetido à homologação do órgão competente deverá conter rigorosamente a estrutura prevista no art. 20 da resolução, que prevê a indicação da carga horária mínima para cada curso, podendo ser 20% realizada a distância, desde que ofereça recursos tecnológicos adequados

para este fim. Para os cursos integrados ao ensino médio, o documento prevê outras diretrizes a serem seguidas, previstas no artigo 15

O currículo, consubstanciado no plano de curso e com base no princípio do pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, é prerrogativa e responsabilidade de cada instituição educacional, nos termos de seu projeto político-pedagógico, observada a legislação e o disposto nestas Diretrizes e no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (BRASIL, 2012, p. 5).

No caso da instituição CEETEPS, os currículos são elaborados pelo GFAC, departamento estruturado e organizado por eixo tecnológico com equipes que atuam na pesquisa e elaboração de novos planos de cursos, bem como na atualização curricular, face ao cenário econômico e tecnológico para que os cursos sejam ministrados em sintonia com o mercado de trabalho. A necessidade de atualização curricular, no campo da educação, dá-se em razão de temas recorrentes como globalização e ferramentas tecnológicas, que permeiam os processos industriais em todas as áreas profissionais, sendo fatores imprescindíveis para constante atualização de informações que são oferecidas aos estudantes durante o curso e que são elementares para o alcance de seus objetivos.

A reflexão sobre o currículo de um curso técnico de nível médio chama a atenção para a importância de atender às demandas do setor produtivo, com objetivo que qualificar os alunos para o ingresso no mercado de trabalho. O currículo do curso Técnico de Nível Médio em Administração deve ser elaborado pela instituição de ensino e homologado pelo Conselho Estadual de Educação (CEE), com base nas orientações constantes no CNCT.

O artigo 26 da LDB estabelece que a construção do currículo deve observar as particularidades de cada região, para que seja elaborado levando em consideração os aspectos regionais. O Perfil Profissional de Conclusão, conforme o CNCT apresenta a seguinte orientação

Executa operações administrativas relativas a protocolos e arquivos, confecção e expedição de documentos e controle de estoques. Aplica conceitos e modelos de gestão em funções administrativas. Opera sistemas de informações gerenciais de pessoal e de materiais (BRASIL, 2016, p. 80).

Assim, o aluno concluinte deverá estar apto a realizar as atividades previstas neste perfil, por meio do desenvolvido de habilidades e competências durante a realização do curso.

Com relação à infraestrutura, as instituições que oferecem o curso deverão oferecer biblioteca e videoteca, com acervo específico e atualizado, e laboratório de informática com programas específicos (CNCT, 2016).

A avaliação, aproveitamento e certificação devem seguir o enunciado da resolução nº 6, que prevê avaliação contínua cumulativa, devendo prevalecer os aspectos qualitativos em relação aos quantitativos. As instituições poderão oferecer oportunidades de complementação de ensino com o intuito de suprir insuficiências básicas identificadas no aluno, bem como reconhecer o aproveitamento de conhecimentos anteriores, desde que relacionados ao perfil de concluinte do curso e devidamente comprovados e cursados em instituições de ensino devidamente credenciadas. A certificação para fins de exercício profissional somente poderá ser emitida por instituições devidamente credenciadas pela diretoria regional de ensino.

Os campos de atuação serão empresas privadas e públicas desempenhando funções nas áreas de *marketing*, recursos humanos, logística, finanças e produção. O catálogo prevê algumas possibilidades de certificação intermediária descritas a seguir: Agente de Microcrédito, Almoxarife, Assistente de Planejamento e Controle de Produção, Assistente Administrativo, Auxiliar de faturamento, Auxiliar de Crédito e Cobrança, Auxiliar de Pessoal, Auxiliar de Recursos Humanos, Auxiliar de Tesouraria, Auxiliar Financeiro, Assistente de *Marketing*, Assistente de Logística.

O curso Técnico em Administração oferecido na instituição de ensino, objeto desta pesquisa, foi oferecido até dezembro de 2019, com duração de três módulos semestrais letivos com cinco aulas diárias, de segunda a sexta-feira, com duração de cinquenta minutos cada aula, totalizando 1.200 horas-aulas ao longo do curso. Permite certificação intermediária a cada módulo concluído, sendo após a conclusão do primeiro módulo o de “Auxiliar Administrativo”, após a conclusão do segundo módulo o de “Assistente Administrativo” e após a conclusão do terceiro módulo o de “Técnico em Administração”. A partir de fevereiro de 2020, nova matriz curricular entrou em vigência na instituição de ensino.

O plano de curso oferece competências e habilidades a serem desenvolvidas e bases tecnológicas nos seguintes componentes curriculares: Gestão de Pessoas I, II e III, Cálculos Financeiros, Gestão Empresarial, Ética e Cidadania Organizacional, Aplicativos Informatizados, Processos Operacionais Contábeis, Linguagem Trabalho e Tecnologia, Técnicas Organizacionais, Administração em *Marketing*, Legislação Empresarial, Custos e Operações Contábeis, Cálculos Estatísticos, Gestão

Empreendedora e Inovação, Inglês Instrumental, Planejamento do Trabalho de Conclusão de Curso, *Marketing* Institucional, Gestão Financeira e Econômica, Gestão da Produção e Materiais, Logística Empresarial e Negociação Internacional, e Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão de Curso.

Conforme observou Teixeira (2019), é possível adequar o aprendizado por meio da integração das disciplinas: “A integralidade das disciplinas pode elevar o enaltecimento do conhecimento, pois os alunos de matemática podem compreender a sua real usabilidade e aplicabilidade, favorecendo o currículo” (TEIXEIRA, 2019, p. 48).

As unidades do CEETEPS oferecem, a critério da equipe gestora, diversos eventos como complemento curricular, tais como: visitas técnicas monitoradas às empresas, museus, órgãos públicos, eventos culturais (como Bial do Livro), teatros etc. Palestras realizadas por profissionais atuantes da área na qual são oferecidos os cursos complementam o rol de atividades extracurriculares.

No caso dos cursos técnicos do eixo de Gestão e Negócios, as aulas práticas são realizadas em laboratório de informática, bem como os professores que as ministram são orientados a usarem recursos e metodologias que aproximem o aluno da realidade de mercado de trabalho, tais como acesso a *sítes* oficiais, como Ministério do Meio Ambiente (MMA), Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) no formato digital e outros que sejam referência para o componente curricular que estiver sendo ministrado. Cada professor elabora a metodologia a ser adotada a seu critério.

Conforme pode ser observado na matriz curricular apresentada no quadro 4, os componentes curriculares são distribuídos em carga horária teórica e/ou prática, totalizando número igual de aulas em cada módulo. O curso Técnico em Administração do CEETEPS está organizado em 1200 horas, o que obedece a carga horária mínima de 1000 horas previstas no CNCT.

Quadro 6 - Matriz Curricular do Curso Técnico em Administração

Semestre/Módulo	Componente Curricular	Carga Horária		Total
		Teórica	Prática em Laboratório	
I	Gestão de Pessoas I	40		40
	Cálculos Financeiros	40	40	80
	Gestão Empresarial	80		80
	Ética e Cidadania Organizacional	40		40
	Aplicativos Informatizados	-	40	40
	Processos Operacionais Contábeis	40		40
	Linguagem, Trabalho e Tecnologia	40		40
	Técnicas Organizacionais		40	40
	<b>Total - Semestre I</b>	<b>280</b>	<b>120</b>	<b>400</b>
II	Gestão de Pessoas II	40	40	80
	Administração em <i>Marketing</i>	40	40	40
	Legislação Empresarial	40	-	40
	Custos e Operações Contábeis	-	40	80
	Cálculos Estatísticos	-	40	40
	Gestão Empreendedora e Inovação	40	40	80
	Planejamento do Trabalho de Conclusão de Curso em Administração	40		40
	<b>Total - Semestre II</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>400</b>
III	<i>Marketing</i> Institucional	40		40
	Gestão Financeira e Econômica	80		80
	Gestão de Pessoas III	40		40
	Gestão da Produção e Materiais	80		80
	Logística Empresarial e Negociação Internacional	80		80
	Inglês Instrumental	40		40
	Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso em Administração		40	40
		<b>Total - Semestre III</b>	<b>360</b>	<b>40</b>
	<b>Total do Curso</b>	<b>840</b>	<b>360</b>	<b>1200</b>

Fonte: Adaptado de CEETEPS (2013, *apud* REDE, 2018, p. 62).<sup>17</sup>

Como estímulo, os trabalhos de conclusão de curso são apresentados a todos os alunos dos módulos anteriores, alguns em feiras realizadas pela própria escola e premiação ao grupo mais votado, de acordo com os critérios estabelecidos pelos organizadores do evento. Os trabalhos começam a ser desenvolvidos no segundo

<sup>17</sup> GFAC – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, 2013.

módulo do curso e finalizado no terceiro módulo, com orientação de um professor que quase sempre é o mesmo nos dois módulos.

A Resolução nº 6 de 20 de setembro 2012 foi revogada, conforme o artigo 64 da Resolução CNE/CP 01 de 05 de janeiro de 2021, a qual prevê em seu artigo 23º que a elaboração curricular deve constar no Projeto Político Pedagógico (PPP) das instituições de ensino ofertantes de cursos técnicos.

O planejamento curricular fundamenta-se no compromisso ético da instituição e rede de ensino em relação à concretização da identidade do perfil profissional de conclusão do curso, o qual é definido pela explicitação dos conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e emoções, compreendidos nas competências profissionais e pessoais, que devem ser garantidos ao final de cada habilitação profissional técnica e das respectivas saídas intermediárias correspondentes às etapas de qualificação profissional técnica, e da especialização profissional técnica, que compõem o correspondente itinerário formativo do curso técnico de nível médio (BRASIL, 2012).

O requisito mínimo para ingresso no curso é ter concluído o ensino médio ou estar cursando a segunda série do ensino médio, embora o certificado de técnico só seja entregue àquele que tenha concluído o ensino médio. O processo seletivo é realizado por meio de vestibulinho, aplicado com provas alternativas com conteúdo de conhecimentos gerais e resultado classificatório para preenchimento de quarenta vagas oferecidas por turma: “§ 1º A instituição de ensino responsável pela certificação que completa o itinerário formativo do técnico de nível médio expedirá o correspondente diploma de técnico de nível médio, observado o requisito essencial de conclusão do Ensino Médio” (BRASIL, 2012, p. 11).

Vale ressaltar que, caso o aluno conclua o curso técnico antes de concluir o ensino médio, o certificado de técnico deverá aguardar a conclusão do ensino médio para sua emissão. Se houver a emissão do certificado de curso técnico sem a conclusão do ensino médio, a instituição de ensino que o fizer estaria infringindo a legislação.

Outro documento a ser observado pelas instituições de ensino para elaboração do seu plano de curso é a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A classificação 3513-05 identifica o Técnico em Administração e apresenta informações pertinentes à referida certificação para o exercício profissional. A CBO apresenta também as áreas de atividades a serem ocupadas pelo técnico em Administração:

Controlam rotina administrativa. Realizam atividade em recursos humanos e intermedeiam mão-de-obra para colocação e recolocação. Atuam na área de compras e assessoram a área de vendas. Intercambiam mercadorias e serviços e executam, atividades nas áreas fiscal e financeira (BRASIL, 2010, p. 599).

A referida regulamentação indica as condições gerais para o exercício do cargo de técnico em Administração, padronizando, assim, o ambiente, bem como o ramo de atividade em que podem trabalhar.

Trabalham em qualquer atividade econômica onde haja atividades administrativas, na condição de assalariados com carteira assinada. O trabalho é presencial, executado em equipe, com supervisão ocasional. O ambiente de trabalho é fechado e o horário pode ser diurno ou noturno. Os profissionais, em sua rotina de trabalho, permanecem durante longos períodos, em posições desconfortáveis; trabalham sob pressão, o que pode levá-los à situação de estresse (BRASIL, 2010, p. 599).

A formação e experiência do técnico em Administração previstas na CBO definem o tempo mínimo necessário para que o profissional alcance o exercício pleno do cargo, estabelecidos no artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe sobre a obrigatoriedade de as empresas manterem 5% de jovens em seu quadro de funcionários, exceto aquelas sem fins lucrativos.

Essas ocupações são exercidas por trabalhadores com formação de ensino médio completo, preferencialmente com o curso técnico de nível médio na área de atuação. O exercício pleno das ocupações ocorre com um a dois anos de experiência. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005 (BRASIL, 2017, p. 599).

Dessa forma, os jovens que buscam pela primeira experiência profissional encontram essa alternativa que atende à expectativa de iniciar a carreira profissional, podendo ter o seu registro de trabalho regido pela CLT, abarcando todos os direitos trabalhistas oferecidos para esse jovem aprendiz. Embora a alíquota do FGTS do trabalhador comum seja de 8%, a do jovem aprendiz é de apenas 2%, como incentivo para as empresas fazerem a contratação, pois essa opção reduz o seu custo com os encargos sociais. Por outro lado, se não houvesse o limite de 5% do quadro de funcionários como jovem aprendiz poderia haver preferência na contratação desse perfil, em detrimento daqueles com formação e experiência profissional que representariam maior custo para as empresas.

## 5 MÉTODO

Nesta seção, busca-se descrever o percurso metodológico utilizado para a realização da pesquisa. São destacados o tipo de pesquisa, o método, a unidade de análise e os sujeitos de pesquisa. Ademais, são efetivadas as considerações sobre as técnicas de coleta e de tratamento dos dados.

### 5.1 Características dos caminhos da pesquisa

O desenvolvimento de um projeto de pesquisa se constitui em vários desafios para o pesquisador, sendo um deles, talvez o mais complexo, a escolha do método. Sobre esse assunto, Deslandes, Gomes e Minayo (2010, p. 14) asseveram que: “a metodologia inclui simultaneamente a teoria de abordagem (método), os instrumentos de operacionalização (as técnicas) e a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade pessoal e sua sensibilidade)”. Em outras palavras, trata-se do “[...] caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade” (MINAYO *et al.*, 2002, p. 16).

Em termos mais abrangentes, a pesquisa pode ser definida como um: “[...] procedimento racional e sistêmico que tem por objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (GIL, 2011, p. 17). Além disso, ela é desenvolvida por um processo constituído por várias etapas, iniciando pela formulação do problema até a discussão final.

O método aqui utilizado consiste em analisar o material bibliográfico que serviu de base para a compreensão do contexto em que se enquadra o objeto desta pesquisa e o resultado observado nas respostas das entrevistas realizadas com alunos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração. A título de esclarecimento, cumpre esclarecer que

[...] A pesquisa é um labor artesanal que se não prescinde da criatividade, se realiza fundamentalmente por uma linguagem fundada em conceitos, proposições, métodos e técnicas, linguagem esta que se constrói com um ritmo próprio e particular. A esse ritmo denominamos *ciclo da pesquisa*, ou seja, um processo de trabalho em espiral que começa com um problema ou uma pergunta e termina com um produto provisório capaz de dar origem a novas interrogações. [...] Em seguida, estabelece-se o trabalho de campo que consiste no recorte empírico da construção teórica elaborada no momento. Essa etapa combina entrevistas, observações, levantamento de

material documental, bibliográfico, instrucional etc. ela realiza um momento relacional e prático de fundamental importância exploratória, de confirmação ou refutação de hipóteses e construção de teorias (MINAYO *et al.*, 2002, p. 25-26).

Face ao exposto, esta investigação estabeleceu como problema de pesquisa a seguinte indagação: como o curso Técnico de Nível Médio em Administração contribui para a inserção profissional de seus egressos? Assim, com vistas a responder à pergunta de pesquisa, o estudo foi empreendido com o propósito de investigar e analisar a formação tecno-profissional e a inserção no mercado de trabalho de alunos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração do Centro Paula Souza.

Os objetivos desta pesquisa enquadram-se no campo educacional e, por essa razão, “[...] se reveste[m] de algumas características específicas”, pois “[...] pesquisar em educação significa trabalhar com algo relativo a seres humanos ou com eles mesmos, em seu próprio processo de vida” (GATTI, 2002, p. 12). Além disso, de modo mais específico, buscou-se com este estudo:

- a) descrever e analisar os desafios da inserção profissional de alunos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração do Centro Paula Souza;
- b) avaliar as concepções de egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração sobre os desafios de inserção profissional, em face da pandemia causada pela Covid-19.
- c) elaborar uma minuta de projeto propondo parceria entre a instituição de ensino e as prefeituras da Região do Grande ABC, com foco na inserção profissional de alunos e egressos do Centro Paula Souza.

É oportuno sinalizar também que esta pesquisa se caracteriza como qualitativa, porque foi “conduzida em um ambiente natural onde os participantes vivenciam a questão ou problema em estudo” (CRESWELL, 2014, p. 50), conforme será discutido na subseção seguinte.

## **5.2 Abordagem da pesquisa**

Considerando-se os objetivos deste trabalho, optou-se pela análise do resultado por meio da abordagem qualitativa, que “corresponde a um procedimento mais intuitivo, mas também mais maleável e mais adaptável, a índices não previstos, ou à evolução das hipóteses” (BARDIN, 1977, p. 115). Ademais: “[...] A análise qualitativa apresenta certas características particulares. É válida, sobretudo, na elaboração das deduções específicas sobre um acontecimento ou uma variável de inferência precisa, e não em inferências gerais” (BARDIN, 1977, p. 115).

Em termos mais abrangentes, a pesquisa qualitativa pode ser entendida como sendo aquela que permite um contato direto com o ambiente e situação que se está investigando e envolve a obtenção de dados descritivos. Trata-se de um tipo de estudo que responde a questões muito particulares no âmbito das Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MARCONI; LAKATOS, 2007).

Do mesmo modo que a pesquisa acadêmica tem vários conceitos, a abordagem qualitativa também traz consigo várias características, as quais não se excluem, ao contrário, se complementam. Entretanto, concorda-se com Creswell (2014), para quem, embora a abordagem qualitativa seja aparentemente descomplicada, tem-se constatado que alguns autores de livros introdutórios sobre a temática não trazem uma definição que possa ser facilmente identificada e isso, por vezes, dificulta sobremaneira a vida do pesquisador, especialmente os novatos. Todavia, como nossa intenção não foi aprofundar essa discussão, não foi realizado um levantamento bibliográfico com vistas a adensar o assunto, apesar de essa pesquisadora concordar esse mesmo ponto de vista do autor.

É oportuno salientar que esta pesquisa pode ser definida, ainda, como exploratória, pois o tema investigado é pouco explorado pela comunidade científica. Noutras palavras, pode-se afirmar que uma pesquisa é definida como exploratória quando existir a necessidade de uma “maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 35), assim como envolver um levantamento bibliográfico, entrevista com pessoas que tiveram experiência prática com o problema em estudo e análise de exemplos que possam estimular a compreensão (GIL, 2011).

### 5.3 Universo da pesquisa

O universo desta pesquisa limita-se aos alunos da instituição Centro Paula Souza que estudam na Etec Jorge Street, classe descentralizada Maria Trujillo Torloni, localizada no município de São Caetano do Sul – SP, onde o curso Técnico em Administração é oferecido no período noturno.

A unidade foi escolhida por estar localizada no município de São Caetano do Sul e contar com público de diferentes classes sociais e com histórico de formação diferenciadas, sendo alunos que vieram de escolas públicas, particulares, que cursam o Técnico em Administração, em modelo concomitante ou subsequente ao ensino médio, e buscaram o curso técnico na perspectiva do favorecimento da sua inserção no mercado de trabalho.

O modelo de classe descentralizada foi normatizado a partir da Deliberação do CEE nº06/99, que previu a possibilidade de permissão para funcionamento para os estabelecimentos de ensino que tivessem interesse em oferecer ensino fora das instalações de sua sede, decorrente da demanda da comunidade local que fosse justificada com vistas a atender necessidades sociais por meio de projetos educacionais.

A autorização para a instalação e funcionamento de classes descentralizadas será concedida por prazo determinado para desenvolver projeto educacional com justificativa social e atendimento a uma demanda específica ou transitória, visando à oferta de educação básica, ensino fundamental ou médio, regular ou supletivo, ou de educação profissional em nível técnico (SÃO PAULO, 1999, p. 85).

A Deliberação previa também que o estabelecimento de ensino interessado em instalar cursos, deveria comprovar a sua capacidade de estrutura administrativa e pedagógica, cuja validade seria de quatro anos a partir de sua implantação, podendo ser renovada ou prorrogada mediante pedido e após análise dos padrões de qualidade do ensino, bem como da capacidade exigida. Segundo Pereira (2020), classe descentralizada é um programa educacional que oferece ensino em salas de aula fora do prédio da unidade sede, porém vinculada e dependente de uma unidade autônoma para fins administrativos e pedagógicos.

As classes descentralizadas foram implantadas no final dos anos 1980, quando um colegiado do CEE autorizou o funcionamento de um projeto de formação

de auxiliares e técnicos de enfermagem solicitado pela Secretaria de Estado da Saúde para atender a necessidade de formação para profissionais que já atuavam em hospitais e postos de saúde. O Poder Público atendeu também solicitações de instituições públicas ou privadas para o funcionamento de cursos supletivos de ensino fundamental e médio e educação profissional para oferecerem aos seus funcionários. Essas ofertas foram atendidas por instituições públicas e privadas como a Fundação Bradesco, SENAI, SENAC, SESI, escolas estaduais do Centro de Educação Profissional e Tecnológica Paula Souza, além de parcerias e convênios (SÃO PAULO, 1999).

Pereira (2020) ressalta que a primeira classe descentralizada do CEETEPS foi instalada em 1998 no município de São José dos Campos, para oferta do ensino médio, na Fundação Hélio Augusto de Souza (FUNDHAS), sem fins lucrativos, vinculada à ETEC Machado de Assis, localizada no mesmo município. No segundo semestre do mesmo ano, foi oferecido o curso Técnico em Enfermagem e, no semestre seguinte, implantou-se o curso Técnico em Administração.

O autor demonstrou dados que indicaram a representatividade de 12,79% das matrículas realizadas do CEETEPS em 2018 em classes descentralizadas, o que corrobora o atendimento de demandas educacionais e sociais por um programa considerado um instrumento consolidado na finalidade em que se propôs.

A classe descentralizada Maria Tujillo Torloni está vinculada administrativamente e pedagogicamente à ETEC Jorge Street, cujo nome é uma homenagem ao industrial Jorge Luís Gustavo Street<sup>18</sup>, “nascido em 22 de dezembro de 1863 no Rio de Janeiro, Filho de Ernesto Diniz Street, austríaco, de origem

---

<sup>18</sup> Casou-se em 25 de janeiro de 1897 com a Sra. Zélia Frias, tendo o casal seis filhos. Em 1900 foi eleito para a diretoria da Sociedade Auxiliadora da Indústria Nacional e em 1904, com a fusão da Sociedade Auxiliadora com o Centro de Fiação e Tecelagem de Algodão, resultando no Centro Industrial do Brasil, foi eleito secretário-geral deste, permanecendo em sua diretoria até 1927. Em 1904 fez as primeiras negociações para a compra da fábrica de sacaria de juta Santana, de propriedade do Conde Penteado, e iniciou a expansão da Companhia Nacional de Tecidos de Juta. Em 1912 principiou a construção da fábrica e Vila Operária Maria Zélia, em São Paulo, dirigindo-as até 1923, quando renunciou à direção da Companhia Nacional de Tecidos de Juta. Em 20 de junho de 1926, foi eleito presidente do Centro dos Industriais de Fiação e Tecelagem de São Paulo, cargo que ocupou até 18 de março de 1929. Em 11 de junho de 1927 fundou a Companhia de Tecidos de Algodão, no bairro da Mooca, São Paulo. Em 1928 fez parte da diretoria do centro das Indústrias do Estado de São Paulo no cargo de primeiro-secretário, em 1931 foi consultor técnico da Federação das Indústrias do estado de São Paulo. Em 31 de março de 1931 foi nomeado diretor-geral do Departamento Nacional de Indústria e Comércio, do Ministério do trabalho, Indústria e Comércio. Em 1934 foi nomeado pelo interventor Armando Salles de Oliveira para o cargo de diretor-geral do Departamento Estadual do Trabalho, permanecendo no cargo até 1936. Faleceu em São Paulo a 23 de fevereiro de 1939 (COLÉGIO TÉCNICO INDUSTRIAL JORGE STREET, 2018).

inglesa e francesa, e da Sra. Heloísa Leopoldina Simonsen Street, brasileira” (COLÉGIO TÉCNICO INDUSTRIAL JORGE STREET, 2018, *on-line*).

O industrial iniciou seus estudos na cidade do Rio de Janeiro e os concluiu na cidade de Bonn, Alemanha Ocidental. Formou-se em medicina pela escola de Medicina do Rio de Janeiro e aperfeiçoamento em Paris, Berlim e Viena; era fluente nos idiomas alemão e francês; regressou ao Brasil e exerceu a medicina em Petrópolis e no Rio de Janeiro. Recebeu de seu pai as ações da fábrica de sacaria de juta no Rio de Janeiro e ingressou na atividade industrial em 1894.

A localização geográfica da Etec Jorge Street está no ranking da Organização das Nações Unidas (ONU), São Caetano do Sul é o município com maior Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M) entre os municípios brasileiros (0,862 - 2010). Faz divisa com os municípios de Santo André, São Bernardo do Campo e São Paulo. A estimativa de população calculada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), foi de 161.127 habitantes; é um município totalmente urbanizado com 15,331 km<sup>2</sup> de área total e uma densidade demográfica de 9.736,03 habitantes/km<sup>2</sup> (IBGE, 2019).

O Centro de Educação Profissional e Tecnológica Paula Souza (CEETEPS), é uma autarquia da administração indireta do governo do Estado de São Paulo com mais de cinquenta anos de experiência na oferta de cursos profissionalizantes vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico. Administra 223 Escolas Técnicas (ETECs) e suas classes descentralizadas e 73 Faculdades de Tecnologia (FATECs) estaduais, com mais de 300 mil alunos, distribuídos em cursos técnicos de nível médio e superior tecnológicos, presentes em todo o Estado de São Paulo.

Aproximadamente 225 mil estudantes estão matriculados nos diferentes modelos de cursos oferecidos, tais como: Ensino Médio, Ensino Técnico Integrado ao Médio e Ensino Técnico em habilitações nas modalidades presencial, semipresencial, online ou Educação para Jovens e Adultos (EJA) e Especialização Técnica.

São oferecidos 151 cursos técnicos de nível médio voltados aos setores produtivos públicos e privados, conforme previstos no CNCT do Ministério da Educação, organizado por eixos tecnológicos, nos quais constam as características de cada curso e a estrutura mínima que as escolas têm que oferecer conforme o curso.

Os 85 mil alunos matriculados nas FATECs estão distribuídos em 77 cursos de graduação tecnológica em diversas áreas como Construção Civil, Mecânica, Informática, Tecnologia da Informação, Turismo e outros. Além de cursos técnicos de nível médio, o Centro Paula Souza oferece cursos de pós-graduação *lato* e *stricto sensu*, atualização tecnológica e extensão.

O curso Técnico em Administração, previsto no CNCT no eixo de Gestão e Negócios tem como objetivo preparar os alunos para o mercado de trabalho, desenvolvendo competências técnicas e comportamentais para formá-los como profissionais e cidadãos para a atuação no mercado de trabalho em empresas públicas, privadas, no comércio e na prestação de serviços em ocupações previstas na CBO, bem como no convívio em sociedade.

Várias áreas abordadas pelo currículo do curso Técnico em Administração despertam nos estudantes o interesse, fazendo com que se identifiquem e almejem a continuidade dos estudos em áreas tais como Logística, Finanças, Vendas, Marketing, Produção, Contabilidade, Recursos Humanos, Administração de Materiais, Jurídica e Tecnologia da Informação, ou em outras áreas em que possam aplicar a aprendizagem do curso Técnico em Administração.

#### **5.4 Coleta e análise de dados**

Comumente, nas pesquisas de natureza qualitativa, emprega-se a entrevista como recurso para coleta de dados, por ser uma técnica amplamente conhecida pela maioria dos pesquisadores. Desse modo, para o desenvolvimento dos objetivos aqui perseguidos, foram empreendidas duas técnicas distintas, que se complementam entre si: a) pesquisa bibliográfica e b) entrevista.

Para tanto, elaborou-se um roteiro de entrevista semiestruturado, com vistas a explorar as impressões dos respondentes acerca dos questionamentos inerentes aos propósitos deste projeto. Existem dois tipos de entrevista: a livre e a semiestruturada e a opção por uma delas dependerá dos objetivos da pesquisa. Sobre esse assunto, parte-se do pressuposto que

[...] Entre esses dois tipos extremos se situa a entrevista semiestruturada, que se desenrola a partir de um esquema básico, porém não aplicado rigidamente, permitindo que o entrevistador faça as necessárias adaptações. Parece-nos claro que o tipo de entrevista mais adequado para

o trabalho de pesquisa que se faz atualmente em educação aproxima-se mais dos esquemas mais livres, menos estruturados. As informações que se quer obter, e os informantes que se quer contatar, em geral professores, diretores, orientadores, alunos e pais, são mais convenientemente abordáveis através de um instrumento mais flexível (LUDKE; ANDRÉ, 1986, p. 34).

Adicionalmente, Manzini (2012) comenta que a entrevista semiestruturada contempla um roteiro elaborado com perguntas abertas e pode ser aplicada para abordar uma população específica tais como: grupo de professores, grupo de alunos, grupo de enfermeiras etc. A sequência da apresentação das perguntas ao entrevistado deve ser flexível e o entrevistador pode complementar com outras perguntas, se perceber essa necessidade para entender melhor o tema em pauta.

Para a realização da entrevista foram convidados, por mensagem de aplicativo de comunicação remota Whatsapp<sup>19</sup>, aleatoriamente, 25 egressos do curso Técnico em Administração para participarem, individualmente, de uma entrevista, com vistas a compreender suas concepções sobre a formação recebida no curso e a sua inserção profissional. Desse quantitativo, dezoito não responderam a mensagem e apenas um respondeu que não iria participar. Assim, restaram seis participantes que concordaram em participar das entrevistas, que foram agendadas em dia e horário adequados a cada um.

Na impossibilidade de realizar encontros presenciais, em razão de distanciamento social causado pela pandemia de Covid-19<sup>20</sup>, as entrevistas foram realizadas por meio do aplicativo de videoconferência Google Meet<sup>21</sup>, acessível gratuitamente a todos os participantes, gravadas por aparelho de telefone celular e posteriormente transcritas por aplicativo específico, para complementar a análise desta pesquisa.

---

<sup>19</sup>WhatsApp é um aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones. Além de mensagens de texto, os usuários podem enviar imagens, vídeos e documentos em PDF, além de fazer ligações gratuitas, por meio de uma conexão com a internet.

<sup>20</sup>Os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente os coronavírus que infectam animais podem infectar pessoas, como exemplo do MERS-CoV e SARS-CoV. Recentemente, em dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), o qual foi identificado em Wuhan, na China, e causou a COVID-19, sendo, em seguida, disseminada e transmitida pessoa a pessoa. A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar, por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório.

<sup>21</sup>Google Meet é um serviço de comunicação por vídeo desenvolvido pelo Google.

A entrevista foi conduzida pela pesquisadora, com base em um roteiro semiestruturado em categorias de análise, levantadas *a priori*. São elas: caracterização dos participantes das entrevistas, concepções dos egressos sobre as contribuições do curso de administração em sua inserção profissional (impressões sobre a empregabilidade), concepções dos egressos sobre a formação profissional em Administração (impressões sobre o curso Técnico em Administração), inerentes à busca por uma vaga no mercado de trabalho.

Os sujeitos da pesquisa foram alunos egressos do curso de Administração do ano letivo de 2019. O contato com os participantes deu-se por meio de um cadastro prévio feito durante o período em que eles ainda eram estudantes regulares do curso Técnico de Nível Médio em Administração. Em todos os casos, foram observados os preceitos da ética na pesquisa, previstos pela Resolução nº 510/16, do Conselho Nacional de Saúde.

Acerca do roteiro de pesquisa, é importante sinalizar que a sua organização em categorias deu-se pelo entendimento de que este modelo atenderia melhor aos objetivos do estudo. Em relação ao termo categoria é importante esclarecer que

[...] em geral, se refere a um conceito que abrange elementos ou aspectos com características comuns ou que se relacionam entre si. Essa palavra está ligada à ideia de classe ou série. As categorias são empregadas para se estabelecer classificações. Nesse sentido, trabalhar com elas significa agrupar elementos, ideias ou expressões em torno de um conceito capaz de abranger tudo isso. Esse tipo de procedimento, de um modo geral, pode ser utilizado em qualquer tipo de análise em pesquisa qualitativa (DESLANDES; NETO; GOMES, 2002, p. 70).

As respostas obtidas serviram de base para a análise das competências profissionais adquiridas no curso Técnico de Nível Médio em Administração. São competências requeridas pelo mercado de trabalho, bem como outros aspectos que tenham sido percebidos e impactados pela conclusão do curso. Dentre outras, destacam-se a experiência em estudar numa classe descentralizada, a contribuição para a formação da cidadania, as facilidades e dificuldades experienciadas durante a permanência no curso, as expectativas que foram despertadas durante o curso em relação ao mercado de trabalho, a área do curso com a qual mais se identificou e a contribuição do certificado de Técnico em Administração para a sua inserção profissional.

Os depoimentos dos participantes obtidos nas entrevistas, que duraram cerca de 30 minutos cada, foram gravados por meio de recursos do aparelho de telefone celular e transcritos. Posteriormente, os dados foram analisados, com base no referencial teórico que norteou esta pesquisa.

Para efeito de descrição e análise dos depoimentos dos participantes, suas respostas foram agrupadas e analisadas. Todavia, para garantir o anonimato, o agrupamento das respostas consta com a seguinte identificação dos participantes: E-1, E-2, E-3, E-4, E-5, E-6, em que E equivale ao termo “egresso” e o número à sequência em que as entrevistas foram realizadas.

A seguir, são apresentados os achados da pesquisa, os quais são divididos por categorias para identificar o perfil de participantes, cuja importância é responder as hipóteses de trabalho que subsidiaram a categoria de análise e, ao final, foram realizadas as considerações do trabalho.

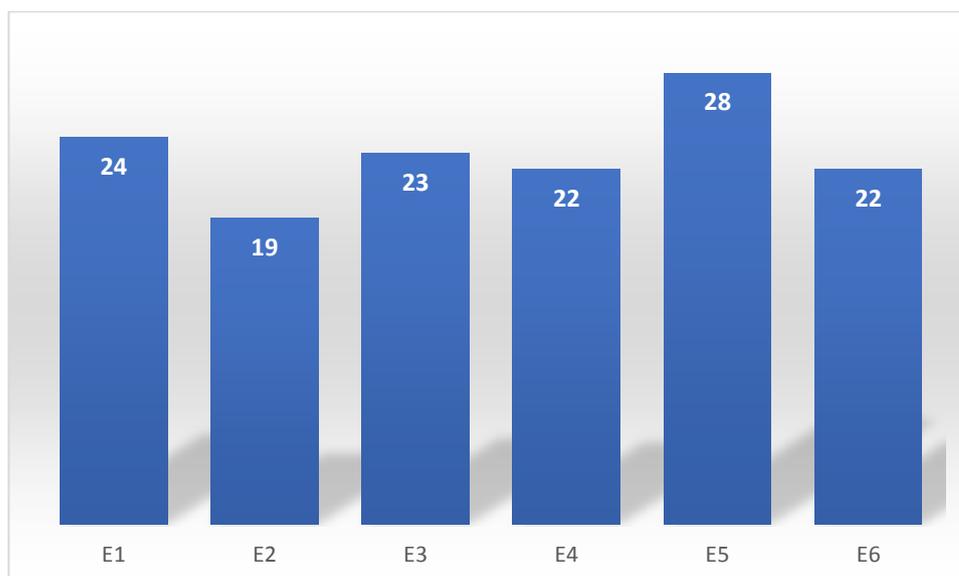
## 6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção são apresentados e analisados os depoimentos dos alunos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração. Para isso, tece-se, inicialmente, uma breve descrição dos participantes e, em seguida, descreve-se e analisa-se suas concepções sobre formação escolar e inserção profissional.

### 6.1 Caracterização dos participantes

Para fins de caracterização dos participantes foram realizadas indagações acerca de: idade, município onde residem, composição familiar residencial, intervalo entre o início do curso e tempo que estavam sem estudar. As questões foram formuladas com base no levantamento metodológico e divididas segundo os objetivos específicos do estudo (APÊNDICE B).

Gráfico 2 - Faixa etária dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora.

Com relação à idade, constatou-se que a faixa etária dos participantes da entrevista, conforme relatado por eles próprios, está compreendida entre 19 e 28 anos de idade. A região predominante em que residem é a região do Grande ABC, sendo um morador da capital do Estado de São Paulo e um que estava morando temporariamente em outro Estado, sendo seu município de origem São Caetano do

Sul. Os respondentes residem numa composição familiar de no máximo três pessoas.

Quando perguntado aos respondentes sobre quanto tempo estavam sem estudar ao ingressarem no curso Técnico em Administração, apenas o participante E-4 relatou estar há cinco anos sem estudar enquanto E-2 iniciou o curso quando cursava o segundo ano do ensino médio, sendo essa a forma concomitante da oferta do curso. Outra característica observada entre os respondentes é que quatro eram mulheres e dois eram homens.

## **6.2 A inserção profissional na perspectiva dos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração**

Nesta categoria objetivou-se conhecer as percepções dos alunos egressos acerca das contribuições do curso Técnico em Administração para a sua empregabilidade.

Quando perguntado aos participantes se já haviam trabalhado antes de cursar o Técnico em Administração, E-1 respondeu afirmativamente; E-2 relatou que exerceu experiência profissional ao mesmo tempo em que estudou o curso Técnico em Administração; enquanto E-3 havia trabalhado no emprego informal e sem registro em carteira profissional antes do curso; E-4 não havia trabalhado; E-5 comentou que estava desempregado quando iniciou o curso; e E-6 havia trabalhado, mas não era na área administrativa.

Quanto à relação do conhecimento aprendido durante o curso e o trabalho que exerciam, E-3 respondeu que quando trabalhava informalmente essa relação não existia e quando iniciou a experiência como jovem-aprendiz aplicou o conhecimento adquirido no curso. Para E-4 o curso ajudou bastante no emprego que exerceu como jovem-aprendiz, já para E-2 o conhecimento aprendido estava um pouco relacionado ao trabalho que exercia no fórum de São Caetano do Sul.

Sobre a contribuição do certificado do curso Técnico em Administração para o currículo dos participantes, E-1 informou que em apenas uma semana após concluir o curso conseguiu um emprego.

*Então, depois que eu concluí o curso, que eu tinha o certificado na mão, uma semana depois eu consigo outro emprego em uma imobiliária. Uma semana, assim que eu finalizei o curso eu consegui e eu consegui por ter o*

*conhecimento em administração. Porque eu trabalhava na parte [ininteligível] clientes, na parte [ininteligível], toda essa parte da imobiliária.<sup>22</sup>*

Segundo E-3, o emprego de auxiliar administrativo por meio do programa jovem-aprendiz deu-se em razão de estar cursando o Técnico em Administração; o participante relatou também que o curso de graduação em Direito não lhe abriu portas no mercado de trabalho e, por isso, trocou a graduação pelo curso técnico.

*Como eu acabei de comentar, foi justamente por conta do curso que eu consegui esse emprego. Embora fosse Jovem Aprendiz, como auxiliar administrativo. Então, antes mesmo de concluir, eu já pude aproveitar o benefício do curso, já. Um dos motivos de eu ter saído da faculdade de Direito era justamente por eu não estar me encaixando no mercado, aí eu decidi começar esse curso de Administração e deu certo [ininteligível].*

De acordo com E-4, por ocasião do término do curso, saiu do estágio, entretanto, observou que mais portas se abriram na área administrativa em razão do diploma, ampliando as possibilidades no mercado de trabalho.

*Quando acabou o curso, eu saí do estágio que eu estava fazendo, mas ajuda na questão de vagas diferentes, abre portas no mercado de trabalho que a gente consegue mais vagas na área administrativa por conta do diploma. Ele dá uma possibilidade... uma abrangência maior nas vagas, tem mais possibilidades no mercado de trabalho.*

Para E-5 o retorno foi satisfatório, pois entrou na empresa como estagiário na área jurídica de uma administradora de condomínios e, quando terminou o contrato de estágio, foi efetivado. Com o diploma de Técnico em Administração foi promovido e teve aumento de salário.

*Com o certificado, na atual empresa que eu estou, eu consegui uma qualificação melhor, eu fui promovido. Antes eu estava como auxiliar de compras, agora eu estou como assistente. Teve um aumento salarial acompanhado e eles super incentivaram, durante o curso, a terminar e ter uma... até para poder crescer mais na empresa. Eu entrei lá como estagiário, lá é em uma empresa que administra condomínios residenciais ou comerciais, e eu entrei, na verdade, no departamento jurídico. Eu entrei como estagiário de administração, então eu tomava conta de alguns documentos e tudo mais, e, quando terminou o prazo que eles têm lá para estagiário, eles me indicaram para outra área na empresa, para dar continuidade no serviço na mesma empresa, só que na área de compras. Então, eu comecei a ser comprador lá dentro.*

---

<sup>22</sup> As falas dos participantes foram transcritas exatamente como os originais, respeitando-se a integridade de suas ideias, ainda que represente desvio da norma-padrão em alguns trechos.

E-6 observou o amadurecimento alcançado por meio do curso Técnico em Administração, lembrando que quando estava trabalhando na área administrativa percebia a correlação entre os conteúdos aprendidos e a prática profissional, por isso considera que o curso ajudou muito.

*Em questão ao amadurecimento depois do curso, eu amadureci bastante em questão trabalho, em questão foco, questão... essas questões mesmo de foco, amadurecimento. Quando eu estava trabalhando na área administrativa também o curso me ajudou 100% em tudo, questão marketing que a gente aprendeu, em questão logística, questão RH, financeira, enfim, nessas questões. E até hoje, eu não estou trabalhando na área administrativa no momento, mas tudo acaba levando ao curso, tudo acaba: 'Eu aprendi isso lá no técnico, então eu já sei fazer'. Então, sim, o curso me ajudou muito em questão disso.*

Observando as percepções dos egressos entrevistados, constatou-se que ter o diploma de Técnico em Administração, trouxe-lhes oportunidades de emprego, efetivação de estágio, promoção e aumento de salário. Os egressos mostraram também que o efeito é rápido em relação ao retorno observado nas oportunidades de emprego que tiveram.

### **6.3 A correlação entre formação escolar e prática profissional**

Quando os entrevistados foram indagados sobre a matéria ou área do curso Técnico em Administração com a qual mais se identificaram, o componente curricular que mais apareceu entre os participantes foi *Marketing*, na visão de E-1, E-2 e E-5; *Gestão de Pessoas* ficou na preferência de E-3 e E-6; e o *Trabalho de Conclusão de Curso* foi uma experiência positiva na opinião de E-4: “[...] *A questão também do TCC, que trouxe bastante responsabilidade, criar uma empresa do zero, ver os procedimentos. Foi uma experiência muito boa, que agregou muito para a minha evolução, tanto como pessoa quanto como profissional*”.

A resposta de E-4 vai ao encontro das políticas públicas elencadas por Sposito e Carrano (2003), sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego com a criação do programa Jovem Empreendedor. Paralelamente, Helal e Rocha (2011) mencionam o empreendedorismo como opção de empregabilidade, além de gerar empregos e favorecer o crescimento econômico.

No mesmo sentido, o SEBRAE atua treinando e orientando pessoas interessadas em investir em ações empreendedoras, abrangendo toda a gestão

empresarial, principalmente nos primeiros passos, para iniciar um negócio empresarial, oferecendo consultoria para micro e pequenas empresas (NIQUITO; ELY; RIBEIRO, 2018). Assim, observa-se que o conteúdo aprendido corresponde às expectativas de futuro profissional despertadas nos alunos no decorrer do curso Técnico em Administração.

Entretanto, outros componentes como Logística, Produção e Contabilidade apareceram com menor incidência. E-1 demonstrou estar interessado em seguir os estudos na área de Recursos Humanos (RH), por ter se identificado com essa área.

A resposta de E-3 demonstrou que colocou em prática o conteúdo aprendido no curso Técnico em Administração na função que exercia enquanto estudava e, caso tentasse ser empreendedor, continuaria estudando na mesma área, pois percebeu que conteúdos que tratavam sobre gestão do negócio ajudaram bastante.

Observou-se que os entrevistados relataram a aprendizagem de competências requeridas pelo mercado de trabalho num contexto de conhecimentos adquiridos no curso. Falar em público apareceu nas respostas de E-1, E-5 e E-6. O entrevistado E-5 afirmou com clareza as oportunidades de colocar em prática as teorias aprendidas.

*[...] Então, isso ajudou muito na empresa que eu estou hoje, porque tem vezes que o meu chefe chega para mim para perguntar alguma coisa e eu sei explicar, sei detalhar exatamente como funciona alguma coisa, com base nas teorias que eu aprendi no curso.*

Com base na resposta acima, é possível associar a experiência ao conceito de competências, definido por Fleury e Fleury (2010, p. 30): “Definimos, assim, competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

No mesmo sentido, a resolução CNE n. 4 de 1999 previa que a educação profissional contemplaria o desenvolvimento de competências; organizaria a educação profissional em grandes áreas e cargas horárias mínimas. Essa resolução tinha como proposta que competências profissionais fossem desenvolvidas pela educação profissional, que resultou positivamente, conforme a resposta de E-5.

Quando entrou no curso, o objetivo de E-3 era encontrar emprego com carteira assinada, considerado emprego formal, e a sua expectativa foi atendida: “[...] eu tentei justamente isso: minha expectativa é me colocar no mercado de

*trabalho através desse curso. Então foi atendido. Não tive decepções com o curso, para mim foi bem tranquilo, na verdade”.*

Observa-se na resposta de E-3 que tinha como objetivo alcançar um emprego com carteira assinada e ter toda a proteção social, prevista no quadro 5, oferecidas aos trabalhadores registrados em regime CLT e que foi atendido, conforme relatou. Isso demonstra que a certificação de Técnico em Administração favorece a inserção profissional de alunos egressos.

#### **6.4 Desafios para a inserção profissional em tempos de pandemia**

Neste momento da entrevista, perguntou-se aos participantes: Quais foram as alterações que a pandemia trouxe para o seu trabalho?

Para E-1, a experiência resultou na perda do emprego; após um período trabalhando em *home office*, um membro da equipe foi contaminado com o vírus da Covid-19 e houve redução do quadro de funcionários, permanecendo apenas os que eram membros da família, pois tratava-se de empresa familiar.

*Sim, a gente ficou. No começo da pandemia, a gente ficou em home office, a gente ficou muito tempo em home office. Quando voltou, voltou meio conturbado, porque um dos corretores acabou se contaminando, a gente [ininteligível] com ele. E, depois disso, como é uma empresa familiar, eles fizeram cortes e deixaram somente quem era da família.*

Segundo a narrativa de E-2, este período trouxe mudança de planos, pois não estava trabalhando no início da pandemia, pretendia estudar para o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) e divulgar o currículo, mas não divulgou por insegurança em relação ao contexto vigente.

*Isso, eu já tinha saído. Aí eu ia mandar alguns currículos para trabalhar e só estudar à parte para o Enem. Só que, devido à pandemia, eu não mandei para nenhuma empresa, não, o meu currículo. Porque eu fiquei com medo, não sabia o que ia acontecer.*

A pandemia trouxe mudanças consideráveis para o mercado de trabalho. A exemplo disso, a empresa em que E-3 trabalha transformou o modelo de instalação de seu escritório, o trabalho era presencial e passou a ser totalmente em *home office*. Em contrapartida, essa experiência resultou no crescimento da empresa, que ampliou a contratação de colaboradores em nível nacional, deixando de ser

concentrada apenas em São Paulo e Porto Alegre. Por já estar trabalhando com ferramentas digitais antes da pandemia, a equipe não sentiu dificuldade para se adaptar, além disso, o segmento tenta influenciar outras empresas a adotarem o mesmo modelo operacional. Trabalha-se com a perspectiva de economia financeira e otimização do tempo para as pessoas.

*No meu trabalho atual, como eu falei, eu estou um pouco mais na área de tecnologia hoje. A gente trabalhava de forma presencial, mas como a gente já tinha essas ferramentas, já tinha esse contato, não foi tão difícil a gente se adaptar, embora tenha as suas dificuldades no primeiro momento, em se acostumar. A minha empresa hoje o impacto foi que ela não tem mais um local físico e ela pôde se expandir pelo Brasil inteiro, contratando pessoas de todo o Brasil. Antes ela tinha só duas filiais, em São Paulo e em Porto Alegre. Então, quando a gente se adaptou dessa forma digital, a gente conseguiu expandir de forma nacional e acredito que também como profissional, a gente está tentando trazer outras empresas para esse mundo digital também. Como você havia comentado anteriormente, é o futuro. Então, a gente tem essa esperança de que talvez muitas pessoas consigam economizar, tanto de forma financeira como o próprio tempo do dia a dia, trabalhando de casa, também. Então essa foi toda a mudança que teve.*

Para E-4, houve mudança do trabalho presencial para *home office*; o participante considerou melhor trabalhar em casa, pelas vantagens que observou, como a oportunidade para conhecer a ferramenta de trabalho digital, além de perceber-se mais produtivo neste modelo.

*Eu fiquei em home office, trouxe essa alteração. E a questão de trabalho foi mais isso, que eu fiquei em home office e, querendo ou não, é até melhor, porque por mais que a gente esteja vivendo essa situação que ninguém esperava, que não é uma coisa boa, ou que, às vezes, deixa a gente mais retraído, trabalhar em casa eu achei que foi uma grande vantagem da situação. Conhecer essa ferramenta que eu nunca tinha trabalhado em home office, que eu achei que dá para a gente ser mais produtivo.*

Outra visão positiva dos efeitos da pandemia está no depoimento de E-5, pois percebeu uma disciplina em relação ao horário de iniciar e terminar o trabalho. Outra vantagem percebida pelo participante foi não precisar usar o transporte público, que implicava perda de tempo e desgaste físico no trajeto, enquanto em *home office* sente-se mais disposto e com mais tempo livre.

*Eu vi um lado positivo na pandemia, a questão de ter o trabalho em home office ajudou bastante a questão de controle. Você saber se regular nos horários, saber o horário de começar, o horário de terminar. E até facilitou na execução do serviço. Também, eu acho que a questão do estresse diminuiu um pouco por conta da viagem para o serviço no caso. Porque da*

*minha casa até o meu serviço é mais ou menos uma hora, então tem o estresse de pegar ônibus, tem o estresse de pegar metrô, tem aquela movuca. Então acaba desgastando um pouco e você acaba chegando um pouco cansado no serviço. Mas isso eu percebi que ajudou bastante ter o trabalho em home office, até para você ter mais disposição para trabalhar e tudo mais. Ter mais tempo livre. Você acaba aproveitando essa hora perdida de transporte para fazer alguma outra coisa.*

Por fim, para E-6, a pandemia não trouxe alterações no trabalho, pois continuou no mesmo modelo em que estava antes. A entrevistada relatou que estava trabalhando registrada neste emprego, que começou após o término do curso.

*É que não teve muita alteração. Porque depois que eu acabei o curso, eu comecei a trabalhar nessa área em questão por conta do registro mesmo, que eu, como eu já estava com 20 anos, eu já queria o registro. Então, por conta disso que eu fui para essa área. Então, durante a pandemia, isso não afetou muita coisa, porque a gente continuou trabalhando normalmente.*

Após a análise dos depoimentos dos entrevistados, verificou-se que, embora a pandemia seja algo ruim do ponto de vista humano, trouxe novos modelos de trabalho, com efeitos positivos para a saúde do trabalhador, como maior tempo disponível por trabalhar na própria residência, eliminando a perda de tempo e os desgastes do transporte público durante o percurso. Observou-se nas respostas de E-1, E-3, E-4 e E-5 o destaque dado à implantação do *home office* como alternativa de trabalho para empresas de diferentes segmentos.

Conforme exposto na seção 3, em que abordou-se as consequências da pandemia para o Brasil, nos últimos dados da PNAD, a pandemia causou ao país alterações significativas para a vida das pessoas afetadas, sendo 2,7 milhões de pessoas afastadas do trabalho, por exigência do distanciamento social; 7,9 milhões passaram a trabalhar remotamente; 15,3 milhões deixaram de procurar emprego; 41% das famílias foram beneficiadas pelo auxílio emergencial; 13,5 milhões de pessoas tiveram uma carga de trabalho inferior ao habitual e 16,3 milhões receberam menos do que recebem em tempos normais.

Neste sentido, observa-se que as consequências trazidas pela pandemia ao Brasil coincidem com as respostas dos egressos quando se referem ao trabalho em *home office* como alternativa para o trabalho. Algumas medidas foram adotadas pelo Estado para amenizar questões do mundo do trabalho, porém mostraram-se insuficientes para resolvê-las; denota-se, no entanto, um esforço da gestão pública

em alcançar esses trabalhadores, no intuito de preservarem seus empregos (SOUZA, 2020), conforme mostra a distribuição das pessoas atendidas pelo auxílio emergencial oferecido pelo governo.

## 7 PRODUTO: MINUTA DE PROJETO

A inserção no mercado de trabalho é um desafio, tanto para os egressos quanto para os gestores de cursos técnicos de nível médio. Inserir-se rapidamente no mercado de trabalho, assim como encontrar boas oportunidades profissionais, é o foco da maioria dos egressos dos cursos técnicos de nível médio, mas não exclusivamente.

Não obstante, é sabido também que boa parte do contingente de egressos desses cursos tem conhecimento sobre a realidade do mercado de trabalho e suas possibilidades. Atualmente, o curso Técnico de Nível Médio em Administração é um dos mais procurados pelos jovens que focalizam esse tipo de formação. Dentre outras razões, além de garantir uma formação ampla, o curso possibilita que seu egresso possa atuar em vários setores no âmbito corporativo.

Ademais, estudos mostram que, nos últimos anos, os Técnicos em Administração têm sido um grupo de profissionais bastante buscados pelos empregadores. Contudo, o êxito da inserção profissional desses profissionais está pautado numa boa formação escolar, o que inclui uma matriz curricular atualizada com as demandas de mercado, assim como o contexto social e político inerente ao momento em que o egresso busca sua inserção no mercado de trabalho.

Por exemplo, por ocasião da realização desta pesquisa, o mercado de trabalho não somente para esse profissional, mas para boa parte dos trabalhadores, encontra-se numa situação bastante complicada, em razão da pandemia causada pelo novo corona vírus. Por essa e outras razões, é fundamental que se busque o estabelecimento de meios para a aproximação entre as instituições formadoras e o mercado de trabalho, com vistas a alavancar a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos de nível médio.

Face ao exposto, considerando os resultados desta pesquisa, foi proposta uma minuta de projeto, propondo parceria entre a instituição de ensino e as prefeituras da Região do Grande ABC, com foco na inserção profissional de alunos e egressos do Centro Paula Souza.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conformidade com o contido no artigo 39 da LDB, Lei 9.394/1996, a educação profissional tem como objetivo precípua a condução do estudante a um permanente processo de desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. Assim, a educação profissional básica focaliza a formação inicial e continuada de trabalhadores e independe do nível de escolarização; a educação profissional técnica, por sua vez, se efetiva em nível médio podendo ser integrada, concomitante ou subsequente à conclusão do ensino médio regular, do qual está sujeita à diplomação técnica; a educação profissional tecnológica é de nível superior de graduação e pós-graduação e sua regulamentação é regida pela legislação referente à educação superior (BRASIL, 1996; 2004).

Para dar conta da formação técnica de nível médio, as instituições de ensino criam cursos considerando as demandas de mercado, assim como as orientações advindas dos órgãos regulares. O curso Técnico de Nível Médio em Administração, objeto de estudo nesta investigação, em termos mais abrangentes, tem o propósito de formar profissionais para a área de administração, com conhecimento em planejamento, organização, avaliação e gerenciamento de pessoas, recursos e processos referentes a negócios, produção e comercialização de bens e serviços, presentes em organizações públicas ou privadas de todos os portes e ramos de atuação.

Face ao exposto, as instituições de ensino elaboram seus projetos pedagógicos, com vistas ao desenvolvimento de habilidades e competências, para que seus egressos possam se inserir no mercado de trabalho com rapidez e corresponder às expectativas de seus empregadores ou às próprias expectativas, tendo em vista que muitos deles focam em práticas empreendedoras, bem como a formação da cidadania e o desenvolvimento de competências socioemocionais.

Nesta pesquisa, fez-se um percurso pelo histórico da educação profissional no Brasil, abordando-se, dentre outros períodos, a década de 1930 e 1940, em que o governo federal demonstrou preocupação com a preparação da juventude para o mercado de trabalho, por meio da criação de políticas públicas em que o jovem pudesse ter uma capacitação profissional, enquanto ocupasse uma vaga como aprendiz em empresas que necessitavam de mão de obra, em razão da expansão

da industrialização, e deixasse de ser aquele operário que aprendia seu ofício apenas trabalhando.

Neste intuito, observou-se a criação do Sistema S, por meio de instituições de ensino criadas para a oferta do ensino industrial, comercial, bem como aspectos sociais, direcionados aos segmentos que estavam contemplados para a oferta de cursos profissionalizantes, tendo como obrigatória a matrícula nessas instituições daqueles jovens que eram recebidos como aprendizes nas empresas do setor privado.

Sob essa ótica, ao observar a necessidade de o jovem empreender seu próprio negócio, mais uma empresa do Sistema S foi criada na década de 1990, para oferecer assessoria àqueles que desejassem abrir seu próprio negócio e, assim, contribuir tanto para o seu próprio sustento como para o desenvolvimento da economia e oferta de empregos. Além do Sistema S, outras ações voltadas para a preparação profissional dos jovens foram realizadas, mas não foram suficientes e não conseguiram sobreviver como o Sistema S, que prevalece oferecendo ensino profissionalizante e cooperando com a inserção do jovem no mercado de trabalho.

Essas ações observadas, como o incentivo à inserção do jovem no mercado de trabalho, inspirou um modelo de parceria entre as instituições de ensino administradas pelo Centro Paula Souza, que oferecem o curso Técnico em Administração, e as prefeituras da região do Grande ABC, para oferecerem oportunidade de emprego aos estudantes e egressos da instituição nos diversos órgãos da administração pública municipal direta e indireta, como forma de produto resultante desta pesquisa de mestrado profissional.

Desse modo, esta investigação foi desenvolvida com o propósito de investigar e analisar a formação profissional e a inserção no mercado de trabalho de alunos egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração, do Centro Paula Souza. Em termos mais específicos, buscou-se descrever e analisar os desafios da inserção profissional desses estudantes, tendo em perspectiva, também, a pandemia causada pela Covid-19.

Por meio das respostas obtidas na entrevista semiestruturada realizada com os alunos egressos, observou-se que suas concepções acerca do curso Técnico de Nível Médio em Administração do Centro Paula Souza são positivas, devido às contribuições percebidas por eles na aprendizagem que tiveram durante o período em que estudaram e nos resultados alcançados com essa formação. Relatos de

novo emprego com carteira assinada, efetivação após estágio, promoção e amadurecimento demonstram esse efeito.

Com relação aos desafios de inserção profissional, em face da pandemia causada pela Covid-19, elencado como o segundo objetivo específico, foi também demonstrado pelos egressos entrevistados que o atual contexto, no que tange ao mercado de trabalho, trouxe impactos negativos como perda de emprego, porém aspectos positivos também foram relatados pelos participantes, que observaram menor tempo dispendido com deslocamentos ao trabalho, menor desgaste físico e maior disponibilidade de tempo, ao terem a oportunidade de conhecer e trabalhar no modelo *home office*.

Associando-se os relatos dos alunos egressos aos estudos que fizeram parte desta pesquisa, tem-se a percepção de que a parceria entre os setores público e privado, com olhar à inserção profissional do jovem, é de grande importância para os jovens e para a economia do país. O setor público fazendo seu papel de manter as políticas públicas e de oferecer educação profissional e o setor privado acolhendo esses jovens, contribuindo, assim, para a sua inserção profissional.

É oportuno sinalizar que, em razão da abordagem escolhida para o desenvolvimento desta investigação, os resultados não podem ser generalizados, tendo em vista que representam, tão somente, as concepções de um pequeno grupo de egressos que estão inseridos no mercado de trabalho e não de seu universo. Considera-se que o empreendimento de um estudo a uma amostra mais abrangente e numa perspectiva longitudinal, por exemplo, com a associação das abordagens quantitativa e qualitativa de pesquisa poderá trazer resultados bem diferentes, quando comparados aos achados desta investigação.

Noutras palavras, os resultados deste trabalho não devem ter caráter generalizado, uma vez que foi realizado com um pequeno grupo, cujos participantes estão empregados e não tiveram problemas com a inserção profissional, entretanto, trouxeram muitas contribuições para a pesquisa. Assim, como são perfis distintos e interesses particulares, podem não refletir a opinião de todo o segmento de egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração do Centro Paula Souza.

## REFERÊNCIAS

ARRETCHE, Marta (org.) *et al.* **Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos.** São Paulo: UNESP / CEM, 2015.

ARAÚJO, Almério M.; DEMAI, Fernanda M. **Currículo Escolar em Laboratório: a educação Profissional e Tecnológica.** São Paulo: Centro Paula Souza, 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, Lucian S.; COSTA-RENDERS, Elisabete C. A formação profissional das juventudes brasileiras: avanços e perspectivas nas interlocuções entre educação e trabalho. **RPGE– Revista on-line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 24, n. 1, p. 189-209, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/13105>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos.** Brasília: MEC, 2016. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=77451-cnct-3a-edicao-pdf-1&category\\_slug=novembro-2017-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=77451-cnct-3a-edicao-pdf-1&category_slug=novembro-2017-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos.** Brasília: MEC, 2020. Disponível em: <http://cnct.mec.gov.br/>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. **Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.** *In:* PORTAL DO MEC, 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pec-g/190-secretarias-112877938/setec-1749372213/13175-centenario-da-rede-federal-de-educacao-profissional-e-tecnologica>. Acesso em: 23 mai. 2020.

BRASIL. **Classificação Brasileira de Ocupações.** Brasília: MTE / SPPE, 2010.

BRASIL. **Constituição (1937). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal / Centro Gráfico, 2012.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal / Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 5.154**, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5154.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5154.htm). Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5.452**, de 01 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Aprova%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,ela%20introduzidas%20na%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20vigente](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Aprova%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,ela%20introduzidas%20na%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20vigente). Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 7.566**, de 23 de setembro de 1909, que cria nas capitais dos Estados das Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto\\_7566\\_1909.pdf](http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf). Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 4.024**, de 20 de dezembro de 1961, que fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Resolução nº 6**, de 20 de setembro de 2012. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=11663-rceb006-12-pdf&category\\_slug=setembro-2012-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11663-rceb006-12-pdf&category_slug=setembro-2012-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 25 ago. 2020.

CALSAN, Eduardo. **Políticas Públicas e Formação no Ensino Técnico: desafios de uma instituição pública de ensino no estado de São Paulo**. Curitiba: CRV, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Manole, 2010.

COLÉGIO TÉCNICO INDUSTRIAL JORGE STREET. **Jorge Luís Gustavo Street**. São Caetano do Sul, 2018. Disponível em: [http://memorias.jorgestreet.com.br/33\\_jorge\\_street.html](http://memorias.jorgestreet.com.br/33_jorge_street.html). Acesso em: 23 jan. 2021.

COLOMBO, Mario I; BALLÃO, Carmen M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, n. 53, p. 171-186, jul./set. Editora UFPR. Curitiba. 2014.

COMIN, Alvaro A; ARRETCHE, Marta (org.) **Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos.** São Paulo: UNESP / CEM, 2015.

CRESWELL, John. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens.** Porto Alegre: Penso, 2014.

CUNHA, Luiz A. **O ensino profissional na irradiação do industrialismo.** São Paulo: UNESP, 2000.

DEITOS, Roberto A.; LARA, Angela M. B. Educação Profissional no Brasil: motivos socioeconômicos e ideológicos da política educacional. **Revista Brasileira de Educação**, [S.l.], v. 21, n. 64, p., jan./mar. 2016.

DESLANDES, Sueli F.; GOMES, Romeu; MINAYO, Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 2002.

FERRETTI, Celso J. A Reforma do Ensino Médio e sua questionável concepção de qualidade da educação. **Estudos Avançados**, Ensino de Humanidades, [S.l.], v. 32, n. 93, p. , 2018.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria T. L. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências.** São Paulo: Atlas, 2010.

FREDERICK, Alfred D. **Currículo e Contexto Sócio-cultural.** São Paulo: McGraw-Hill, 1988.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e Trabalho: bases para debater a Educação Profissional Emancipadora. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 71-87, jan./jun. 2001.

GABRIEL, Marcelo L. D. Métodos quantitativos em Ciências Sociais: sugestões para elaboração do relatório de pesquisa. **Desenvolvimento em Questão**, [S.l.], v. 12, n. 28, p. 348-369, out./dez. 2014.

GATTI, Bernadete A. **A construção da pesquisa em educação no Brasil.** Brasília: Plano, 2002.

GERHARDT, Tatiana E.; SILVEIRA, Denise T. (orgs.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2011.

GIORDANO, Carlos V.; GONÇALVES, Luiz C.; CARVALHO, Flávio L. A empregabilidade dos egressos do Curso Técnico Profissional em Administração: investigação em Etec do Estado de São Paulo. **REMIPE – Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 216-238, jul./dez. 2019.

GOBLOT, Edmond. **A Barreira e o nível: retrato da burguesia francesa na passagem do século**. Campinas: Papyrus, 1989.

GONÇALVES, Ana L. A. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Estudos Avançados**, [S.l.], n. 28, v. 81, 2014.

HELAL, Diogo H.; ROCHA, Maíra. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE. Br**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, 39-154, jan./mar. 2011.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico do município de São Caetano do Sul**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-caetano-do-sul>. Acesso em: 16 abr. 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio**. Disponível em: <https://www.seade.gov.br>. Acesso em: 25 mar. 2021.

KUENZER, Zeneida A.; GRABOWSKI, Gabriel. Educação profissional: desafios para a construção de um projeto para os que vivem do trabalho. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 297-318, jan./jun. 2006.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2011.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MANZINI, Eduardo J. Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um Programa de Pós-Graduação em Educação. **Revista Percursos**. Maringá, v. 4, n. 2, p. 149-171, 2012.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia científica**: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis. São Paulo: Atlas, 2007.

MAZZANTE, Fernanda P. O currículo escolar nas Leis 5692/71 e 9394/96: questões teóricas e de história. **História da Educação**, Pelotas, n. 18, p. 71-81, set. 2005.

MEDEIROS NETA, Olívia M.; NASCIMENTO, José M.; RODRIGUES, Andrea G. F. Uma escola para aprendizes artífices e o ensino profissional primário gratuito. **Holos**, Natal, v. 2, n. 28, p. 96-104, 2012.

**MICHAELIS**. Moderno dicionário da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

MINAYO, Maria C. S. *et al.* (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Coronavírus (COVID-19)**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 19 fev. 2021.

MIRANDA, Nonato A.; PIAGETTI, Arcy P. J. Opção pelo curso técnico integrado ao médio: os agentes influenciadores e a opinião dos estudantes. **Série-Estudos**, Campo Grande, v. 25, n. 55, p. 303-327, set./dez. 2020.

MORAES, Carmem S. V. (org.). **Educação de trabalhadores por trabalhadores**: educação de jovens e adultos e formação profissional, São Paulo: Sociologia e Política, 2013.

MUSSAK, Eugênio. **Gestão humanista de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

NIQUITO, Thais W.; ELY, Regis A.; RIBEIRO, Felipe G. Avaliação de Impacto das Assistências Técnicas do Sistema S no Mercado de Trabalho. **RBE**, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 196-216, abr./jun. 2018.

PAIVA, Francisco da S. Ensino Técnico: uma breve história. **Húmus**, [S.l.], v. 3, n. 8, p. 35-49, mai./ago. 2013.

PEREIRA, Daniel C. **Expansão da educação profissional de nível médio no Estado de São Paulo: classes descentralizadas do Centro Paula Souza**. 2020. 98f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional) - Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, São Paulo, 2020.

POCHMANN, Marcio. Trabalho e formação. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 491-508, mai./ago. 2012.

QUEIRÓS, Vanessa. A lei nº 5692/71 e o ensino de 1º grau: concepções e representações. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 11., 2013. Curitiba. **Anais...** Curitiba: UFPR, 2013.

REDE, Gilson. **Políticas de internacionalização de currículos dos cursos técnicos do Centro Paula Souza e do Senati: desafios e limites**. 2018. 100f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional) - Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, São Paulo, 2018.

RODRIGUES, José. Ainda a educação politécnica: o novo decreto da educação profissional e a permanência da dualidade estrutural. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 259-282, 2005.

RUBEGA, Cristina C. C. **A reforma da educação profissional de nível médio e a formação do técnico em química: retrospectiva e perspectivas de uma profissão**. 2000. 269 p. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

RUEDA, Marin F. J.; MARTINS, Luciana J.; CAMPOS, Keli C. L. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Psicologia, Teoria e Prática**, [S.l.], v. 6, n. 2, p. 63-73, 2004.

SACRISTÁN, José G; Gómez, A.I. Perez. **Compreender e Transformar o ensino**. Porto Alegre: Artmed, 1998.

SACRISTÁN, José G. **O currículo: uma reflexão sobre a prática**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SÃO PAULO. CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO. **DELIBERAÇÃO CEE Nº 06/99**, que fixa normas para autorização e instalação de classes descentralizadas no sistema de ensino do Estado de São Paulo. Disponível em: <http://www.lite.fe.unicamp.br/cee/d0699.html>. Acesso em: 20 ago. 2020.

SAVIANI, Demerval. **Aberturas para a história da educação**. Campinas: Autores Associados, 2013.

SAVIANI, Demerval. **História das Ideias Pedagógicas no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2019.

SILVA, Pedro H. I. O mundo do trabalho e a pandemia de Covid-19: um olhar sobre o setor informal. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, ed. esp., p. 66-70, jun. 2020.

SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). **SEADE TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/produtos2/trajetorias-ocupacionais/>. Acesso em: 26 mar. 2021.

SPOSITO, Marília P.; CARRANO, Paulo C. R. Juventude e políticas públicas no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, [S.l.], v. 3, n. 24, p. 16-39, set./dez. 2003.

SPOSITO, Marília P.; CORROCHANO, Maria C. A face oculta da transferência de renda para jovens no Brasil. **Tempo Social**, [S.l.], v. 17, n. 2, p. 141-172, nov. 2005.

SOUZA, Aparecida N. Fronteiras entre duas esferas das atividades sociais: a educação e o trabalho. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 118, p. 81-95, jan./mar. 2012.

SOUZA, Francisco A. D. S. Pandemia do Coronavírus e as medidas adotadas no mundo do trabalho pelo Estado: a Lei 14.020/2020 e a suspensão temporária dos contratos de trabalho. **Rev. do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [S.l.], v. 6, n. 2, p. 20-37, jul./dez. 2020.

STÊNICO. Joseane A. G.; SILVA, Joyce M. A. de P. Educar para a empregabilidade: desafio ou obrigação? **Revista Educação e Cultura Contemporânea**. [S.l.], v. 13, n. 30, p. 323-347, 2014.

TEIXEIRA, Karen dos R. F. **Educação profissionalizante**: estudo de caso sobre o Centro de Educação Tecnológica Paula Souza e seu plano do Curso Técnico em Recursos Humanos. 2019. 92f. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas) - Universidade Santo Amaro, São Paulo, 2019.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, **Rosângela Sofiste Teodoro**, aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação - PPGÉ, orientada pelo Prof. Dr. Nonato Assis de Miranda vimos convidá-lo(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável.

#### Dados de identificação da pesquisa

**Título do Projeto:** A inserção profissional do aluno egresso do curso Técnico de Nível Médio em Administração de uma instituição pública do Estado de São Paulo.

**Pesquisador Responsável:** Rosângela Sofiste Teodoro

**Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável:** Universidade Municipal de São Caetano do Sul - USCS

**Endereços eletrônicos:** rsfiste@gmail.com

**Telefone para contato:** (11) 9 9972 8311

#### Informações sobre a pesquisa

A pesquisa objetiva arrolar os principais desafios enfrentados pelos alunos egressos do curso técnico de nível médio em Administração na busca por uma oportunidade no mercado de trabalho.

A pesquisa envolve a coleta de dados através de entrevista semiestruturada com alunos egressos do curso técnico de Nível Médio em Administração.

Será garantida a todos(as) que participarem da investigação, a proteção das identidades e das imagens e a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e da escola. Será garantida a confidencialidade das informações geradas e a privacidade dos sujeitos da pesquisa e da escola.

Serão tomados todos os cuidados necessários com vistas ao respeito pleno aos valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos dos sujeitos da pesquisa.

A participação, que acontecerá no mês de outubro de 2020 em data previamente agendada com o participante da pesquisa, é voluntária, não havendo despesas pessoais para você em qualquer fase do estudo. A qualquer momento você pode desistir ou desautorizar os pesquisadores de fazerem uso das informações coletadas.

Os resultados da pesquisa podem ser divulgados em eventos e publicações, resguardando o anonimato dos participantes.

### CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, \_\_\_\_\_,  
RG nº \_\_\_\_\_, declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa anteriormente descrito.

São Paulo, \_\_\_\_ de outubro de 2020.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Telefone: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Observações complementares:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pesquisador participante,

\_\_\_\_\_  
Rosângela Sofiste Teodoro  
RG: 18.265.893-4

## APÊNDICE B: ROTEIRO DE PESQUISA

Pesquisa a ser realizada com os alunos egressos do curso técnico em Administração da Etec Jorge Street – classe descentralizada Maria Trujillo Torloni.

### Perguntas para entrevista semiestruturada

<b>Caracterização dos participantes das entrevistas</b>	<b>Concepções dos egressos sobre as contribuições do curso de Administração em sua inserção profissional (impressões sobre a empregabilidade)</b>	<b>Concepções dos egressos sobre a formação profissional em Administração (impressões sobre o curso técnico em Administração)</b>
1 - Nome	1 - Você já trabalhava antes de cursar o técnico em Administração?	1 - Você se identificou com alguma matéria/área que estudou no técnico em Administração?
2 - Idade	2 - Durante ou após o curso o conhecimento aprendido estava relacionado ao seu trabalho?	2 - O que fez você se interessar em cursar técnico em Administração?
3 - Município onde reside	3 - Fale sobre a contribuição do certificado de técnico em administração no seu currículo (desempenho no trabalho, salário etc.).	3 - Quais foram as expectativas atendidas e não atendidas sobre o curso?
4 - Composição familiar na residência	4 - Fale sobre o seu trabalho (formal, informal, empreendedor, autônomo).	4 - Como você avalia o seu conhecimento antes e depois do curso técnico em Administração? (criticidade, comunicação, comportamento, cidadania etc.)
5 - Há quanto tempo estava sem estudar quando iniciou o curso técnico em Administração?	5 - Você estagiou durante o curso técnico em Administração?	5 - Se você tivesse que sugerir alguma alteração no curso, o que você iria sugerir?
	6 - Quais foram as alterações que a pandemia trouxe para o seu trabalho?	

Fonte: Elaborado pela autora.

## APÊNDICE C: BASE DE DADOS: TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

### Questão 1 - Fale sobre o seu trabalho (formal, informal, empreendedor, autônomo).

<b>E-1</b>	Então, depois que eu concluí o curso, que eu tinha o certificado na mão, uma semana depois eu consigo outro emprego em uma imobiliária. Uma semana, assim que eu finalizei o curso eu consegui e eu consegui por ter o conhecimento em administração. Porque eu trabalhava na parte [ininteligível] clientes, na parte [ininteligível], toda essa parte da imobiliária.
<b>E-2</b>	Isso. É, eu era Jovem Aprendiz, aí eu não era assinada na carteira, era um contrato que a gente tinha com a CIEE e com o fórum de São Caetano.
<b>E-3</b>	Hoje, eu estou trabalhando na área de TI. Assim que eu terminei o curso técnico e eu ganhei experiência de mercado, eu decidi ir para a área de TI. Foi importante, graças ao curso, ter conseguido um tempo de experiência e decidido melhor o que eu iria fazer. O meu trabalho atual, hoje, eu sou consultor de vendas, só que em uma consultoria em tecnologia. Então, os nossos clientes todos compram os serviços, seja o próprio G Suite, no caso, que hoje a gente está utilizando o Meet também revende. A gente revende outras ferramentas e hoje eu sou um consultor nessa empresa. Então, sim, hoje eu trabalho mais na área de TI, mas foi graças a esse curso técnico que eu consegui ter experiência e também entrar nessa empresa
<b>E-4</b>	Hoje eu sou registrada, mas não na área que eu fiz o curso. Eu estou procurando na área, mas hoje eu trabalho como telemarketing.
<b>E-5</b>	Isso, registrado CLT. Eu entrei como estagiário e agora estou registrado oficialmente.
<b>E-6</b>	Eu sou CLT

### Questão 2 - Você estagiou durante o curso técnico em Administração?

<b>E-1</b>	Não fiz. Não.
<b>E-2</b>	O estágio que eu fiz não foi posto na carteira de trabalho, era tipo um estágio separado. Eu não sei muito bem como que eles fizeram. Fizeram um contrato, aí eu tinha que levar toda vez para a minha chefe assinar, entendeu?
<b>E-3</b>	Isso, eu comecei como Jovem Aprendiz no segundo semestre. Nós temos três semestres, então o segundo eu já estava estagiando.
<b>E-4</b>	Sim
<b>E-5</b>	Não. Na verdade, eu comecei o curso... acho que uns três meses, por aí, a empresa já me chamou pela NUBE, eu tinha inscrição na NUBE e eu iniciei o estágio por ela, [ininteligível] eu iniciei o estágio por estar fazendo o curso e também por já ter experiência na área administrativa.
<b>E-6</b>	Sim, estagiei.

### Questão 3 - Quais foram as alterações que a pandemia trouxe para o seu trabalho?

<b>E-1</b>	Sim, a gente ficou. No começo da pandemia, a gente ficou em home office, a gente ficou muito tempo em home office. Quando voltou, voltou meio conturbado, porque um dos corretores acabou se contaminando, a gente [ininteligível] com ele. E, depois disso, como é uma empresa familiar, eles fizeram cortes e deixaram somente quem era da família.
<b>E-2</b>	Isso, eu já tinha saído. Aí eu ia mandar alguns currículos para trabalhar e só estudar à parte para o Enem. Só que, devido a pandemia, eu não mandei para nenhuma empresa, não, o meu currículo. Porque eu fiquei com medo, não sabia o que ia acontecer.
<b>E-3</b>	No meu trabalho atual, como eu falei, eu estou um pouco mais na área de tecnologia hoje. A gente trabalhava de forma presencial, mas como a gente já tinha essas ferramentas, já tinha esse contato, não foi tão difícil a gente se adaptar, embora tenha as suas

	<p>dificuldades no primeiro momento, em se acostumar. A minha empresa hoje o impacto foi que ela não tem mais um local físico e ela pôde se expandir pelo Brasil inteiro, contratando pessoas de todo o Brasil. Antes ela tinha só duas filiais, em São Paulo e em Porto Alegre. Então, quando a gente se adaptou dessa forma digital, a gente conseguiu expandir de forma nacional e acredito que também como profissional, a gente está tentando trazer outras empresas para esse mundo digital também. Como você havia comentado anteriormente, é o futuro. Então, a gente tem essa esperança de que talvez muitas pessoas consigam economizar, tanto de forma financeira como o próprio tempo do dia a dia, trabalhando de casa, também. Então essa foi toda a mudança que teve.</p>
<b>E-4</b>	<p>Eu fiquei em home office, trouxe essa alteração. E a questão de trabalho foi mais isso, que eu fiquei em home office e, querendo ou não, é até melhor, porque por mais que a gente esteja vivendo essa situação que ninguém esperava, que não é uma coisa boa, ou que, às vezes, deixa a gente mais retraído, trabalhar em casa eu achei que foi uma grande vantagem da situação. Conhecer essa ferramenta que eu nunca tinha trabalhado em home office, que eu achei que dá para a gente ser mais produtivo.</p>
<b>E-5</b>	<p>Eu vi um lado positivo na pandemia, a questão de ter o trabalho em home office ajudou bastante a questão de controle. Você saber se regular nos horários, saber o horário de começar, o horário de terminar. E até facilitou na execução do serviço. Também, eu acho que a questão do estresse diminuiu um pouco por conta da viagem para o serviço no caso. Porque da minha casa até o meu serviço é mais ou menos uma hora, então tem o estresse de pegar ônibus, tem o estresse de pegar metrô, tem aquela muvuca. Então acaba desgastando um pouco e você acaba chegando um pouco cansado no serviço. Mas isso eu percebi que ajudou bastante ter o trabalho em home office, até para você ter mais disposição para trabalhar e tudo mais. Ter mais tempo livre. Você acaba aproveitando essa hora perdida de transporte para fazer alguma outra coisa.</p>
<b>E-6</b>	<p>É que não teve muita alteração. Porque depois que eu acabei o curso, eu comecei a trabalhar nessa área em questão por conta do registro mesmo, que eu, como eu já estava com 20 anos, eu já queria o registro. Então, por conta disso que eu fui para essa área. Então, durante a pandemia, isso não afetou muita coisa, porque a gente continuou trabalhando normalmente.</p>

**Questão 4 - Você se identificou com alguma matéria/área que estudou no técnico em Administração?**

<b>E-1</b>	<p>Com certeza. Eu posso dizer assim que fazer o técnico abriu a minha mente em muitas áreas. Principalmente a área de logística, que eu não tinha tanto conhecimento de produção, abriu muito a minha cabeça. No início do curso, eu queria fazer... eu ainda tenho vontade de fazer psicologia. Hoje em dia, com o curso, eu estou mais voltada para a área do RH. Eu tenho mais interesse na área do RH. A matéria que eu vou falar que não tem tanto a ver comigo, posso dizer que contabilidade me pegou pouco, eu não me interessava nessa área. Mas RH, logística e produção foram áreas... e marketing também. Marketing é outra área. Eu acho que o marketing ficaria na minha terceira opção de cursar uma faculdade referente.</p>
<b>E-2</b>	<p>Sim, a parte de marketing eu gostei muito. Da parte de... Como é? A parte da empresarial, que era com o professor Enzo. Eu me esqueci agora.</p>
<b>E-3</b>	<p>Eu ter me identificado é muito relativo na verdade, porque muitas das coisas que eu coloquei em prática na época foi mais de contabilidade, porque eu trabalhava no controle financeiro lá da empresa como auxiliar administrativo. Então, eu coloquei em prática naquela época. Hoje em dia, eu sei que todo mundo comenta da possibilidade de ser empreendedor hoje em dia, principalmente por conta da pandemia também, pensar em negócios e coisas do tipo. Então, as matérias que trabalhavam a gestão do negócio me ajudaram bastante, os [ininteligível], pequenas coisas que ainda ficam dentro da nossa cabeça, mas se eu tivesse que ir buscar estudar novamente, eu já saberia mais ou menos o caminho. Então, eu acredito que se hoje eu fosse tentar ser empreendedor, eu tentaria voltar aos estudos das mesmas coisas que eu passei com você.</p>
<b>E-4</b>	<p>Sim, gestão de pessoas.</p>

<b>E-5</b>	Na verdade, eu não cheguei a [ininteligível], mas eu gostei bastante da área de marketing, que eu já tinha tido na faculdade. E as aulas de logística eu gostei bastante também, porque faz você entender outras áreas [ininteligível] para aplicar no... desde uma pequena empresa até uma grande empresa, forma de raciocínio lógico e tudo mais. Eu gostei bastante dessas áreas.
<b>E-6</b>	Durante o curso, eu gostei muito da parte de DP, da parte de gestão de pessoas, a parte de cálculo de folha. Só que depois que eu terminei o curso, eu vi que minha área não era mais tão essa. Então, eu estou estudando agora pedagogia na Metodista. Fui para um lado totalmente diferente do curso.

**Questão 5 - O que fez você se interessar em cursar Técnico em Administração?**

<b>E-1</b>	Questão curricular, eu queria ter um técnico no currículo e, dos técnicos que eu tinha disponível, era o que mais me interessou. E também porque eu sempre tive um pezinho ali na administração, a área em que eu trabalhava era a área de administração na empresa, então calhou de conciliar a vontade de fazer com a necessidade.
<b>E-2</b>	Então, porque eu via muita gente conseguindo emprego na parte de... que tinha o técnico de administração. Aí eu fui tentar e eu falei: "Vou ver como é o curso..."
<b>E-3</b>	Já. Eu falo bastante, mas enfim. O meu interesse foi justamente esse, eu entrar no mercado de trabalho de forma - como eu posso dizer? Carteira assinada. Então, eu tinha muitos trabalhos informais, bicos, enfim, e quando eu estava na faculdade de direito tinha aquela coisa de que ou eu estava fazendo uma faculdade muito cara ou não estava no tempo ainda certo de estágio. Então, como eu saí direto do colégio sem experiência e sem um certificado já, um curso técnico, eu senti essa dificuldade no mercado de trabalho. Então, eu dei "um passo atrás", mas que foi bem assertivo na verdade, se eu pudesse, teria um pouco antes. E aí, com isso, eu consegui entrar no mercado de trabalho de forma regular e, enfim, aí eu consegui direcionar melhor a minha carreira até hoje.
<b>E-4</b>	Primeiro, como eu não sabia exatamente o que eu queria, administração é uma coisa que abrange muitas áreas, muitas coisas que... e como era um técnico é menos tempo para mim saber se eu tinha certeza, para tentar me reencontrar e também porque eu sabia que a área de administração já era uma coisa que me chamava a atenção. Então, o curso técnico, por ser menos tempo, eu optei por ele, para saber se era isso mesmo que eu queria, se nele eu me encontraria e encontraria uma área que eu gostaria e, realmente, foi o que aconteceu.
<b>E-5</b>	Na verdade, como eu já tinha experiência em administração, eu falei: "Deixa eu aprimorar realmente o meu conhecimento, que eu tenho". Conhecimento de execução, saber também a parte teórica, porque eu entrei na área meio de supetão, então eu fui aprendendo na raça e tudo mais e, com o curso, isso me ajudou a entender o porquê das coisas. Então isso foi bastante importante.
<b>E-6</b>	A minha motivação foi porque, na época em que eu comecei o curso, eu não sabia muito o que fazer. Eu não tinha noção do que fazer pós-ensino médio. Então, eu fui procurar o técnico, porque era um técnico... o administrativo é uma área que você consegue trabalhar em diversas áreas, consegue ter diversos conhecimentos. E foi mais por esse lado, porque eu não tinha noção do que fazer pós-ensino médio e como administração envolve tudo, RH, tudo, então eu fui mais por esse lado mesmo.

**Questão 6 - Quais foram as expectativas atendidas e não atendidas sobre o curso?**

<b>E-1</b>	Sim, eu tinha expectativas de ser um pouco diferente, mas era uma expectativa até um pouco irreal da minha parte. Eu achei que iam ensinar algumas coisas que não foram abordadas. Por exemplo, na grade curricular eu achei que ia entrar um pouquinho mais na área de lidar diretamente com as pessoas. [ininteligível] eu achei que seria voltado mais para essa área e eu vi que o curso, na verdade, ele era um curso que era mais amplo, ele preparava mais para tudo. Realmente mais. E uma parte que eu achei que não teria tanto
------------	---

	e teve bastante era a área de marketing e produção. Eu achei que não ia ser tão explorado e foi bastante.
<b>E-2</b>	Então, as minhas expectativas atendidas, eu não entrei muito no curso com expectativas, porque eu não sabia o que esperar do curso. Mas eu gostei muito, porque além... eu achei que ia focar só na parte de empresas, e como se mandar em uma empresa, alguma coisa assim, mas não, focou na parte de como você se relacionar com as pessoas e isso é muito bom para levar para a vida mesmo, porque foca nas duas partes, da empresa e relacionamento com as pessoas.
<b>E-3</b>	Isso, para mim, eu vou falar que é relativo, porque eu sou um tipo de pessoa que não cria muitas expectativas. Eu tentei justamente isso: Minha expectativa é me colocar no mercado de trabalho através desse curso. Então foi atendido. Não tive decepções com o curso, para mim foi bem tranquilo, na verdade. Principalmente porque em São Caetano as coisas são bem próximas, então eu estava acostumado a ter que atravessar a cidade para fazer alguma coisa. A minha própria faculdade mesmo levava um certo tempo para chegar até lá. Então não tive nenhuma frustração com relação ao curso, acredito que não. Acredito que tenha atendido muito bem, acho que deu certo inclusive.
<b>E-4</b>	Não atendida, eu não consigo pensar em nenhuma, porque eu queria me encontrar, saber uma área que eu gostasse, ver se administração era mesmo alguma área que eu ia conseguir me encontrar. E eu realmente gostei bastante, eu esperava que o curso me mostrasse um caminho para seguir, para começar a minha carreira profissional.
<b>E-5</b>	Atendidas: Eu acredito que a maioria foi atendida, sim. Tanto a gente consegue ver pelo TCC que a gente faz um estudo desde... tem a ideia da empresa, um projeto, alguma coisa, para você poder levar para frente e executar ela para que ela exista realmente. E a outra pergunta, desculpa? Acho que não atendida, eu acho que seria mais, talvez... não é nem muito relacionado ao curso, mas talvez às pessoas, pessoas de [ininteligível] e tudo mais. Eu acho que por conta de ser um ensino técnico que vai desde... começa do ensino médio até pessoas de mais idade, tem uma grande parte dali que tem umas pessoas que não têm o foco no que está querendo realmente. Então, acaba, às vezes, tendo... a tratativa de alguns professores é voltada mais para esse pessoal que está iniciando agora a vida. Mais ou menos isso.
<b>E-6</b>	Como foi o meu primeiro curso, eu fui com a cabeça limpa, sabe? Não estava na expectativa de nada, eu só queria realmente aprender. Então, em questão de aprendizado, por mais que o curso seja público, foi 100% aprendizado. Não tenho o que reclamar, porque eu aprendi muita coisa boa, muita coisa que eu estou levando para a minha vida e que, mesmo cursando pedagogia, a gente leva, porque gestão de pessoas a gente leva, porque gestão de pessoas a gente leva para a vida atual, para o cotidiano. E, então, eu não criei muita expectativa, mas o que eu queria eu alcancei, que eram os meus objetivos, que era conseguir um estágio, trabalhar na área e aprender muita coisa. Então isso me ajudou muito.

**Questão 7 - Como você avalia o seu conhecimento antes e depois do curso Técnico em Administração (criticidade, comunicação, comportamento, cidadania etc.)?**

<b>E-1</b>	Com certeza. Com certeza. Em relação a cidadania, em relação a lidar com o próximo, a entender que, por mais que a gente, às vezes, está no mercado como CLT, a gente também entender quem está no lugar do patrão, vamos falar assim. Se a gente, às vezes, está no mercado como funcionário, mas a gente também ver no lado do patrão, o que ele tem que lidar que a gente não faz nem ideia. Em parte de gestão também melhorou bastante, de confiança para falar com o próximo, falar em público. Melhorei bastante também, o curso me agregou bastante. Muito.
<b>E-2</b>	Sim, a questão da empatia melhorou muito durante esse curso. A questão de focar nas coisas, nos meus trabalhos, responsabilidades com as coisas, com as outras pessoas também, me ajudou muito nisso o curso.
<b>E-3</b>	Com relação ao comportamento no trabalho, toda vez que eu vou pegar algum serviço eu já começo a identificar qual é o... que pedaço do processo no todo eu estou fazendo. Então, hoje em dia eu tenho uma visão muito mais macro do que só apenas alguém passar uma tarefa para mim e eu focar nela, agora eu sei o porquê. E é importante isso, porque a gente tem aprendido bastante nesse home office, delegar funções e trabalhar em equipe. Então, entender para quem pedir ou porque pedir, de onde vem essa

	demanda dentro da empresa, isso tem ajudado bastante, isso foi uma parte importante. E qual o final da pergunta?
<b>E-4</b>	Sim. Questão de postura, saber como se comunicar, analisar as formas de alguns procedimentos na área, por exemplo, de RH, que era o que eu trabalhava e estudava. Tinha um pouco de RH também no curso. Como avaliar algumas coisas. A questão também do TCC, que trouxe bastante responsabilidade, criar uma empresa do zero, ver os procedimentos. Foi uma experiência muito boa, que agregou muito para a minha evolução, tanto como pessoa quanto como profissional.
<b>E-5</b>	Sim, a forma de eu poder explicar alguma coisa ajudou muito no curso, porque a gente acaba criando embasamento para falar de alguma coisa. Então, a gente tem a teoria para poder explicar uma coisa, por exemplo, para um chefe. Então, isso ajudou muito na empresa que eu estou hoje, porque tem vezes que o meu chefe chega para mim para perguntar alguma coisa e eu sei explicar, sei detalhar exatamente como funciona alguma coisa com base nas teorias que eu aprendi no curso.
<b>E-6</b>	Trouxe bastante. Além de a gente perder um pouco da vergonha de falar em público, que o curso ajudou isso 100%, trouxe um amadurecimento muito grande. Não só para mim, mas eu vejo alguns outros alunos pela internet, eu vejo também [ininteligível]. Então, sim, o curso ajudou 100% na minha vida, no meu dia a dia.

**Questão 8 - Se você tivesse que sugerir alguma alteração no curso, o que você iria sugerir?**

<b>E-1</b>	Como eu disse, em relação ao atendimento com público e em relação à área do RH, vamos falar assim, um pouco mais. Porque, por mais que o curso seja mais voltado para abrir uma empresa, para ser mais empreendedor, acho que lidar com o público, lidar com até mesmo os seus funcionários é uma parte muito importante. Eu achei que a carga horária poderia, referente a isso, ser maior.
<b>E-2</b>	Deixa eu pensar. Talvez na parte da administração em si do curso. Porque muitas vezes nós, alunos, ficávamos sem resposta. Porque, quando eu estudei, teve aquela época da greve, teve a época das enchentes, e muitas vezes a gente acabava ficando perdido. Aí, o que eu acho que poderia mudar seria mais na parte administrativa do curso mesmo.
<b>E-3</b>	Deixa eu ver. Sugestão. Olha, eu acredito que não tenha faltado algo o curso. Inclusive, em relação à falta de professores também, que eu costumava achar que teria, de aulas vagas, não teve. A gente sempre teve uma comunicação muito direta também com você e com os outros professores, a gente sempre conversou bastante, então acredito que não tenha sentido uma falta. É claro que, se eu tivesse que falar uma coisa que poderia melhorar, é aquela dificuldade que a gente teve de se alocar em outra escola. A estrutura do Torloni, se eu não me engano, "da matriz".
<b>E-4</b>	Não consigo pensar em algo no momento, alguma sugestão para o curso. Eu gostei bastante do curso, eu acho que ele é bem completo, por mais que seja técnico, ele é bem completo. Dá para sair com bastante conhecimento quando a pessoa que já for atuar em alguma das áreas, ela já tem uma base muito boa e já tem muito conhecimento para atuar.
<b>E-5</b>	Eu acho que essa parte de realmente proporcionar uma experiência profissional para as pessoas. Lógico, tem pessoas que vão atrás para conseguir um estágio e tudo mais, mas, talvez, dentro da própria escola, ser feito uma atividade que os alunos possam interagir, falando no curso de administração, por exemplo, com a administração da escola. Talvez uma forma... fazer com que o aluno trabalhe junto com a escola no seu desenvolvimento, no seu conhecimento.
<b>E-6</b>	Olha, na minha visão geral, eu não alteraria em nada, porque foi muito bom, sabe? A gente terminou o curso realmente realizado com tudo que a gente aprendeu, no TCC. Tudo foi bom, eu não tenho o que reclamar, de verdade, da ETEC, nem de nenhum professor de lá, porque todos excelentes. O aprendizado também foi muito bom.