



Instituto Politécnico de Santarém  
Escola Superior de Educação  
Mestrado em Ciências da Educação – Administração Educacional

A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE  
EGRESSOS DE CURSOS TÉCNICOS SUBSEQUENTES DO  
CAMPUS SÃO SEBASTIÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA - IFB

Lusifátima M<sup>a</sup> Gadêlha de O. Réquia Ramos

Orientadora: Professora Doutora Luísa Delgado

Coorientador: Professor Doutor Marcelo Machado Feres

Janeiro de 2019



Instituto Politécnico de Santarém  
Escola Superior de Educação  
Mestrado em Ciências da Educação – Administração Educacional

A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE  
EGRESSOS DE CURSOS TÉCNICOS SUBSEQUENTES DO  
CAMPUS SÃO SEBASTIÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA - IFB

Trabalho de projeto apresentado para obtenção do grau de mestre no âmbito do Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém.

Lusifátima M<sup>a</sup> Gadêlha de Oliveira Réquia Ramos

Orientadora: Professora Doutora Luísa Delgado

Coorientador: Professor Doutor Marcelo Machado Feres

Janeiro de 2019

## RESUMO

Esta dissertação trata de pesquisa cujo objetivo geral foi identificar como ocorre a inserção profissional de egressos dos cursos técnicos subsequentes ao Ensino Médio em Secretariado e Secretaria Escolar do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília. A pesquisa teve abordagem qualitativa utilizando entrevistas estruturadas aplicadas a um grupo de alunos egressos dos cursos supracitados, que terminaram a formação técnica em 2016 e junto a agentes de inserção profissional e organizações que contratam estagiários, aprendizes e funcionários efetivos. A população amostral contou ainda com um representante do IFB. Os resultados mostraram que obter um diploma de curso técnico não é garantia de inserção profissional. A exigência de experiência nos processos seletivos é apontada como o maior obstáculo. Os casos exitosos de inserção profissional não ocorreram nas áreas de formação. A inteligência emocional foi apontada como requisito nos processos seletivos, além das competências técnicas adquiridas nos cursos concluídos pelos egressos.

**Palavras-Chave:** Educação profissional e tecnológica; Inserção Profissional; Mundo do Trabalho; Trabalho.

## **ABSTRACT**

This dissertation deals with research whose general objective was to identify how the professional insertion of graduates of the technical courses subsequent to the High School in Secretariat and School Secretary of the São Sebastião Campus of the Federal Institute of Brasilia occurs. The research had a qualitative approach using structured interviews applied to a group of students who graduated from the courses mentioned above, who finished the technical training in 2016, along with professional recruitment agents and organizations that hire trainees, apprentices and effective employees. The sample population also had an IFB representative. The results showed that to obtain a diploma of technical course is not guarantee of professional insertion. The requirement of experience in the selective processes is pointed out as the biggest obstacle. Successful cases of professional insertion did not occur in the training areas. Emotional intelligence was indicated as a requirement in the selective processes, in addition to the technical skills acquired in the courses completed by the graduates.

**Keywords:** Professional and technological education; Professional Insertion; World of Work; Job.

Dedico este trabalho à minha amada mãe, Dona Criapina, mulher lutadora, retirante do nordeste, que sempre soube mostrar aos filhos o valor dos estudos para ser alguém na vida, mesmo tendo sido afastada dos bancos escolares pela humilhação da palmatória.

## AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, professora Doutora Luísa Delgado, pelos ensinamentos, disponibilidade e dedicação.

Ao meu coorientador, professor Doutor Marcelo Machado Feres, pelo apoio, direcionamentos e tempo empenhado na transmissão de conhecimentos.

Ao Instituto Federal de Brasília, instituição que oportunizou a capacitação de seus servidores por meio da iniciativa do Magnífico Reitor, professor Doutor Wilson Conciani e da Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, professora Doutora Maria Cristina Madeira da Silva.

Ao meu filho, Luís Henrique, amor eterno e incondicional, cuja existência me deu forças para conquistar novos sonhos e superar obstáculos e limitações.

Ao meu esposo, Henrique, pelo apoio e companheirismo.

Aos meus pais, irmãos e irmãs pela luta para prover condições para que nunca me faltasse o essencial para viver e estudar.

A todos os membros da minha família, incluindo os pais e irmãos do meu marido, que sempre torceram pelo meu sucesso.

À minha madrinha Noquinha pelo amor e incentivo.

Aos professores do Instituto Politécnico de Santarém dos quais fui aluna, em especial à professora Maria João, professora Susana Colaço e professor Paulo Dias.

Aos gestores do Campus São Sebastião e aos servidores do Registro Acadêmico, por viabilizarem a minha pesquisa.

Aos alunos egressos e aos representantes das instituições pela disponibilidade em participar desta pesquisa.

Aos amigos que trago da vida e que fiz no IFB que me apoiaram e torceram pelo meu sucesso.

À Deus, cuja presença em minha vida sempre foi uma certeza.

Gratidão eterna.

## ÍNDICE GERAL

ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE TABELAS.....	xi
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS.....	xii
INTRODUÇÃO.....	1
<b>1 – UM BREVE HISTÓRICO SOBRE TRABALHO.....</b>	<b>3</b>
1.1 - O MUNDO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE .....	7
1.2 - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO MUNDO DO TRABALHO.....	10
<b>2 - INSERÇÃO PROFISSIONAL: UMA QUESTÃO DO MUNDO GLOBALIZADO .....</b>	<b>13</b>
2.1 - A GÊNESE DO CAMPO DE ESTUDOS: A ABORDAGEM FRANCESA DA INSERÇÃO PROFISSIONAL .....	14
2.2 - OUTRAS CONTRIBUIÇÕES: A EXPANSÃO DOS ESTUDOS SOBRE INSERÇÃO PROFISSIONAL .....	19
2.3 - TEORIAS ECONÔMICAS QUE IMPACTAM NA INSERÇÃO PROFISSIONAL .....	26
<b>3 – EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E SUA IMPORTÂNCIA PARA O MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>32</b>
3.1 - OS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA .....	38
3.1.1 - O Instituto Federal de Brasília - IFB.....	39
3.1.2 – O Campus São Sebastião.....	41
3.1.3 - A Colaboração dos Cursos Técnicos Subsequentes do IFB para a Inserção Profissional .....	42
3.1.3.1- Mecanismos de Aproximação de Estudantes com o Mundo do Trabalho: o Estágio e a Aprendizagem Profissional .....	43
3.1.3.2 - O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC ...	45
<b>4 – OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>47</b>
4.2 – ETAPAS DA INVESTIGAÇÃO .....	48
4.3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	48
4.3.1 – Instrumento de Coleta de Dados.....	49
4.3.2 – População Amostral .....	51
4.3.3 – Tratamento dos Dados Primários.....	52

<b>5 – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	55
5.1 – INSERÇÃO PROFISSIONAL .....	55
5.1.1 – Representações da inserção profissional .....	55
5.2 – MUNDO DO TRABALHO .....	57
5.2.1 - Desafios e Possibilidades para Egressos de Cursos Técnicos .....	57
5.2.1.1- Percepções dos Alunos Egressos de Cursos Técnicos .....	57
5.2.1.2 - Percepções das empresas de intermediação e de contratação de mão de obra e da escola .....	63
5.2.2 – A Importância do Estágio enquanto Mecanismo de Inserção Profissional .....	65
5.2.3 – A Importância de Ser Jovem Aprendiz para a Inserção Profissional .....	67
5.2.4 – Habilidades e Competências Mais Valorizadas nos Processos Seletivos de Estágio .....	68
5.2.5 – Desafios para os Estagiários e Aprendizes no Ambiente Laboral .....	69
5.2.6 – O Papel dos Agentes de Inserção Profissional junto às Empresas Contratantes .....	71
5.3 – VALOR DA QUALIFICAÇÃO .....	72
5.3.1 – O Valor de um Diploma de Curso Técnico para a Inserção Profissional .....	72
5.3.1.1 - Percepções dos Alunos Egressos de Cursos Técnicos .....	73
5.3.1.2 - Percepções das Empresas de Intermediação de Mão de Obra, Empresas Contratantes e Escola .....	74
5.3.2 – O Impacto da Imagem das Instituições de Ensino nos Processos Seletivos .....	75
5.3.3 – O Fenômeno da Persistência Escolar no Contexto da Inserção Profissional .....	77
5.4 - ESCOLA .....	79
5.4.1 – O Papel da Escola Enquanto Agente Articulador para a Inserção Profissional .....	79
<b>6 – PROPOSTA DE UM PLANO DE INTERVENÇÃO</b> .....	83
6.1 – ANÁLISE SWOT .....	84
6.2 – PLANO DE INTERVENÇÃO .....	86
<b>7 – CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	88
<b>Bibliografia</b> .....	92
<b>APÊNDICES</b> .....	97
<b>APÊNDICE I – GUIA DE ENTREVISTA PARA ALUNOS EGRESSOS</b> .....	98

<b>APÊNDICE II – GUIA DE ENTREVISTA PARA EMPRESAS DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA, PARA ORGANIZAÇÕES QUE CONTRATAM MÃO DE OBRA E PARA REPRESENTANTE DO CAMPUS.....</b>	<b>101</b>
<b>APÊNDICE III – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>104</b>
<b>APÊNDICE IV – MEMORANDO SOLICITANDO AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA .....</b>	<b>106</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de análise da inserção profissional dos quadros superiores.....	22
Figura 2 – Representação do trabalhador sob a ótica da Teoria do Capital Humano..	27
Figura 3 – Foto da fachada da Escola de Aprendizes Artífices .....	34
Figura 4 – Mapa do Distrito Federal com localização dos campi do IFB .....	40
Figura 5 - Série histórica de desocupação no Brasil desde o último trimestre de 2014.....	59
Figura 6 – Análise SWOT .....	84

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Quadro conceitual de representações do trabalho.....	4
Tabela 2 – Elementos que impactam na inserção profissional .....	20
Tabela 3 – Quadro teórico inserção profissional.....	25
Tabela 4 – Descrição da população e perfil da amostra.....	52
Tabela 5 – Análise categorial .....	54
Tabela 6 – Matriz para análise SWOT do Campus São Sebastião.....	85
Tabela 7 – Quadro de objetivos e ações do plano de intervenção.....	86

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

- CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
- CEB – Câmara de Educação Básica
- CEF – Centro de Ensino Fundamental
- CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica
- CEFETS – Centros Federais de Educação Tecnológica
- CEREQ – Centro de Estudos e de Pesquisas sobre as Qualificações
- CIEE – Centro de Integração Empresa - Escola
- CLT – Consolidação das Leis do trabalho
- CNC – Confederação Nacional do Comércio
- CNCT – Catálogo Nacional de Cursos Técnicos
- CNE – Conselho Nacional de Educação
- CNI – Confederação Nacional da Indústria
- CODEPLAN – Companhia de Planejamento do Distrito Federal
- CS – Conselho Superior
- DICOM – Diretoria de Comunicação Social
- ENCEJA – Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos
- EPT – Educação Profissional e Tecnológica
- EUA – Estados Unidos da América
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IBOPE – Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
- IEL – Instituto Euvaldo Lodi
- IF – Instituto Federal
- IFB – Instituto Federal de Brasília
- LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
- MEC – Ministério da Educação
- MPT – Ministério Público do Trabalho
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONG - Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PDAD – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PRAD – Pró - Reitoria de Administração

PREN – Pró – Reitoria de Ensino

PREX – Pró – Reitoria de Extensão e Cultura

PRGP – Pró – Reitoria de Gestão de Pessoas

PRONATEC – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

PRPI – Pró – Reitoria de Pesquisa e Inovação

RA – Registro Acadêmico

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAC – Serviço de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SWOT - Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats

UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## INTRODUÇÃO

Esta dissertação de mestrado trata de uma pesquisa sobre inserção profissional de egressos de curso técnicos subsequentes em Secretariado e Secretaria Escolar que se formaram no Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília – IFB.

De acordo com Dubar (2001), a inserção profissional pode ser considerada como um problema social gerado por conta de dois marcos históricos: a dissociação entre a formação educativa da área de emprego e renda e a dissociação entre o ato de sair da escola e entrar no mercado de trabalho.

Assim, trabalhar que é um ato inerente à própria vida humana, tem se tornado um desafio no mundo contemporâneo ocasionado pela reestruturação produtiva que impacta na forma como as organizações tem selecionado e gerido os recursos humanos. Com o advento da microeletrônica, novas tecnologias têm viabilizado meios de produção cada vez mais robotizados, o que implica redução da demanda por mão de obra humana e, conseqüentemente, redução das vagas de empregos formais e desemprego.

Reconhecido como um campo de estudos ainda em construção (Dubar, 2001; Silva, 2004), a presente temática provoca inquietações em vários pesquisadores, do Brasil e do mundo, que investigam como os jovens estudantes que deixam os bancos escolares entram no mundo do trabalho.

E foi pela inquietação em responder à pergunta: “Como os egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião realizam a inserção profissional?” que esta dissertação foi concebida.

O campus do IFB no qual o estudo foi realizado trata-se de um dos 10 campi do Instituto Federal de Brasília – IFB no Distrito Federal.

É um campus localizado na Cidade Satélite de São Sebastião, a 23 quilômetros de Brasília, capital do país. De acordo com a última Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - PDAD realizada em 2016 pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN, a população de São Sebastião é de 100.161 habitantes (CODEPLAN, 2016). Atualmente o campus oferta cursos em nível médio e superior, dentre os quais estão o Curso Técnico Subsequente ao Ensino Médio em Secretariado e em Secretaria Escolar.

São objetivos desta pesquisa:

Objetivo geral: identificar como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião.

Objetivos específicos:

1. Mapear os desafios e possibilidades para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos;
2. Apontar quais demandas os agentes de inserção profissional e as organizações possuem quanto às habilidades e competências dos egressos de cursos técnicos subsequentes para um melhor desempenho nas atividades laborais;
3. Verificar em que medida a posse de um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional;
4. Compreender quanto a imagem da instituição de ensino, em relação à qualidade dos cursos e da formação dos estudantes, interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos de cursos técnicos;
5. Investigar a importância do estágio e da aprendizagem profissional para a inserção profissional de egressos de cursos técnicos.

Para atingir os objetivos deste trabalho, foi realizada uma pesquisa exploratória aplicada, com abordagem qualitativa. A amostra estratificada foi formada por alunos egressos do curso técnico em Secretariado, como também, por alunos egressos do curso técnico em Secretaria Escolar. Também fizeram parte da amostra, representantes de agentes de intermediação de mão de obra, representantes de organizações que contratam empregados, estagiários e jovens aprendizes e um representante do Instituto Federal de Brasília – IFB.

Esta dissertação é composta por seis partes. Inicia-se com a introdução, seguida da segunda parte dedicada à revisão de literatura, que abrange três capítulos. A terceira parte contempla os procedimentos metodológicos, na qual são explanados os procedimentos empíricos para levantamento dos dados, características da população amostral e dos instrumentos de coleta de dados.

A quarta parte foi dedicada para apresentação dos resultados e discussões e na quinta parte encontra-se uma proposta de um plano de intervenção.

Finalmente, a sexta parte traz as considerações finais, com detalhamento das conclusões obtidas por meio deste estudo.

## 1 – UM BREVE HISTÓRICO SOBRE TRABALHO

No presente capítulo busca-se realizar uma abordagem da definição de trabalho, sua origem seu significado para a sociedade. Assim, é primordial uma revisão de literatura abordando trabalho, mundo do trabalho e mercado de trabalho, bem como os desafios e oportunidades da reestruturação produtiva na sociedade contemporânea, para que o presente estudo, que tem como foco investigar a inserção profissional de egressos de cursos técnicos no mundo do trabalho, alcance seus objetivos.

Blanch (2003a) defende que “ao longo da história e através das culturas, o trabalho é uma referência fundamental na vida das pessoas e dos povos” (p. 6, tradução da autora). Marx refere-se ao trabalho como “(...) necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana” (Marx, 2010, p. 65). Assim, a possibilidade de agir sobre a natureza, de maneira racional, faz do trabalho humano uma forma de dar continuidade à vida.

De acordo com Blanch (2003a),

Quando falamos de trabalho, nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexo, dinâmico, mutável e irreduzível, resposta instintiva ao imperativo biológico da sobrevivência material. Distingue-se de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral. (p. 14; tradução da autora)





Assim, percebe-se na atividade de trabalhar, a exigência de que seja feita com base na razão, com um objetivo definido, tendo como foco a obtenção de recursos materiais.

Marx (1996) ressalta que o trabalho é a atividade pela qual o ser humano atende suas necessidades de subsistência, tendo a natureza como recurso. Corroborando com Blanch (idem), o autor traz que o homem utiliza a sua racionalidade para prover suas demandas, por meio do trabalho. Assim, distingue-se dos animais irracionais que produzem seus meios de subsistência de forma instintiva.

Saviani (2007) diz que sem o trabalho o ser humano é um ser incompleto (Saviani, 2007). A partir desse ponto de vista, o trabalho configura-se primordial para a existência humana.

Na tabela 1, adaptada de Blanch (2003a), é apresentado um quadro conceitual com representações do que é trabalho. Percebe-se que os termos/palavras utilizados pelo autor, que compõem, inicialmente, três conceitos, ampliam as possibilidades do leitor para diferentes combinações que formam outros conceitos, demonstrando, assim, as várias formas pelas quais o trabalho se concretiza:

Tabela 1 – Quadro conceitual de representações do trabalho

Trabalho é toda aplicação humana... 	1º conceito 	2º conceito 	3º conceito 
De:	conhecimentos	habilidades	energias
Por:	indivíduos	grupos	organizações
de modo:	consciente e intencional	sistemático e sustentado	autônomo ou heterônomo
Com:	esforço	tempo	compromisso
em uma estrutura:	tecnoeconômico	jurídico - político	sociocultural
Mediante:	materiais	técnicas e instrumentos	informações
Sobre:	objetos	pessoas ou organizações	conhecimentos
Para:	obter bens	elaborar produtos	prestar serviços
que são:	escassos	desejáveis	valiosos
e gerar:	riqueza	utilidade	sentido
e assim:	satisfazer necessidades	receber compensações	alcançar objetivos
e com caráter:	biológico	econômico	psicossocial

Fonte: adaptado de Blanch, 2003a.

Mesmo sendo tão necessário à existência humana, ao longo da história, o trabalho tem personificado *status* diversos. Dubar (2012) ressalta que o trabalho já foi equiparado à tortura, sendo relacionado a algo ruim para o ser humano.

Saviani (2007) traz o caráter benéfico do trabalho, uma vez que possibilita ao homem produzir o que necessita para viver melhor. Desta forma, o homem é dependente do trabalho e sua existência, ao longo da história, percebe-se atrelada ao contexto das formas de trabalho que se sucederam e às tecnologias que foram evoluindo e interferindo nos meios de produção (Carvalho, 2003).

Neto e Cavalcante (2005) reiteram o caráter escravagista das relações de trabalho na antiguidade. Ao invés de dar dignidade ao homem, o punia e o submetia aos povos que venciam as batalhas. Naquele período da história, a escravidão era vista como o único meio possível de se obter resultados com o trabalho, o qual era gerado pelos escravos que não usufruíam de nenhum tipo de remuneração.

Já durante o feudalismo, a escravidão, na forma conhecida anteriormente, foi extinta. Apesar do modo de produção feudal, que se baseava em uma economia agrária, não utilizar mão de obra escrava, o trabalho era realizado apenas pelos servos (camponeses denominados vassalos). A terra (feudos) na qual os camponeses trabalhavam, era de propriedade dos nobres, chamados de suseranos. Não existia a liberdade total para os trabalhadores. Além da relação trabalhista de submissão dos vassalos aos suseranos, também havia a relação de proteção dos vassalos pelos suseranos, por ocasião das guerras (Leal, 2014).

Com o fim do modo de produção feudal, surge o capitalismo. A estrutura das relações de trabalho no sistema capitalista fez surgir um terceiro elemento capaz de promover a distinção de duas classes de homens livres: os meios de produção. Os que detinham os meios de produção era os que detinham o poder. Nasce, assim, a sociedade capitalista (Leal, 2014).

Segundo Saviani (2007), é a partir do capitalismo que a sociedade passa a sustentar-se em laços contratuais, surgindo o que se conhece como emprego.

Blanch (2003a) define o termo emprego, como uma forma de trabalho oriunda de um contrato firmado entre o trabalhador (empregado) e o empregador ou contratante, que possui natureza jurídica e que deve ser celebrado por vontade própria das partes. Já a pessoa contratada (trabalhador/trabalhadora) é “quem vende seu esforço, tempo, conhecimentos, destrezas, habilidades, desempenhos e múltipla subordinação a imperativos

funcionais de natureza técnica, jurídica, ecológica, contábil, avaliativa, produtiva, burocrática e organizacional” (p. 16, tradução nossa).

Com a implementação da indústria moderna, promovida pela Revolução Industrial iniciada no século XVIII, a maquinaria simplifica os ofícios. Trabalhos manuais são transferidos para as máquinas. “Desse modo, os ingredientes intelectuais antes indissociáveis do trabalho manual humano, como ocorria no artesanato, dele destacam-se, indo incorporar-se às máquinas” (Saviani, 2007, p. 158).

Assim, a partir da Revolução Industrial, os trabalhadores foram obrigados a desenvolver habilidades para lidar com as máquinas. Essa nova tecnologia passou a proporcionar uma produção em larga escala.

De acordo com Goethe (2009) a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra a partir do século XVIII, teve grandes impactos na sociedade e no trabalho. O autor destaca que a Revolução Industrial já passou por três fases:

Na 1ª fase da Revolução Industrial, que foi iniciada na Inglaterra e expandida para França, Alemanha e Itália, houve uma importante inovação para a sociedade, que mudaria os meios de produção. Com a máquina a vapor, a produção em larga escala exigiu a especialização do trabalhador. Um sapato antes fabricado artesanalmente por apenas um trabalhador, agora passava pelas mãos de vários trabalhadores, num processo onde cada um realizava uma etapa da produção. Já na 2ª fase, a descoberta do petróleo e da eletricidade viabilizou o surgimento do automóvel e do avião que impactaram fortemente na produção industrial, além do advento do rádio e do telefone. Essa fase ocorreu no final do século XIX e início do século XX nos Estados Unidos.

A 3ª fase foi marcada pelo surgimento da energia nuclear e da informática, sendo esta última, a responsável por inovações que se estendem até os dias atuais. Já a 4ª fase, a qual é vivenciada pela humanidade, é marcada pela ligação ciberfísica entre máquinas, seres humanos e informática. De acordo com Schwab (2016), trata-se de algo nunca visto e que altera completamente a forma como o trabalho é realizado.

Desta forma, as inovações tecnológicas têm impactado de forma significativa os meios de produção e, conseqüentemente, em como o trabalho é realizado na contemporaneidade, fenômeno a ser abordado no presente estudo.

Como visto, o trabalho trata-se de uma atividade humana que tem sido moldada através da história, por fatores culturais, econômicos e sociais movidos pelos acontecimentos que marcaram o desenvolvimento da humanidade e de suas tecnologias.

Em cada momento da história, o trabalho trouxe características específicas, atreladas às necessidades humanas, sendo viabilizado pelos recursos disponíveis.

Ao tratar da interferência do trabalho na história da humanidade, Blanch (2003a) argumenta:

(...) do estágio do homo faber ao homo digitalis, a história da humanidade está ligada indissociavelmente à do trabalho e das tecnologias de produção, a ponto de se tornar o critério fundamental da tipificação e periodização das civilizações: desde os tempos da Pedra (esculpidos, polidos) e dos Metais (bronze, ferro) até a era da Informação; desde a invenção da roda até a extensão da internet; de sociedades organizadas em torno das economias de caça, coleta, pastagem e agricultura ao sistema industrial (...) (p. 14, tradução nossa)

Assim, cada período da história tem a marca dos meios de produção utilizados pelos homens para execução de suas atividades laborais. Em cada momento da história, os artefatos produzidos e as tecnologias disponíveis, passaram a ter um significado tão grande para o homem, que os períodos da história receberam suas nomenclaturas e não mais se desvincularam da vida humana.

## **1.1 - O MUNDO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE**

Para um melhor entendimento sobre inserção profissional, neste estudo considerado o tema principal, faz-se necessária uma abordagem de como o trabalho é visto no mundo contemporâneo. Optou-se pela categoria contemporânea, pois, de acordo com Saviani (2007), as relações contratuais entre trabalhador e empregador, que geraram o termo “emprego”, surgiram com o capitalismo.

Outrossim, faz-se necessária a abordagem de dois conceitos que são de crucial importância para o entendimento do trabalho na contemporaneidade. São eles: mundo do trabalho e mercado de trabalho.

Segundo Figaro (2008):

Mundo do trabalho é o conjunto de fatores que engloba e coloca em relação a atividade humana de trabalho, o meio ambiente em que se dá a atividade, as prescrições e as normas que regulam tais relações, os produtos delas advindos, os discursos que são intercambiados nesse processo, as técnicas e as tecnologias que facilitam e dão base para que a atividade humana de trabalho se desenvolva, as culturas, as identidades, as subjetividades e as relações de comunicação constituídas nesse processo dialético e dinâmico de atividade. (p. 92)

Assim, segundo a autora, o mundo do trabalho engloba elementos tangíveis e intangíveis que dão suporte para que o trabalho humano seja concretizado. Esse mundo

formado dentro da sociedade, oferece as condições necessárias para que o trabalho passe a existir (Figaro, 2008).

Figaro (2008) e Ciavatta (2012) ressaltam a complexidade do mundo do trabalho. De acordo com as autoras, o mundo do trabalho faz-se no cotidiano como fruto de uma construção social.

Quanto a mercado de trabalho trata-se do ambiente onde a demanda e a oferta de empregos acontecem. É no mercado de trabalho que as relações de emprego se concretizam, sejam elas formais ou informais. Alves (2003), considera que o mercado de trabalho "(...)resulta da interação entre procura de emprego por parte da população e oferta de empregos por parte do sistema produtivo" (p. 158).

O mercado de trabalho é formado por segmentos. Kassouf & Silva (2000), consideram que a segmentação do mercado de trabalho é resultado da separação entre trabalhadores, que, mesmo com similaridade quanto às condições de produtividade, são remunerados de forma diferenciada, por atuarem em segmentos diversos no mercado de trabalho. No caso do Brasil, o mercado de trabalho está dividido em formal e informal, cuja diferenciação dá-se pela assinatura da carteira de trabalho/contrato de trabalho pelo empregador para o segmento formal (Oliveira & Piccinini, 2011).

O mundo do trabalho remete ao ambiente onde acontecem as atividades produtivas e as relações entre os atores que participam desse mundo, bem como das condições em que tais relações são realizadas. Já mercado de trabalho, reporta a dados e índices, que retratam a demanda e a oferta de oportunidades de emprego. Percebe-se um traço de subjetivismo quando fala-se em mundo do trabalho. No entanto, esse subjetivismo não é encontrado quando se fala em mercado de trabalho, uma vez que apresenta-se em forma de números e estatísticas.

O mundo do trabalho é composto pelos meios de produção e pela organização do trabalho, os quais impactam na maneira como as atividades laborais são executadas. De acordo com Carvalho (2003), a sociedade contemporânea vive uma época similar a da Revolução Industrial, apesar dos quase 200 anos que separam um período do outro. A substituição da força do homem e dos animais por máquinas, se equipara ao momento presente, no qual a informatização altera as formas de trabalho e, conseqüentemente, de produção e de prestação de serviços. Tanto Decca (2004), quanto Carvalho (2003), consideram os acontecimentos tecnológicos que vêm ocorrendo desde a Revolução Industrial, como fator de intervenção no mundo do trabalho contemporâneo.

Para Carvalho (2003), a microeletrônica ameaça fortemente a sociedade do trabalho, gerando, por um lado, a fusão de tarefas e, conseqüentemente, demandando uma maior necessidade de qualificação do trabalhador, mas por outro lado, tornando o desemprego um acontecimento quase inevitável. Antunes (2008) também considera os avanços tecnológicos uma ameaça à sociedade do trabalho, pois é inevitável que ocorram mudanças nos meios de produção.

As mudanças nos meios de produção causadas pelos avanços tecnológicos, sobre as quais tratam Carvalho (2003), Decca (2004) e Antunes (2008) vêm configurar a reestruturação produtiva no mundo do trabalho.

De acordo com Castioni (2010), desde os últimos anos dos séculos XVIII e, mais recentemente, no final do século XX, as mudanças nos processos produtivos no mundo do trabalho têm estado em evidência. O autor enxerga a reestruturação produtiva como resultado, não apenas ocasionado pelas mudanças tecnológicas, mas também por outros elementos que corroboram para que tal reestruturação venha ocorrendo. Ele aponta mais dois fenômenos que, juntos às mudanças tecnológicas, compõem um novo processo de sistematização da economia, que são a globalização e a qualidade da política pública (intervenção do Estado na economia), além dos avanços tecnológicos.

Isoladamente os três fenômenos não conseguem explicar o movimento de transformações em curso. As alterações, por exemplo, nas formas de produção, são em grande medida condicionadas ao maior grau de abertura da economia à concorrência internacional. Assim, as dificuldades ou as oportunidades encontradas pelas empresas têm relação direta com a forma de condução das políticas macroeconômicas e com a qualidade das políticas públicas (Castioni, 2010, p. 44).

Por conta da reestruturação produtiva no mundo do trabalho, alguns fenômenos ocorrem em nível mundial: desemprego em larga escala, contratos de trabalho em formato flexível, perda de direitos e elevação no nível de exigência de conhecimento do trabalhador (Carvalho, 2003; Antunes, 2008).

Blanch (2003a) aponta o aparecimento do desemprego durante a segunda metade do século XIX e do subemprego em níveis preocupantes na segunda metade do século XX.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT traz dados bastante expressivos sobre a quantidade de pessoas desempregadas em todo o mundo. Segundo o Relatório World Employment Social Outlook – The changing nature of job (Perspectivas Sociais do Emprego Mundial - A natureza mutável do emprego), existiam mais de 201 milhões de pessoas sem emprego em 2014, superando em 30 milhões a quantidade de desempregados do primeiro semestre de 2008, ano em que foi iniciada a crise econômica

mundial. O mesmo relatório revela que as mudanças nas relações de emprego têm alterado as relações trabalhistas, com contratos de trabalho mais instáveis (OIT, 2015).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, por meio da pesquisa Pnad Contínua, em março de 2018, indicam que 13,7 milhões de pessoas no Brasil encontravam-se desempregadas no 1º trimestre de 2018. A quantidade de desempregados aumentou em 1,379 milhão de pessoas (alta de 11,2%). Já a população ocupada no país ficou em 90,6 milhões, queda de 1,7% em relação ao trimestre encerrado em dezembro, quando era de 92,1 milhões. Segundo o IBGE, o contingente de ocupados é o menor desde julho, quando também ficou em 90,6 milhões (IBGE, 2018a).

## **1.2 - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO MUNDO DO TRABALHO**

Considera-se reestruturação produtiva, o processo que ocorre dentro das organizações, causado pelas mudanças nos meios de produção, por meio de inovações tecnológicas que alteram as maneiras como a produção é realizada e, conseqüentemente, como o trabalho é executado. Este processo pressupõe nova estrutura de produção, em novos formatos, impactando na gestão e no mundo do trabalho (Abreo & Fávaro, 2001).

No mundo do trabalho a reestruturação produtiva tem delineado uma nova realidade e novos cenários. Estudar as novas formas de inserção profissional nesse contexto torna-se primordial para o entendimento das mudanças na maneira e no formato como os trabalhadores têm executado suas atividades. Portanto, tal estudo faz-se necessário para que o presente trabalho acadêmico seja executado com propriedade.

A reestruturação produtiva tem como causas principais, o desenvolvimento da microeletrônica e dos avanços tecnológicos, bem como a globalização e a qualidade das políticas públicas de intervenção na Economia (Carvalho, 2003; Antunes, 2008; Castioni, 2010). Como consequência negativa da reestruturação produtiva no setor laboral, pode-se apontar a insegurança dos trabalhadores que, cada vez mais, possuem empregos provisórios, observando-se a proliferação de contratos de trabalho com redução de direitos trabalhistas e a concentração de empregos nas mãos de pouco, que trabalham muito. A grande maioria, para não amargar a falta de emprego, contenta-se com qualquer ocupação. Em todo o mundo, seja nos EUA, Japão, Alemanha, México, Inglaterra ou Brasil, a reestruturação produtiva mostra-se perversa quando traz o desemprego estrutural (Antunes, 2008).

Como consequência positiva, está a possibilidade de o ser humano expandir sua criatividade através das novas tecnologias, de maneira ilimitada e sustentável. A robótica veio substituir movimentos repetitivos realizados pelos trabalhadores, muitas vezes, de

forma insalubre. Hoje o trabalhador passa menos horas no trabalho, do que as 80 horas de um século atrás (Rogers, 2001).

O impacto da reestruturação produtiva no mundo do trabalho traz um novo formato que Antunes (2008) define como a nova polissemia do trabalho. Essa nova polissemia, que impacta toda a classe trabalhadora, vem em forma de trabalhos sem vínculo empregatício, que não contemplam direitos para os trabalhadores. São modalidades de trabalho que fogem aos regulamentos trabalhistas já existentes e caracterizam-se pela polivalência do trabalhador. Empregos temporários e empregos que são ocupados com mão de obra terceirizada são exemplos dados pelo autor que ilustram essas novas modalidades.

No Brasil, a reforma trabalhista é um exemplo de mudanças nas relações de emprego. Por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, a reforma trabalhista alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando implementar ajustes para adequação “às novas relações de trabalho” (Brasil, Lei nº 13.467/17).

Tal alteração tem causado impactos substanciais nas relações trabalhistas no Brasil, que vinham sendo normatizadas por uma lei concebida há 75 anos durante o Governo de Getúlio Vargas, em 1º de maio de 1943. Ronaldo Fleury, procurador-geral do Ministério Público do Trabalho (MPT), considera que “a reforma trata o trabalhador como uma subespécie de cidadão (...)”. E considera que há partes da lei que ferem a Constituição Federal. Para os trabalhadores e para as centrais sindicais, a lei não traz muitos benefícios para os trabalhadores (Martins, 2018).

A reestruturação produtiva tem gerado várias especulações para os possíveis cenários que se delineiam no mundo do trabalho. Rifkin (1996), previu que até o ano 2046 as alterações no mercado de trabalho global causarão taxas de desemprego nunca antes vistas.

O autor compara a grande quantidade de desempregados na década de 90, com o impacto causado pela Grande Depressão durante a década de 30 e defende um futuro no qual quem perder o emprego com a desmontagem do setor de serviços não terá muitas opções. A transição dos trabalhadores do setor agrícola para a indústria e da indústria para o setor de serviços com o advento das primeira e segunda revoluções industriais apontam para um caminho sem muitas alternativas para o desemprego no setor terciário. Cargos como os de secretárias, recepcionistas e gerenciais de níveis inferiores estão fadados à extinção.

As percepções do autor apontam para a qualificação de profissionais para o setor da informação como um meio de obtenção de emprego no cenário que se constrói. A redução

da carga horária de trabalho também é uma alternativa a ser implementada para o aumento dos postos de trabalho.

O ponto de vista de Rifkin (1996) é convergente com Carvalho (2003), Antunes (2008) e Castioni (2010) no que tange ao futuro do trabalho sem muitos compromissos contratuais com o trabalhador. Ainda segundo o autor, a redução na capacidade de consumo e a redução de captação de recursos pelo setor previdenciário devem ser preocupações globais para a provocação de políticas públicas que possam minimizar os impactos de tais previsões.

Os impactos da reestruturação produtiva têm grande importância para os jovens trabalhadores, na medida em que aponta para grandes modificações no mundo do trabalho, tanto nas novas formas de ocupação que têm surgido por conta das inovações tecnológicas, quanto nas tarefas a serem realizadas. As relações formais entre empregador e empregado também tem sido influenciadas: empregos formais, com todos os direitos trabalhistas garantidos, são substituídos por empregos de meio período, terceirizados, muitas vezes sem garantias mínimas para o trabalhador. Competências adquiridas em bancos escolares durante anos de estudo, poderão não mais ser suficientes para se obter um emprego. Setores da economia que historicamente absorviam os egressos das instituições de ensino correm o risco de perder a importância.

Pode-se perceber através dos pontos de vista explicitados sobre a reestruturação produtiva no mundo do trabalho que, mesmo os trabalhadores que possuem formação escolar e experiência profissional encontram-se perante desafios incontestáveis impostos pelas mudanças nos processos produtivos em curso.

Enfim, as discussões em torno da temática aqui abordada, pretendem apresentar os impactos negativos e positivos que a reestruturação produtiva causa no mundo do trabalho e, conseqüentemente, no processo de inserção profissional, tema a ser tratado no próximo capítulo.

## 2 - INSERÇÃO PROFISSIONAL: UMA QUESTÃO DO MUNDO GLOBALIZADO

Como visto no primeiro capítulo, o mundo do trabalho tem sofrido várias transformações ao longo da história da humanidade. Tais transformações impactaram as formas como os seres humanos interagem com os recursos disponíveis para gerar os bens necessários à sua sobrevivência.

A reestruturação produtiva e os impactos sofridos com a crise de 2008, que foi iniciada nos Estados Unidos e se refletiu em todo o planeta, ressaltaram as fragilidades do trabalhador perante um sistema produtivo que não assegura empregos. E como os jovens são menos valorizados, constituem parte da população mais atingida pelo desemprego e menos valorizada no momento da contratação (ONU Brasil, 2017).

Ainda segundo a Organização das Nações Unidas - ONU, em 2017, 35% dos desempregados a nível global são jovens e esse percentual não tem previsão de redução. Desta forma, a inserção profissional de jovens tem sido o foco da Organização Internacional do Trabalho – OIT como um problema globalizado. A OIT aponta que o primeiro emprego na juventude vem com bastante dificuldade e que os jovens quase nunca relacionam sua vida profissional com estabilidade e segurança (idem, 2017).

Na visão de Antunes (2008), as mudanças no mundo do trabalho causadas pela reestruturação produtiva por conta, principalmente, das inovações tecnológicas, geraram os empregos flexíveis, a terceirização de mão de obra e, a pior de todas as consequências, o desemprego estrutural. Tal situação impacta, diretamente, na inserção profissional, que é a temática do presente capítulo.

A inserção profissional trata-se, então, de um ponto nevrálgico a ser estudado, por conta das reestruturações no mundo do trabalho que repercutem, diretamente, no modo como os indivíduos têm acesso ao mundo do trabalho. Corroborando com Dubar (2001) que aponta o campo de pesquisas sobre inserção profissional incipiente, pode-se afirmar que o campo de pesquisa sobre inserção profissional demanda ainda muitos estudos para tornar-se robusto. No entanto, percebe-se, dentre os autores brasileiros que abordam a temática, uma convergência em referenciar os estudos franceses como sendo de grande importância.

De acordo com Silva (2004), a carência de pesquisas sobre inserção profissional no Brasil, talvez se relacione ao grau de importância dado às políticas sociais nessa área. Já na França, de acordo com Charlot & Glasman (1999), no final da década de 70, quando o jovem começou a ter dificuldades para encontrar um emprego, o campo de estudos sobre inserção profissional naquele país ganhou as primeiras contribuições e foi tornando-se mais robusto. Um dos trampolins para esse aumento de estudos veio com a implantação de uma

instituição voltada para acompanhar a absorção dos jovens egressos do sistema educativo, pelo mercado de trabalho francês, o Centro de Estudos e de Pesquisas sobre as Qualificações - CEREQ ou originalmente Céreq, que foi criado sob a tutela do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho franceses (Paul, 2013).

Para contextualização do tema, será realizada uma revisão teórica das contribuições que alicerçam os estudos na área e, posteriormente, serão abordados posicionamentos de autores de outros países, os quais também têm colaborado para a construção do arcabouço teórico sobre inserção profissional.

## **2.1 - A GÊNESE DO CAMPO DE ESTUDOS: A ABORDAGEM FRANCESA DA INSERÇÃO PROFISSIONAL**

### **Charlot e Glasman**

Charlot e Glasman (1999) defendem que a inserção profissional não se trata de um evento isolado na vida de um indivíduo, mas de uma série de acontecimentos que convergem para tal fim. Ao longo da história, crianças já eram criadas dentro de um ambiente no qual o trabalho era uma etapa natural na vida de um indivíduo. Sendo assim, as atividades dos pais, fossem eles agricultores, artesãos ou comerciantes, já aproximava as crianças do mundo do trabalho no qual, mais tarde, a entrada seria identificada como um fato natural em suas vidas. Já a partir da década de 60 e de maneira mais marcante, nos últimos anos da década de 80, período de crise, a “inserção” tornou-se (...) “um processo de inserção mais ou menos longo, complexo e difícil. Trabalhar, ir trabalhar, inserir-se, engajar-se num processo de inserção: são figuras e modos de pensar diferentes, historicamente diferentes, sobre as relações entre a juventude e o mundo do trabalho” (tradução nossa, idem, p. 12).

Os estereótipos ou modelos de padrões de comportamento definidos pelos autores, com base em seus estudos relativos a inserção profissional, possuem algumas características específicas:

a) **Trabalhar:** trata-se de um termo que define um comportamento de indivíduos que já nascem e crescem em um ambiente de trabalho. Como poderia uma criança que vai para a lavoura, assistir aos pais trabalharem e auxiliá-los, saber quando estão entrando no mundo do trabalho? Nesse contexto, a ideia de inserção é algo impensável. Essas crianças talvez percebam mudanças em momentos marcantes de suas vidas, tais como assumir os negócios da família ou casar. Nesse contexto, para os autores, o termo inserção profissional não tem espaço.

b) Ir trabalhar: define um padrão que os autores consideram dissociar o espaço de vida do espaço de trabalho, o espaço da vida pessoal do espaço da profissional. Nesse contexto surge a identidade profissional que é diferente da identidade familiar. Nesse processo, identifica-se o que chamam de espaço específico para a juventude, que é a escola. Com os três espaços separados, o momento de passagem de um para o outro já pode ser identificado. Porém, os autores não consideram essa passagem como inserção. Para exemplificar, Charlot e Glasman citam o que ocorreu a partir do final da Idade Média e terminou com o fim da sociedade rural na França, nas décadas de 1950 e 1960. Os jovens das camadas populares recebiam educação pertinente à sua classe social e trabalhavam em atividades similares às de seus pais. Assim, o mundo do trabalho desse jovem, apresentava formas e valores relacionais que encontrou no universo familiar. Quanto à classe burguesa, os autores chegaram às mesmas conclusões. No entanto, alguns indivíduos das classes populares, aos quais chamam “desertores”, se arriscam em um mundo do trabalho diferente daquele de seus pais.

c) Inserir-se: na década de 1960, segundo os autores, surgem mundos diferentes – o da escola e o do trabalho. Para esse comportamento não há uma passagem da vida familiar para a vida do trabalho e sim da vida escolar para o trabalho. Thélot (1982) denominou mobilidade estrutural as transformações geradas na estrutura ocupacional, causadas pelo crescimento na economia. Nesse contexto, os autores apontam a possibilidade de o jovem transitar entre as classes sociais, conforme o seu último nível de formação escolar. Para tanto, há necessidade de articulação dos conhecimentos e habilidades adquiridos com as necessidades da sociedade. A inserção, para os autores, dá-se no momento em que a articulação é realizada.

É a própria definição do social que está em jogo: nesse pensamento articulatório, a sociedade é implicitamente reduzida a um conjunto de posições. Não é mais definida pelas relações sociais, pelos valores, pela história, pelas contradições e tensões, mas como uma escala, um conjunto de diferenças hierárquicas cujo planejamento e orientação devem assegurar a complementaridade: a sociedade é concebida como um grande quebra-cabeças. É bom que os jovens se encaixem nesse quebra-cabeças, para encontrar o seu lugar. O indivíduo existe socialmente através deste lugar e não mais de um pertencimento, uma inscrição nas relações sociais, aspirações e valores compartilhados com os outros. (tradução nossa, Charlot e Glasman, 1999, p. 19)

d) Engajar-se em um processo de inserção: nesse modelo, os autores apontam que, enquanto nas décadas de 1960 e 1970 a inserção profissional para os indivíduos com formação escolar era algo previsível, a partir década de 1980, a demanda por emprego passa a ser maior que a oferta de vagas, independentemente do jovem ter um diploma de um nível melhor. Superar obstáculos para obter um emprego, transforma-se em superar

obstáculos para obter qualquer emprego. Inserir-se no mundo do trabalho caracteriza-se por ser não mais um momento na vida dos jovens, mas um período pelo qual se deve passar para conseguir um emprego. “O tempo de entrada no mundo do trabalho traz a marca da precariedade, instabilidade, insegurança” (tradução nossa, idem, p. 21).

Charlot e Glasman (1999) trazem três características do processo de inserção profissional: a primeira é que o diploma não é mais garantia de um bom emprego. Trata-se, nos dias atuais, de um recurso e não mais de uma garantia. Os que não tem diploma, tornam-se candidatos ao desemprego. A segunda é sobre o formato de gestão das organizações, que operam com o mínimo de gastos possível, repercutindo nas contratações e nas oportunidades de emprego. E a terceira característica é que a experiência profissional se tornou condição para se obter um emprego estável. Os autores referem-se à necessidade de experiência profissional e, também à necessidade de empregabilidade.

A definição de empregabilidade, segundo os autores, é a condição atribuída ao indivíduo que se adapta às necessidades das empresas, para tornar-se empregável. Quer dizer que, se o jovem não construir uma empregabilidade e reinventar-se para superar os obstáculos que lhe são impostos pela nova forma de sociedade, construindo uma identidade condizente com as demandas das organizações, será um candidato ao desemprego.

Os autores apontam que as relações sociais impactam nas identidades profissionais e pessoais, gerando consequências danosas aos indivíduos e à sociedade. Os mesmos alertam que o trabalho é de suma importância para que os jovens se sintam pertencentes à sociedade para que se tornem alguém dentro do ambiente social.

### **Claude Dubar**

Dubar (2001) traz três perspectivas da inserção profissional: como produto histórico, como construção social e como resultado da estratégia dos autores que dela fazem parte. Como produto histórico, Dubar considera o fato de um indivíduo, ao terminar seus estudos, ter que buscar um emprego, ir na direção contrária do que seria a ordem natural desse processo de sair da escola ou universidade e ir trabalhar. Segundo Dubar, o termo inserção profissional só ganhou atenção na França, a partir do momento em que a obtenção de emprego pelos jovens passou a caracterizar o que ele denomina como um problema social, o que começou a ocorrer em meados da década de 70.

Antes disso, a passagem da escola ou da universidade ao emprego foi realizada, para a grande maioria dos jovens, sem qualquer problema particular, quase instantaneamente. Como exemplo desse processo de inserção profissional como algo natural após a passagem pelo sistema educativo, é citado que na França havia um

mecanismo que promovia a inserção profissional como um processo quase que automático, chamado de adequação treinamento-emprego, o qual, naturalmente, promovia uma equivalência entre a oferta de empregos e a demanda gerada a partir da formação realizada pelo sistema educativo.

Para considerar que a inserção profissional como uma construção social, Dubar ressalta que inserir e integrar jovens no mercado de trabalho tornou-se um problema social, por conta de duas grandes quebras históricas que construíram o problema. A primeira delas foi a dissociação entre a área de ensino e formação educativa do indivíduo da área de emprego e renda. A segunda, que é recente, dissocia a saída da escola da fase de entrada no mercado de trabalho, pois, segundo o autor, o diploma não é mais garantia de entrada automática em um emprego equivalente ao nível de formação adquirida. Isso ocorre, segundo ele, pois os empregadores não consideram, apenas, a formação acadêmica dos candidatos, mas outras habilidades que só são adquiridas trabalhando. As qualidades pessoais também são apontadas como critério para contratação. Assim, é criado um novo espaço chamado pós-escola. Esse novo espaço é a inserção profissional, repleto de concorrência entre os que procuram emprego e repleto de decisões a tomar, tais como a de formar uma família. Apresenta-se, então, um novo problema social, historicamente construído, que é a inserção profissional.

Dubar argumenta que o surgimento do problema da inserção profissional na França, ocorreu por conta da hierarquia existente dentro do sistema educativo, que privilegia os diplomados das *grandes écoles* para assumir postos de emprego com melhor remuneração, em detrimento dos diplomados de escolas com status inferior que assumem cargos também inferiores no mercado de trabalho. Já a hierarquia dentro das organizações que empregam é identificada pela forma diferenciada de contratação: para ocupar cargos em níveis estratégicos, há o papel de headhunters junto às melhores escolas para fazer uma peneira entre os melhores. Já para contratar para vagas em níveis inferiores da organização, o papel é feito por agências de emprego.

Referindo-se aos comportamentos dos jovens que procuram emprego, com base em estudos empíricos já validados, o autor afirma que não há uma uniformidade na importância dada aos estudos e trabalho. Por conta dos resultados de pesquisas de campo, Dubar traz o que ele chama de formas de identidade na área profissional. “Como resultado, os caminhos de integração não podem ser reduzidos a uma lógica única, uma racionalidade puramente econômica” (tradução nossa, p.32). O autor considera que o processo de inserção profissional depende de outros elementos diversos à situação econômica, tais como os papéis estratégicos dos agentes que fazem parte desse processo.

Ele aponta, por exemplo, que a articulação dos agentes públicos para coordenar as instituições formadoras com as empresas contratantes, gera melhores resultados para as políticas públicas de inserção profissional. As estratégias das partes interessadas constroem mundos de inserção para coordenar os atores empresariais, intermediários de emprego, parceiros educacionais e segmentos jovens socialmente identificáveis. Essas redes transversais reúnem pessoas que compartilham, mais ou menos, as mesmas referências, as mesmas concepções de trabalho e formação e as mesmas experiências e estratégias (Dubar, 2001).

Os mundos de inserção dos quais fala Dubar, remete para a condição complexa na qual se encontra um indivíduo que está em busca de emprego. Nesse contexto, os jovens tornam-se reféns dos agentes que articulam as estratégias que geram um ambiente propício para a inserção profissional. Com isso, o indivíduo que não tem conhecimento dos agentes que podem auxiliá-lo no processo de inserção profissional, provavelmente terá maior dificuldade para conseguir um emprego.

Para o autor, a inserção profissional não é realizada dentro de um ambiente estéril, sem imperfeições e que a mesma depende de um processo complexo que demanda relações entre os diversos atores que interferem nesse processo: empregadores, agentes públicos, intermediadores e indivíduos que buscam uma colocação profissional.

Ao considerar a inserção profissional um produto histórico, fruto da incompatibilidade entre oferta de empregos e demanda dos jovens egressos do sistema educativo, o autor deixa claro que a inserção profissional, como processo ou momento na vida do indivíduo, é dinâmico e permeado por mudanças sociais, econômicas e culturais.

O advento das novas tecnologias, por exemplo, tem promovido vários ajustes conjunturais nas formas de execução de atividades remuneradas. Como construção social, a inserção profissional criou um problema a ser resolvido pela sociedade: a formação educativa, não está mais para o mundo produtivo, assim como um diploma condizente com ocupações melhor remuneradas, não está para vagas de cargos em níveis superiores nas empresas.

Ao ser criado um novo espaço chamado pós-escola, aos jovens não mais basta a formação escolar. O espaço chamado pós-escola, configura o espaço onde os embates para a inserção profissional vão acontecer. E é também, nesse espaço, que as estratégias para articulação com os diversos agentes envolvidos no processo vão acontecer.

## **Claude Trottier**

Trottier (2001) aponta o próprio sistema educativo como meio de seleção de indivíduos que obterão êxito na inserção profissional. O autor cita pesquisas realizadas por Halsey, Floud & Anderson (1965), Clark (1962), Bourdieu & Passeron (1970), Baudelot & Establet, (1971), Bowles & Gintis, 1976) sobre currículos internos dos alunos que apontaram que:

A imagem do sistema educacional que emerge destes trabalhos é a de um mecanismo de diferenciação de estudantes, uma agência de seleção cujo escopo não é tão educacional. Na medida em que o acesso ao emprego está parcialmente relacionado com o tipo e nível de educação, o sistema educativo contribui, em certa medida, para a distribuição dos indivíduos na estrutura das profissões. E como a posição de um indivíduo na estratificação social é parcialmente uma função de sua ocupação, o sistema educacional contribui para a distribuição dos indivíduos na estratificação. (tradução nossa, Trottier (2001), p. 6)

De acordo com o autor, são três os eixos de pesquisa sobre inserção profissional:

- a) Percursos de formação, trajetórias e estratégias de inserção de indivíduos: os objetos de pesquisa são inerentes às etapas pelas quais os jovens precisam passar para ingressarem no mundo do trabalho, como, por exemplo, os treinamentos dentro e fora do ambiente de trabalho. Aqui também são analisados, fatores de cunho pessoal, tais como a decisão do jovem em casar e assumir responsabilidades.
- b) Fatores estruturais que moldam a transição para além das decisões e estratégias dos indivíduos no processo de integração: são considerados fatores econômicos que interferem na inserção profissional.
- c) Atores e intermediários no emprego e na integração: tem como foco estudar a inserção profissional como uma ação de diferentes agentes que interferem nesse processo, que não é individualizado. São os casos de associações, entidades sem fins lucrativos, políticas governamentais que auxiliam os jovens nesse processo.

Diante do exposto as pesquisas sobre inserção profissional, têm apontado para um campo de estudos no qual o indivíduo não é o único objeto de investigação, mas também, todos os agentes e elementos ambientais que possam interferir no êxito da inserção profissional.

## **2.2 - OUTRAS CONTRIBUIÇÕES: A EXPANSÃO DOS ESTUDOS SOBRE INSERÇÃO PROFISSIONAL**

De acordo Oliveira (2012), o poder público no Brasil tem-se mostrado sensível às questões de inserção profissional dos cidadãos menos favorecidos, dentre os quais mulheres, minorias étnicas e jovens. Tais preocupações, de acordo com o autor, refletem a criação de políticas de emprego, de educação e de formação. “No entanto, apesar da ampliação dos estudos empíricos sobre esta temática, a inserção profissional continua a ser uma noção fluida e incerta, à procura de uma definição conceitual consolidada baseada numa teoria da inserção que também está por ser construída” (p. 125).

Para Oliveira (2012), a inserção profissional é vista como um processo que acontece no trabalho, fruto de socialização com os pares e que pode ser considerado como modelador das ações do indivíduo no ambiente de trabalho. Para o autor, a inserção profissional trata-se de um processo individual (fruto da vivência de cada indivíduo), coletivo (reflexo das experiências em grupo) e histórico (é impactado por acontecimentos na esfera econômica, política e social).

Oliveira (idem), aponta que os elementos que impactam na inserção profissional estão vinculados ao contexto sociohistórico, aspectos individuais e aspectos institucionais.

Na tabela 2, adaptada do autor, tem-se um quadro que sistematiza tais elementos, com suas descrições:

Tabela 2 – Elementos que impactam na inserção profissional

<b>Inserção profissional</b>	
Contexto socio histórico	Estrutura demográfica ocupacional
	Conjuntura econômica
	Níveis de formação da mão-de-obra
	Desenvolvimento tecnológico e industrial
Aspectos individuais	Origem familiar
	Representações do trabalho
	Experiências profissionais
	Expectativas profissionais
	Estratégias de inserção
Aspectos institucionais	Regulamentações estatais
	Políticas públicas
	Políticas de Gestão de RH
	Organizações profissionais
	Agentes intermediários
	Instituições de ensino

Fonte: adaptado de Oliveira (2012).

Quanto aos aspectos institucionais, tratam-se de normas ou políticas de inserção profissional, tais como “(...) idade mínima, formação para cargos específicos, leis que orientam as relações de trabalho” (p. 130). Também como aspecto institucional, o autor amplia essa análise para o formato de gestão de recursos humanos que cada empresa possui, o qual, em algum nível, modela a forma como a inserção profissional é realizada.

As instituições de ensino também foram agrupadas dentro dos aspectos institucionais, pois, de acordo com o autor, tem papel crucial, de forma direta ou indireta, sobre como o mercado de trabalho se comporta. Ainda dentro dos aspectos institucionais, há os Agentes Intermediários, os quais abrangem as agências de emprego e de estágio, as quais interferem no processo de inserção profissional, por serem atores importantes nas últimas décadas, pois fazem uma ponte entre as empresas e as instituições de ensino, ou, diretamente, junto aos jovens, seja para estágio ou emprego.

Cordeiro (2002), traz várias contribuições de como a inserção profissional é impactada pelos contextos empresariais onde ocorrem, os quais têm papéis estruturantes e estruturadores na vida profissional do indivíduo.

Para o autor, a inserção profissional é resultado da trajetória profissional, não se resumindo, apenas, ao momento de entrada no mundo do trabalho. O contexto da inserção profissional precisa levar em consideração as características dos indivíduos em momentos anteriores à situação profissional atual e os impactos que suas experiências profissionais levam para o futuro.

A concepção de inserção profissional do autor define dois momentos: o primeiro momento trata-se da entrada na organização, avaliada sob as condições em que o recrutamento é realizado. Já o segundo momento, chamado de pós-inserção considera as práticas de gestão que as organizações utilizam para gerir seus recursos humanos, sua mão-de-obra.

Para fins de padronização de um modelo ideal de inserção profissional, o autor nomeou dois modelos: a inserção profissional qualificante e a inserção profissional não-qualificante. A inserção profissional qualificante é caracterizada pela gestão de recursos humanos que valoriza seus funcionários, seja no âmbito dos instrumentos de contratação que asseguram os direitos dos colaboradores, seja nas condições ambientais ou nas políticas de crescimento que promovam o desenvolvimento não apenas no âmbito pessoal dos funcionários, mas, também, de forma coletiva. Já a inserção profissional não-qualificante, é caracterizada por condições precárias de trabalho, por contratos que fragilizam os direitos dos empregados e que não colaboram para o crescimento e

desenvolvimento a nível individual e/ou coletivo, isto é, que não agrega valor à trajetória profissional de seus colaboradores.

Como resultados de sua pesquisa, Cordeiro identificou que as empresas que realizam uma inserção profissional qualificante possuem boas práticas de segurança do trabalho, utilizam contratos estáveis, realizam capacitação dos colaboradores. Já as empresas que realizam uma inserção profissional não qualificante, fazem o oposto das primeiras: se utilizam de contratos precários e não investem em formação em serviço. Dessa forma, não colaboram para que haja um crescimento profissional individual e dos grupos de indivíduos que nelas trabalham.

Na figura 1, o autor apresenta esse formato de concepção de inserção profissional, considerando indivíduos egressos do sistema de ensino universitário.

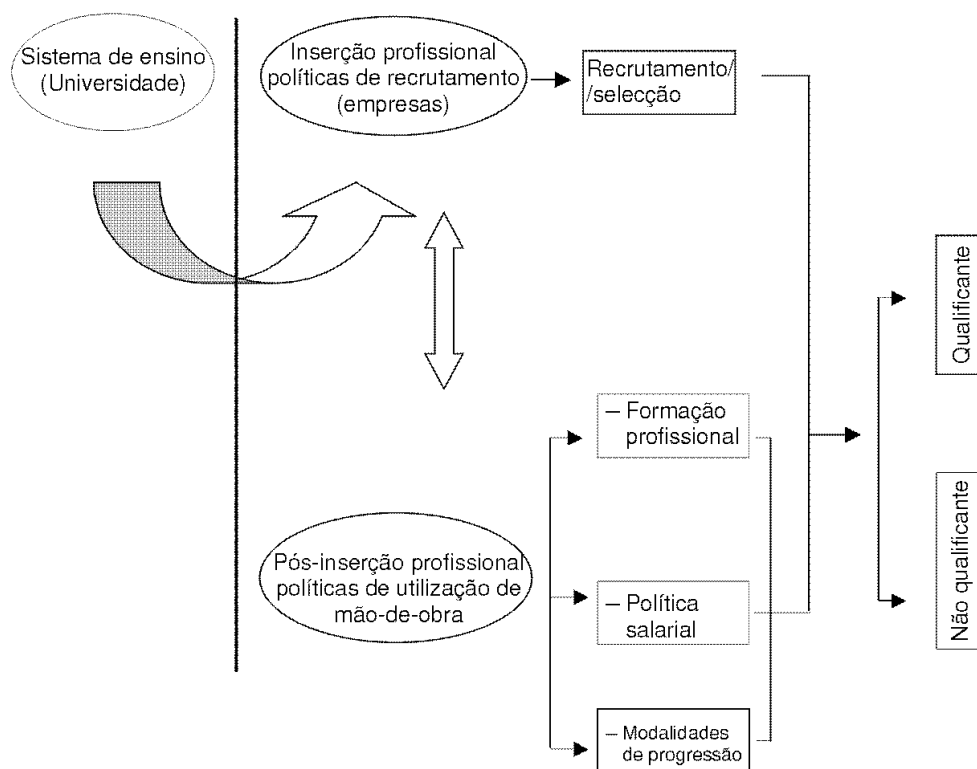


Figura 1 – Modelo de análise da inserção profissional dos quadros superiores

Fonte: Cordeiro, 2002, p. 84.

Portanto, para o autor, as condições laborais que acontecem no momento pós-inserção profissional condicionam as possibilidades de desenvolvimento profissional dos indivíduos.

Para Alves (2003), a inserção profissional não pode ser reduzida a uma resposta do sistema educativo às demandas da economia e é o “(...)produto da interação entre os acadêmicos (seus valores e estratégias), os empregadores (suas lógicas e necessidades) e os diplomados (seus percursos e dinâmicas pessoais e sociais)” (p. 10). A autora entende a inserção profissional como um processo de construção identitária dos indivíduos, um processo de socialização, que não tem só o trabalho como objetivo.

Alves (2003) delimitou três dimensões de análise para que pudesse compreender os processos de inserção profissional do seu público estudado. Dentro de cada dimensão, a autora delimitou os indicadores a serem analisados.

A primeira dimensão de análise é a relação entre educação e emprego, cujos indicadores são o tempo médio para se obter um emprego, como será realizada a contratação (formal/não formal), remuneração, forma de seleção dos egressos. A segunda dimensão refere-se à relação entre educação e trabalho, tendo como indicadores o perfil a ser contratado, coerência entre a área de formação e a área de atuação profissional, contribuições de atividades formadoras para o trabalho durante os estudos. E quanto à dimensão de análise entre vivência da transição da educação para o trabalho, os indicadores são: a percepção da importância dos trajetos escolares e profissionais, percepção de quais sentimentos surgem a partir do contato com o mundo do trabalho, dentre outros.

Com base nos posicionamentos apresentados, pode-se concluir que a inserção profissional não se trata de um momento na vida do indivíduo, mas de um processo que é bastante complexo (Dubar, 1991; Charlot e Glasman, 1999; Cordeiro, 2001; Trottier, 2001; Alves, 2003; Oliveira, 2012).

Como um processo, a inserção profissional sofre a ação de vários agentes que interferem de forma mais ou menos intensa para que esse processo aconteça com êxito (Dubar, 1991; Cordeiro, 2001; Alves, 2003; Oliveira, 2012). Esses agentes formam “mundos de inserção”, nos quais as estratégias viabilizam (ou não), a inserção profissional (Dubar, 1991; Charlot e Glasman, 1999).

Um desses agentes de grande importância é a escola que, conforme visto, colabora não só para a inserção profissional, como também, para posicionar o indivíduo na estratificação social (Trottier, 2001).

Outro agente que pode interferir na inserção profissional é o governo, o que pode reverberar na criação de políticas públicas que gerem ações afirmativas para auxiliar os egressos das instituições de ensino a entrarem no mundo do trabalho. Oliveira (2012) e

Silva (2004) divergem quanto ao grau de importância dado à temática pelo governo. Enquanto Oliveira percebe uma sensibilidade desse agente às questões de inserção profissional, Silva entende que há pouca atenção e iniciativas governamentais para com este problema social.

A formação acadêmica é considerada como um recurso para consolidação da inserção profissional e não mais uma certeza de obtenção de emprego (Charlot e Glasman, 1999). Além disso, o processo de inserção profissional, conforme Dubar (2001), pode ser denominado um espaço “pós-escola”, pois é nele que se desenvolvem habilidades adquiridas, apenas, no mundo do trabalho, as quais importam para as empresas. Para Charlot e Glasman (1999), tais habilidades perfazem o que se pode denominar empregabilidade.

Para Alves (2003), há três dimensões a serem analisadas para que se estude como a inserção profissional ocorre: educação - emprego, educação – trabalho e vivência da transição educação para o trabalho/emprego. Portanto, para a autora, não é possível realizar estudos sobre a temática sem que se considerem tais dimensões.

Para Charlot e Glasman (1999) e Alves (2003), as relações sociais causam grandes impactos nas identidades profissionais e pessoais dos indivíduos, os quais podem ser positivos ou negativos em suas trajetórias no mundo do trabalho.

Cordeiro (2002) e Alves (2003) compartilham da posição de que o entendimento do processo de inserção profissional deve levar em consideração a trajetória profissional dos indivíduos, pois os índices que surgem dessa relação, são de primordial importância para pesquisas nesse campo de estudo.

A inserção profissional constituiu-se como um problema social a partir do momento em que os egressos do sistema escolar não obtinham emprego de forma natural. Esse fenômeno começou a partir da década de 70 (Charlot e Glasman, 1999; Dubar, 2001; Trottier, 2001).

Na tabela 3 apresenta-se um quadro teórico que resume os principais posicionamentos e marcos históricos sobre inserção profissional relativos aos autores aqui referenciados.

Tabela 3 – Quadro teórico inserção profissional

Autor	Ideias principais/posicionamentos
Alves (2003)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produto de interação: professores, empresas e diplomados.</li> <li>2. Processo de construção identitária.</li> <li>3. Delimitou indicadores para se analisar inserção profissional.</li> </ol>
Charlot e Glasman (1999)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Primeiros estudos na França: final da década de 70;</li> <li>2. Inserção profissional: conjunto de acontecimentos que convergem para a obtenção de emprego;</li> <li>3. Identificaram quatro modelos de padrões na inserção profissional: Trabalhar, Ir trabalhar, Inserir-se, Engajar-se;</li> <li>4. Diploma não garante emprego;</li> <li>5. Experiência profissional: condição para obter e se manter empregado.</li> </ol>
Cordeiro (2002)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inserção profissional: impactada pelos contextos empresariais;</li> <li>2. Dois modelos de inserção: qualificante e não-qualificante.</li> </ol>
Dubar (2001)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inserção profissional como: produto histórico (surgiu pela falta de empregos); construção social (dissociação ensino x emprego e renda); estratégia dos agentes (papéis do sistema educativo, empresas, governo);</li> <li>2. Mundos de inserção: onde as estratégias acontecem;</li> <li>3. Ambiente da inserção profissional: pós-escola.</li> </ol>
Oliveira (2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Considera o poder público sensível às questões de inserção profissional;</li> <li>2. Inserção profissional: processo que resulta na modelagem do indivíduo pelas relações no mundo do trabalho;</li> <li>3. Inserção impactada por vários elementos</li> </ol>
Paul (2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implantação do Centro de Estudos e de Pesquisas sobre as Qualificações – CEREQ foi o trampolim para os estudos na França.</li> </ol>
Silva (2004)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Considera que a carência de pesquisas na área são ecos da falta de importância às políticas sociais na área.</li> </ol>
Trottier (2001)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escola como agente de seleção para o mundo do trabalho.</li> </ol>

Fonte: a autora.

## 2.3 - TEORIAS ECONÔMICAS QUE IMPACTAM NA INSERÇÃO PROFISSIONAL

### Teoria do Capital Humano

A Teoria do Capital Humano baseia-se no fato de que, os estudos acumulados ao longo da vida de um indivíduo, agregam valor econômico ao mesmo. Isto é, assim como um equipamento que recebe melhorias para ser vendido por um valor superior ao de um equipamento básico, sem melhorias, esta teoria defende que o indivíduo também pode aumentar seu valor de mercado, através da educação.

Para melhor entendimento, faz-se, primordial, a definição de capital, do ponto de vista econômico. Trata-se dos bens materiais e recursos financeiros, que podem ser acumulados e utilizados como moeda de troca (Coleman, 1988). Assim, o Capital Econômico, remete a dinheiro e suas várias formas de acumulação.

Já a Teoria do Capital Humano, vai na contramão do pensamento dos economistas que acreditam que capital, aplica-se, apenas, a bens materiais. Baseia-se no fato de que os conhecimentos e habilidades adquiridos pelos trabalhadores devem ser considerados pelo que representam como valor econômico (Schultz, 1973).

O valor econômico ao que Schultz (1973) referiu-se quando da concepção da presente teoria, refere-se aos estudos, à instrução, ao auto – investimento. “O valor econômico da educação depende, predominantemente, da procura e da oferta da instrução, considerada como um investimento” (p. 13).

Assim, como acontece com o valor de uma mercadoria que, de acordo com a sua procura, tem o preço elevado ou diminuído, a formação educacional dos trabalhadores também pode ser mais ou menos valorizada, conforme a demanda do mercado de trabalho por indivíduos que possuam mais tempo dedicados aos bancos escolares.

Porém, ao contrário da mercadoria que por ser tangível, pode ser comercializada, o capital humano, não é passível de negociação. A educação vista sob a ótica da teoria do Capital Humano como um bem intangível contribui para várias finalidades, seja no âmbito social, político e cultural, dentre outros. Mas, nem por isso se exime de ser analisada sob a lente da economia (Schultz, 1973).

Sempre que a instrução elevar as futuras rendas dos estudantes, teremos um investimento. É um investimento no capital humano, sob a forma de habilidades adquiridas na escola. Existem numerosos investimentos no capital humano e as cifras tornam-se elevadas. Pode-se dizer, na verdade, que a capacidade produtiva do trabalho é, predominantemente, um meio de produção produzido. Nós produzimos, assim, a nós mesmos e, neste sentido, os recursos humanos são uma consequência de investimentos entre os quais a instrução é da maior importância. (Schultz, 1973, p. 25)

Como visto, a Teoria do Capital Humano defende que o trabalhador deve aprimorar suas habilidades e conhecimentos para usufruir do retorno proporcionado pela educação e assim gerar sua própria capacidade produtiva e tornar-se um recurso humano valorizado pelo mercado de trabalho. A figura 2 traz a representação desse aprimoramento.



Figura 2 – Representação do trabalhador sob a ótica da Teoria do Capital Humano

Fonte: Melissa, 2015.

Ao investir em sua formação educacional, o indivíduo entra em uma fábrica que o aprimora, o prepara para o mundo do trabalho. Quanto mais tempo o trabalhador se dedicar à sua instrução, mais retorno receberá no futuro. Por outro lado, um trabalhador que não acumulou tempo dedicado aos estudos, amargaria um baixo retorno do seu capital humano.

Reconhece-se, na teoria apresentada, uma peneira que impacta diretamente na inserção profissional do indivíduo: os que possuem mais tempo dedicado à sua formação educacional, estariam mais propensos a obter um emprego e receber o retorno do investimento em si próprio, em detrimento dos que não tiveram a mesma condição.

Assim, Schultz atribui às instituições educacionais um importante papel no enfrentamento de crises econômicas: quanto mais trabalhadores instruídos, menor seria o impacto nas oportunidades de emprego.

## **Teoria do Sinal e do Filtro**

### **Teoria do Sinal**

De acordo com Alves (2003), as Teorias do Sinal e do Filtro, foram geradas a partir da Teoria do Capital Humano.

As duas teorias decorrem da verificação de inúmeras anomalias nos múltiplos trabalhos que procuraram calcular as taxas de retorno do investimento, tanto a nível individual como a nível colectivo, as quais levam a questionar alguns pressupostos iniciais da versão original da Teoria do Capital Humano. (p. 144)

A Teoria do Sinal concebida por Michael Spence em 1973 surgiu a partir de estudos do autor sobre como as contratações são realizadas no mercado de trabalho ou, seja, como os empregadores tomam a decisão de contratar um candidato e não outro para a vaga de emprego a ser ocupada.

Spence argumenta que a relação inicial entre candidato e empregador é construída a partir de sinais que o candidato transmite ao empregador que, por sua vez, influenciarão este a decidir sobre a contratação. Se o empregador, através dos sinais transmitidos pelo candidato, criar expectativas positivas, ele o contratará. O autor chama essa decisão de contratação de “decisão de investimento” (p. 356).

Em seu ensaio, Spence argumenta que a Teoria do Sinal (originalmente Job Market Signaling) trata-se de um recurso bastante útil quando aplicada ao processo decisório de admissão de empregados. Ele diz que:

Meu objetivo é delinear um aparato conceitual dentro do qual o poder de sinalização de educação, experiência de trabalho, raça, sexo e uma série de outros aspectos observáveis e características pessoais podem ser determinadas (Spence, 1973, p. 356, tradução da autora).

Para ilustrar a aplicabilidade de sua teoria, Spence introduz seu ensaio com a seguinte suposição: se os leitores do seu artigo gerarem expectativas positivas quanto ao desempenho do autor em escrever sobre seus estudos no futuro, é porque Spence conseguiu transmitir sinais que levarão os leitores a criarem tais expectativas.

No caso de admissão de empregados, como não há certeza por parte da empresa contratante sobre as capacidades de trabalho do candidato para executar as tarefas demandadas pela organização, decidir sobre contratar um candidato, sob o ponto de vista desta teoria, trata-se de uma escolha bastante incerta.

Dentre os atributos pessoais observáveis ao empregador, tem-se a educação, idade, raça, sexo e registros criminais. Alguns são imutáveis e outros mutáveis, que é o caso da formação educacional. De acordo com o tipo de trabalho, alguns sinais são importantes e devem ser considerados em detrimento de outros, sem importância para a função.

Ao tratar de educação, Spence aponta que, ao considerar esse fator, deve-se levar em conta o tempo de curso, a instituição frequentada, bem como o desempenho aferido através de notas.

No Brasil a prática discriminatória em processos seletivos é prevista como crime, amparada pela Lei nº 9029 de 1995 (Brasil, 1995). Apesar da existência desta lei, a discriminação ocorre de forma velada, conforme verifica-se em pesquisas sobre a temática.

De acordo com Almeida, Antunes, Coltre, Follador, & Vieira (2017), em um estudo realizado junto aos profissionais de recursos humanos de 139 empresas de comércio no Paraná (Brasil), 81% exigem dos candidatos referências pessoais e profissionais, 50% exigem boa aparência e 52% elegem a idade como requisito importante para a contratação.

Desta forma, mesmo que tais atributos não sejam expostos em anúncios de vagas de emprego por conta das empresas temerem as sanções da lei, há sim no Brasil casos de seleção com base em atributos distintos das competências técnicas inerentes às vagas disponibilizadas. É o que diz o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ao trazer dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD quanto ao índice da taxa de desocupação dos cidadãos pretos. Enquanto que a PNAD do 4º trimestre de 2017 apontou 9,5% de desocupação entre os brancos, para os pretos a taxa foi de 13,6%, demonstrando que existe discriminação por cor da pele nos processos seletivos (IBGE, 2018b).

Verifica-se no estudo em referência que a Teoria do Sinal converge com a realidade do mercado de trabalho brasileiro ao apontar para possíveis exclusões realizadas pelos empregadores, após receberem informações dos candidatos sobre cor da pele, idade, gênero, dentre outras.

## Teoria do Filtro

A Teoria do Filtro de Kenneth J. Arrow se trata de outra teoria econômica que, apesar de ser concebida a partir de pesquisas junto a egressos do nível superior, é aqui abordada por ter sido originada a partir da Teoria do Capital Humano e por utilizar a formação educacional como parâmetro de análise. Outrossim como será visto adiante no guia de entrevistas do presente estudo, serão realizadas perguntas que comparam a percepção dos entrevistados sobre as diferenças de inserção profissional entre egressos de cursos técnicos e de cursos de nível superior.

Arrow (1973) defende em sua teoria, assim como Spence, que a formação educacional se trata de uma condição para contratação de empregados. Com o artigo intitulado Higher Education as a Filter (Educação Superior como um Filtro), o autor esboça um modelo do papel econômico do ensino superior diferente da interpretação da teoria do capital humano.

Para Arrow, o diploma de nível superior funciona como um filtro que separa os candidatos com maior probabilidade de serem contratados, mas não com a visão econômica até então apresentada sobre o assunto:

A visão convencional entre os economistas é que a educação contribui para produtividade de um indivíduo e, portanto, aumenta o valor de mercado do seu trabalho. Do ponto de vista da teoria formal, não importa quão a produtividade do aluno é aumentada, mas implicitamente é assumido que o aluno recebe habilidades cognitivas através de sua educação". (Arrow, 1973, p. 193)

Em divergência com os pontos de vista acima, o autor defende que o ensino superior não contribui nem para aumentar a capacidade cognitiva dos estudantes, nem para melhorar a socialização. "Ao contrário, o ensino superior serve como um dispositivo de filtragem na medida em que separa indivíduos de habilidades diferentes transmitindo informações para as compras de mão-de-obra" (p. 194, Arrow, 1973).

A Teoria do Filtro é diferente da Teoria do Capital Humano, mas não a contradiz.

Arrow baseia-se no fato de que o empregador tem em mãos, ao fazer um recrutamento em sua empresa, alguns dados sobre o candidato: se tem um diploma de nível superior, seus registros anteriores e sua produtividade. A faculdade, para Arrow, representa um duplo filtro: quando seleciona quem ingressa no nível superior e quando filtra os que conseguem atingir com êxito a obtenção do diploma.

As teorias econômicas aqui apresentadas mostram que há uma tendência para que a formação educacional dos trabalhadores os coloque em condições mais favoráveis na busca por um emprego.

Schultz, Spence e Arrow (1973), consideram que as competências e habilidades adquiridas pelo ser humano ao longo de sua vida, servem como um auto investimento, cujo retorno seria dado em forma de facilidades para o enfrentamento do mundo do trabalho.

Percebe-se uma divergência na fala dos autores, com a fala dos sociólogos cujos estudos apontam para uma grande dificuldade no processo de inserção profissional, mesmo quando o trabalhador acumula diplomas de formações educacionais (Charlot e Glasman, 1999; Dubar e Trottier, 2001). As teorias econômicas acima, de forma bastante pragmática e assentada em estudos, não contemplam os subjetivismos e especificidades que os autores franceses, precursores do campo de pesquisa sobre inserção profissional, alcançam em seus argumentos.

No entanto, comungam da importância da educação na trajetória profissional dos indivíduos, colocando-a como aliada no processo de inserção profissional. Percebe-se um grande peso dado à formação educacional dos trabalhadores, para que estes alcancem uma vida de maior bem-estar e de protagonismo sobre suas vidas, no campo pessoal e profissional.

Nesse contexto, torna-se indispensável no presente estudo, uma revisão teórica de conceitos sobre educação profissional e tecnológica. Tal abordagem trará elementos que facilitarão o entendimento dos impactos da mesma, no trabalho e na inserção profissional de trabalhadores egressos de cursos profissionalizantes.

### **3 – EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E SUA IMPORTÂNCIA PARA O MUNDO DO TRABALHO**

Considerando que a presente dissertação tem como temática a inserção profissional de egressos de cursos técnicos no mundo do trabalho, faz-se necessária uma revisão teórica sobre educação profissional, para que sejam conhecidos seus marcos históricos mais importantes. Também serão abordadas a implantação e atuação dos Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica e seus impactos no processo de inserção profissional de seus egressos.

Como visto no primeiro capítulo, o mundo do trabalho na contemporaneidade tem apresentado vários desafios para a inserção profissional dos jovens egressos do sistema educativo, seja pela necessidade de adaptação aos avanços tecnológicos, seja pelas mudanças que a reestruturação produtiva apresenta ao demandar recursos humanos cada vez mais especializados, por conta das mutações ocorridas nas formas de trabalho. Assim, a educação profissional torna-se uma alternativa ao enfrentamento de tais desafios. Schultz (1973) defende que a formação educativa oportuniza melhores condições para enfrentamento dos desafios impostos pelo mundo do trabalho, oportunizando melhores condições de trabalho para os indivíduos que investem mais tempo nos bancos escolares.

Segundo Carvalho (2003), a educação profissional pode ser vista de várias formas. Uma delas seria como instrumento para o trabalho, para atendimento às necessidades que o mundo do trabalho apresenta. A outra forma pela qual pode ser vista, é como “(...) instrumento de construção da cidadania efetiva” (p. 17).

Assim, a educação profissional tem relevante importância para a sociedade, considerando que oportuniza a formação do indivíduo com foco no trabalho e na cidadania, proporcionando o aprimoramento de qualificações para atendimento às demandas do mercado de trabalho, sem perder de vista a formação para o protagonismo na vida em sociedade. Afinal, a sociedade precisa de ferramentas para enfrentar as diversidades que a reestruturação econômica apresenta.

Manfredi (2002) acredita que o impacto demandado sobre a escola, perante a sociedade da informação, gera muitas expectativas sobre a sua eficácia em mantê-la servindo aos interesses do povo. A educação profissional torna-se, então, uma alternativa dentre as modalidades de ensino que a população dispõe.

Ao longo de sua construção histórica, a educação profissional tem sido percebida de formas diversas, modelando padrões de sua função e importância para a sociedade. Alguns a consideram educação para os pobres, já outros a enxergam como necessária para

atender as demandas que o desenvolvimento tecnológico tem gerado no mundo do trabalho. Há ainda outra vertente que considera a educação profissional importante como um meio de completude para o homem (Manfredi, 2002).

Historicamente, a educação profissional tem assumido um formato voltado para atendimento das demandas do setor produtivo, mas também como pleito da sociedade. Manfredi (2002) ressalta alguns acontecimentos marcantes para a educação profissional no Brasil.

Ainda colônia, as primeiras atividades profissionais aconteceram nas lavouras de cana-de-açúcar, nas quais os aprendizes eram os escravos, e os mestres eram alguns homens livres. Porém, os primeiros espaços educativos foram as casas dos jesuítas e alguns poucos colégios. Os ofícios ensinados na época capacitavam os educandos para as atividades de carpintaria, ferraria, construção de edifícios, embarcações, pintura, dentre outras.

Após os jesuítas serem expulsos do território brasileiro em 1759, passou a vigorar um formato de aprendizagem criado pelo governo, que funcionava nas escolas chamadas casas de educandos artífices. Os mendigos eram encaminhados para essas casas onde aprendiam um ofício e trabalhavam para formar uma reserva financeira para pagamento das aulas e para o próprio sustento quando do término da formação, após três anos de estadia no asilo. Em paralelo à criação das casas de educandos artífices, a autora ressalta a criação dos liceus de artes e ofícios mantidos por entidades da sociedade civil, por meio de doações.

Durante mais de um século, as casas de educandos artífices e os liceus de artes e ofícios foram as instituições de ensino de educação profissional no Brasil. Somente em 1909, no governo de Nilo Peçanha, então Presidente do país, através do decreto 7.566, foi instituída a criação de 19 escolas chamadas de Escolas de Aprendizes Artífices, criadas com o intuito de formar operários e contramestres.

Na figura 3 apresenta-se uma fotografia da fachada da Escola de Aprendizes Artífices, essa que seria o embrião para a criação das escolas técnicas e dos Centros Federais de Educação Tecnológica - CEFETS que se tornariam os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, 199 anos depois. Em seus 33 anos de existência, as Escolas de Aprendizes Artífices formaram 141 mil alunos, uma média de 4.300 por ano.



Figura 3 - Foto da fachada da Escola de Aprendizes Artífices

Fonte: IF Fluminense, 2016.

A partir da Constituição Federal de 1934, a União tornou-se responsável em definir como a educação funcionaria no Brasil. Nessa época, houve uma grande expansão do ensino profissional, para atendimento do setor produtivo, por conta do desenvolvimento da economia. Porém, foi só com a reforma Capanema, que o ensino técnico-profissional foi reconhecido como primordial para as áreas industrial, agrícola e comercial (Carvalho, 2003).

Segundo Carvalho (2003), com a reforma Capanema, surgiram os decretos que normatizaram a oferta da educação profissional no Brasil. Foram eles: Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942 (Lei Orgânica do Ensino Industrial); Decreto-Lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943 (Lei Orgânica do Ensino Comercial); Decreto-Lei nº 9.613, de 20 de agosto de 1946 (Lei Orgânica do Ensino Agrícola). A autora ainda aponta um marco de ensino paralelo ao público na década de 40, com o surgimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço de Aprendizagem Comercial (SENAC), sob a direção da Confederação Nacional das Indústrias e da Confederação Nacional do Comércio. Essas entidades vieram constituir um complemento ao sistema de ensino profissional, para atendimento das demandas que surgiram com o desenvolvimento da indústria e do comércio.

Percebe-se, portanto, que o crescimento da educação profissional no Brasil deu-se em consonância com o crescimento econômico, o que a caracteriza como um meio de preparação da força de trabalho em resposta às necessidades produtivas do país.

Manfredi (2002) ressalta que as décadas de 40 a 70, foram marcadas pela divisão entre o sistema educativo acadêmico-generalista e a educação profissional. A essa divisão a autora chama de dualidade estrutural.

Em dezembro de 1961 foi promulgada a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, a qual foi criada para regular o sistema educativo brasileiro. A Lei nº 4.024 de 20 de dezembro de 1961, regulamentou os cursos técnicos industrial, agrícola e comercial. Tais cursos seriam ministrados em dois ciclos, nos quais haveria disciplinas técnicas e propedêuticas<sup>1</sup>. Nessa lei, já era prevista uma atividade do que seria um esboço de estágio<sup>2</sup> e da aprendizagem profissional<sup>3</sup>. Em seu artigo 51, a lei traz que: “As empresas industriais e comerciais são obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem de ofícios e técnicas de trabalho aos menores seus empregados, dentro das normas estabelecidas pelos diferentes sistemas de ensino” (Brasil, Presidência da República, 1961) .

A próxima Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, Lei 5.540/68, que foi estabelecida dentro do regime militar, não provocou mudanças no tocante à educação profissional. Seu texto limitou-se a normatizar o Ensino Superior e o funcionamento das instituições de ensino que ofertavam esse nível de formação (Brasil, Presidência da República, 1968) .

Em 1971, com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB 5.692/71, a profissionalização do ensino médio passou a ser obrigatória. Desta forma, a partir dessa lei, a população passou a dispor da oferta de educação profissional pública compulsória fazendo parte da matriz curricular do ensino médio. Além dessa opção, havia o Sistema S, nomenclatura dada para o sistema de escolas formadas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço de Aprendizagem Comercial (SENAC), sob a direção da Confederação Nacional das Indústrias (CNI) e da Confederação Nacional do Comércio (CNC) (Brasil, Presidência da República, 1971) .

Segundo Manfredi (2002),

(...) até 1996, o sistema formal de ensino profissionalizante compunha-se de uma rede de escolas públicas mantidas pela União (rede federal) e pelos Estados e municípios (redes estaduais e municipais), sendo administrativamente ligadas a esses níveis, e de outra rede mantida por entidades privadas, incluindo o Sistema S. (Manfredi, 2002, p. 106)

A mais recente Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB foi instituída em 1996, por meio da Lei 9.364/96, criada a partir do resultado de discussões entre

---

<sup>1</sup> *Disciplinas propedêuticas são as disciplinas que servem de embasamento para estudos mais desenvolvidos. Fonte: Dicionário Aurélio on-line. Disponível em <https://dicionarioaurelio.com>. Data: 20 de julho de 2018.*

<sup>2</sup> *Estágio “é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente do trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo (...)”. Fonte: Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Data: 20 de julho de 2018.*

<sup>3</sup> *Aprendizagem profissional é uma atividade fixada pela Lei nº 0.097/2000 que afirma que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. O contrato de trabalho pode durar de até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática. Fonte: Site Aprendiz Legal. Disponível em <http://site.aprendizlegal.org.br/lei>. Data: 20 de julho de 2018.*

representantes dos trabalhadores, empresários e governo. Essa lei se propôs a instaurar uma reforma do ensino médio e profissional com um novo formato que desvinculou o ensino médio acadêmico da educação profissional (Manfredi, 2002).

Em seu capítulo terceiro, destinado à normatização da educação profissional, a lei ressaltou que essa modalidade educativa responde às demandas do aprimoramento de habilidades e competências para a vida produtiva e que o trabalho e o mundo do trabalho fazem parte da formação escolar. No parágrafo segundo do artigo primeiro, a LDB refere-se à necessidade do vínculo da educação escolar ao mundo do trabalho e à prática social (Brasil, Presidência da República, 1996).

Em 1997, como resultado do Projeto de Lei nº 1.603/96, que tratava da reforma da educação profissional, foi aprovado o Decreto nº 2.208/97 para regulamentar a oferta da educação profissional. Posteriormente, em 2004, esse decreto foi revogado e substituído pelo Decreto nº 5.154/04 (Brasil, Presidência da República, 1996, 1997, 2004).

O Decreto nº 5.154/04 em vigência traz como premissas da educação profissional, que seja organizada por áreas profissionais, que seja articulada com o trabalho e com o emprego e que tenha o trabalho na centralidade do princípio educativo. Quanto à educação profissional técnica de nível médio, o decreto prevê as seguintes modalidades de oferta: em concomitância ao ensino médio e subsequente ao ensino médio. Para os estudantes egressos da educação profissional técnica, é assegurada a habilitação para a continuação de estudos em nível superior, além da certificação por módulos, caso a instituição de ensino adote esse tipo de organização curricular. Assim, ao final de cada módulo, o estudante recebe um certificado referente ao módulo concluído, que pode ser agregado ao seu currículo profissional para atuação no mundo do trabalho.

Essa modalidade educativa, com base em suas premissas, pode ser vista como um meio de construção de saberes para facilitar a inserção profissional de adolescentes, jovens e adultos no mundo do trabalho. Diante da reestruturação produtiva apresentada pelo contexto econômico atual no Brasil e no mundo, causada pela aplicação de novas tecnologias empregadas no setor produtivo, a educação profissional agrega qualificações para oportunizar maior empregabilidade frente a tais mudanças.

Em Ciavatta (2008), essa afirmação encontra suporte, quando a autora se refere ao importante papel que a educação profissional assume diante das mudanças crescentes no mundo do trabalho a nível mundial, como ferramenta para enfrentamento dos altos índices de desemprego.

Neste sentido, o Decreto nº 5.154/04 prevê a oferta de educação profissional em todos os níveis de escolaridade, o que possibilita uma formação verticalizada, partindo de cursos rápidos de qualificação, até os níveis de graduação e pós-graduação. Desta maneira, a oferta encaixa-se nos objetivos de formação dos indivíduos, conforme suas expectativas e necessidades, inclusive para transitar entre possibilidades de inserção profissional que demandam formação básica ou uma formação mais complexa.

No presente estudo será dado enfoque na educação profissional técnica de nível médio subsequente ao ensino médio, ofertada pelo Instituto Federal de Brasília – IFB. No próximo subcapítulo, será abordada a institucionalização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, bem como sua atuação e impactos na inserção profissional de egressos de cursos técnicos subsequentes ao Ensino Médio.

Outra legislação que norteia a oferta da educação profissional de nível técnico no Brasil é a Resolução CNE/CEB Nº 04/99, instituída pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CEB/CNE). Tal resolução apresenta as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico em conformidade com o disposto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, Lei Federal nº 9.394/96 e no Decreto nº 5.154/04, que regulamenta a oferta da educação profissional.

Art. 2º - Para os fins desta Resolução, entende-se por diretriz o conjunto articulado de princípios, critérios, definição de competências profissionais gerais do técnico por área profissional e procedimentos a serem observados pelos sistemas de ensino e pelas escolas na organização e no planejamento dos cursos de nível técnico. (Brasil, Resolução CNE/CEB Nº 04/99, 1999)

Em seu parágrafo único do artigo primeiro a natureza da educação profissional é mais uma vez reiterada com o objetivo de qualificar os cidadãos para enfrentarem o mundo do trabalho e a vida em sociedade.

“Parágrafo único - A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, objetiva garantir ao cidadão o direito ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social”. (Brasil, Resolução CNE/CEB Nº 04/99, 1999)

É prevista na presente resolução, a prática profissional pelo aluno, por meio de estágio supervisionado, caso essa complementação curricular seja prevista no plano de curso. O estágio poderá ser realizado em organizações públicas ou privadas.

A Resolução CNE/CEB Nº 04/99 estabelece em seu artigo quinto que os cursos ofertados para a educação profissional de nível técnico serão estruturados por áreas profissionais. Foi por meio da Portaria MEC nº 870, de 16 de julho de 2008, que se instituiu

o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT). Trata-se de um catálogo que traz a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio. É atualizado conforme as necessidades que emergem a partir da sociedade.

O catálogo mais atual traz 227 cursos agrupados em 13 eixos tecnológicos, as cargas horárias mínimas, perfil profissional de conclusão, infraestrutura requerida, área de atuação, ocupações associadas à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)<sup>4</sup>, normas associadas ao exercício profissional e possibilidades de certificação intermediária em cursos de qualificação profissional, de formação continuada em cursos de especialização e de verticalização para cursos de graduação no itinerário formativo (MEC, 2017).

### **3.1 - OS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia foram instituídos por meio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. São instituições educativas concebidas a partir das Escolas de Aprendizes Artífices, instituídas em 1909, pelo então Presidente da República Nilo Peçanha. São autarquias federais vinculadas ao Ministério da Educação. Até abril de 2018, de acordo com o site do Ministério da Educação, haviam 38 Institutos Federais distribuídos por todos os estados do Brasil.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia tem como especialidade a oferta de educação profissional e tecnológica e tem como finalidades e características:

I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional; II - desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais; III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão; IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal; V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica; VI - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino; VII - desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica; VIII - realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico; IX - promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias

---

<sup>4</sup> A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho. Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.mtecho.gov.br> (26/07/18)

sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente. (Caldas, Juracy, Pacheco, & Vidor, 2009, p. 37-38)

(Caldas, Juracy, Pacheco, & Vidor, 2009), refletindo sobre as finalidades e características dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, ressaltam a vocação desses para a formação de cidadãos aptos a tornarem-se profissionais qualificados que possam colaborar com o desenvolvimento social e econômico do Brasil.

### **3.1.1 - O Instituto Federal de Brasília - IFB**

O Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Brasília, ou, simplesmente, Instituto Federal de Brasília – IFB é uma das 38 unidades dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia distribuídos pelo Brasil. Trata-se de uma instituição de ensino pública, vinculada ao Ministério da Educação do Brasil que foi concebida pela Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, a qual faz parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Além dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, fazem parte da Rede Federal de Educação Profissional, a Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, os Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET – RJ e de Minas Gerais – CEFET – MG e as escolas técnicas vinculadas às universidades federais (Brasil, Presidência da República, 2008a).

São ofertados no Instituto Federal de Brasília – IFB, cursos de educação profissional gratuita em todos os níveis de escolaridade. Os cursos ofertados em cada campus da instituição são criados a partir de consultas públicas à comunidade, bem como pelas demandas econômicas das regiões nas quais opera.

Com a atuação em nove cidades-satélites e no Plano Piloto, o IFB busca estar próximo de toda a comunidade do DF, ampliando a possibilidade de acesso de toda a população.

O Instituto Federal de Brasília – IFB está situado no Distrito Federal - DF, sede do governo brasileiro. Sua composição atual conta com uma Reitoria e 10 *campi* distribuídos pelo Distrito Federal, nas cidades-satélites de Brasília, Ceilândia, Estrutural, Gama, Planaltina, Recanto das Emas, Riacho Fundo, Samambaia, São Sebastião e Taguatinga, conforme figura 4.

Figura 4 – Mapa do Distrito Federal com localização dos campi do IFB



Fonte: Diretoria de Comunicação Social – DICOM/IFB, 2018.

O IFB também conta com cinco pró-Reitorias, cada uma com competências pertinentes à sua área. São elas: Pró-Reitoria de Administração (PRAD), Pró-Reitoria de Ensino (PREN), Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PREX), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PRGP) e Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PRPI). (Instituto Federal de Brasília, Brasil, 2018).

Por tratar-se de uma instituição de ensino que oferta ensino superior, além dos cursos técnicos subsequentes ao Ensino Médio e outras modalidades de ensino, o Instituto Federal de Brasília - IFB deve possuir, obrigatoriamente: um Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI. Este é o documento que norteia o planejamento das metas institucionais e é construído a cada cinco anos. O atual Plano de Desenvolvimento Institucional contempla de 2014 a 2018. Nele consta como será feita a concretização de objetivos, as ações e a articulação para que os padrões de qualidade e o orçamento da instituição sejam cumpridos. É imprescindível que no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI esteja inserido um quadro-resumo contendo a relação dos principais indicadores de desempenho, que permita haver uma comparação entre a situação atual e futura, após a vigência do quinquênio (Instituto Federal de Brasília - IFB, 2012).

Uma das metas do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI em vigência visa à expansão da oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica alinhados às necessidades de qualificação para o mundo do trabalho. Para atingir essa meta, o Instituto Federal de Brasília – IFB deve estabelecer “(...), instâncias de interlocução com os setores produtivos do DF, entorno e comunidade, com vistas a agilizar as definições de ofertas de

cursos dos diversos níveis e modalidades de Educação Profissional e Tecnológica (EPT (...)). (idem, p.35)

Trata-se de um indicador que apresenta uma convergência entre o planejamento da oferta de cursos da instituição, com as competências e habilidades demandadas pelo mundo do trabalho. Nesse sentido, o Instituto Federal de Brasília – IFB realiza o planejamento de seus cursos de forma a proporcionar uma formação que auxilie seus egressos na inserção profissional.

Neste documento institucional também consta o planejamento das modalidades de cursos a serem ofertados para a comunidade, bem como o número de vagas disponibilizadas para cada curso.

O papel do Instituto Federal de Brasília – IFB é contribuir para a formação de cidadãos que sejam protagonistas, reflexivos, aptos a colaborar com uma sociedade com menos diferenças e mais oportunidades. Neste sentido, a missão do Instituto Federal de Brasília – IFB é “oferecer ensino, pesquisa e extensão no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, por meio da inovação, produção e difusão de conhecimentos, contribuindo para a formação cidadã e o desenvolvimento sustentável, comprometidos com a dignidade humana e a justiça social” (idem, p. 28).

### **3.1.2 – O Campus São Sebastião**

O Campus São Sebastião do IFB, instituição de ensino na qual a pesquisa foi realizada, iniciou suas atividades em 2011, funcionando em instalações físicas provisórias. Os prédios utilizados até julho de 2015 foram o Centro de Múltiplas Funções, cedido pelo governo local e o Centro de Ensino Fundamental Miguel Arcanjo – CEF Miguel Arcanjo, escola pública distrital, cuja utilização foi viabilizada por uma parceria com a Secretaria de Educação do Governo do Distrito Federal (Instituto Federal de Brasília - IFB, 2016).

É um campus localizado na Cidade Satélite de São Sebastião, a 23 quilômetros de Brasília, capital do país. De acordo com a última Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - PDAD realizada em 2016 pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN, a população de São Sebastião é de 100.161 habitantes (CODEPLAN, 2016). Atualmente o campus oferta cursos em nível médio e superior, dentre os quais estão o Curso Técnico Subsequente ao Ensino Médio em Secretariado e em Secretaria Escolar.

De acordo com o Plano de Curso de Educação Profissional Técnica de Nível Médio Subsequente em Secretariado, esta oferta surgiu a partir de demanda do mercado de trabalho no qual a atuação de Secretários e Secretárias é cada vez mais requisitada. Além

disso, desde a primeira turma que ingressou em 2012, o curso é bastante elogiado pela comunidade (Instituto Federal de Brasília - IFB, 2018b).

O curso tem uma carga horária de 900 horas e é ofertado no turno da noite. Tem duração de 1 ano e meio.

Quanto ao Curso Técnico de Nível Médio Subsequente em Secretaria Escolar, que é o outro curso técnico subsequente ofertado no campus, possui carga horária de 1360 horas, com duração de 2 anos. O Secretário Escolar trata-se do profissional que, dentre outras atribuições, realiza as atividades de escrituração escolar nas secretarias ou registros acadêmicos de instituições de ensino públicas ou privadas (IFB, 2018a).

Além da oferta de cursos presenciais, o Campus São Sebastião oferta os cursos técnicos em Administração, Meio Ambiente e Segurança do Trabalho na modalidade EAD (à distância). Por meio de projetos de pesquisa e de extensão, os docentes realizam atividades neste âmbito que visam atender a comunidade interna e externa.

### **3.1.3 - A Colaboração dos Cursos Técnicos Subsequentes do IFB para a Inserção Profissional**

Em consonância com os artigos primeiro e sexto da Lei nº 11.892, de 2008, o Instituto Federal de Brasília - IFB tem dentre suas finalidades, a oferta de educação profissional para a formação de indivíduos em condições de trabalhar em quaisquer setores da economia, bem como para o atendimento das demandas econômicas locais. Assim, a oferta dos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília – IFB é definida a partir das necessidades socioeconômicas das comunidades nas quais seus campi estão em funcionamento, de modo a habilitar seus egressos a obterem competências que os capacitem a atuar em todos os níveis das organizações (Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, Instituto Federal de Brasília, Brasil, 2018, p. 27).

Para fins de organização didático-pedagógica, os cursos técnicos subsequentes ofertados por esta instituição de ensino, são elaborados com base nas competências necessárias para a atuação profissional de seus egressos. De acordo com Dias (2010), no contexto da educação, as competências são construídas a partir de conhecimentos aplicados em sinergia, que conduzem ao saber agir de forma consciente e crítica diante de situações complexas.

Assim, para nortear o planejamento do conteúdo dos cursos profissionais de nível médio do Instituto Federal de Brasília – IFB, é utilizada a Resolução nº 6, de 20 de setembro de 2012 elaborada pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação

que define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio.

Percebe-se nessa resolução que tem como princípio educativo o trabalho, o caráter de formação dos egressos de cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília, Brasil – IFB, em consonância com as demandas do setor produtivo.

A partir da análise das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio, pode-se inferir que os egressos de cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília, Brasil – IFB possuem condições favoráveis à inserção no mundo do trabalho.

Em uma pesquisa sobre o impacto da formação técnica para a inserção de alunos egressos de cursos técnicos subsequentes de um dos campi desta instituição de ensino, Oliveira (2012) constatou que há melhorias nas condições de inserção no mundo do trabalho comparando-se a situação inicial de ingresso com a situação pós-formação técnica.

### **3.1.3.1- Mecanismos de Aproximação de Estudantes com o Mundo do Trabalho: o Estágio e a Aprendizagem Profissional**

Ao ingressar em um dos Cursos Técnicos do Instituto Federal de Brasília – IFB, seja esse subsequente ou concomitante ao Ensino Médio, o estudante pode usufruir de duas modalidades de mecanismos de aproximação com o mundo do trabalho, respectivamente: o estágio curricular supervisionado e a aprendizagem profissional.

A primeira, o estágio curricular supervisionado, refere-se à uma complementação curricular e que pode ser ou não obrigatório. A segunda trata-se da atuação como jovem aprendiz, modalidade de aprendizagem instituído por lei. A seguir, detalham-se suas especificações.

#### **Estágio curricular supervisionado**

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 é a legislação brasileira que dispõe sobre o estágio de estudantes das diversas modalidades de ensino<sup>5</sup>. De acordo com esta lei,

---

<sup>5</sup> *Modalidades previstas: educação superior, profissional, ensino médio, educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. Fonte: <http://www.planalto.gov.br>. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.*

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (Brasil, Presidência da República, 2008b)

Assim, o estágio é uma atividade educativa, realizada nas dependências de uma organização pública ou privada, na qual o aluno tem a oportunidade de vivenciar uma rotina de trabalho. Essa rotina visa desenvolver competências inerentes às atividades que um trabalhador da área deve possuir e proporcionar a aplicação dos conhecimentos obtidos em sala de aula.

O estágio é obrigatório quando a obtenção do diploma do curso for atrelada à sua realização. Nesse caso, deve constar do projeto do curso. Já o estágio não obrigatório não é previsto no projeto do curso e pode ou não ser realizado pelo estudante.

A remuneração do estudante que realiza o estágio, bem como outros benefícios, é opcional à organização que contrata o estagiário.

A lei também prevê a articulação de agentes de integração para intermediar as contratações de estagiários. Tais agentes podem ser públicos ou privados.

### **Aprendizagem profissional**

A aprendizagem profissional foi instituída pela Lei nº 0.097/2000, juntamente com o decreto Federal nº 5.598/2005. Esta lei determina que empresas de médio a grande porte tenham em seus quadros de colaboradores, de 5% a 15% de jovens aprendizes (Brasil, Presidência da República, 2000).

Trata-se de uma ressalva na Constituição Federal de 1988 que proibiu o trabalho para menores de 16 anos. Esta ressalva permite que jovens com idade a partir de 14 anos sejam contratados como aprendizes:

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica. (Ministério do Trabalho e Emprego, 2014)

Desta forma, a aprendizagem tem como papel, inserir o jovem no mundo do trabalho e promover a qualificação de mão de obra para as organizações, aproximando o aprendiz das atividades laborais em uma condição legalmente instituída.

A lei permite que sejam aprendizes os adolescentes ou jovens entre 14 e 24 anos, que não tenham concluído o Ensino Médio. Quando da contratação, é garantida uma remuneração financeira ao aprendiz, bem como a anotação na Carteira de Trabalho do cargo que ocupou, em consonância com as funções desempenhadas.

### **3.1.3.2 - O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC**

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC foi instituído pela Lei nº 12.513 de outubro de 2011 com a finalidade de ampliar a oferta de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira (Brasil, Presidência da República, 2011).

Dentre os objetivos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC ressalta-se o foco em ampliação das oportunidades de formação para os trabalhadores com vistas a melhorias na qualificação profissional e o foco na convergência entre as políticas de educação profissional e tecnológica e políticas de geração de trabalho, emprego e renda. Neste sentido, trata-se de um conjunto de ações que buscam construir formas de aproximar o trabalhador das oportunidades de emprego por meio de qualificação profissional.

Os cursos ofertados pelo Pronatec podem ser cursos de formação inicial e continuada de curta duração ou de educação profissional técnica de nível médio. Seu público prioritário é de estudantes e egressos do ensino médio de escolas públicas, trabalhadores e beneficiários dos programas federais de transferência de renda.

As ofertas podem ser realizadas pelas instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (dentre as quais estão os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia), as instituições de educação profissional e tecnológica das redes estaduais, distrital e municipais, pelo sistema S e pelas instituições privadas de ensino superior e de educação profissional e tecnológica devidamente habilitadas para a oferta de cursos técnicos de nível médio, no âmbito deste programa.

De acordo com Feres (2017),

O modelo de governança do Pronatec é um dos seus principais diferenciais, uma vez que a integração das diversas ações de formação profissional evitou a sobreposição e redundância de esforços e de recursos públicos. Além disso, o Pronatec possibilitou que o MEC colaborasse com as demais políticas públicas estabelecidas no âmbito do Governo Federal, dos estados e municípios, assumindo o processo de capacitação por meio de cursos técnicos e de qualificação profissional. Isso possibilita que os setores econômicos e sociais que necessitam de formação e qualificação profissional para o êxito de suas políticas, seja no âmbito federal, seja no estadual ou no municipal, possam identificar as demandas e apresentá-las ao MEC, que, por sua vez, realiza um processo de sistematização e análise. Em seguida, desenvolve-se um processo de planejamento participativo, com a presença dos diversos autores das demandas para que sejam priorizados os atendimentos, mediante regras republicanas e transparentes, levando-se em conta a capacidade de atendimento em função da presença de instituições de EPT nos locais onde há demanda por formação profissional. (p. 92)

Assim, de acordo com o autor, o Pronatec busca atender as demandas de qualificação no âmbito da educação profissional oriundas de vários setores do governo, da economia e da sociedade, com a otimização dos recursos disponíveis e com ofertas construídas em um formato que evite sobreposições e, ao mesmo tempo, contemple de maneira eficaz e eficiente as necessidades apresentadas pela população.

Com vistas à inserção profissional, o Pronatec é desenvolvido por meio da articulação com o Sistema Nacional de Emprego – SINE, que é uma entidade pública de intermediação de mão de obra. Assim, os egressos dos cursos do Pronatec que tenham interesse, podem procurar as agências de atendimento do SINE para buscarem colocação profissional (Ministério do Trabalho e Emprego, 2018).

De acordo com Gomes (2016), do ponto de vista de atingimento de metas de número de matrículas para o período de 2011 a 2014, houve êxito por parte do governo federal: foram realizadas mais de oito milhões de matrículas em cursos de curta duração (Formação Inicial e Continuada – FIC) e cursos técnicos.

## **4 – OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **4.1 – OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO E PERGUNTA DE PARTIDA**

O presente trabalho de investigação surgiu a partir da inquietação da pesquisadora em responder à seguinte pergunta: “Como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília – IFB?”

A partir da pergunta de partida supracitada, foram definidos os seguintes objetivos do estudo:

Objetivo geral: Identificar como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião.

Objetivos específicos:

- 1) Mapear os desafios e possibilidades para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos;
- 2) Apontar quais demandas os agentes de inserção profissional e as organizações possuem quanto às habilidades e competências dos egressos de cursos técnicos subsequentes para um melhor desempenho nas atividades laborais;
- 3) Verificar em que medida a posse de um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional;
- 4) Compreender o quão a imagem da instituição de ensino, em relação à qualidade dos cursos e da formação dos estudantes interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos de cursos técnicos;
- 5) Apresentar a importância do estágio e da aprendizagem profissional para a inserção profissional de egressos de cursos técnicos.

## 4.2 – ETAPAS DA INVESTIGAÇÃO

O presente trabalho investigativo foi realizado por meio das seguintes etapas:

- a) Etapa 1: elaboração do cronograma de execução;
- b) Etapa 2: levantamento bibliográfico sobre os principais conceitos relacionados ao tema do presente trabalho científico e redação da revisão bibliográfica. A pesquisa bibliográfica foi realizada junto a plataformas de acesso à artigos acadêmicos, bem como junto à livros e sites de origem confiável;
- c) Etapa 3: definição do tipo de pesquisa a ser realizada e coleta de dados pessoais das turmas que concluíram os cursos técnicos subsequentes em Secretaria e Secretaria Escolar no 2º semestre de 2016. Para que a investigação fosse viabilizada, houve necessidade do acesso aos nomes, datas de nascimento, telefones e e-mails dos (as) alunos (as) egressos (as). Tais dados foram coletados junto ao Registro Acadêmico – RA do Campus São Sebastião. Todos os procedimentos de coleta de dados foram formalizados juntos à diretoria do campus<sup>6</sup>;
- d) Etapa 4: realização das entrevistas junto aos sujeitos da pesquisa e complementação/revisão dos conceitos estudados;
- e) Etapa 5: análise dos dados primários obtidos através das entrevistas.

## 4.3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia escolhida para a realização da presente pesquisa foi feita com o propósito de encontrar o melhor meio para se responder aos objetivos aqui estabelecidos. De acordo com Minayo (2007), a metodologia de uma pesquisa científica é definida a partir do propósito do pesquisador em relação à importância e à adequação que o objeto de investigação requer. Portanto, não se trata de algo posto e engessado sem o protagonismo do pesquisador. Ao contrário, a metodologia escolhida deve considerar o processo criativo e autoral do mesmo.

Portanto, quanto à finalidade, trata-se de uma pesquisa aplicada. Para Silveira e Córdova (2009), a pesquisa aplicada “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais”. (p. 35)

---

<sup>6</sup> Apêndice IV – Memorando solicitando autorização para pesquisa.

A diferença entre pesquisa pura e pesquisa aplicada, é que enquanto a pesquisa pura, ao contribuir com o progresso científico, não tem como foco a aplicação prática dos seus resultados, normalmente constituídos em teorias e leis, a pesquisa aplicada tem como foco a utilização de seus resultados que poderão levar respostas para a solução de problemas que fazem parte da rotina de uma sociedade (Gil, 2008).

Quanto aos objetivos, o presente estudo investigativo é classificado como uma pesquisa exploratória. De acordo com Gil (2008), a pesquisa de natureza exploratória leva o pesquisador a experimentar uma maior aproximação com o problema para que possa trazê-lo à tona com maior propriedade.

E quanto à abordagem, é uma pesquisa qualitativa por ter como pressuposto uma investigação que busca os motivos que levaram às respostas obtidas, e não somente os números apresentados como resultado do estudo.

Ao contrário do que sucede com a utilização de metodologias e técnicas mais lógico-dedutivas, como por exemplo a construção de inquéritos por questionário, as metodologias e técnicas qualitativas sofrem de uma grande fluidez de estatuto teórico-epistemológico e de formas de aplicação e tratamento. (Guerra, 2006)

Assim, optou-se pela abordagem qualitativa por possibilitar que a percepção da pesquisadora possa extrapolar a visão de dados obtidos de forma métrica, na medida em que se propõe à uma qualificação das informações geradas, permeadas da complementação do pesquisador.

Independentemente do tamanho da amostra, busca-se, com a abordagem qualitativa, apresentar novos dados que possam contribuir para a resolução de problemas. É um tipo de abordagem caracterizado pela imprevisibilidade própria dos fenômenos sociais, na qual o pesquisador também tem o papel de sujeito (Deslauriers, 1991).

#### **4.3.1 – Instrumento de Coleta de Dados**

Para a coleta de dados primários foi construído um guião de entrevista (Apêndice x) apenas com perguntas abertas, para que os entrevistados pudessem verbalizar suas respostas sem que a pesquisadora induzisse ou limitasse a capacidade de resposta dos entrevistados. De acordo com Gil (2008), “a entrevista é uma das técnicas de coleta de dados mais utilizada no âmbito das ciências sociais. Psicólogos, sociólogos, pedagogos, assistentes sociais e praticamente todos os outros profissionais que tratam de problemas humanos valem-se dessa técnica (...)” (p. 109).

O guião de entrevista foi construído com o propósito de se obter as respostas para os objetivos da presente investigação. Foram criados sete blocos temáticos, assim organizados:

BLOCO A: tinha como tema Legitimação da Entrevista. Foi criado para apresentar ao entrevistado os objetivos da pesquisa, enfatizar a importância de sua colaboração, ressaltar a garantia do anonimato e de que as respostas somente seriam utilizadas para fins acadêmicos e solicitar autorização para gravar a entrevista.

BLOCO B: tinha como tema Percepção de como se dá a inserção profissional. Foi criado para investigar o que é e como é realizada a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião do IFB.

BLOCO C: tinha como tema Percepção sobre o papel da escola na inserção profissional. Foi criado para investigar como a escola é vista pelo entrevistado no papel de agente para articulação de inserção profissional.

BLOCO D: tinha como tema Importância do estágio para a inserção profissional. Foi criado com o propósito de investigar com o estágio impacta na inserção profissional dos egressos de cursos técnicos do Campus São Sebastião do IFB.

BLOCO E: tinha como tema Importância da aprendizagem profissional para inserção profissional e seu propósito era investigar como a aprendizagem profissional impacta na inserção profissional dos egressos de cursos técnicos do Campus São Sebastião do IFB.

BLOCO F: tinha como tema Importância da posse de um diploma de curso técnico para a inserção profissional. Seu objetivo era investigar o impacto da posse de um diploma de curso técnico para a inserção profissional.

BLOCO G: tinha como tema Importância da imagem da instituição de ensino para a inserção profissional cujo objetivo era investigar em que medida a imagem da instituição de ensino interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos.

De acordo com o nível de estruturação, a entrevista deu-se de forma estruturada que, segundo Gil (2008), "(...) desenvolve-se a partir de uma relação fixa de perguntas, cuja ordem e redação permanece invariável para todos os entrevistados (...)" p. 113.

As entrevistas com os alunos egressos foram realizadas individualmente, face a face, nas dependências do Campus São Sebastião e do Campus Brasília do IFB, de forma que a pesquisadora procurasse de adequar logisticamente aos entrevistados. Quanto à entrevista com os representantes de empresas que intermediam mão de obra, de empresas contratantes de mão de obra e com o representante do IFB deu-se nas dependências das respectivas instituições.

A entrevista face a face, ao contrário da aplicação de questionários utilizados em pesquisas quantitativas, tem como característica a condução da leitura das perguntas pelo

pesquisador e não apenas o acesso ao material escrito pelo entrevistado para que, de próprio punho, insira as respostas. Assim, a entrevista é conduzida pelo pesquisador. (Gil, 2008)

Os ambientes utilizados para a realização das entrevistas foram escolhidos de forma a assegurar que não houvesse interrupções que pudessem atrapalhar as inquirições, nem tampouco, quebrar o anonimato dos entrevistados. Como afirma Guerra (2006): “O controle do território da entrevista coloca o entrevistado mais à vontade (...)” (p. 60).

Como recursos tecnológicos, a pesquisadora utilizou o gravador e o celular (como backup) para realizar as gravações para posterior transcrição.

Antes dos agendamentos das entrevistas, foi realizado o pré-teste com dois alunos do Campus São Sebastião e com um servidor do IFB para aferir se as perguntas estavam redigidas de maneira clara. Desta forma, a pesquisadora pôde ajustar o guião de entrevista até obter a versão final a ser utilizada. Gil (2008) recomenda esse procedimento para assegurar “(...) validade e precisão” ao instrumento de coleta de dados primários utilizado pelo pesquisador (p. 134).

#### **4.3.2 – População Amostral**

O perfil da população amostral foi definido após muita reflexão por parte da pesquisadora para que os objetivos do presente trabalho investigativo pudessem ser alcançados de forma exitosa.

Em consonância com Guerra (2006), na pesquisa qualitativa deve-se buscar uma população amostral definida com planejamento de forma que sejam utilizadas variáveis estratégicas.

Assim, como o presente estudo investigativo tem como objetivo geral identificar como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião do IFB, optou-se pela diversificação interna que pressupõe homogeneidade de sujeitos para permitir que as diversas representações dos temas investigados venham à tona. (Guerra, 2006)

Neste sentido, optou-se pela amostragem estratificada que Gil (2008) define como “(...) uma amostra de cada subgrupo da população considerada” (p. 92).

Num primeiro momento, com base nos objetivos a serem alcançados, foram identificados os seguintes grupos estratégicos a serem entrevistados: alunos egressos dos cursos subsequentes dos cursos técnicos em Secretariado e Secretaria Escolar do Campus São Sebastião do IFB; agentes de intermediação de inserção profissional, tanto para

estagiários e jovens aprendizes, quanto para trabalhadores; organizações que contratam um grande número de estagiários, aprendizes e egressos de cursos técnicos para fazerem parte do quadro de pessoal e a instituição de ensino (IFB).

Posteriormente, houve a necessidade da estratificação dos grupos de forma a viabilizar a pesquisa qualitativa, conforme tabela 4.

Tabela 4 – Descrição da população e perfil da amostra

População	Perfil da amostra
Alunos egressos dos cursos subsequentes dos cursos técnicos em Secretariado e Secretaria Escolar do Campus São Sebastião do IFB	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quantidade: 6</li> <li>2. Tempo de término do curso: no mínimo 1 ano e 6 meses.</li> <li>3. Idade: até 29 anos completos quando do término do curso<sup>7</sup>.</li> <li>4. Sexo: masculino<sup>8</sup> e feminino.</li> <li>5. Curso concluído: Técnico subsequente em Secretariado e em Secretaria escolar. 50% de cada curso.</li> <li>6. Situação profissional antes do curso: desempregado. 100% da população amostral.</li> <li>7. Situação profissional após a conclusão do curso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empregado: 50% da população amostral.</li> <li>• Desempregado: 50% da população amostral.</li> </ul> </li> </ol>
Agentes de intermediação de inserção profissional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quantidade: 2</li> <li>2. Área de atuação: Distrito Federal.</li> <li>3. Setor da economia: 1º (órgãos públicos) e 2º (empresas privadas).</li> </ol>
Organizações que contratam um grande número de estagiários, aprendizes e egressos de cursos técnicos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quantidade: 2</li> <li>2. Área de atuação: Distrito Federal</li> <li>3. Setor da economia: indiferente</li> </ol>
Instituição de Ensino (IFB)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quantidade: 1 representante do Campus São Sebastião.</li> </ol>

Fonte: a autora.

#### 4.3.3 – Tratamento dos Dados Primários

<sup>7</sup> Optou-se por limitar o teto de idade os alunos egressos para 29 anos completos até o ano do término do curso, considerando que é a idade limite para o indivíduo ser considerado jovem no Brasil ([juventude.gov.br](http://juventude.gov.br), 2017)

<sup>8</sup> Por conta do baixo número de alunos egressos do sexo masculino destes cursos, buscou-se incluir ao menos um aluno egresso deste gênero na população amostral para que a mesma não sofresse distorções de resultados e mostrasse apenas as percepções de alunas egressas do sexo feminino.

O tratamento dos dados primários foi realizado por meio de um processo simplificado de análise de conteúdo chamado “Proposta de análise de entrevistas aprofundadas e histórias de vida”. Tal metodologia foi exposta por Guerra (2006) com base em propostas de Poirier e Valladon (1983, citado em Guerra, 2006).

Após a realização das entrevistas, as respostas foram transcritas para o computador em arquivos de Word, de forma a preservar a integridade das falas dos sujeitos. Posteriormente, os arquivos foram impressos buscando-se deixar margens largas à esquerda e à direita do papel.

Em seguida, procedeu-se à leitura atenta às entrevistas com a marcação em caneta azul para fatos, em rosa para trechos a serem utilizados na redação do texto, em laranja para frases sem um significado imediato para a pesquisadora e em lilás para temas surpreendentes e inovadores. Em paralelo à leitura e grifos acima elencados, foi registrada na margem esquerda uma pequena síntese da narrativa e na margem direita, a análise problemática da transcrição.

Realizados os procedimentos acima, procedeu-se à construção das sinopses das entrevistas, que são “ (...)sínteses dos discursos que contem a mensagem essencial da entrevista e são fiéis, inclusive na linguagem, ao que disseram os entrevistados” (Guerra, 2006, p. 73).

Com a elaboração das sinopses, a pesquisadora conseguiu reduzir a quantidade de material a trabalhar, priorizando o *corpus* das entrevistas; conhecer todos os discursos em profundidade, bem como as informações de grande relevância; realizar uma comparação dos discursos de todos os sujeitos.

Estando a etapa anterior executada, foi realizada a análise categorial para reunir os temas oriundos dos discursos, com o intuito de contar ao leitor o que os dados obtidos revelaram.

Segundo Guerra (2006): “À identificação das variáveis cuja dinâmica é potencialmente explicativa de um fenômeno que queremos explicar chamamos análise categorial” (p.80).

Para facilitar o entendimento do leitor, a análise categorial foi elaborada de modo a trazer à tona as percepções dos diferentes papéis dos sujeitos que fazem parte da amostra populacional. Assim, além das discussões acerca dos vários fenômenos identificados nos discursos dos alunos egressos, dos agentes de inserção profissional, da escola e das entidades contratantes, buscou-se enriquecer a análise e discussões por meio da

comparação entre os pontos de vista destes sujeitos. A tabela 5 traz a divisão de análise categorial.

Tabela 5 – Análise categorial

Tema	Categoria	Subcategoria
Inserção profissional	Representações da inserção profissional	Não se aplica.
Mundo do trabalho	Desafios e possibilidades para egressos de cursos técnicos	Percepções dos alunos egressos de cursos técnicos subsequentes
		Percepções das empresas de intermediação de mão de obra, empresas contratantes e escola
	A importância do estágio enquanto mecanismo de inserção profissional	Não se aplica <sup>9</sup> .
	A importância de ser jovem aprendiz para a inserção profissional	Não se aplica.
	Habilidades e competências mais valorizadas nos processos seletivos de estágio	Não se aplica.
	Desafios para os estagiários e aprendizes no ambiente laboral	Não se aplica.
	O papel dos agentes de inserção profissional junto às empresas contratantes	Não se aplica.
Valor da qualificação	O valor de um diploma de curso técnico para a inserção profissional	Percepções dos alunos egressos de cursos técnicos
		Percepções de empresas de intermediação de mão de obra, empresas contratantes e escola
	O impacto da imagem das instituições de ensino nos processos seletivos	Não se aplica.
	O fenômeno da persistência escolar no contexto da inserção profissional	Não se aplica.
Escola	O papel da escola enquanto agente articulador para a inserção profissional	Não se aplica.

Fonte: a autora.

<sup>9</sup>O termo “não se aplica” refere-se às categorias que não foram divididas em subcategorias.

## 5 – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente capítulo será dedicado à apresentação dos resultados obtidos, bem como à discussão suscitada pela análise dos mesmos.

Os sujeitos da pesquisa serão referenciados com a letra “E” seguida de um algarismo arábico. Com base na ética e confidencialidade, primordiais em toda pesquisa científica, serão omitidas informações nos discursos que possam ser utilizadas como meios de identificação.

### 5.1 – INSERÇÃO PROFISSIONAL

#### 5.1.1 – Representações da inserção profissional

Ao analisar os discursos dos entrevistados, foi possível identificar as diferentes formas de representação que a inserção profissional tem para os mesmos. Para todos os 10 entrevistados, é possível interpretar que a representação de inserção profissional está vinculada à entrada no mercado de trabalho e ao ato de trabalhar. Nos trechos abaixo transcritos, extraídos dos discursos, é possível identificar tal representação:

*Quando você entra no mercado de trabalho (...)*  
*(E2-Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado.)*

*Entrar numa empresa, conseguir trabalho trabalhar né? (...)*  
*(E3-Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretaria escolar)*

*Assim, seria trabalhar na área profissional na qual me formei. (...)*  
*(E4-Aluno egresso do curso técnico subsequente em secretaria escolar)*

*Inserir-se no mercado de trabalho.*  
*(E5 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado.)*

*(...) o aluno ou não aluno que queira ser inserido no mercado (...)*  
*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

*(...)é uma oportunidade de inclusão no mercado de trabalho. (...)*  
*(E8 - Representante de empresa contratante)*

Sobre esta análise, é pertinente uma discussão sobre as teorias que tratam de inserção profissional.

Charlot e Glasman (1999), conforme já dito, defendem que a inserção profissional não se trata de um evento isolado na vida de um indivíduo, mas de uma série de acontecimentos que convergem para tal fim. Assim, ao contrário do que nos apresentam os discursos nas

respostas dos entrevistados, a inserção profissional, sob o ponto de vista dos autores, não deveria resumir-se apenas ao momento de entrada no mundo do trabalho.

No entanto, ao confrontarmos estas representações de inserção profissional com os quatro modelos de padrões na inserção profissional que os mesmos autores identificaram, percebe-se uma convergência com os discursos dos mesmos ao enfatizar inserção profissional como entrar no mercado de trabalho/trabalhar. De acordo com os autores, “trabalhar” e “ir trabalhar”, estão dentre os modelos de padrões de inserção profissional.

Também é pertinente ressaltar que mercado de trabalho se trata do ambiente onde a demanda e a oferta de empregos acontecem. É no mercado de trabalho que as relações de emprego se concretizam, sejam essas formais ou informais. Alves (2003), como já visto, considera que o mercado de trabalho “(...)resulta da interação entre procura de emprego por parte da população e oferta de empregos por parte do sistema produtivo” (p. 158).

Assim, os entrevistados em sua totalidade, percebem a inserção profissional como a entrada nesse ambiente onde as relações de procura e oferta de emprego são realizadas.

Cinco dos dez entrevistados, isto é, metade da população amostral, fizeram menção à inserção profissional, relacionando-a com capacitação e qualificação. Neste sentido, Charlot e Glasman (1999), defendem que a formação acadêmica é considerada como um recurso para consolidação da inserção profissional e não mais uma certeza de obtenção de emprego, em consonância com a Tabela 3 – Quadro teórico inserção profissional.

Percebe-se esse contexto nas falas abaixo:

*(...)procurar se qualificar né para se destacar no mercado de trabalho.(...)  
(E1- Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)*

*(...)mas eu acredito que hoje qualificação não tá muito sendo o suficiente, né?(...)  
(E3 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretaria escolar.)*

Assim, os trechos dos discursos referem-se à qualificação como uma exigência do mercado de trabalho, sem a qual reduzem-se as chances de inserção profissional. Essa necessidade de qualificação vai de encontro à Teoria do Capital humano (Schultz, 1973), já apresentada, que apregoa a necessidade de qualificação para que os indivíduos possam vislumbrar um futuro com mais recursos financeiros provenientes do investimento que fez em si próprio.

Sobre a representação de inserção profissional como sendo um processo, três entrevistados, isto é, um terço da população amostral fez essa correlação, conforme transcrições abaixo:

*(...) é um processo (...) a pessoa no caso vai ter momentos dela procurar um curso, mesmo que às vezes não seja na área que ela quer, mas ela precisa buscar ou no momento tá sendo a*

*oportunidade que ela tá tendo para poder se qualificar e às vezes mesmo que não consiga algo naquela área que ela tanto almeja. (...)*

*(E1- Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)*

*(...)Ali ele consegue ter a oportunidade de ser inserido, se desenvolver, enfim, seguir na carreira, conciliando o que ele vê na academia, nas escolas.*

*(E7 - Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

Sobre esta representação da inserção profissional, Charlot e Glasman (1999) defendem a inserção profissional como um processo. Cordeiro (2002), também corrobora com este ponto de vista. Para o autor, a inserção profissional é resultado da trajetória profissional, não se resumindo, apenas, ao momento de entrada no mundo do trabalho.

Tais pontos de vista já foram descritos no presente trabalho e fazem coro com as falas de E1 e E7.

## **5.2 – MUNDO DO TRABALHO**

### **5.2.1 - Desafios e Possibilidades para Egressos de Cursos Técnicos**

#### **5.2.1.1- Percepções dos Alunos Egressos de Cursos Técnicos**

Nas falas de cinco dos seis alunos entrevistados percebe-se muita dificuldade para conseguir um emprego, principalmente na área do curso técnico realizado. Tal dificuldade é alegada por conta da falta de experiência, condição de contratação de muitas empresas na atualidade, conforme os sujeitos relataram.

A interpretação dos discursos leva à constatação de que a inserção profissional dos alunos egressos de cursos técnicos subsequentes em Secretariado e Secretaria Escolar é marcada por muitas dificuldades. Nas transcrições abaixo, constatam-se tais percepções:

*(...)Então, assim tudo foi um pouco difícil, essa minha, nesse caso, essa minha inserção, né, no mercado de trabalho, que realmente não tinha nenhuma experiência para uma pessoa totalmente inexperiente. (...)*

*(E1 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)*

*Assim, eu trabalhei aqui como monitora durante o curso, estágio não arrumei e na área (refere-se à emprego), mesmo depois que eu peguei o registro, não arrumei. (...)*

*(E2 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)*

*Bom por eu pensar que a gente, eu terminasse o curso, pelo menos fosse conseguir um estágio né? (...) Eu gostei muito do curso, eu queria muito poder trabalhar na área, mas tá difícil de encontrar. Eu procurei emprego tanto pela internet, quanto indo em algumas escolas, batendo na porta das escolas, deixando currículo. Não tinha vaga né? Ainda não consegui participar de nenhum processo seletivo. Mas eu já enviei vários e-mails né? Assim currículo por e-mail, vários e vários, para várias escolas, mais de 20. E não tive resposta de nenhum deles.*

*(E3 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretaria escolar)*

A dificuldade percebida nos discursos transcritos vem de encontro aos impactos negativos que a reestruturação produtiva tem causado no mundo do trabalho: como consequência negativa da reestruturação produtiva no setor laboral, pode-se apontar a insegurança dos trabalhadores que, cada vez mais, ocupam-se em empregos provisórios, a presença de contratos de trabalho com redução de direitos trabalhistas - historicamente adquiridos - e concentração de empregos nas mãos de pouco, que trabalham muito. E a grande maioria, para não amargar a falta de emprego, contenta-se com qualquer ocupação. Em todo o mundo, seja nos EUA, Japão, Alemanha, México, Inglaterra ou Brasil, a reestruturação produtiva mostra-se perversa quando traz o desemprego estrutural (Antunes, 2008). Carvalho (2003) e Castioni (2010), também corroboram com este pensamento.

Abreo e Fávoro (2001) explicam que a reestruturação produtiva é caracterizada por nova estrutura de produção, em novos formatos, impactando na gestão e no mundo do trabalho.

Os posicionamentos de Antunes (2008), Carvalho (2003), Castioni (2010), Abreo e Fávoro (2001) ressaltam as mudanças que os meios de produção provocam na vida dos jovens egressos do sistema educativo. Como já visto, as perspectivas nesse sentido, vão de encontro às falas de E1, E2 e E3 que deixam o pessimismo e a dificuldade serem observados em seus discursos.

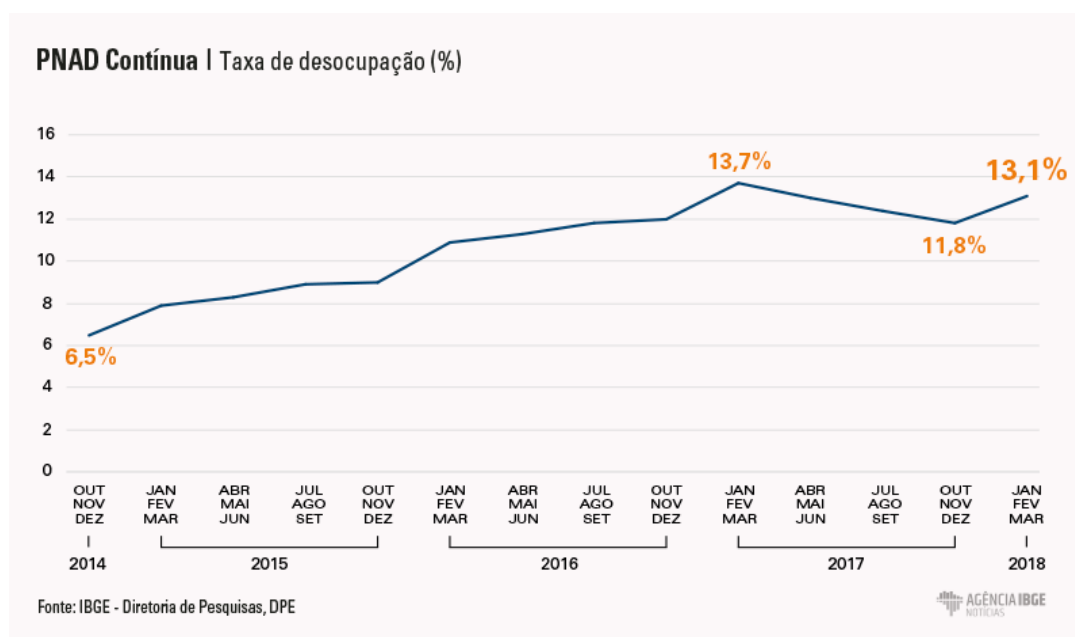
Charlot e Glasman (1999) trazem três características do processo de inserção profissional que vão de encontro às dificuldades que os alunos egressos reportaram em seus discursos: a primeira é que o diploma não é mais garantia de um bom emprego. Trata-se, nos dias atuais, de um recurso e não mais de uma garantia. Os que não tem diploma tornam-se candidatos ao desemprego. A segunda é sobre o formato de gestão das organizações, que operam com o mínimo de gastos possível, repercutindo nas contratações e nas oportunidades de emprego. E a terceira característica é que a experiência profissional se tornou condição para se obter um emprego estável. Os autores referem-se à necessidade de experiência profissional e, também à necessidade de empregabilidade que, segundo os autores é a condição atribuída ao indivíduo que se adapta às necessidades das empresas, para tornar-se empregável.

Assim, apesar da posse de um diploma de curso técnico, os egressos se depararam com um mercado de trabalho onde o diploma não assegura a inserção profissional e no qual os jovens egressos de cursos técnicos sentem-se inseguros e incrédulos. Sobre a empregabilidade requerida para se obter um emprego, é pertinente um questionamento: como tornar-se empregável sem estar inserido no mundo do trabalho? Essa é uma questão que está implicitamente colocada nas falas dos entrevistados.

A exigência de experiência é retratada pelos entrevistados como um motivo de angústia e desesperança no futuro. Percebe-se em seus discursos uma outra pergunta implícita: por que não me falaram que a experiência contaria tanto para conseguir um emprego?

Na figura 5, que traz um gráfico elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, pode-se verificar a série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD<sup>10</sup> desde o último trimestre de 2014. Considerando que a população amostral participante da presente investigação tornou-se egressa dos cursos técnicos em dezembro de 2016, percebe-se desde esse período, até o primeiro trimestre de 2018, uma onda de elevação na taxa de desocupação da população brasileira. Exatamente em dezembro de 2016, mês de conclusão dos cursos, a taxa de ocupação atingiu 12%. No início de 2017, período de busca de emprego pelos entrevistados, a taxa atingiu 13,7%, o maior percentual desde o último trimestre de 2014 (IBGE, 2018a).

Figura 5 - Série histórica de desocupação no Brasil desde o último trimestre de 2014



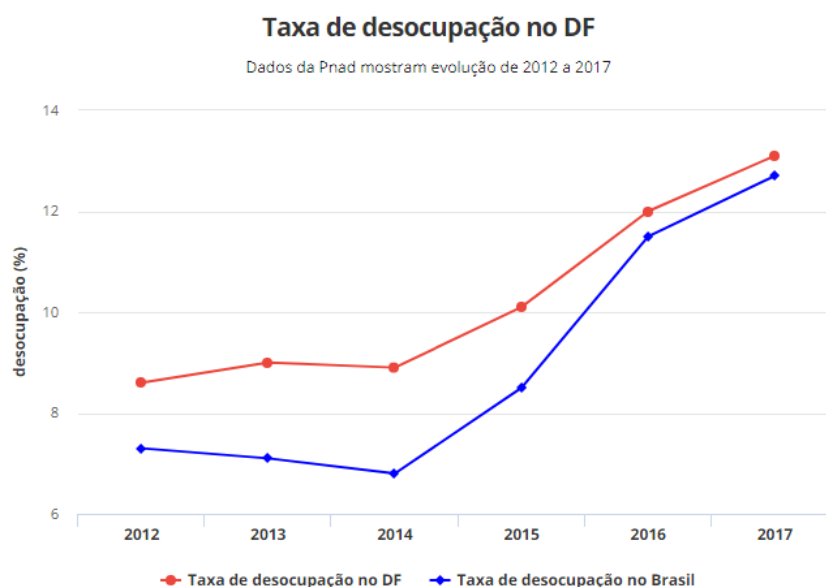
Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD, IBGE, 2018a.

No Distrito Federal, região onde vivem os entrevistados, os percentuais de taxa de desocupação no ano de 2017, também revelam a mesma condição do país, conforme pode

<sup>10</sup> A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD é uma pesquisa que “obtem informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento (...)” Fonte: [ww2.ibge.gov.br/Brasil](http://ww2.ibge.gov.br/Brasil). Disponível em 19 de setembro de 2018.

ser verificado na figura 5. No início de 2017 a taxa de desocupação no Distrito Federal já se aproximava dos 13%.

Figura 5 - Série histórica de desocupação no Distrito Federal de 2012 a 2017



Fonte: IBGE

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD, IBGE, 2018c.

Assim, é notória a convergência dos discursos dos alunos egressos entrevistados com os dados estatísticos oficiais sobre desemprego, também já elencado como uma das consequências da reestruturação produtiva.

No que tange ao tempo para obtenção de emprego, as três alunas egressas que obtiveram êxito na inserção profissional apresentaram tempos de entrada no mundo do trabalho bastante distintos, conforme verifica-se em suas falas:

E1 conseguiu emprego ainda durante o curso, quando faltava 1 ano para o término:  
*Na verdade, quando eu comecei o curso eu tava desempregada, no meio do curso eu consegui um emprego, mas nada na área de secretariado, foi de telemarketing.*  
(E1 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

E2 conseguiu emprego 1 ano e 2 meses após o término do curso:  
*(..) Mas eu trabalho como sócia educadora numa área pública. (...) Trabalho com crianças especiais.*  
(E2 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

E5 foi a aluna egressa que conseguiu emprego de forma mais rápida. Foram apenas dois meses de intervalo entre o término do curso e sua inserção profissional:

*Eu terminei em 2016, no finalzinho do ano já em dezembro. (...) Aí em fevereiro eu entreguei o currículo e fui chamada. (...)*  
(E5 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

Há uma informação que emergiu dos discursos de duas das três alunas que obtiveram êxito na inserção profissional: a participação no Programa de Monitoria, atividade ofertada pelo Campus São Sebastião, que consiste no suporte aos professores por estudantes.

Os alunos interessados em participar da monitoria, participam de um processo seletivo que consiste em entrevista e avaliação escrita junto aos candidatos. Trata-se de uma atividade que pode ou não ser remunerada, conforme a oferta de vagas.

A dedicação semanal do estudante-monitor deve ser de doze horas semanais. O valor da bolsa para a vaga remunerada é de R\$ 307,00 (trezentos e sete reais).

E1 e E2 consideraram que a participação neste programa contribuiu bastante para agregar experiência em seus currículos. Na fala de E2 percebe-se que a monitoria foi pontuada no seu processo seletivo e a auxiliou na inserção profissional:

*(...) O governo oferece todos os anos vagas para sócio educador nas escolas públicas. Pelo fato de eu ter feito o curso técnico aqui e a monitoria me deu uma pontuação boa. (...)*  
(E2 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

Na fala de E1 é possível inferir que a monitoria agregou bastante na sua vida pessoal:

*(...), mas atuei na monitoria, quando eu fiz o curso de secretariado eu atuei como monitora de informática. Eu amei! É muito bom, assim, muito prazeroso você poder repassar aquilo que você sabe para outras pessoas, ensinar, ainda mais que tinham muitas pessoas idosas. Eu pude ajudar, então isso para mim foi muito gratificante, eu gosto muito.*  
(E1 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

Sobre essa temática, Pereira (2010) defende que as atividades de monitoria realizadas pelos estudantes promovem uma relação de ajuda mútua docente-discente. De acordo com o autor, “(...) Constata-se que essa experiência enriquece e aprofunda os conhecimentos necessários para a formação acadêmica e profissional dos alunos” (2010, p. 71).

Ao compararem as facilidades e dificuldades para a inserção profissional de egressos de cursos técnicos com egressos do ensino médio e superior, a maioria das falas traz a percepção de que, apesar de tantas dificuldades para a inserção profissional, os egressos de cursos técnicos contam com algumas vantagens: a formação técnica que os coloca à frente de quem possui apenas o ensino médio e os salários dos profissionais de nível técnico que, por serem inferiores aos dos profissionais graduados, são mais viáveis financeiramente para as empresas.

Assim, muitas organizações preferem contratar o técnico, por configurar uma mão de obra mais barata do que a de nível superior, sem grande perda de competências e habilidades técnicas:

*(...) Então acho que é mais fácil assim pro curso técnico. Tem essa facilidade devido ao salário.  
(E1 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*Hoje tem desvantagem o superior. Porque eles procuram técnico da mesma área do superior somente porque ele sabe que vai fazer a mesma competência, o mesmo serviço, mas o salário vai ser menos. (...)  
(E2 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*Acho que o ensino médio tem desvantagem. Porque quanto mais habilidades, melhor. (...) Se você sair do ensino médio e o outro do técnico, eles vão preferir quem fez o técnico. (...)  
(E5 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

Na fala abaixo de E6, que é egressa do curso técnico em Secretariado e está cursando Licenciatura em Letras (graduação), pode-se perceber que há bastante incredulidade quanto à inserção profissional de egressos do seu curso atual:

*(...) No meu caso que faz licenciatura só um concurso público ou um milagre de Deus. (...)  
(E6 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

É bastante pessimista a posição de E6 sobre inserção profissional. O termo que utiliza “ou um milagre de Deus” é condizente com uma descrença na sua formação escolar como um meio de se obter um emprego. Essa descrença converge com Canário (2008) quando trata da educação como uma promessa de mudança de vida para quem estuda, mas que cada vez mais, essa melhoria é algo incerto, improvável.

Dentre os alunos egressos entrevistados, apenas uma percebe que egressos do ensino médio possuem vantagem na inserção profissional em relação ao médio:

*(...) Eu acho os meninos que saem do médio tem mais chance do que essas pessoas que saem do técnico.*

*(E3 – Aluna egressa do curso técnico em secretaria escolar)*

A pouca adesão dos entrevistados ao posicionamento de E3, converge com as conclusões de Feres (2017) que aponta a preparação para o trabalho como não sendo foco do Ensino Médio no Distrito Federal.

#### **5.2.1.2 - Percepções das empresas de intermediação e de contratação de mão de obra e da escola**

Nas falas dos representantes das empresas que intermediam mão de obra (seja para estágio, jovem aprendiz ou emprego com formalização contratual), do representante da escola e dos representantes das empresas que contratam sobre os desafios e possibilidades para egressos de cursos técnicos, percebe-se uma convergência com os discursos apresentados pelos alunos egressos de cursos técnicos sobre a experiência ser requisito para que os egressos de cursos técnicos obtenham emprego, conforme transcrições abaixo:

*Se a gente pensar numa formação técnica, eu vejo como dificuldade a falta de experiência...(...)*

*Se a gente pensar na realidade de Brasília, dependendo da área é um pouco escasso...(...)*

*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

*(...) Mas eu acredito que ainda fique na questão da experiência. Porque as empresas querem uma pessoa que saiba fazer tudo, que eles não tenham que ensinar nada. Às vezes a pessoa que acabou de fazer um curso, vai para uma entrevista com uma pessoa que tem 3, 5 anos de experiência na área e tenha o curso também, acredito que se sobressai sobre a pessoa que acabou de se formar.*

*(E9 – Representante da escola)*

*Quando a vaga é lançada eles pedem muita experiência... (...)*

*(E10 - Representante de empresa de intermediação de mão de obra e contratante)*

Portanto, a partir de uma correlação com as falas dos alunos egressos e as falas das empresas de intermediação de mão de obra, bem como do representante da escola, a exigência de experiência nos processos seletivos pode ser apontada como um obstáculo para que alunos egressos de cursos técnicos consigam se inserir profissionalmente.

A experiência profissional é a terceira característica do processo de inserção profissional apontada por Charlot e Glasman (1999) como condição para se conseguir um emprego estável, como já explanado.

E não é só a experiência profissional. Os autores referem-se à necessidade de que para a inserção profissional é necessária a empregabilidade. Segundo eles, a

empregabilidade é a condição atribuída ao indivíduo que se adapta às necessidades das empresas para tornar-se empregável. Assim, a experiência profissional condiciona a capacidade de empregabilidade dos indivíduos em busca de inserção profissional.

Ao comparar as facilidades e dificuldades para a inserção profissional de egressos de cursos técnicos com egressos do ensino médio e superior, E7, representante de empresa de intermediação de mão de obra indica que o mercado busca muito os técnicos e que o mercado para graduados apresenta - se saturado para algumas profissões:

*(...) Quem fez o curso técnico acaba sendo muito procurado pelo mercado de trabalho. (...)*

*Se a gente pensar em dificuldade, pensando no aluno, hoje nós temos um número muito grande de alunos graduandos e graduados. Eu não sei se essa oferta comporta. (...)*  
*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

Na fala de outra representante de empresa de intermediação de mão de obra e que é também contratante de mão de obra, é possível inferir que os egressos de ensino médio trazem uma bagagem de teoria que, em comparação à prática que os egressos de cursos técnicos possuem, não é valorizada para a inserção profissional:

*(...) Há muita teoria no ensino médio. (...) No curso técnico você lida muito com as práticas. (...)*  
*(E10 - Representante de empresa de intermediação de mão de obra e contratante)*

Novamente essa fala converge com as conclusões de Feres (2017), que traz o Ensino Médio regular desprovido de conteúdo que prepare os egressos para o mundo do trabalho.

Para o representante da escola, os alunos egressos de cursos técnicos possuem vantagem para a inserção profissional em relação aos egressos do ensino médio e de curso superior:

*(...) Acho que o mercado para técnico estaria melhor.*  
*(E9 – Representante da escola)*

Sobre essa temática, Portela (2017) faz comparações entre as facilidades e dificuldades que um egresso de curso técnico possui em relação ao de nível superior: os ganhos para o nível superior podem ser mais atraentes, porém, o tempo de dedicação é bem maior do que o de um curso técnico.

Assim, segundo o autor, a inserção profissional para os egressos de cursos técnicos pode ser bem mais rápida do que para os de nível superior. Dependendo da área do curso, as oportunidades de crescimento podem ser mais numerosas, permitindo ao egresso de curso técnico seguir uma carreira.

### **5.2.2 – A Importância do Estágio enquanto Mecanismo de Inserção Profissional**

As percepções dos entrevistados quanto à importância do estágio enquanto mecanismo de inserção profissional trouxeram discursos bastante convergentes quanto ao impacto do estágio na inserção profissional de alunos egressos de cursos técnicos.

Todos os sujeitos que fizeram parte da população amostral consideraram o estágio como de extrema importância para que ocorra a inserção profissional de egressos de cursos técnicos. Tal constatação ancora-se nas falas abaixo transcritas:

*Eu acho que é importante estagiar nessa área do curso técnico. (...)É aonde a gente vai se sentir mais segura para fazer o trabalho. (...)*  
(E1 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)

*Eu acho muito importante...(...)... e o estágio é bom porque você já vai ver se realmente é aquilo que você quer...(...)*  
(E6 - Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)

*O estágio é a prática, né? Que é o mais importante. (...)Quem fez o estágio tem um desempenho melhor. A gente sente diferença até quando eles entram e quando eles saem. (...)...muitos são contratados.*  
(E8 – Representante de empresa contratante)

*Eu acho que é importante que tenha o estágio. (...)*  
(E9 – Representante da escola)

*O estágio é fundamental. Porque vai dar para ele uma percepção ampla do que ele vai enfrentar lá fora. (...) Se ele tiver oportunidade de contratar um aluno que tem estágio e outro que não fez, ele vai preferir o que já fez estágio. (...)*  
(E10 - Representante de empresa de intermediação de mão de obra)

Sobre a percepção do estágio como importante para a inserção profissional, há suporte em Cordeiro (2002), como já visto, que defende a inserção profissional como resultado de uma trajetória profissional, não se resumindo, apenas, ao momento de entrada no mundo do trabalho e que tal contexto é impactado por experiências profissionais.

É pertinente ressaltar que a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, promulgada em 1961, na qual houve a regulamentação dos cursos técnicos industrial, agrícola e comercial no Brasil, trouxe o que seria um esboço do atual formato de estágio. Em seu artigo 51 a lei traz que: “As empresas industriais e comerciais são

obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem de ofícios e técnicas de trabalho aos menores seus empregados, dentro das normas estabelecidas pelos diferentes sistemas de ensino” (Brasil, Presidência da República, 1961).

Outra legislação que regulamenta a oferta da educação profissional de nível técnico no Brasil, a Resolução CNE/CEB nº 04/99, instituída pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CEB/CNE), já previa a prática profissional pelo aluno, por meio de estágio supervisionado, sendo a decisão de incluí-lo nos planos dos cursos uma opção das instituições de ensino.

Atualmente no Brasil, o estágio curricular supervisionado é regulamentado pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Com base na definição de estágio por esta lei, trata-se de uma atividade educativa que é realizada nas dependências de organizações públicas ou privadas, visando vivência das atividades profissionais inerentes às competências e habilidades previstas no curso do estagiário e que deve proporcionar conhecimentos práticos relacionados à teoria vista em sala de aula.

No Instituto Federal de Brasília – IFB, o Regulamento de Estágio é o ato normativo que prevê a sua oferta para todos os seus estudantes, inclusive dos cursos técnicos subsequentes. Trata-se da Resolução nº 016-2016/CS-IFB, que em seu artigo quinto, referente às modalidades de estágio, estabelece que a exigência do estágio curricular caberá à área de ensino que construir o Projeto Pedagógico ou Plano do Curso em questão.

Quanto aos cursos técnicos subsequentes em secretariado e em secretária escolar, o estágio curricular não é obrigatório. Porém, mesmo sem a obrigatoriedade, é facultado aos estudantes dos cursos técnicos subsequentes do IFB a realização de estágio que se configura como atividade opcional, podendo ser remunerado ou não remunerado, conforme tratativas entre o estudante e o contratante.

É de competência do IFB, através de sua Coordenação de Extensão e Estágio em cada campus a divulgação das oportunidades de estágio. Porém, cabe ao estudante, a iniciativa para participar dos processos seletivos que são realizados nas empresas contratantes ou nas empresas que intermediam mão de obra. Nos discursos de quatro dos seis alunos egressos entrevistados, percebe-se um desconhecimento do fluxo para obtenção de estágio:

*No meu ponto de vista deveria ter para quem entra uma explicação melhor. (...)*

*(E2 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)*

*(...) A gente não teve e eu não sei como funciona não. (...)*

*(E3 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretaria escolar)*

*Até agora não vi nada fácil... (...)... como exemplo do campus que estudo, pois não existe disponibilidade de estágio, nós temos que procurar o estágio por conta própria.*

*(E4 – Aluno egresso do curso técnico subsequente em secretaria escolar)*

*Eu não sentia que havia um fluxo de informação porque era só pelo mural. Mas não tinha palestras sobre estágio.*

*(E5 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)*

No discurso de uma das alunas egressas que obteve êxito na inserção profissional, verifica-se que a mesma, apesar de não ter realizado estágio durante o curso técnico, realizou estágio durante o ensino médio. Para ela, essa atividade foi primordial na escolha da profissão de secretária, pois seu estágio foi realizado em um ministério no qual ela realizava tarefas pertinentes ao papel de secretária:

*Acho que faz muita diferença. Quando eu estagiei no ensino médio, foi no Ministério da Saúde. Foram uns 6 meses porque eu já tava terminando. Por isso que eu quis o curso técnico em secretariado. Porque lá eu trabalhava como se fosse a secretária, fazia coisas administrativas. Aí eu achei o máximo. Aí eu falei: fulana<sup>11</sup>, eu quero trabalhar aqui. Mas para trabalhar aqui você tem que fazer o curso técnico. Aí eu falei: vou fazer. (...)*

*(E5 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

### **5.2.3 – A Importância de Ser Jovem Aprendiz para a Inserção Profissional**

Nas falas de nove dos sujeitos entrevistados, percebe-se que a atividade de jovem aprendiz contribui para a inserção profissional, além de impactar positivamente no futuro profissional dos adolescentes e jovens que passam por esta experiência:

*Nossa eu acho muito bom essa questão do jovem aprendiz porque além de incentivar né, os adolescentes e jovens a ingressar no trabalho cedo né, criar responsabilidade para poder ter seu próprio dinheiro ele vai se tornar um adulto mais responsável... (...)*

*(E1 – Aluna egressa do curso técnico subsequente em secretariado)*

*Eu acho muito bom. (...)*

*(E2 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*É importante porque traz experiência pra ele, né? (...)*

*(E3 – Aluna egressa do curso técnico em secretaria escolar)*

*(...) Acho que é bom para ver como é o mundo profissional. Porque o mundo dos estudos né, tudo é diferente do que o de lá. Lá você coloca em prática o que aprendeu.*

*(E5 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*Eu vejo assim, que a aprendizagem é fantástica e é de verdade o que facilita a entrada para o primeiro emprego. E melhor ainda, com vínculo na carteira de trabalho desde o primeiro dia.*

---

<sup>11</sup> O nome da pessoa com a qual a entrevistada dialogou foi omitido por questões de confidencialidade.

*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

*(...) Eu acho que é uma oportunidade ímpar para eles. Nós recebemos de 14 a 18 anos e os deficientes que não tem limite de idade. (...)*

*(E8 – Representante de empresa contratante de mão de obra)*

*Eu acho que é um programa muito bem feito. (...)*

*(E9 – Representante da escola)*

*Ela (a lei que instituiu a aprendizagem profissional) é muito bem-vinda... (...)...Dependendo das ações realizadas com esses jovens, vai fazer toda a diferença. (...)*

*(E10 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra e contratante)*

Revisitando a lei que regulamenta a atividade de jovem aprendiz, lei nº 5.598/2005, que permite a contratação de empregados como aprendizes, dos 14 aos 24 anos e exige que as empresas de médio e grande porte do Brasil componham seus quadros de trabalhadores com um percentual que varia de 5% a 15% do quadro de empregados com jovens aprendizes, a partir das falas dos entrevistados, pode-se considerá-la bastante oportuna para a preparação para o mundo do trabalho.

Nos trechos acima transcritos é possível inferir que esta atividade oportuniza a obtenção de experiência profissional e, conseqüentemente, o desenvolvimento da empregabilidade que condiciona a inserção profissional dos indivíduos.

Sobre esta temática, Andrade, Jesus & Santos (2016) apontam que os indivíduos que atuam como jovens aprendizes adquirem muita qualificação e aprimoram habilidades e competências para a atuação no mundo do trabalho.

#### **5.2.4 – Habilidades e Competências Mais Valorizadas nos Processos Seletivos de Estágio**

No discurso de oito dos dez entrevistados, as habilidades comportamentais foram apontadas como requisito principal nos processos seletivos para estágios, além das habilidades técnicas condizentes com os processos seletivos de estágio.

Nas falas das empresas que intermediam mão de obra, as habilidades comportamentais, tais como a proatividade e a atitude do candidato, são consideradas primordiais para atendimento à demanda das empresas contratantes nos processos seletivos de estágio.

Seguem os trechos pinçados das transcrições que conduzem a tal percepção:

*Acho que o que mais procura é aquela pessoa que tem mesmo segurança, confiança (...)  
interesse, responsabilidade.*

*(E1 - Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*Pessoas proativas, pessoas que executam o trabalho, que tem facilidade em aprender.*

*(E2 - Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*Tirando a parte de conhecimento acadêmico, tem a questão da proatividade, da assiduidade, do comprometimento, da atitude. (...)...As empresas contratam por conhecimento e por habilidade e dístratam por atitude. (...)*

*(E7- Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

*(...) É importante a habilidade emocional. (...)*

*(E8 – Representante de empresa contratante)*

*(...) atendimento ao público, desinibidos, que sabe resolver uma situação, que não esperam, esses alunos juntamente com o que eles aprenderam lá na parte técnica, eles vão se sobressair sim. (...)*

*(E10 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

Sobre a importância das habilidades emocionais no contexto profissional, Marques (2011) aponta que o controle emocional “(...) é considerado hoje uma mais valia no mundo das relações pessoais, sociais e profissionais do ser humano, contribuindo para uma melhoria das mesmas e conseqüentemente para o sucesso pessoal” (p. 21).

De acordo com Goleman (2011) os indivíduos que gerenciam bem suas emoções possuem o que ele definiu como inteligência emocional, sendo esta o foco dos empregadores ao contratar um novo colaborador.

Assim, há convergência das falas dos entrevistados com o que apregoa Marques e Goleman (2011), quanto à necessidade de que um candidato a uma vaga de estágio possua habilidades comportamentais, além das técnicas, para obter sucesso em um processo seletivo.

### **5.2.5 – Desafios para os Estagiários e Aprendizes no Ambiente Laboral**

Este tema versará sobre as condições enfrentadas por estagiários e jovens aprendizes no ambiente laboral.

Por meio dos discursos dos entrevistados foi possível identificar que as atividades desempenhadas por estagiários e aprendizes apresentam algumas questões bastante preocupantes: a baixa remuneração, o subaproveitamento de suas capacidades técnicas e a utilização dessa mão de obra como se fosse a de um funcionário efetivo contratado, o que os rotulam como mão de obra barata. Tais constatações baseiam-se nos discursos abaixo transcritos:

*(...) eles quando vão ofertar um estágio, você pode até ver que o valor é bem inferior do que a pessoa vai gastar com a passagem, que vai gastar com comida. (...) Porque às vezes as pessoas vão para uma entrevista de estágio e não aceitam por conta da remuneração. Você vai botar na caneta, não compensa (...).*

*(E2 - Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*(...) Quanto às empresas é importante que os estagiários não sejam subaproveitados. Que sejam bem aproveitados. Quando a gente insere esse estudante no mercado, a gente se preocupa que ele entenda o seu papel para não ser visto como mão de obra barata. (...)*

*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

*(...) Eles ficam bem ociosos. Quando ele é mais proativo, vai e quando não ele fica...até o servidor fica com medo de passar o serviço. Será que eu passo mesmo?(...) Muitos desses jovens já vem de uma situação de carência mesmo né? Então eles têm essa dificuldade até de se incluírem no nosso meio. Nem todo mundo tem essa paciência de passar o trabalho para ele. De parar, de ensinar, né? E aí ficou com aquela cultura deles fazerem coisas mais simplórias (...)*

*(...) Acho que poderia ser desenvolvida alguma política para inserção de estagiários, para ir mais para a prática.*

*(E8 – Representante de empresa contratante)*

*(...) O que vejo hoje é que a maioria das empresas usam estágio para mão de obra. (...) paga-se menos (...) Nós temos exemplos em empresas onde os estagiários fazem todo o trabalho de um contratado permanente. (...)*

*(E10 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra/contratante)*

Na concepção de Cordeiro (2002), a inserção profissional é resultado da trajetória profissional, não se resumindo, apenas, ao momento de entrada no mundo do trabalho. O contexto da inserção profissional precisa levar em consideração as características dos indivíduos em momentos anteriores à situação profissional atual e os impactos que suas experiências profissionais levam para o futuro.

O autor nomeou como inserção profissional não - qualificante, a condição laboral que não colabora para o crescimento e desenvolvimento a nível individual e/ou coletivo, isto é, que não agrega valor à trajetória profissional de seus colaboradores.

Assim, percebe - se nos discursos acima que se referem às condições enfrentadas no ambiente laboral por estagiários e aprendizes, características da inserção profissional não – qualificante, pois não contribuem com o desenvolvimento profissional.

Em contrapartida, a inserção profissional qualificante é caracterizada por uma gestão de recursos humanos que valoriza os colaboradores. Nas falas abaixo transcritas, percebe-se que condições de trabalho favoráveis podem colaborar de forma positiva para a formação e desenvolvimento dos indivíduos cujo primeiro contato com o mundo do trabalho tenha sido como estagiários ou aprendizes:

*(...)...se você é um bom estagiário, logo a pessoa que te deu a oportunidade de estágio terá interesses para que você faça parte efetiva da empresa dele. (...)*

*(E4 – Aluno egresso do curso técnico em secretaria escolar)*

*(...)...porque eu acho que se o empregador ver o teu empenho ali ele já vai te contratar para você ficar sendo efetivo...(...)*

*(E6 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*(...) As crianças com idade de 14 anos não respeitam os professores. A sociedade precisa cuidar melhor das crianças. (...)*

*(...)...afirmo que se todos os alunos do país passassem pela aprendizagem, teriam um futuro melhor.(...) É um período difícil para o adolescente. (...)*

*(...) Em São Paulo há indústrias que pagam R\$ 3.000,00 (três mil reais) para um aprendiz. (...)*

*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

*(...) Quando eles chegam até a gente, o único mundo diferente que eles conhecem é esse aqui. Diferente do que eles vivem lá no dia a dia. A minha parte boa da minha vida é lá (no trabalho). Dependendo de como a gente os conduz, vai fazer toda a diferença para eles.(...) Depende de como vocês os recebe, as funções que você delega, eles se desenvolvem.*

*(...) Temos jovens que algumas palavras eles nem sabiam o significado.(...)*

*(E10 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra/contratante)*

Portanto, as atividades de estágio e de aprendizagem profissional podem caracterizar-se como meios de inserção profissional qualificante ou não - qualificante, dependendo do formato de gestão de recursos humanos das empresas que contratam esse tipo de mão de obra. Assim, o futuro profissional desses adolescentes e jovens que atuam como estagiários e/ou como aprendizes será impactado de forma positiva ou negativa, de acordo com esse primeiro contato com o mundo do trabalho.

Na Figura 1, página ... que traz um modelo de análise da inserção profissional dos quadros superiores, é possível verificar mais elementos sobre tais características.

## **5.2.6 – O Papel dos Agentes de Inserção Profissional junto às Empresas Contratantes**

Este tópico tratará do papel dos agentes de inserção profissional junto às empresas contratantes, sejam estes para intermediação de mão de obra de estagiários, aprendizes ou funcionários efetivos.

Nota-se sobre este tema, a partir dos discursos obtidos, que os agentes de intermediação, além de realizarem a identificação dos candidatos que podem ocupar as vagas em aberto, conforme demanda das empresas contratantes, também podem realizar o recrutamento e, até mesmo, a seleção dos que ocuparão as vagas.

Ressalta-se, ainda, que no processo de intermediação de mão de obra, nos casos em que as vagas são destinadas a estudantes que queiram atuar como aprendizes ou estagiários, o IFB participa fazendo a divulgação das oportunidades.

Seguem abaixo as transcrições que conduzem às afirmações aqui descritas:

*Nosso carro chefe é a inserção de estagiários no mercado de trabalho. Hoje há convênios com todas as escolas do DF e entorno para permitir que esses alunos se cadastrem em nossa base. O nosso papel é buscar as empresas para ofertarem a vaga de estágio. É feita toda a triagem. Existe o tripé: aluno, empresa e nós como agente de intermediação. (...) A gente faz ações dentro das instituições de ensino, tais como palestras de orientação.*

*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

*Lá na ponta é feita uma licitação, são contratadas algumas empresas e essas empresas trabalham como mediadoras. Elas contratam, recebem e encaminha pra gente. (...)*

*(E8 – Representante de empresa contratante)*

*A gente recebe uma demanda ou do agente de integração ou de algum parceiro. Eles fazem a descrição da vaga, a gente divulga. Faz apenas o papel de divulgar e os alunos se inscrevem no endereço que eles colocam lá. (...) Aqui não é feita nenhuma seleção.*

*(E9 – Representante da escola)*

*O empregador oferece a vaga dentro da empresa e nos procura para identificarmos candidatos com o perfil da desejado. (...)*

*(E10 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra/contratante)*

Como bem apregoa Oliveira (2012), os Agentes Intermediários que abrangem as agências de emprego e de estágio, têm uma função cada vez mais importante no processo de inserção profissional. Estes fazem uma ponte entre as empresas e as instituições de ensino ou, diretamente, junto aos jovens, seja para estágio ou emprego.

Para Oliveira, os Agentes Intermediários fazem parte dos aspectos institucionais do processo de inserção profissional que tratam de normas ou políticas sobre a temática, profissional, tais como “(...) idade mínima, formação para cargos específicos, leis que orientam as relações de trabalho” (p. 130).

Sobre esta temática, como já visto, Dubar (2011) aponta que as estratégias das partes interessadas na inserção profissional, tais como os agentes de intermediação de mão de obra, as empresas e os parceiros educacionais constroem mundos de inserção nos quais o indivíduo que busca entrar no mundo do trabalho se torna refém das ações destes atores, criando uma dependência no processo de inserção profissional.

Assim, para o indivíduo que não se aproxima dos agentes de intermediação de mão de obra, enfrentam mais dificuldades para realizar a inserção profissional. Na Tabela 2 são apresentados os elementos que impactam na inserção profissional.

### **5.3 – VALOR DA QUALIFICAÇÃO**

#### **5.3.1 – O Valor de um Diploma de Curso Técnico para a Inserção Profissional**

Para a apresentação da análise desta categoria, optou-se por dividi-la em duas subcategorias para que a discussão dos resultados trouxesse à tona comparações entre os vários posicionamentos dos sujeitos da pesquisa.

Assim, em um primeiro momento, serão expostas as percepções dos alunos egressos sobre esta temática e, sem seguida, as percepções das empresas de intermediação e de contratação de mão de obra e da escola.

### 5.3.1.1 - Percepções dos Alunos Egressos de Cursos Técnicos

Por meio das análises dos discursos alunos egressos entrevistados, foi possível constatar que na percepção destes, a obtenção de um diploma de curso técnico pode contribuir bastante para a inserção profissional. Nas transcrições abaixo extraídas das falas dos alunos é possível confirmar tal constatação:

*Faz diferença sim né? (...)Poxa, eu me sinto bem e falo com orgulho que eu tenho um registro no Ministério do Trabalho, né? Tenho um registro agora como técnica em secretariado (...) o diploma de um curso técnico abre as portas se você for competir com outras pessoas (...). Você pode competir com pessoas que não tem um curso técnico. Você pode fazer uma entrevista entre um que tem diploma e que não tem, você vai fazer diferença. (...)*  
(E1 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

*Muito. Eu fui mãe muito nova então deixei de estudar. Quando eu voltei a estudar eu terminei pelo Enceja<sup>12</sup>. Hoje em dia não tem valor. (...) Se você não complementa com um curso técnico, (...) para concorrer no mercado de trabalho não é fácil. E quando você tem um nível técnico você substitui o Ensino Médio do Enceja e coloca o técnico. As pessoas tem um outro olhar.*  
(E2 - Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

*É importante sim porque muitos lugares que eles contratam justamente por isso. Olha eu quero um técnico (...) mas eu quero também que ele tenha diploma, que ele tenha o curso.*  
(E3 – Aluna egressa do curso técnico em secretaria escolar)

*Muita viu...porque quando eu saí daqui (...). Eu não peguei o certificado. E precisava do certificado para poder tirar o registro. (...) E quando a gente comprova é outra visão.*  
(E5 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

Corroborando com as percepções dos alunos egressos, uma pesquisa intitulada Pesquisa Nacional de Egressos dos Cursos Técnicos da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica<sup>13</sup> (MEC, 2009), realizada em 2009 junto a 2657 ex-alunos, revela que 72% estão empregados e 65% conseguiram emprego na área de formação. Na Região Centro – oeste na qual localiza - se o Distrito Federal, unidade da federação na qual está localizado o Instituto Federal de Brasília – IFB, esse percentual sobe para 74%.

<sup>12</sup> O Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos - Encceja possibilita a certificação de saberes adquiridos para o ensino fundamental e ensino médio. Fonte: [portal.mec.gov.br](http://portal.mec.gov.br). Disponível em 02 de outubro de 2018.

<sup>13</sup> O Instituto Federal de Brasília – IFB compõe a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

Tais resultados ratificam o peso significativo que um diploma de curso técnico tem para a inserção profissional e vai de encontro com as percepções dos alunos egressos entrevistados.

### **5.3.1.2 - Percepções das Empresas de Intermediação de Mão de Obra, Empresas Contratantes e Escola**

Nos relatos de uma das empresas entrevistadas que contrata mão de obra, o indivíduo egresso de curso técnico tem habilidades específicas que farão a diferença no mercado de trabalho:

*Ah eu acho que as habilidades específicas (...) desenvolve né?. Por exemplo, um curso técnico em eletrônica: ele não vai aprender isso no ensino médio. Faz diferença no mercado de trabalho.*

*(E8 – Representante de empresa contratante)*

Já o representante da escola, percebe que pode haver facilidade de inserção profissional para alguns cursos técnicos, como verifica-se na transcrição abaixo:

*(...) Dependendo do curso técnico, acredito que ajude a se colocar no mercado de trabalho.(...)*

*(E9 – Representante da escola)*

A partir das análises dos discursos de uma das empresas de intermediação de mão de obra, percebe-se que a posse de um diploma de curso técnico não é garantia nem pressupõe uma facilidade de inserção profissional.

Infere-se do discurso abaixo, por exemplo, que se o indivíduo tem um diploma de curso técnico, mas não possui experiência, seja pelo estágio ou por outro meio, sua busca pela inserção profissional não será das mais fáceis:

*O diploma sozinho não significa tanto, mas deve ser casado com outras ações. A vivência, seja por meio do estágio ou de outra forma. (...)*

*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

Já nas falas da representante de outra empresa que intermedia mão de obra e que tem como foco a inserção profissional de indivíduos que buscam empregos formais, há relatos que mostram que um indivíduo que possui um diploma de curso técnico, seja ele qual for, tem grande vantagem na busca por um emprego. Os discursos são bastante incisivos e repletos de elementos que apontam para uma grande valorização de egressos de cursos técnicos nos processos seletivos:

*Visa muito a prática. E quando você trabalha com a prática, dentro da empresa haverá muito mais aproveitamento. O empregador vai olhar com outros olhos. Vai em direção aos anseios das empresas. (...)*

*(...) Nos cursos técnicos eles tem mais prática. Então ele não tem experiência, mas ele tem o curso técnico. Quando o empregador abre a vaga, ele quer ocupar logo, então procura quem tem o curso técnico. (...)*

*(...) Hoje o mercado exige resultados muito rápidos. E se você tem o curso técnico, vai desenvolver muito bem isso. (...)*

*(...) Algumas vagas se você tiver o curso técnico eles não pedem experiência. Eles já consideram as atividades práticas como experiência. Aquele ambiente será muito mais familiar para ele do que para um candidato que não tenha colocado a mão na massa. Quando você tem um candidato que tem o curso técnico ele tem muito mais oportunidade.*

*(...) Os empregadores estão cada vez mais exigentes. Ele abre uma vaga hoje com uma exigência, amanhã ele abre outra vaga com outra exigência. O curso técnico faz a diferença.*

*(...) As empresas não querem mais perder tanto tempo ensinando, orientando um funcionário. Um candidato de curso técnico já chega mais maduro, mais preparado. O empresário vai gastar menos tempo para colocar esse funcionário na vaga pronto para trabalhar. Conhecimento prático, desenvoltura, a familiaridade dele com o que estudou. (...)*

*(E10 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra/contratante)*

É pertinente ressaltar que E10 atua no setor que identifica os perfis desejados nas vagas abertas e mantém contato direto com as empresas que necessitam recrutar mão de obra. Esta aponta que, quando um contratante se depara com um candidato que possui o curso técnico, dá um peso menor à necessidade de experiência e, muitas vezes, dispensa esse requisito para a contratação.

Segundo pesquisa feita em 2014 pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, em parceria com o Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística – IBOPE, 90% dos entrevistados consideravam que os egressos de cursos técnicos tinham mais oportunidade de conseguir um emprego e de auferirem salários maiores em relação aos que não possuíam esta formação (CNI, 2017).

### **5.3.2 – O Impacto da Imagem das Instituições de Ensino nos Processos Seletivos**

Esta categoria tratará das análises realizadas sobre as percepções dos entrevistados no que concerne ao impacto da imagem das instituições de ensino nos processos seletivos.

Conforme se verifica abaixo, a percepção dos alunos egressos de cursos técnicos entrevistados e do representante da escola é de que a imagem da instituição de ensino impacta de forma positiva nos processos seletivos. Assim, acreditam que os alunos

egressos dos cursos técnicos subsequentes do IFB em Secretariado e Secretaria Escolar se destacarão dos concorrentes em um processo seletivo:

*(...)...com certeza para procurar um emprego eu creio que quando eu for e disser que fiz no IFB vai fazer a diferença com certeza.*

*(E1 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*Acho que sim porque pro mercado profissional você será bem visto. Quando você for bater na porta de uma empresa ou escola ou escritório você terá essa facilidade de se empregar e de se estabilizar naquele emprego.*

*(E4 – Aluno egresso do curso técnico em secretaria escolar)*

*Ela contribui. Interfere de modo positivo. (...)*

*(E3 – Aluna egressa do curso técnico em secretaria escolar)*

*Eu acho que muito porque no caso o IF ele é reconhecido...(...)*

*E6 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*(...)...se ela tem uma imagem boa no mercado você já associa aquela imagem com o profissional que saiu de lá que seja um profissional capacitado. (...)*

*(E9 – Representante da escola)*

No discurso de uma das empresas que contrata mão de obra e de uma das empresas que faz intermediação de mão de obra, a percepção desse impacto também é evidente. Além disso, a representante da organização que contrata mão de obra aponta que os estagiários, aprendizes e servidores que vêm de instituições de ensino públicas (como é o caso do IFB), possuem um nível de qualidade de trabalho mais elevados daqueles que vêm de escolas particulares:

*Com certeza há muito peso. A gente sente até na seleção. O nível é bem diferente. Quem vem das públicas desempenha melhor do que das particulares.*

*(E8 – Representante de empresa contratante)*

A partir do discurso de E7, representante de empresa que faz intermediação de mão de obra, percebe-se que o processo seletivo se inicia por meio de uma triagem das instituições de ensino com melhor infraestrutura:

*As empresas olham muito isso. Eu quero estudantes de tais e tais locais. As instituições de ensino com a estrutura de laboratório melhor, com mais tradição, ganham a preferência dos contratantes.*

*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

Sobre esta temática, Dubar (2001) argumenta que o surgimento do problema da inserção profissional na França, ocorreu por conta da hierarquia existente dentro do sistema educativo, que privilegia os diplomados das grandes écoles para assumir postos de

emprego com melhor remuneração, em detrimento dos diplomados de escolas com status inferior que assumem cargos também inferiores no mercado de trabalho.

Já a hierarquia dentro das organizações que empregam é identificada pela forma diferenciada de contratação: para ocupar cargos em níveis estratégicos, há o papel de headhunters junto às melhores escolas para fazer uma peneira entre os melhores. Já para contratar para vagas em níveis inferiores da organização, o papel é feito por agências de emprego.

A visão de Dubar revela que existe uma “peneira” que privilegia algumas instituições de ensino formadoras dos futuros trabalhadores que fez com que surgisse a problemática inserção profissional.

É essa peneira pela qual devem passar os alunos egressos de cursos técnicos subsequentes dos cursos técnicos do IFB em Secretariado e Secretaria escolar. Mesmo que um desses egressos seja detentor de um alto grau de competências e habilidades, se a preferência das empresas contratantes for por selecionar candidatos de outras instituições de ensino, a sua candidatura para a vaga em aberto será vetada.

Indo na contramão do que a maioria dos entrevistados percebe sobre a temática, a fala de E10, representante de uma empresa de intermediação de mão de obra, traz que a imagem da instituição não é tão considerada na hora da escolha dos candidatos:

*Não faz diferença. (...)...os empregadores não fazem questão que seja de uma ou de outra.  
(E10 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra/contratante)*

Assim, o posicionamento de Dubar (2001), como já visto, diverge da fala de E10, que relata não haver direcionamento por parte dos contratantes para uma escola em detrimento de outra.

### **5.3.3 – O Fenômeno da Persistência Escolar no Contexto da Inserção Profissional**

Um assunto que emergiu da análise dos discursos do grupo dos alunos egressos e que chamou bastante atenção da pesquisadora, foi a persistência escolar.

Dos seis alunos inquiridos, cinco deram continuidade aos estudos, sendo que quatro continuaram estudando no Instituto Federal de Brasília – IFB. Os cursos escolhidos pelos egressos foram: Técnico em análises clínicas, Técnico em serviços públicos, Tecnólogo em Gestão Pública, Técnico em Vestuário, Tecnólogo em Design de Moda e Licenciatura em Letras. Um dos alunos está realizando dois cursos ao mesmo tempo.

Seguem os trechos das falas que referem - se à persistência escolar:

*E hoje eu tô fazendo estágio no curso que eu faço(...).*  
(E1 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

*(...) Como eu faço o curso lá no Campus Brasília à noite (...).*  
(E2 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

*(...) Como eu tô fazendo agora Gestão Pública eu tô procurando já estágio para mim.*  
(E3 – Aluna egressa do curso técnico em secretaria escolar)

*(...) Eu desde que saí do Ensino Médio nunca parei de estudar. Estou no IFB há sete anos.*  
(E4 – Aluno egresso do curso técnico em secretaria escolar)

*Quando eu terminei o secretariado eu fiquei estudando para a prova do Enem porque eu já almejava entrar aqui em letras. (...)*  
(E6 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)

Como o presente trabalho não tem como objeto de estudo a persistência escolar, não foram incluídas no Guião de Entrevista perguntas para investigar tal motivação. Porém, como foi quase unanimidade entre os egressos, tal fenômeno não poderia ser ignorado e deixar de ser analisado sob a ótica da inserção profissional.

De acordo com Modesto (2018), há vários motivos que levam um estudante a persistir nos estudos, dentre os quais está a preocupação com o futuro profissional, o que conduz os egressos a uma trajetória escolar mais longa, muitas vezes motivada por necessidades econômicas ou pela busca da profissão dos sonhos. Desta forma, a verticalização dos estudos ou a obtenção de outros diplomas de nível técnico podem configurar a abertura de oportunidades profissionais.

A Teoria do Capital Humano apregoada por Schultz (1973) defende que o trabalhador deve aprimorar suas habilidades e conhecimentos para usufruir do retorno proporcionado pela educação e assim gerar sua própria capacidade produtiva e tornar-se um recurso humano valorizado pelo mercado de trabalho. Assim, quanto mais tempo for gasto nos bancos escolares, maior a probabilidade de retorno financeiro ao indivíduo, por meio do trabalho remunerado.

Outra teoria que dá suporte à formação educacional como contribuição para a inserção profissional é a Teoria do Sinal (Spence,1973). Essa teoria considera que no processo seletivo para uma vaga de emprego, o candidato fornece sinais de suas habilidades e competências para assumir determinado cargo. Ao contratante, cabe apostar em tais sinais.

Dentre os atributos pessoais observáveis ao empregador, tem-se a educação, idade, gênero, sexo e registros criminais. Alguns são imutáveis e outros mutáveis, que é o caso da formação educacional.

Ao tratar de educação, Spence aponta que, ao considerar esse fator, deve-se levar em conta o tempo de curso, a instituição frequentada, bem como o desempenho aferido através de notas.

Assim, sob a luz das teorias acima, a inserção profissional pode ser impactada pelo tempo que os indivíduos se dedicam aos estudos. Tais teorias aqui já vistas podem impactar na inserção profissional.

## **5.4 - ESCOLA**

### **5.4.1 – O Papel da Escola Enquanto Agente Articulador para a Inserção Profissional**

Este tema versará sobre as concepções dos entrevistados sobre qual deve ser o papel da escola enquanto agente articulador para a inserção profissional.

Nos discursos de todos os alunos egressos entrevistados foi possível captar que o papel da escola não deve ser passivo em relação à inserção profissional, seja de seus alunos ou egressos.

Seguem algumas transcrições que referem - se ao papel da escola como sendo, também, o de direcionar e, até mesmo, de encaminhar seus alunos e egressos para as oportunidades de inserção profissional, sejam elas por meio de estágio ou por meio de contratações efetivas:

*Encaminhar, entendeu? ...aqueles que se destacam. (...) Poderia estagiar nos próprios campi do IFB. (...) O professor sabe identificar aquele aluno que realmente se destaca, que merece uma oportunidade.*

*(E3 – Aluna egressa do curso técnico em secretaria escolar)*

Na transcrição acima, E3 sugere que o IFB encaminhe os alunos que se destacam para oportunidades de emprego. Além disso, enxerga a possibilidade dos alunos do curso técnico em Secretaria Escolar estagiarem nos campi da própria instituição, considerando que dentro de cada campus do IFB, por tratar-se de uma instituição de ensino, funciona o setor chamado Registro Acadêmico no qual as atividades de secretaria escolar são mais demandadas.

No discurso de E3, que ainda não obteve inserção profissional, apreende-se uma carência de direcionamento para oportunidades de emprego e enxerga a escola como um agente que poderia realizar essas indicações:

*(...) Acho que a instituição poderia ter parceria. (...) Se eles falassem: pessoal, tal escola está contratando, bate lá na porta, leva o currículo, pelo menos uma dica seria muito importante saber onde está contratando onde pode vir contratar, entendeu?*

*(E3 – Aluna egressa do curso técnico em secretaria escolar)*

Outro papel que a escola deveria ter para auxiliar na inserção profissional seria promover ações de valorização do curso técnico perante a sociedade. E1 alega na fala abaixo que algumas pessoas ainda veem o curso técnico como menor, como a opção menos interessante:

*Eu acho que tem que valorizar mais o curso técnico. Hoje em dia tem muita gente ainda que acha que não é importante. Tem gente que pergunta: o que você está estudando? Ah, mas técnico???*  
*(E1 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

A divulgação não apenas da instituição de ensino, como também do talento de seus alunos e egressos, foi sugerida na fala de E5 como ações que poderiam contribuir para a inserção profissional:

*Eu acho que no caso do IFB tinha que ter mais divulgação. Não só pela internet, mas panfletos. A escola tinha que divulgar mais a capacidade dos profissionais: olha, nossos profissionais são assim... Mostrar o histórico escolar.*

*(E5 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

A busca de parcerias e convênios pela instituição de ensino emergiu em vários discursos como sendo primordial para auxiliar na inserção profissional de alunos e de egressos:

*Eu acho que deveriam ter mais parcerias no caso com instituições privadas.*

*(E6 – Aluna egressa do curso técnico em secretariado)*

*(...) Eu acho imprescindível esta caminhada: empresas de formação profissional, instituto de formação profissional e instituições (empresas). Eu acho que essa junção é que favorece a formação realmente da pessoa para ser inserida e permanecer no mercado de trabalho. É um processo dinâmico que faz parte da formação. Você não pode separar a academia de mercado de trabalho. Quanto mais próximo a academia se aproximar da indústria, melhor. Para não causar estranheza. (...)*

*Essa proximidade entre empresa e academia deve existir. A empresa e a academia precisam estar em sintonia, de mãos dadas para entender a necessidade das empresas, para construir o projeto pedagógico que atenda o que é necessário.*

*(E7 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra)*

*Convênios. Acho que seria uma opção com os órgãos. Eu acho que seria interessante. (...)*  
*(...) Há muitos órgãos. Tem que pensar em políticas públicas para aumentar essas oportunidades.*  
*(E8 – Representante de empresa contratante)*

*Então, eu acredito que a instituição de ensino técnico tenha que buscar parcerias com empresas, criar uma forma de manter um banco de dados, um relacionamento com esses alunos egressos e empresa para articular o encontro dos dois, né? A demanda e a oferta.*  
*(E9 – Representante da escola)*

Em Dubar (2011), como já abordado, há indicação de que quando as instituições de ensino atuam como articuladoras junto às empresas e aos agentes de intermediação de mão de obra, os resultados de inserção profissional tornam-se mais significativos.

Nas transcrições abaixo extraídas das falas de E10, que é representante de empresa de intermediação de mão de obra, além de ser também contratante, há uma espécie de alerta para o fato de que há vagas de emprego que poderiam ser ocupadas por esses alunos egressos de cursos técnicos. Porém, como não há um diálogo entre as instituições formadoras de técnicos e o setor produtivo, ocorre um desencontro entre demanda e oferta: os que procuram emprego não encontram e os empregadores que procuram trabalhadores ficam com vagas em aberto:

*Emprego, as vagas existem. O empregador cada vez exigindo mais, isso é um fato. Eu acho que a comunicação entre as escolas e as empresas poderia ser melhor. Esse caminho poderia ser menor entre as escolas e as empresas, para que esses alunos já saíssem das escolas com uma oportunidade. (...) Então, essa ponte entre as escolas técnicas e essas empresas deveria ser menor para dar mais oportunidade para esses meninos. (...) Ter um elo de ligação com as empresas.*

*(...) Se houvesse um agente que fizesse esta intermediação para falar: olha, ele não tem experiência, mas tem conhecimento prático nisso, nisso, nisso. (...)*

*(...) O curso técnico deveria estar mais dentro da empresa e a empresa, mais dentro do curso técnico, sem precisar de muitas intermediações.*

*(...) O seu trabalho sobre inserção profissional faz uma provocação em relação à proximidade das empresas com os cursos técnicos.*

*(E10 – Representante de empresa de intermediação de mão de obra/contratante)*

É no mínimo surpreendente a revelação de E10 sobre a existência de vagas de emprego que não são ocupadas. Segundo E10, em 2017 esta agência de intermediação de mão de obra abriu 17169 vagas e conseguiu ocupar 4409. Em julho de 2018, das 2010 vagas abertas, apenas 222 foram ocupadas, isto é, pouco mais de 10%.

Trata-se de um fenômeno merecedor de atenção por parte do governo e dos pesquisadores, diante do nível de desemprego que o Brasil enfrenta: de acordo com o

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, a série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD<sup>14</sup> desde o ano de 2012, até julho de 2018, tem apresentando uma onda de elevação na taxa de desocupação da população brasileira. Enquanto em janeiro o índice era de 7,9% em julho de 2018 é de 12,1%, apontando para 4,1 pontos percentuais de diferença (IBGE, 2018d).

A interpretação desta fala de E10 conduz a construção inevitável de hipóteses para entender o porquê da falta de ocupação destas vagas: estariam os desempregados aptos a ocupá-las? A divulgação de tais vagas tem alcançado o público alvo? As atividades informais estão excluindo parte dos desempregados da busca por uma ocupação formal?

Com base na pesquisa em fontes confiáveis, apontam-se aqui algumas possíveis causas desse fenômeno, que demanda estudos aprofundados para trazer à tona os motivos de sua ocorrência:

- a) O crescimento da informalidade no Brasil<sup>15</sup>: com base em números do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE há no país 34,3 milhões de brasileiros que atuam em alguma atividade geradora de renda sem vínculo empregatício, de forma autônoma. Em 2017 o número de pessoas nessas circunstâncias superou em 1 milhão o número de funcionários formais, com carteira de trabalho assinada ou contrato de trabalho. De acordo com Braga (2018), o Brasil caminha para um nível de informalidade equivalente ou superior ao da África do Sul que possui 80% de sua mão de obra na informalidade.
- b) Falta de mão de obra qualificada: uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC em 2016<sup>16</sup>, mostra que há falta de mão de obra qualificada para alguns setores da economia, dentre os quais o do Agronegócio e da Tecnologia da Informação (CNC, 2016).
- c) Aumento no número da população desalentada: a população desalentada é formada por pessoas fora da força de trabalho por terem desistido de procurar emprego. De acordo com o IBGE, no segundo trimestre de 2018 o contingente de desalentados chegou a 4,8 milhões de pessoas (IBGE, 2018e)

---

<sup>14</sup> A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD é uma pesquisa que “obtem informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento (...)” Fonte: [ww2.ibge.gov.br/Brasil](http://ww2.ibge.gov.br/Brasil). Disponível em 07 de outubro de 2018.

<sup>15</sup> Fonte: Com trabalho, em emprego. Revista Você S/A. Julho, 2018. P. 24-35. Por Luiza Dalmazo.

<sup>16</sup> Fonte: Desemprego está alto, mas há setores em que falta mão de obra. Revista Veja. Julho, 2016. Publicado em 27 de julho de 2016 às 15:50h. Fonte: <http://veja.abril.com.br>. Disponível em 07 de outubro de 2018.

## 6 – PROPOSTA DE UM PLANO DE INTERVENÇÃO

A presente proposta de um plano de intervenção foi construída a partir dos resultados obtidos no presente trabalho investigativo.

Em consonância com os objetivos desta pesquisa, a proposta aqui apresentada pretende apresentar ações que possam ir de encontro às demandas dos alunos egressos de cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião – IFB quanto à inserção profissional.

Assim, o plano de intervenção aqui apresentado visa auxiliar na tomada de decisões para preenchimento de lacunas percebidas nas análises dos discursos dos sujeitos da pesquisa que impactam nas condições de inserção profissional destes egressos que semestralmente, tornam-se novos Técnicos em Secretaria Escolar e Técnicos em Secretariado.

Ao se elaborar esta proposta, foi levada em consideração a viabilidade de implementação, os papéis dos diversos atores envolvidos na mesma, sem extrapolar para ações que demandem a complementação de muitos recursos, principalmente financeiros, dada as situações de reduções orçamentárias pelas quais passam os órgãos públicos brasileiros.

Outrossim, o plano aqui proposto, foi construído sob um olhar bastante sóbrio, sem devaneios e ideias infactíveis e em consonância com o mais recente Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI do IFB que prevê a “(...) necessidade de manutenção de relações com o mundo produtivo, com os trabalhadores organizados, com o mundo do trabalho, que ao final, dá efetividade à humanidade de homens e mulheres” (p. 40).

Portanto, as ações aqui apresentadas são totalmente convergentes com as políticas de extensão desta instituição de ensino, que tem como objetivos iniciativas que visam a aproximação com o setor produtivo para que alunos e egressos possam ter contato com as atividades práticas relacionada com a teoria obtida pela formação educativa.

A análise SWOT<sup>17</sup> foi utilizada como ferramenta para analisar os pontos fortes, as oportunidades, os pontos a serem aprimorados, bem como as ameaças e oportunidades que impactam no processo de inserção profissional dos alunos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião do IFB. Somente a partir dessa análise, foi construído uma proposta de um plano de intervenção.

---

<sup>17</sup> Ferramenta de planejamento estratégico criada por Roland Cristensen e Kenneth Andrews na década de 60 nos Estados Unidos. Fonte: Rodrigues, et al., 2005)

## 6.1 – ANÁLISE SWOT

O acrônimo SWOT faz referência às palavras strengths, weaknesses, opportunities e threats. Trata-se de uma ferramenta utilizada para compreender as forças e fraquezas de uma organização quando há necessidade de uma avaliação para se criar um planejamento estratégico. Com o auxílio da matriz também é possível identificar ameaças e oportunidades que podem ajudar ou atrapalhar na consecução das ações do planejamento (Rodrigues, Rodrigues, Cardoso, Nunes, & Eiras, 2005).

Os elementos para a construção desta matriz surgiram da análise dos dados obtidos por meio desta investigação e complementados com informações já disponíveis sobre o ambiente interno e externo da instituição no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI do IFB, necessários para auxiliar na elaboração do plano de intervenção.

De acordo com a figura 5, Aquino (2018) traz orientações de como utilizar essa ferramenta de gestão estratégica para realizar um plano de ação de forma eficiente e eficaz.

Figura 6 – Análise SWOT

		ANÁLISE INTERNA	
		<b>STRENGTHS</b> Pontos Fortes	<b>WEAKNESSES</b> Pontos Fracos
ANÁLISE EXTERNA	<b>OPPORTUNITIES</b> Oportunidades	<b>S + O</b> Estratégia: Extrair o máximo dos pontos fortes para aproveitar ao máximo as oportunidades.	<b>W + O</b> Estratégia: Desenvolver um plano de ação que minimize os efeitos negativos dos pontos fracos e que em paralelo, aproveite oportunidades emergentes.
	<b>THREATS</b> Ameaças	<b>S + T</b> Estratégia: Extrair o máximo dos pontos fortes para minimizar os efeitos das ameaças encontradas.	<b>W + T</b> Estratégia: O plano de ação deve minimizar ou superar os pontos fracos e, tanto quanto possível, fazer face às ameaças.

Fonte: Aquino, 2018.

Assim, na tabela 6 denominada Matriz para análise SWOT do Campus São Sebastião foram elencadas todas as condições pertinentes ao Campus São Sebastião que denotam as suas forças e fraquezas, bem como foram identificadas as oportunidades e ameaças que estão no ambiente externo ao campus.

Tabela 6 – Matriz para análise SWOT do Campus São Sebastião

<p>Análise do ambiente interno</p>	<p>Forças:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso técnico considerado como um facilitador para a inserção profissional</li> <li>• Programa de monitoria</li> <li>• Bom relacionamento com o setor produtivo</li> <li>• Imagem positiva junto à comunidade</li> <li>• Recursos materiais disponíveis (espaço físico, computadores, projetores)</li> <li>• Recursos humanos (corpo de professores e equipe administrativa)</li> <li>• Horário de funcionamento das 8:00h às 22:40h</li> <li>• Docentes estimulados a participar de atividades de extensão</li> </ul>	<p>Fraquezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estágio curricular não é obrigatório</li> <li>• Egressos alegam pouco conhecimento quanto ao fluxo para obtenção de estágio</li> <li>• Ausência de articulação com o setor produtivo para encaminhamento de estudantes e egressos para processos seletivos</li> </ul>
<p>Análise do ambiente externo</p>	<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar parcerias fortes que comprometam as empresas parceiras a ofertarem vagas de estágio e emprego para estudantes e egressos dos cursos técnicos subsequentes</li> <li>• Ampliar a oferta do programa de Aprendizagem Profissional</li> <li>• Ofertar oficinas para simulações com estudantes e egressos de processos seletivos</li> <li>• Incluir na matriz curricular a disciplina Empregabilidade</li> <li>• Ofertar estágio nas dependências do IFB</li> <li>• Firmar acordos de cooperação com órgãos públicos para que absorvam estagiários e aprendizes que estudem no IFB</li> <li>• Fomentar ações para visitas mensais ao campus da Agência do Trabalhador, Sebrae, CIEE e IEL Valorização e qualificação dos estágios sem remuneração</li> <li>• Articular ações junto ao Governo do Distrito Federal para que o setor produtivo abra as portas para egressos de cursos técnicos e valorizem o técnico como um profissional importante dentro das organizações</li> <li>• Disponibilizar suporte vocacional e apoio para auxiliar os alunos e egressos na elaboração de itinerário formativo</li> <li>• Estimular os alunos a realizarem o estágio não remunerado, mesmo sem obrigatoriedade curricular, para agregar experiência ao currículo e vivência no mundo do trabalho</li> <li>• Criação de espaço no site do IFB para Banco de Talentos (com inclusão de currículos de alunos e ex-alunos, bem como um espaço com oportunidades de emprego inseridos por empresas parceiras)</li> </ul>	<p>Ameaças:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta de vagas na área dos cursos com exigência de experiência</li> <li>• Concorrência enfrentada pelos egressos: a posse de um diploma de curso técnico não assegura inserção profissional</li> <li>• Crise econômica e reestruturação produtiva impactam na oferta de vagas</li> </ul>

Fonte: a autora.

## 6.2 – PLANO DE INTERVENÇÃO

Após a análise SWOT, recomenda-se um plano de intervenção cujos objetivos e ações encontram-se na tabela 7.

Tabela 7 – Quadro de objetivos e ações do plano de intervenção

Objetivos	Ações propostas
Preparar os alunos e egressos dos cursos técnicos subsequentes para o mundo do trabalho	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofertar oficinas com simulações de processos seletivos para estudantes e egressos;</li><li>• Incluir na matriz curricular a disciplina Empregabilidade;</li><li>• Fomentar ações para visitas mensais ao campus da Agência do Trabalhador, Sebrae, CIEE e IEL, bem como para a realização de palestras por estes agentes;</li><li>• Disponibilizar suporte para auxiliar os alunos e egressos na elaboração de itinerário formativo, planejamento profissional, elaboração de currículo físico e virtual (em vídeo);</li><li>• Acompanhar a trajetória profissional dos egressos para o ajuste e complementação de ações.</li></ul>
Criar condições para que o setor produtivo valorize a mão de obra dos técnicos formados pelo Campus São Sebastião e do IFB como um todo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Articular acordos junto ao Governo do Distrito Federal e junto ao setor produtivo para que sejam gerados empregos para egressos de cursos técnicos do IFB;</li><li>• Realizar ações promocionais para valorização do técnico como um profissional importante dentro das organizações através de redes sociais e de outros meios.</li></ul>
Promover uma aproximação dos agentes de intermediação de mão de obra e do setor produtivo com os alunos e egressos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Criar espaço no site do IFB (aba/banner) chamado “Banco de Talentos” (com inclusão de currículos de alunos e ex-alunos), bem como um espaço chamado “Oportunidades de emprego” no qual poderão ser inseridas as vagas de estágio e emprego disponíveis nas empresas parceiras;</li><li>• Realizar fóruns de discussão junto ao setor produtivo para identificar se os cursos ofertados pelo campus, bem como as matrizes curriculares estão em convergência com as demandas das organizações.</li></ul>
Valorizar e estimular a realização do estágio não obrigatório, do programa de aprendizagem profissional (jovem aprendiz) e dos trabalhos voluntários como ferramenta para obtenção de experiência profissional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fomentar parcerias fortes que comprometam as empresas parceiras a ofertarem um quantitativo mínimo de vagas de estágio para estudantes e egressos dos cursos técnicos subsequentes do IFB;</li><li>• Ofertar estágio nas dependências do IFB (intercampi);</li><li>• Intensificar o acompanhamento da qualidade dos estágios;</li><li>• Firmar acordos de cooperação com órgãos públicos federais e do Distrito Federal para que absorvam estagiários e aprendizes que estudem no IFB, mediante o estabelecimento de cotas;</li><li>• Ampliar a oferta do programa de Aprendizagem Profissional.</li></ul>

Fonte: a autora.

Antes da implementação do Plano de Intervenção é necessário que se institua um fórum de discussões com a comunidade discente e com a comunidade de egressos para que se discutam as propostas para ajustamento de objetivos e ações.

Outrossim, recomenda-se a utilização de ferramentas de Gestão Estratégica que possam assegurar que as ações sejam realizadas e acompanhadas periodicamente, para que os objetivos propostos sejam atingidos.

## 7 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho investigativo surgiu da motivação de se identificar como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião.

Para se alcançar o objetivo principal, foi necessária a construção dos seguintes objetivos específicos: mapear os desafios e possibilidades para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos; apontar quais demandas os agentes de inserção profissional e as organizações possuem quanto às habilidades e competências dos egressos de cursos técnicos subsequentes para um melhor desempenho nas atividades laborais; verificar em que medida a posse de um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional; compreender o quão a imagem da instituição de ensino, em relação à qualidade dos cursos e da formação dos estudantes interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos de cursos técnico e apresentar a importância do estágio e da aprendizagem profissional para a inserção profissional de egressos de cursos técnicos.

Inicialmente foi realizada uma revisão bibliográfica sobre a temática, tanto de autores brasileiros como estrangeiros. Esta revisão demandou um vasto tempo dedicado à leitura de livros, artigos científicos, trabalhos investigativos de mestrado e doutorado, bem como a consulta a fontes eletrônicas na internet. Tal processo possibilitou a construção dos alicerces desta investigação, conferindo maior propriedade acerca do tema em estudo.

Para a coleta dos dados primários, foi realizada uma pesquisa aplicada, de natureza exploratória com abordagem qualitativa. As entrevistas estruturadas tiveram como ferramenta um guião com perguntas abertas e foram realizadas face a face, de forma individual, com 4 alunos egressos do curso técnico em secretariado e 2 de secretaria escolar, 2 empresas de intermediação de mão de obra, 2 organizações contratantes de mão de obra e 1 representante da instituição de ensino. A escolha da população amostral foi estratégica, sempre tendo como foco alcançar os objetivos propostos.

A partir da análise e interpretação dos dados, foi possível identificar que a representação de inserção profissional converge para uma percepção de que se trata da entrada de um indivíduo no mercado de trabalho e é vinculada à qualificação adquirida para ser utilizada como um recurso e não como certeza de obtenção de um emprego.

Quanto à inserção profissional dos egressos de cursos técnicos em Secretariado e Secretaria Escolar, constatou-se que é realizada com bastante dificuldade, principalmente por conta da exigência de experiência e de empregabilidade por parte das empresas contratantes. Essa dificuldade vai de encontro às consequências que a reestruturação

produtiva tem promovido no mundo do trabalho. A percepção dos alunos entrevistados é de que há poucas vagas para as áreas dos cursos em referência e que quando conseguem identificar um processo seletivo para a área de formação, a exigência da experiência os impede de seguir adiante e se candidatar. Portanto, um diploma de curso técnico não é passaporte para o mundo do trabalho.

As possibilidades de inserção profissional identificadas nas análises dos casos exitosos foram viáveis por se tratarem de vagas para funções diferentes de Secretário (a) e/ou de Secretário (a) Escolar. Tais vagas foram ofertadas em áreas cujas habilidades e competências técnicas adquiridas nos cursos foram levadas em consideração para a ocupação dos cargos. A inteligência emocional também foi apontada como condição de empregabilidade.

As atividades de monitoria realizadas durante os cursos apresentaram-se como importantes para contribuir no currículo dos egressos.

O curso técnico foi apontado como um nível de ensino vantajoso em relação aos cursos de nível médio e superior, quando se trata de ampliação de oportunidades de emprego. É o tipo de qualificação que o mercado de trabalho procura em um candidato por proporcionar muito mais prática do que teoria. Os alunos egressos entrevistados valorizam muito a posse de um diploma de curso técnico como ferramenta para a inserção profissional.

Por outro lado, o mercado considera os egressos do ensino médio e de nível superior muito teóricos e pouco práticos, o que configura uma desvantagem para a inserção profissional.

À luz dos discursos dos entrevistados, o estágio foi apontado como uma atividade primordial para complementar a formação dos estudantes de cursos técnicos. Este foi caracterizado como uma preparação para o enfrentamento do mundo do trabalho, bem como uma maneira de confirmar o interesse na área do curso.

A experiência adquirida por jovens ou adolescentes que foram jovens aprendizes também foi reconhecida como um meio de aquisição de experiência e, conseqüentemente, de empregabilidade, para facilitar a inserção profissional no mundo do trabalho.

O estudo também mostrou que estagiários e jovens aprendizes enfrentam muitos desafios no ambiente laboral que impactam na qualidade de vida e qualidade no trabalho. A investigação aponta para uma caracterização dessa mão de obra como barata, que poderia ser mais bem remunerada e melhor aproveitada nas organizações em atividades mais condizentes com a área dos cursos.

Identificou-se, também, que os colaboradores das organizações que recebem estagiários e jovens aprendizes tem resistência em confiar determinadas tarefas para que sejam feitas por eles. Portanto, em alguns casos, o setor produtivo não está proporcionando uma inserção profissional qualificante para os adolescentes e jovens que passam por essas experiências, o que pode impactar de forma negativa nos processos de inserção profissional.

Quanto aos agentes de inserção profissional que são organizações que intermediam mão de obra, seja de estagiários, jovens aprendizes ou empregados efetivos, a pesquisa indica que esses têm um papel muito importante na inserção profissional de egressos de cursos técnicos. Dentro dos processos de articulação vigentes no mercado de trabalho para promover inserção profissional, estes atores têm grande importância.

Assim, os estudantes e egressos de cursos técnicos que não procuram participar desses mundos de inserção, percebem-se sem apoio para enfrentar o mundo do trabalho.

Conforme o estudo, os processos seletivos para contratação de mão de obra se iniciam com uma triagem das instituições de ensino cuja imagem denota confiabilidade e tradição. Portanto, a imagem da instituição de ensino pode ter bastante peso no processo de inserção profissional, configurando uma das peneiras pelas quais os candidatos precisam passar.

A persistência escolar surgiu como fazendo parte da vida atual de quase todos os alunos egressos entrevistados. Trata-se de um fenômeno já estudado por outros pesquisadores e que pode sinalizar como uma maneira de agregar conhecimentos para enfrentamento do mundo do trabalho.

O papel da escola como agente articulador de inserção profissional é reconhecido no estudo como sendo de importância primordial. Sem a escola são inviabilizadas as articulações promovidas pelos agentes de inserção para estágio, por exemplo, que enviam informações sobre vagas disponíveis para as instituições de ensino que fica com a incumbência da divulgação junto aos estudantes. Conforme a investigação, esse processo atual de divulgação realizado pelo Campus São Sebastião do IFB é percebido como pouco eficaz e digno de mais clareza. Os egressos demonstraram não conhecer os fluxos, nem as possibilidades de aproveitamento dessas oportunidades.

Ainda sobre esta temática, todos os agentes de inserção profissional reconheceram que há necessidade de aproximação entre as instituições de ensino, agentes de intermediação de mão de obra e setor produtivo. Há muitas vagas de emprego no Distrito Federal que não estão sendo ocupadas por falta dessa aproximação entre as instituições que formam técnicos e as empresas que demandam essa mão de obra.

Os alunos egressos entrevistados apontaram a necessidade de a instituição de ensino realizar parcerias e convênios, bem como realizar ações de marketing para falar da bagagem de conhecimentos que seus egressos carregam quando terminam os cursos técnicos. Assim, acreditam que essa ação impactaria positivamente na geração de oportunidades de emprego para quem conclui um curso técnico no Campus São Sebastião.

Portanto, todos os objetivos propostos no presente estudo foram atingidos: identificar como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião; mapear os desafios e possibilidades para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos; apontar quais demandas os agentes de inserção profissional e as organizações possuem quanto às habilidades e competências dos egressos de cursos técnicos subsequentes para um melhor desempenho nas atividades laborais; verificar em que medida a posse de um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional; compreender o quanto a imagem da instituição de ensino, em relação à qualidade dos cursos e da formação dos estudantes interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos de cursos técnicos; apresentar a importância do estágio e da aprendizagem profissional de egressos de cursos técnicos.

Com base nas demandas identificadas por meio do presente estudo, foi apresentada uma proposta para um plano de intervenção que visa à aplicabilidade da pesquisa com o propósito de reduzir obstáculos para que ocorra a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes em Secretariado e Secretaria Escolar.

Pretende-se com este trabalho investigativo, colaborar com as pesquisas sobre a temática inserção profissional, bem como, contribuir com a formação de políticas públicas para promover mecanismos de inserção profissional no mundo do trabalho para os atuais e futuros egressos de cursos técnicos, que enfrentam os bancos escolares com a esperança de construir um futuro melhor.

## BIBLIOGRAFIA

- Abreo, A. C., & Fávoro, C. R. (2001). Demandas de Serviço Social no setor empresarial. *Serviço Social em Revista*, 45-58 (Jul./Dez. 2001; V. 4; N.1) Disponível em [http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v4n1\\_demandas.htm](http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n1_demandas.htm); Acesso em 16 de outubro de 2018.
- Almeida, L. E., Antunes, P. R., Coltre, S., Follador, F. A., & Vieira, A. P. (2017). Gestão organizacional: discriminação nos processos de seleção de emprego. *Revista Espacios*, p. p. 11; vol. 38; n. 22.
- Alves, M. G. (2003). A inserção profissional de diplomados de Ensino Superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia. Tese apresentada para obtenção do grau de Doutor em Ciências da Educação-Especialidade de Educação e Desenvolvimento. Lisboa, Portugal - Disponível em: <https://run.unl.pt/handle/10362/1389> Acesso em 16 de outubro de 2018.
- Andrade, J. M., Jesus, G. S., & Santos, K. K. (2016). O programa jovem aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. *Interfaces Científicas Direito*, pp. V. 4; n. 2; pp- 45-54. Disponível em <https://periodicos.set.edu.br/index.php/direito/article/view/2742/1628> Doi: <http://dx.doi.org/10.17564/2316-381X.2016v4n2p45-54> Acesso em 23 de outubro de 2018.
- Antunes, R. (2008). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Aquino, S. S. (2018). *Simone Aquino - Gestão de pessoas, educação corporativa e carreira*. Fonte: Disponível em [www.simoniaquino.com.br/downloads\\_gestao.html](http://www.simoniaquino.com.br/downloads_gestao.html) Acesso em 12 de novembro de 2018
- Arendt, H. (1983). *A condição humana: tradução R. Raposo*. Rio de Janeiro : Forense Universitária.
- Arrow, K. J. (1973). Higher Educational as a Filter. *Journal of Public Economics 2 - North Holland Publishing Company*, pp. pp. 193-216 - Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-0047272773900133/first-page-pdf> Acesso em 16 de outubro de 2018.
- Bettencourt, R. (2012). A abordagem das políticas educativas para a empregabilidade. Dissertação de Mestrado em Supervisão Pedagógica apresentada à Universidade Aberta. Lisboa, Portugal. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.2/2526> Acesso em 16 de outubro de 2018.
- Blanch, J. M. (2003). *Trabajar en la modernidad industrial - Universitat Oberta de Catalunya: Editorial - UOC* ISBN 8484293947. Catalunya, Barcelona, Espanha.
- Braga, R. (2018). *Com trabalho, sem emprego*. (L. Dalmazo, Entrevistador)
- Brasil, Presidência da República. (20 de dezembro de 1961). *Lei nº 4024, de 20 de dezembro de 1961*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4024.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4024.htm) Acesso em 22 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (28 de novembro de 1968). *Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5540.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5540.htm) Acesso em 22 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (11 de agosto de 1971). *Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Leis/L5692.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L5692.htm) Acesso em 22 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (13 de abril de 1995). *Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM) Acesso em 02 de novembro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (20 de dezembro de 1996). *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm) Acesso em 22 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (17 de abril de 1997). *Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D2208.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2208.htm) Acesso em 22 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (19 de dezembro de 2000). *Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm) Acesso em 23 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (23 de julho de 2004). *Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004*. Fonte: 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 22 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (29 de dezembro de 2008a). *Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm) Acesso em 23 de outubro de 2018

- Brasil, Presidência da República. (25 de setembro de 2008b). *Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm) Acesso em 23 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (26 de outubro de 2011). *Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12513.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12513.htm) Acesso em 23 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (13 de julho de 2017). *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Fonte: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm) Acesso em 21 de outubro de 2018
- Brasil, Presidência da República. (s.d.). *Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos*.
- Caldas, L. A., Caetana, J., Pacheco, E., & Vidor, A. (2009). *Institutos Federais Lei 11.892, de 29/12/2008: comentários e reflexões*. Brasília: IFRN Editora.
- Canário, R. (2008). A escola: das "promessas" às "incertezas". *Educação Unisinos*, 73-81.
- Carvalho, O. F. (2003). *Educação e Formação Profissional*. Brasília: Plano Editora.
- Castioni, R. (2010). *Educação no mundo do trabalho, qualificação e competência*. São Paulo: Francis.
- Charlot, B., & Glasman, D. (1999). Les jeunes, l'insertion, l'emploi In: Education et Formation. Collection Biennales de L'éducation. University Presses of France. Paris, França.
- Ciavatta, M. (2008). *Formação profissional para o trabalho incerto: um estudo comparativo*. Rio de Janeiro: Organizado por Gudêncio Frigotto. Editora Vozes.
- Ciavatta, M. (2012). O mundo do trabalho em imagens: memória, história e fotografia. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 33-45. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100004) Acesso em 17 de outubro de 2018.
- CNC. (2016). *Confederação Nacional do Comércio. Desemprego está alto, mas há setores em que falta mão de obra*. Fonte: Veja: Disponível em <https://veja.abril.com.br/economia/desemprego-esta-alto-mas-ha-setores-em-que-falta-mao-de-obra/> Acesso em 24 de outubro de 2018
- CNI. (2017). *Confederação Nacional da Indústria. Pesquisa do IBGE mostra grande desejo dos brasileiros por qualificação profissional*. Fonte: Agência de notícias CNI: Disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2017/03/pesquisa-do-ibge-mostra-grande-desejo-dos-brasileiros-por-qualificacao-profissional-afirma-diretor-geral-do-senai/> Acesso em 24 de outubro de 2018
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, v. 94. pp. 95-120.
- Companhia de Planejamento do Distrito Federal - CODEPLAN. (2016). *Pesquisa Distrital por Amostras de Domicílios - São Sebastião - PDAD 2016*. Fonte: Disponível em <http://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/PDAD-S%C3%A3o-Sebasti%C3%A3o-1.pdf> Acesso em 21 de outubro de 2018.
- Cordeiro, J. P. (2002). Modalidades de inserção profissional dos quadros superiores nas empresas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, pp. v. 38. pp. 79-98. Disponível em [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0873-65292002000100006&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292002000100006&lng=pt&tlng=pt) Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Córdova, F. P., & Silveira, D. T. (2009). Métodos de pesquisa / [organizado por] Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira ; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Coutinho, L. (1992). A Terceira Revolução Industrial e Tecnológica: as grandes tendências de mudança. *Economia e Sociedade*, pp. v. 1 n. 1. pp. 69-88. Disponível em <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643306> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, pp. pp. 189-202 Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172009000200005&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172009000200005&script=sci_abstract&tlng=en) Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Decca, E. S. (2004). *O nascimento das fábricas*. São Paulo: Brasiliense.
- Deslauriers, J. -P. (1991). *Recherche Qualitative*. Montreal: McGraw Hill.
- Dias, I. S. (2010). Competências em Educação: conceito e significado pedagógico. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, pp. Volume 14, Número 1. pp. 73-78 Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pee/v14n1/v14n1a08> Acesso em 17 de outubro de 2018.

- Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Education et sociétés*, pp. no 7, (1). pp. 23-36 Disponível em <https://www.cairn.info/revue-education-et-societes-2001-1-page-23.htm> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Dubar, C. (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Caderno de Pesquisa*, pp. v. 42(146), 351-367. Disponível em <https://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742012000200003> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Feres, M. M. (2017). Limites e possibilidades da preparação para o trabalho no Ensino Médio: o caso do Distrito Federal. *Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação - PPGÉ - Universidade de Brasília - UNB*. Brasília, Distrito Federal, Brasil: Disponível em <http://repositorio.unb.br/handle/10482/25319> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Figaro, R. (2008). O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. *Organicon*, pp. v. 5, n. 9. pp. 90-100. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/138986>; DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2008.138986> acesso em 17 de outubro de 2018.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas.
- Goethe, A. (2009). Fonte: Oficina do Historiador: disponível em <https://oficinadohistoriador.blogspot.com> Acesso em 05 de junho de 2018
- Goleman, D. (2011). *Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente [recurso eletrônico] - Tradução: Marcos Santarrita*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Gomes, A. V. (2016). *O que podemos dizer sobre o Pronatec?* Fonte: Brasil, Câmara Legislativa: Disponível em [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema11/2016\\_9576\\_pronatec\\_ana-valeska](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema11/2016_9576_pronatec_ana-valeska) Acesso em 02 de novembro de 2018
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo*. São João do Estoril/Portugal: Principia.
- IBGE. (2018a). *Agência IBGE Notícias*. Fonte: Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018> Acesso em 19 de setembro de 2018
- IBGE. (2018b). *IBGE mostra as cores de desigualdade*. Fonte: Agência IBGE Notícias: Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade> Acesso em 02 de novembro de 2018
- IBGE. (2018c). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua*. Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE: Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=series-historicas> Acesso em 24 de outubro de 2018
- IBGE. (2018d). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Fonte: Disponível em [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Comentarios\\_Sinteticos/2018\\_1\\_trimestre/pnadc\\_201801\\_trimestre\\_comentarios\\_sinteticos\\_Brasil.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Comentarios_Sinteticos/2018_1_trimestre/pnadc_201801_trimestre_comentarios_sinteticos_Brasil.pdf) Acesso em 21 de outubro de 2018.
- IBGE. (2018e). *PNAD Contínua tri: taxa de subutilização da força de trabalho é de 24,6% no segundo trimestre de 2018*. Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE: Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22218-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-6-no-segundo-trimestre-de-2018> Acesso em 24 de outubro de 2018
- IF Fluminense. (09 de março de 2016). *Escola de aprendiz e artífices*. Fonte: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense: Disponível em <http://portal1.iff.edu.br/conheca-o-iffuminense/galeria-de-fotos-do-historico/escola-de-aprendizes-e-artifices.jpg/view> Acesso em 22 de outubro de 2018
- Instituto Federal de Brasília - IFB. (2012). *Institucional*. Fonte: Disponível em <http://www.ifb.edu.br/institucional> Acesso em 17 de outubro de 2018
- Instituto Federal de Brasília - IFB. (2012). *Normas internas do IFB*. Fonte: Disponível em [http://www.ifb.edu.br/attachments/article/13211/Anexo%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20016\\_Planos%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20IFB%20\[2014-2018\].pdf](http://www.ifb.edu.br/attachments/article/13211/Anexo%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20016_Planos%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20IFB%20[2014-2018].pdf) Acesso em 23 de outubro de 2018
- Instituto Federal de Brasília - IFB. (2014). *Normas internas do IFB*. Fonte: Disponível em [http://www.ifb.edu.br/attachments/article/13211/Anexo%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20016\\_Planos%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20IFB%20\[2014-2018\].pdf](http://www.ifb.edu.br/attachments/article/13211/Anexo%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20016_Planos%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20IFB%20[2014-2018].pdf) Acesso em 17 de outubro de 2018
- Instituto Federal de Brasília - IFB. (2016). *Campus São Sebastião*. Fonte: Disponível em <http://www.ifb.edu.br/saosebastiao/pagina-inicial> Acesso em 23 de outubro de 2018

- Instituto Federal de Brasília - IFB. (2017). *Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI*. Fonte: Disponível em [http://www.ifb.edu.br/attachments/article/3933/Plano\\_de\\_Developimento\\_Institucional\\_2014\\_2018\\_IFB.pdf](http://www.ifb.edu.br/attachments/article/3933/Plano_de_Developimento_Institucional_2014_2018_IFB.pdf) Acesso em 12 de novembro de 2018
- Instituto Federal de Brasília - IFB. (2018a). *Técnico em Secretaria Escolar subsequente*. Fonte: Disponível em <http://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=2819> Acesso em 23 de outubro de 2018
- Instituto Federal de Brasília - IFB. (2018b). *Técnico em Secretariado subsequente*. Fonte: Disponível em <http://www.ifb.edu.br/attachments/article/2820/PPC%20Secretariadoatualizado.pdf> Acesso em 23 de outubro de 2018
- Kassouf, A. L., & Silva, N. d. (2000). Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação. *Nova Economia*, pp. v. 10; n. 1; pp. 41-77 Disponível em <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/issue/view/157> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Leal, P. d. (2014). *A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho*. Fonte: Jus.com.br: Disponível em <https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho> Acesso em 01 de abril de 2018
- Manfredi, S. M. (2002). *Educação profissional no Brasil*. São Paulo: Cortez.
- Martins, T. (2018). Uma reforma e muitos questionamentos. *Correio Braziliense*, pp. 2-5.
- Marx, K. (1996). *O capital. Crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural Ltda. V. 1.
- Marx, K. (2010). *O capital - crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Melissa, M. (2012). *Knowledge Worker: o profissional da Nova Era*. Fonte: Ideia de marketing: Disponível em <http://www.ideiademarketing.com.br/2012/10/15/knowledge-worker-o-profissional-da-nova-era/> Acesso em 01 de julho de 2018 Disponível em 29 de junho de 2018 (Figura utilizada com base no fair use)
- Minayo, M. C. (2007). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Ministério da Educação e Cultura. (1999). *Resolução CNE/CEB nº 04/99*. Fonte: Portal do MEC: Disponível em <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/resol0499.pdf> Acesso em 23 de outubro de 2018
- Ministério da Educação e Cultura. (2000). *Educação profissional - referências curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico*. Fonte: Portal do MEC: Disponível em <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/introduc.pdf> Acesso em 17 de outubro de 2018
- Ministério da Educação e Cultura. (2009). *Pesquisa revela empregabilidade de ex-alunos da rede federal*. Fonte: Disponível em [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=819-relatversaofinal-pdf&category\\_slug=documentos-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=819-relatversaofinal-pdf&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192) Acesso em 23 de outubro de 2018
- Ministério da Educação e Cultura. (2017). *Catálogo Nacional de Cursos Técnicos*. Fonte: 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 13 de outubro de 2018
- Ministério do Trabalho. (2017). *Aprendizagem profissional*. Fonte: Disponível em <http://trabalho.gov.br/aprendizagem> Acesso em 01 de agosto de 2018
- Modesto, A. L. (2018). *Estudo das Razões da Persistência dos Estudantes no Campus São Sebastião e a relação desse fenômeno com suas trajetórias escolares*. Fonte: Dissertação apresentada para obtenção do grau de mestre em Educação social e intervenção comunitária Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém Disponível em <http://repositorio.ipsantarem.pt/bitstream> Acesso em 23 de outubro de 2018
- Neto, F. F., & Cavalcante, J. d. (2005). *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- OIT. (2015). *Organização Internacional do Trabalho*. Fonte: Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368640.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368640.pdf) Acesso em 21 de outubro de 2018.
- Oliveira, E. V. (2016). Avaliação de impacto da formação técnica para inserção dos alunos egressos do Campus Brasília no mundo do trabalho. *Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de PósGraduação em Gestão Pública da Universidade de Brasília - UNB*. Planaltina, Distrito Federal, Brasil: Disponível em <http://repositorio.unb.br/handle/10482/20861> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Oliveira, S. R. (2012). Inserção profissional: perspectivas teóricas e agenda de pesquisa. *Revista Pensamento Contemporâneo - RPCA*, pp. v. 6; n. 1; pp. 124-135. Disponível em <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441742844009> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Oliveira, S. R., & Piccinini, V. C. (2011). Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. *Revista de Administração Pública On-line*, pp. vol. 45; n. 5. pp. 1517-1538. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122011000500012&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122011000500012&script=sci_abstract&tlng=pt) <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122011000500012> Acesso em 17 de outubro de 2018.

- ONU Brasil. (2017). *Jovens representam mais de 35% dos desempregados do mundo, alerta OIT*. Fonte: ONUBR - Nações Unidas no Brasil: Disponível em <https://nacoesunidas.org/jovens-representam-mais-de-35-dos-desempregados-do-mundo-alerta-oit/> Acesso em 22 de outubro de 2018
- Paul, J. -J. (2013). Acompanhamento de egressos do Ensino Superior: experiência brasileira e internacional. Rio de Janeiro, RJ, Brasil: Seminário internacional sobre democratização do Ensino Superior na Universidade do Rio de Janeiro.
- Pereira, J. D. (2007). Monitoria: uma estratégia de aprendizagem e de iniciação à docência. *A monitoria como espaço de iniciação à docência: possibilidades e trajetórias*, pp. Coleção pedagógica n. 9. pp. 69-80. Disponível em file:///C:/Users/Lusifatima%20Oliveira/Downloads/Monitoria.pdf Acesso em 24 de outubro de 2018.
- Portela, A. (2017). Na crise, fazer faculdade nem sempre é a melhor opção. Entenda. (C. Gasparini, Entrevistador)
- Rifkin, J. (1996). Rifkin anuncia "fim do emprego". (C. E. Silva, Entrevistador)
- Rodrigues, J. N., Rodrigues, J. N., Cardoso, J. F., Nunes, C., & Eiras, R. (2005). *50 Gurus Para o Século XXI*. Lisboa: Centro Atlântico.
- Rogers, R. G. (2001). *Cidades para um pequeno planeta*. Barcelona: Edição portuguesa - Editorial Gustavo Gili, SA.
- Saviani, D. (2003). O choque teórico da politécnica. *Trabalho, Educação e Saúde*, pp. vol.1; n.1; pp. 131-152. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462003000100010&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462003000100010&script=sci_abstract) <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462003000100010> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Saviani, D. (2007). Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*, pp. v. 12; n. 34; pp- 152-180. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782007000100012&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782007000100012&script=sci_abstract&tlng=pt) <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782007000100012> Acesso em 17 de outubro de 2018.
- Schultz, T. W. (1973). *O valor econômico da educação*. Rio de Janeiro : Zahar Editores.
- Schwab, K. (2016). *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro.
- Silva, M. M. (2004). Inserção profissional e condição social: trajetórias de jovens graduados no mercado de trabalho. Tese de doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil: Disponível em <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/87959> Acesso em 18 de outubro de 2018.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3. (Aug., 1973), pp. 355-374.
- Thélot, C. (1982). Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale. *Revue française de sociologie*, pp. 26-1. pp. 171-175. Disponível em [https://www.persee.fr/doc/rfsoc\\_0035-2969\\_1985\\_num\\_26\\_1\\_3933](https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1985_num_26_1_3933) Acesso em 18 de outubro de 2018.
- Titton, C. P. (2011). Reestruturação produtiva e regeneração urbana. . *Anais do I Circuito de debates Acadêmicos no Instituto de Pesquisa Aplicada - IPEA*, pp. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/code2011/chamada2011/pdf/area7/area7-artigo35.pdf> Acesso em 18 de outubro de 2018.
- Trottier, C. (2001). La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes. *Education et sociétés*, pp. no 7, (1), pp. 5-22. doi: 10.3917/es.007.0005.
- Uol. (2018). *Desemprego é de 12,2% e atinge 12,7 milhões de trabalhadores, diz IBGE*. Fonte: Uol: Disponível em <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/02/28/desemprego-trabalho-ibge-pnad-janeiro.htm> Acesso em 18 de outubro de 2018

## APÊNDICES

## APÊNDICE I – GUIA DE ENTREVISTA PARA ALUNOS EGRESSOS

### Guia de entrevista

Público alvo:

- Alunos (as) egressos (as) dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião (Secretariado/Secretaria Escolar), do Instituto Federal de Brasília – IFB.

Apresentação e objetivos da entrevista:

Prezado (a) entrevistado (a), você foi selecionado (a) para participar da presente pesquisa de mestrado, pois faz parte do público alvo supracitado.

A presente pesquisa tem como objetivo geral, identificar como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião.

São objetivos específicos:

- 1) Mapear os desafios e possibilidades para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos;
- 2) Apontar quais demandas os agentes de inserção profissional e as organizações possuem quanto às habilidades e competências dos egressos de cursos técnicos subsequentes para um melhor desempenho nas atividades laborais;
- 3) Verificar em que medida a posse de um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional;
- 4) Compreender o quanto a imagem da instituição de ensino, em relação à qualidade dos cursos e da formação dos estudantes, interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos de cursos técnicos;
- 5) Apresentar a importância do estágio e da aprendizagem profissional para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos.

Para fins de registro documental, informo que a entrevista é gravada e que a sua identidade não será revelada. Para fazer referência a você, será utilizada a letra E seguida de um algarismo arábico. Ex.: E1, E2 etc.

Entrevistado (a): \_\_\_\_\_

(o nome deve constar para fins de identificação, caso haja alguma necessidade de um novo contato)

Local da entrevista: \_\_\_\_\_

Data e hora da entrevista: \_\_\_\_\_

<b>Blocos temáticos/dimensão da análise</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Questões</b>
<b>BLOCO A</b> <b>Legitimação da entrevista</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apresentar ao entrevistado (a) os objetivos da pesquisa;</li><li>2. Enfatizar a importância da colaboração do (a) entrevistado (a);</li><li>3. Ressaltar a garantia do anonimato e da utilização das respostas, apenas para utilização acadêmica;</li><li>4. Solicitar autorização para que a entrevista seja gravada;</li></ol>	<p>Verificar junto ao (a) entrevistado (a) se todas as colocações foram entendidas e se há alguma dúvida sobre o que foi explicado e se é necessário mais algum esclarecimento.</p> <p>Solicitar autorização para gravação da entrevista.</p>
<b>BLOCO B</b> <b>Percepção de como se dá a inserção profissional</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Investigar o que é e como é realizada a inserção profissional para egressos do sistema educativo;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Para você, o que é inserção profissional?</li><li>2) Com base na sua experiência, como foi realizada a sua inserção profissional?</li><li>3) Em sua opinião, quais principais dificuldades que um egresso de curso técnico enfrenta para obter êxito na inserção profissional no mundo do trabalho?</li><li>4) Quais facilidades e dificuldades um egresso de Ensino Médio tem em relação ao egresso de Curso Técnico?</li><li>5) Quais facilidades e dificuldades um egresso de Curso Superior tem em relação ao egresso de Curso Técnico?</li></ol>
<b>BLOCO C</b> <b>Percepção sobre o papel da escola na inserção profissional</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Investigar como a escola é vista pelo (a) entrevistado (a), no papel de agente para articulação de inserção profissional;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>6) Como as escolas deveriam atuar para ampliar as chances de inserção profissional dos egressos de cursos técnicos?</li></ol>
<b>BLOCO D</b> <b>Importância do estágio para a inserção profissional</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>7. Investigar como o estágio impacta na inserção profissional de egressos de cursos técnicos;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>7) Em sua opinião, qual é o impacto do estágio na inserção profissional de egressos de cursos técnicos? Obs.: se fez estágio, pedir que fale da experiência desse impacto.</li></ol>

		<p>8) Quais competências e habilidades gerais as empresas mais procuram nos processos seletivos de estágio? Por quê?</p> <p>9) Quais os principais desafios para as escolas e para as empresas para que sejam ofertados estágios de qualidade que contribuam para a aprendizagem e a inserção profissional dos estudantes?</p> <p>10) Como tem funcionado o processo de estágio na sua instituição? E o que precisa ser melhorado em relação ao estágio para aumentar as chances de inserção profissional?</p>
<p><b>BLOCO E</b>  <b>Importância da aprendizagem profissional para a inserção profissional</b></p>	<p>8. Investigar como a aprendizagem profissional impacta na inserção profissional de egressos de cursos técnicos;</p>	<p>11) Pela sua experiência, quais são as possibilidades e limites da aprendizagem profissional estabelecida na <b>Lei 10.097/2000</b>?</p> <p>12) Como tem funcionado a aprendizagem profissional na sua instituição? E o que precisa ser melhorado em relação aos estudantes, às escolas e às empresas para ampliar as chances de inserção profissional através da aprendizagem profissional?</p> <p>13) E a importância da atuação como jovem aprendiz para ampliar as chances de inserção no mundo do trabalho?</p>
<p><b>BLOCO F</b>  <b>Importância da posse de um diploma de curso técnico para a inserção profissional</b></p>	<p>9. Investigar o impacto da posse de um diploma de curso técnico para a inserção profissional;</p>	<p>14) Em que medida as empresas valorizam as competências e habilidades específicas adquiridas nos cursos técnicos em relação às competências e habilidades gerais avaliadas nos processos seletivos?</p> <p>15) Em que medida um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional?</p>
<p><b>BLOCO G</b>  <b>Importância da imagem da instituição de ensino para a inserção profissional.</b></p>	<p>10. Investigar em que medida a imagem da instituição de ensino interfere nas perspectivas de inserção profissional de egressos.</p>	<p>16) Em que medida a imagem da instituição de ensino, em relação a qualidade dos cursos e da formação dos estudantes, interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos?</p>

## **APÊNDICE II – GUIA DE ENTREVISTA PARA EMPRESAS DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA, PARA ORGANIZAÇÕES QUE CONTRATAM MÃO DE OBRA E PARA REPRESENTANTE DO CAMPUS**

### **Guia de entrevista**

Público alvo:

- Empresas de intermediação de mão de obra, seja por meio de estágio, aprendizagem profissional ou contratos efetivos para trabalhadores;
- Organizações que contratam mão de obra por meio de estágio, aprendizagem profissional ou contratos efetivos para trabalhadores.

Apresentação e objetivos da Entrevista:

Prezado (a) entrevistado (a), você foi selecionado (a) para participar da presente pesquisa de mestrado, pois faz parte do público alvo supracitado.

A presente pesquisa tem como objetivo geral, identificar como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião.

São objetivos específicos:

- 6) Mapear os desafios e possibilidades para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos;
- 7) Apontar quais demandas os agentes de inserção profissional e as organizações possuem quanto às habilidades e competências dos egressos de cursos técnicos subsequentes para um melhor desempenho nas atividades laborais;
- 8) Verificar em que medida a posse de um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional;
- 9) Compreender o quanto a imagem da instituição de ensino, em relação à qualidade dos cursos e da formação dos estudantes, interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos de cursos técnicos;
- 10) Apresentar a importância do estágio e da aprendizagem profissional para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos.

Para fins de registro documental, informo que a entrevista é gravada e que a sua identidade não será revelada. Para fazer referência a você, será utilizada a letra E seguida de um algarismo arábico. Ex.: E1, E2 etc.

Entrevistado (a): \_\_\_\_\_

(o nome deve constar para fins de identificação, caso haja alguma necessidade de um novo contato)

Local da entrevista: \_\_\_\_\_

Data e hora da entrevista: \_\_\_\_\_

<b>Blocos temáticos/dimensão da análise</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Questões</b>
<b>BLOCO A</b> <b>Legitimação da entrevista</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apresentar ao entrevistado (a) os objetivos da pesquisa;</li><li>2. Enfatizar a importância da colaboração do (a) entrevistado (a);</li><li>3. Ressaltar a garantia do anonimato e da utilização das respostas, apenas para utilização acadêmica;</li><li>4. acadêmica;</li><li>5. Solicitar autorização para que a entrevista seja gravada;</li></ol>	<p>Verificar junto ao (a) entrevistado (a) se todas as colocações foram entendidas e se há alguma dúvida sobre o que foi explicado e se é necessário mais algum esclarecimento.</p> <p>Solicitar autorização para gravação da entrevista.</p>
<b>BLOCO B</b> <b>Percepção de como se dá a inserção profissional</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Investigar o que é e como é realizada a inserção profissional para egressos do sistema educativo;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Para você, o que é inserção profissional?</li><li>2) Em sua opinião, quais principais dificuldades que um egresso de curso técnico enfrenta para obter êxito na inserção profissional no mundo do trabalho?</li><li>3) Quais facilidades e dificuldades um egresso de Ensino Médio tem em relação ao egresso de Curso Técnico?</li><li>4) Quais facilidades e dificuldades um egresso de Curso Superior tem em relação ao egresso de Curso Técnico?</li></ol>
<b>BLOCO C</b> <b>Percepção sobre o papel da escola na inserção profissional</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>7. Investigar como a escola é vista pelo (a) entrevistado (a), no papel de agente para articulação de inserção profissional;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>6) Como as escolas deveriam atuar para ampliar as chances de inserção profissional dos egressos de cursos técnicos?</li></ol>
<b>BLOCO D</b> <b>Importância do estágio para a inserção profissional</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>8. Investigar como o estágio impacta na inserção profissional de egressos de cursos técnicos;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>7) Em sua opinião, qual é o impacto do estágio na inserção profissional de egressos de cursos técnicos? Obs.: se fez estágio, pedir que fale da experiência desse impacto.</li><li>8) Quais competências e habilidades gerais as empresas mais procuram nos processos seletivos de estágio? Por quê?</li></ol>

		<p>9) Quais os principais desafios para as escolas e para as empresas para que sejam ofertados estágios de qualidade que contribuam para a aprendizagem e a inserção profissional dos estudantes?</p> <p>10) Como tem funcionado o processo de estágio na sua instituição? E o que precisa ser melhorado em relação ao estágio para aumentar as chances de inserção profissional?</p>
<p><b>BLOCO E</b>  <b>Importância da aprendizagem profissional para a inserção profissional</b></p>	<p>9. Investigar como a aprendizagem profissional impacta na inserção profissional de egressos de cursos técnicos;</p>	<p>11) Pela sua experiência, quais são as possibilidades e limites da aprendizagem profissional estabelecida na <b>Lei 10.097/2000</b>?</p> <p>12) Como tem funcionado a aprendizagem profissional na sua instituição? E o que precisa ser melhorado em relação aos estudantes, às escolas e às empresas para ampliar as chances de inserção profissional através da aprendizagem profissional?</p> <p>13) E a importância da atuação como jovem aprendiz para ampliar as chances de inserção no mundo do trabalho?</p>
<p><b>BLOCO F</b>  <b>Importância da posse de um diploma de curso técnico para a inserção profissional</b></p>	<p>10. Investigar o impacto da posse de um diploma de curso técnico para a inserção profissional;</p>	<p>14) Em que medida as empresas valorizam as competências e habilidades específicas adquiridas nos cursos técnicos em relação às competências e habilidades gerais avaliadas nos processos seletivos?</p> <p>15) Em que medida um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional?</p>
<p><b>BLOCO G</b>  <b>Importância da imagem da instituição de ensino para a inserção profissional.</b></p>	<p>11. Investigar em que medida a imagem da instituição de ensino interfere nas perspectivas de inserção profissional de egressos.</p>	<p>16) Em que medida a imagem da instituição de ensino, em relação a qualidade dos cursos e da formação dos estudantes, interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos?</p>

## APÊNDICE III – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar, de forma voluntária, em uma pesquisa. Deste modo, pedimos a sua autorização para participar da pesquisa relacionada abaixo, assinando este documento de consentimento da participação que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é da pesquisadora responsável. Em caso de recusa não haverá nenhuma penalidade. Em caso de dúvida você pode procurar a Coordenação Geral de Política e Qualificação do Instituto Federal de Brasília pelo telefone (61) 2103-2133.

#### INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS DE CURSOS TÉCNICOS SUBSEQUENTES DO CAMPUS SÃO SEBASTIÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA - IFB

Responsáveis: Professora Doutora Luísa Delgado(Orientadora)

Professor Doutor Marcelo Machado Feres (Coorientador)

Lusifátima Maria Gadêlha Réquia de Oliveira Ramos

(Mestranda-Pesquisadora)

#### Descrição da Pesquisa:

Esta é uma pesquisa desenvolvida para o Curso de Mestrado em Administração Educacional da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém – Portugal, em cooperação com o Instituto Federal de Brasília, com o objetivo de identificar

como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília – IFB no mundo do trabalho.

Observações Importantes:

A pesquisa não envolve riscos à saúde, integridade física ou moral daquele que será sujeito da pesquisa. Não será fornecido nenhum auxílio financeiro, por parte dos pesquisadores, seja para transporte ou gastos de qualquer outra natureza.

O resultado obtido com os dados coletados, bem como possíveis imagens, serão sistematizados e posteriormente divulgados na forma de uma dissertação, que será apresentada em sessão pública de avaliação e disponibilizada para consulta através da Biblioteca Digital de Teses do Instituto Politécnico de Santarém - Portugal.

#### TERMO DE CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Eu, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, RG \_\_\_\_\_, CPF \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ autorizo, conforme abaixo assinado, a

utilização para fins acadêmicos científicos do conteúdo do (teste, questionário, entrevista concedida e imagens registradas - o que for o caso) para a pesquisa: Inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília - IFB . Foi-me garantido que posso desistir de participar em qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Também fui informado (a) que os dados coletados durante a pesquisa, e também imagens, serão divulgados para fins acadêmicos e científicos, através de Trabalho de Dissertação que será apresentado em sessão pública de avaliação e posteriormente disponibilizado para consulta através da Biblioteca Digital de Teses do Instituto Politécnico de Santarém - Portugal.

Brasília-DF, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

\_\_\_\_\_  
Assinatura

## APÊNDICE IV – MEMORANDO SOLICITANDO AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA



Memorando s/n

Brasília, 05 de maio de 2017.

À Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão  
Campus São Sebastião

**Assunto:** Requerimento de autorização para realização de pesquisas nas dependências do Campus São Sebastião

1. Considerando que desde o mês de setembro de 2016 estou cursando o Mestrado em Educação- Administração Educacional no Instituto Politécnico de Santarém de Portugal, é chegado o momento de elaborar o pré-projeto da pesquisa que será base para a minha dissertação. Conforme consta no documento anexo que traz um resumo do pré-projeto, o tema previsto para a dissertação é “A Inserção Profissional dos Alunos do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília – IFB”. Portanto, para elaboração da dissertação, far-se-á necessária a realização de entrevistas com alguns alunos e alunas egressos dos Cursos Técnicos Subsequentes em Secretariado e Secretaria Escolar.
2. Portanto, venho solicitar a autorização de Vossa Senhoria para realizar tais pesquisas a partir do mês de maio de 2017.
3. O instrumento de coleta será apresentado o mais breve possível, antes da realização das pesquisas.

Atenciosamente,

---

Profa. Lusifátima M<sup>a</sup> Gadêlha de O. R. Ramos

Siape 1838460