

**FÁBIA CRISTINA MENDES BARBOSA**

**A MÃO DUPLA DA POLÍTICA PÚBLICA DE  
EDUCAÇÃO E TRABALHO: ESTUDO DE CASO -  
PROMINP**

**Orientador(a):** Prof<sup>ª</sup> Doutora Maria Eduarda Margarido Pires

**Escola Superior de Educação Almeida Garrett**

**Lisboa**

**2016**

**FÁBIA CRISTINA MENDES BARBOSA**

**A MÃO DUPLA DA POLÍTICA PÚBLICA DE  
EDUCAÇÃO E TRABALHO: ESTUDO DE CASO -  
PROMINP**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Mestrado em Ciências da Educação, área de especialização em Administração Escolar da Escola Superior de Educação Almeida Garrett em cumprimento das exigências para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Professora Doutora Maria Eduarda Margarido Pires

Coorientadora: Professora Doutora Maria das Graças Andrade Ataíde de Almeida

**Escola Superior de Educação Almeida Garrett**

**Lisboa**

**2016**

**FÁBIA CRISTINA MENDES BARBOSA**

**A MÃO DUPLA DA POLÍTICA PÚBLICA DE EDUCAÇÃO E  
TRABAHO: Estudo de Caso - PROMINP**

Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação Almeida Garrett para obtenção do título de Mestrado em Ciências da Educação, área de especialização em Administração Escolar.

Aprovado em \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Prof Doutor Manoel José Simões Loureiro - Presidente

\_\_\_\_\_  
Profª Doutora Paulo César Drumond Braga – Arguente

\_\_\_\_\_  
Profª Doutora Maria Eduarda Margarido Pires – Orientadora

\_\_\_\_\_  
Profª Doutora Maria das Graças Andrade Ataíde de Almeida - Co-Orientadora

**Lisboa**

**2016**

Ensino porque busco, porque indaguei, porque indago e me indago. Pesquiso para constatar, constatando, intervenho, intervindo educo e me educo. Pesquiso para conhecer o que ainda não conheço e comunicar ou anunciar a novidade (Paulo Freire).

Dedico esta dissertação a Deus e tudo que Ele representa na minha vida. Ele tem sido o meu refúgio e a minha fortaleza em todos os momentos da minha vida.

À minha avó (in memoriam) Maria Madalena Mendes Barbosa, pois ela é e sempre será minha referência de luta e conquista pelos meus sonhos, sou grata por ter me mostrado o caminho da educação e da verdade.

## AGRADECIMENTOS

A retrospectiva de um processo de pesquisa me fez recordar momentos e pessoas que pela sua presença e estímulo dela passaram a fazer parte de forma tão efetiva que sem suas inúmeras contribuições dificilmente teria chegado até aqui.

Primeiramente, quero agradecer a Deus, que me abençoa com Sua presença sempre me dando forças para continuar. A cada nova luta me fez encontrar uma nova vitória e a cada obstáculo um novo desafio a ser vencido. Hoje, mais do que nunca, quero agradecer-te por tudo aquilo que tens feito e por tudo aquilo que ainda vais fazer.

À minha família, especialmente aos meus tios/pais Efigênia Oliveira e Osmar Barbosa, exemplo de uma vida dedicada ao trabalho, aos meus irmãos Fábio Barbosa e José Roberto Barbosa pelo apoio nas minhas escolhas e as minhas cunhadas Aluane Barbosa e Evaisa Pereira que sempre me encorajaram para a conclusão dos meus sonhos, aos meus sobrinhos/as Rafael Tomaz Oliveira, Fernando Barbosa e Ana Luiza Almeida que souberam compreender a falta de atenção que não pude dar.

À Prof<sup>a</sup> Doutora Maria Eduarda Margarido (PhD), orientadora desta dissertação, a qual me apoiou e também fez as devidas orientações para conclusão e apresentação desta pesquisa.

À Prof<sup>a</sup> Doutora Maria das Graças Ataíde de Almeida, coorientadora desta dissertação, a qual se fez sempre presente, me dando segurança e confiança do começo ao fim deste trabalho. Grande intelectual que admiro muito, meu eterno agradecimento, respeito e carinho.

Às minhas amigas do mestrado Domênica Rodrigues, Eveline Rossi, Flavia Mota, Magalia Cosmopolita e Maria Mel pelo apoio e incentivo na construção desta dissertação. Também quero agradecer ao meu amigo do mestrado Ednaldo Silva que sempre me deu força para a realização desse trabalho.

Às minhas amigas Ana Cristina Bessa, Graças Tavares, Joana Darc Lessa e Ubalda Estrela, por ter me apoiado neste sonho e sempre me dando forças para terminar.

Ao Prof<sup>o</sup> Mestre Alessandro Henrique da Silva Santos, por sua colaboração e no auxílio da minha análise dos dados quantitativos através dos softwares EPI INFO e SPSS.

A todos os professores deste curso do mestrado, pelos ensinamentos, convivência e troca de experiências.

À Escola Superior de Educação Almeida Garrett - ESEAG, pela oportunidade de realização do curso de mestrado.

À minha equipe de trabalho da Ação Maria da Penha vai à Escola – Construindo a Igualdade, Áurea Alcântara, Andréa Nascimento, Edilene Ferreira, Emilianna Pita, Gabriela Bruce, Helisangela Andrade, Janaína da Hora, Jane Freitas, Josineide Oliveira e Maria Helena Prado que sempre me deram forças e acreditaram no meu potencial.

As pessoas que participaram do trabalho como voluntários tanto respondendo os questionários, quanto realizando as entrevistas, contribuição bastante significativa, pois sem essa participação seria impossível à realização dessa pesquisa e conseqüentemente a construção dessa dissertação.

Aos amigos e colegas de trabalho, que compreenderam a ausência, mas que mesmo a distancia confortaram, fortaleceram e ajudaram no que fosse preciso para que esse trabalho fosse realizado com afinco e dedicação. Também gostaria de agradecer aos colegas que participaram comigo das aulas, dos trabalhos, nas conversas extra sala de aula e no percurso até a universidade.

Por fim, as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram, desde uma palavra amiga até um telefonema de apoio ou troca de experiência.

## RESUMO

Barbosa, Fábica Cristina Mendes. A Mão Dupla da Política Pública de Educação e Trabalho: inserção de egressos do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás – PROMINP, 2016, 150 fls. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação, área de especialização de Administração Escolar) – Programa de Pós-Graduação em Ciências da Educação, ESEAG, 2016.

As políticas públicas de educação e trabalho no Brasil criaram programas que garantissem qualificação profissional, dentre eles está o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (Prominp), que surgiu com intuito de dispor de fornecedores competentes e mão de obra qualificada, garantindo que o mercado doméstico atenda às demandas futuras. Nesse contexto esta investigação teve como objetivo analisar como os egressos do Prominp se inserem no mercado de trabalho no município do Cabo de Santo Agostinho, no estado de Pernambuco. Para esta análise buscou-se informações com os egressos da Escola Técnica Senai/Cabo do curso de soldagem, assim como foram entrevistados diretores e gerentes de empresas do Complexo Industrial Portuário de Suape e seu entorno. A metodologia teve o aporte quantitativo e qualitativo, com questionários para 100 egressos e entrevista para 5 gestores de empresas. A análise dos dados qualitativos se deu pelo programa SPSS e a análise qualitativa pelo aporte da Análise de Discurso (AD) na linha francesa, privilegiando os sentidos e as significações do discurso. Concluímos que os egressos do Prominp não são inseridos no mercado de trabalho através do programa, pois ao terminar o curso os/as alunos/as permanecem desempregados, mesmo a escola sendo bem conceituada e tendo metodologia diferenciada, não garante a inserção dos egressos no mundo do trabalho.

**Palavras Chave:** Políticas Públicas; Educação e Trabalho; Qualificação Profissional e Prominp

## ABSTRACT

Barbosa, Fábía Cristina Mendes. Policy of Double-Hand Public Education and Work: insertion of graduates of Mobilization Program of the National Oil and Gas - PROMINP, 2016, 150 pgs. Dissertation (Master of Education Sciences, area of specialization in School Administration) - Program of Graduate Studies in Education, ESEAG, 2016.

Public education and labor policies in Brazil have created programs to guarantee qualification, among them is the Program for Mobilization of the National Oil and Gas Industry (Prominp) who came up with have intention of competent suppliers and skilled labor, ensuring that the domestic market meets future demands. In this context, this research aimed to analyze how Prominp graduates fit into the labor market in the city of Cabo de Santo Agostinho, State of Pernambuco. For this analysis data was sought with the graduates of the School Senai Technical / welding course Cape, and were interviewed directors and Port Industrial Complex of Suape company managers and its surroundings. The methodology was the quantitative and qualitative contribution, with questionnaires to 100 graduates and interview 5 company managers. The analysis of qualitative data was by SPSS and qualitative analysis by the contribution of Discourse Analysis (AD) in the French line, privileging the senses and meanings of discourse. We conclude that the graduates of Prominp are not included in the labor market through the program since the end of the course the / the students / the remain unemployed even the school is well regarded and having different methodology does not guarantee the inclusion of graduates in the world work.

**Keywords:** Public Policy; Education and Labor; Professional Qualification and Prominp

## **LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS**

|                |   |
|----------------|---|
| <b>AD</b>      | Análise de Discurso                                     |
| <b>APA</b>     | American Psychological Association                      |
| <b>BDE</b>     | Banco de Dados do Estado de Pernambuco                  |
| <b>CIPS</b>    | Complexo Industrial Portuário de Suape                  |
| <b>CLT</b>     | Consolidação das Leis Trabalhistas                      |
| <b>CTP</b>     | Centro de Treinamento Profissional                      |
| <b>DCE</b>     | Diretrizes Curriculares Estadual                        |
| <b>DCNs</b>    | Diretrizes Curriculares Nacionais                       |
| <b>ED</b>      | Excerto de Depoimento                                   |
| <b>ETE</b>     | Escola Técnica Estadual Epitácio Pessoa                 |
| <b>FAT</b>     | Fundo do Amparo ao Trabalhador                          |
| <b>FD</b>      | Formação Discursiva                                     |
| <b>IBGE</b>    | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística         |
| <b>IDH</b>     | Índice de Desenvolvimento Humano                        |
| <b>IFPE</b>    | Instituto Federal de Pernambuco                         |
| <b>IFETs</b>   | Institutos Federais de Educação, Ciências e Tecnologias |
| <b>INEP</b>    | Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais  |
| <b>LDB</b>     | Lei de Diretrizes e Bases                               |
| <b>MEC</b>     | Ministério de Educação e Cultura                        |
| <b>TEM</b>     | Ministério do Trabalho                                  |
| <b>MOBRAL</b>  | Movimento Brasileiro de Alfabetização                   |
| <b>ONGs</b>    | Organizações Não-Governamental                          |
| <b>PE</b>      | Pernambuco  |
| <b>PEA</b>     | População Economicamente Ativa                          |
| <b>PEQs</b>    | Planos Estaduais de Qualificação                        |
| <b>PNE</b>     | Plano Nacional de Educação                              |
| <b>PNQ</b>     | Plano Nacional de Qualificação                          |
| <b>PNQP</b>    | Plano Nacional de Qualificação Profissional             |
| <b>PIB</b>     | Produto Interno Bruto                                   |
| <b>PLANFOR</b> | Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador           |
| <b>PlanteQ</b> | Plano Territorial de Qualificação                       |

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>PlanSeQs</b> | Planos Setoriais de Qualificação   |
| <b>PlanSiQ</b>  | Planos Setoriais de Qualificação   |
| <b>ProEsQs</b>  | Projetos Especiais de Qualificação   |
| <b>PROMINP</b>  | Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Qualificação Profissional |
| <b>SEBRAE</b>   | Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas                   |
| <b>SESI</b>     | Serviço Social da Indústria  |
| <b>SESC</b>     | Serviço Social do Comércio   |
| <b>SENAC</b>    | Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial                                 |
| <b>SENAI</b>    | Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial                                |
| <b>SPSS</b>     | Statistical Package for Social Sciences                                    |

## ÍNDICE GERAL

|  |    |
|--|----|
| INTRODUÇÃO.....  | 19 |
| CAPÍTULO 1 – POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS COMO FORMULAÇÃO E<br>IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL..... | 30 |
| 1.1..... Surgimento das Políticas Públicas Educacionais<br>.....   | 31 |
| 1.2..... Política Pública Educacional do Brasil<br>.....   | 35 |
| 1.3..... Políticas Públicas voltadas para Educação Profissional no Brasil<br>.....                                       | 41 |
| 1.4..... Política Pública Educacional do Município do Cabo de Santo Agostinho/PE<br>.....                                | 49 |
| CAPÍTULO 2 - EDUCAÇÃO E TRABALHO MECANISMO PARA O<br>DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL .....                                  | 55 |
| 2.1. Conceitos de educação e trabalho .....  | 55 |
| 2.2. Educação como Instrumento para o Trabalho.....  | 57 |
| 2.3. Educação e Trabalho no contexto Profissional .....  | 63 |
| CAPÍTULO 3 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E INSERÇÃO NO MERCADO DE<br>TRABALHO .....  | 69 |
| 3.1. Conceito de Qualificação Profissional .....   | 69 |
| 3.2. A Qualificação Profissional como Política Pública .....   | 71 |
| 3.2.1. Surgimento do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR ...   | 71 |
| 3.2.2. Plano Nacional de Qualificação – PNQ.....   | 74 |
| 3.3. Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP) –<br>Qualificação Profissional .....      | 80 |
| 3.3.1. A Implantação do Plano Nacional de Qualificação Profissional (PNQP) dentro do<br>PROMINP.....                     | 82 |
| 3.3.2. Execução dos Cursos.....  | 86 |
| CAPÍTULO 4 – TRAJETÓRIO METODOLÓGICA.....  | 93 |
| 4.1. Objetivos .....   | 93 |
| 4.1.1. Geral.....  | 93 |

|  |            |
|--|------------|
| 4.1.2. Específicos .....   | 93         |
| 4.2. Hipótese.....   | 93         |
| 4.3. Tipo De Pesquisa.....   | 94         |
| 4.4. Locus da Pesquisa .....   | 95         |
| 4.5. Sujeitos da Pesquisa .....  | 101        |
| 4.6. Instrumentos para Coleta de Dados.....  | 101        |
| 4.6.1. Questionário .....  | 101        |
| 4.6.1.1. Adaptação do questionário .....   | 102        |
| 4.6.2. Entrevista Semiestruturada.....   | 103        |
| 4.7. Procedimento da Pesquisa .....  | 104        |
| 4.8. Instrumentos para Análise de Dados .....  | 107        |
| 4.8.1. Dados Quantitativos .....   | 108        |
| 4.8.1.1. Statistical Package for the Social Sciences – SPSS .....                              | 108        |
| 4.8.2. Dados Qualitativos .....  | 108        |
| 4.8.2.1. Análise do Discurso (AD).....   | 109        |
| <b>CAPÍTULO 5 - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS ..</b>                        | <b>112</b> |
| 5.1. Apresentação e discussão dos resultados obtidos através do Instrumento Quantitativo ..... | 112        |
| 5.1.1. Identificação pessoal dos alunos .....  | 113        |
| 5.1.2. Percepção dos egressos sobre a preparação do SENAI no Mercado de Trabalho .....         | 115        |
| 5.1.3. Situação profissional segundo o sexo do aluno e o ciclo que cursou.....                 | 123        |
| 5.2 Apresentação e discussão dos resultados obtidos através do Instrumento Qualitativo .....   | 126        |
| 5.2.1 Formação Discursiva (FD): Identificação Pessoal e Profissional dos Entrevistados .....   | 126        |
| 5.2.2 Formação Discursiva (FD): Políticas Públicas favorecem a educação/qualificação .....     | 127        |
| 5.2.3 Formação Discursiva (FD): Qualificação ou Experiência Profissional .....                 | 129        |
| 5.2.4 Formação Discursiva (FD): Avaliação dos Cursos do Prominp .....                          | 130        |
| 5.2.5 Formação Discursiva (FD): Falha dos Cursos oferecidos pelo Prominp.....                  | 132        |

|  |        |
|--|--------|
| 5.2.6 Formação Discursiva (FD) – Parceria Instituição de Ensino e Empresa .....                        | 135    |
| 5.2.7 Formação Discursiva (FD): Inserção dos egressos do Prominp no mercado de trabalho.....           | 136    |
| 5.3. Triangulação.....   | 139    |
| 5.3.1. Políticas Públicas favorecem a Educação/Qualificação.....                                       | 141    |
| 5.3.2. Qualificação ou Experiência Profissional .....  | 142    |
| 5.3.3. Avaliação dos Cursos do Prominp .....   | 143    |
| 5.3.4. Falha dos Cursos oferecidos pelo Prominp.....   | 144    |
| 5.3.5. Parceria Instituição de Ensino e Empresa .....  | 144    |
| 5.3.6 – Inserção dos Egressos do Prominp no Mercado de Trabalho .....                                  | 146    |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS .....   | 147    |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....   | 1544   |
| APÊNDICE I – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA A UTILIZAÇÃO DE QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA DE CAMPO ..... | XIX    |
| APÊNDICE II – CARTA DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA DE CAMPO.....   | XX     |
| APÊNDICE III – QUESTIONÁRIO PARA OS EGRESSOS.....  | XXI    |
| APÊNDICE IV – CARTA CONVITE PARA ENTREVISTA DE CAMPO .....   | XXIV   |
| APÊNDICE V – GUIÃO DE ENTREVISTA.....  | XXV    |
| APÊNDICE VI – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA – R1 .....                             | XXVII  |
| APÊNDICE VII – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA – R2 .....                            | XXXI   |
| APÊNDICE VIII – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA – R3 .....                           | XXXIV  |
| APÊNDICE IX – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA – R4 .....                             | XXXVII |
| APÊNDICE VII – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA – R5 .....                            | XLI    |

## ÍNDICE DE QUADROS

|  |     |
|--|-----|
| <b>Quadro 1</b> – Distribuição Populacional por Distrito.....  | 50  |
| <b>Quadro 2</b> – Distribuição de Índices e População.....   | 51  |
| <b>Quadro 3</b> – Metas do PNQP.....   | 83  |
| <b>Quadro 4</b> - População residente, por situação do Domicílio e Sexo.....   | 96  |
| <b>Quadro 5</b> – Índice de Desenvolvimento Humano e seus componentes – 1991 a 2010.....   | 97  |
| <b>Quadro 6</b> – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por nível de Instrução.....   | 97  |
| <b>Quadro 7</b> – Matrícula inicial no ensino fundamental.....   | 98  |
| <b>Quadro 8</b> – Matrícula inicial no Ensino Médio.....   | 98  |
| <b>Quadro 9</b> – Descrição das variáveis do questionário adaptado aplicado aos egressos Prominp.....  | 103 |
| <b>Quadro 10</b> – Descrição das categorias da entrevista aplicadas com os/as empresários/as ou responsáveis pela inserção de jovens e adultos.....                            | 104 |
| <b>Quadro 11</b> – Distribuição da Identificação Pessoal e Profissional dos representantes de empresas do Complexo Portuário de Suape e entorno participantes da pesquisa..... | 127 |
| <b>Quadro 12</b> – Apresentação de ED dos representantes de empresas FD: Políticas Públicas favorecem a educação/qualificação.....   | 128 |
| <b>Quadro 13</b> – Apresentação de ED dos representantes de empresas FD: Qualificação ou Experiência Profissional.....   | 129 |
| <b>Quadro 14</b> – Apresentação de ED dos representantes de empresas FD: Avaliação dos Cursos do Prominp.....  | 131 |
| <b>Quadro 15</b> – Apresentação de ED dos representantes de empresas, agrupadas na FD: Falha dos Cursos oferecidos pelo Prominp.....   | 133 |
| <b>Quadro 16</b> – Apresentação de ED de representante de empresas agrupadas na FD: Parceria Instituição e Empresa .....   | 136 |
| <b>Quadro 17</b> – Apresentação de ED de representantes de empresas agrupadas na FD: Inserção dos Egressos do Prominp no Mercado de Trabalho.....                              | 137 |
| <b>Quadro 18</b> – Triangulação dos dados sobre as Políticas Públicas favorecem a Educação/Qualificação.....   | 141 |
| <b>Quadro 19</b> – Triangulação dos dados sobre a Qualificação ou Experiência Profissional.....  | 142 |
| <b>Quadro 20</b> – Triangulação dos dados da Avaliação dos Cursos do Prominp.....  | 143 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Quadro 21</b> – Triangulação dos dados da Falha dos Cursos oferecidos pelo Prominp.....                | 144 |
| <b>Quadro 22</b> – Triangulação dos dados da Parceria Instituição e Empresa.....                          | 145 |
| <b>Quadro 23</b> – Triangulação dos dados da Inserção dos Egressos do Prominp no Mercado de Trabalho..... | 146 |

## INDÍCE DE FIGURAS

|   |     |
|---|-----|
| <b>Figura 1:</b> Distribuição de Beneficiários por Gênero – PNQ.....  | 78  |
| <b>Figura 2:</b> Distribuição de Beneficiários por Raça ou Cor - PNQ.....   | 79  |
| <b>Figura 3:</b> Distribuição de Beneficiários por faixa etária – PNQ.....  | 79  |
| <b>Figura 4:</b> Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural – PROMINP.....   | 81  |
| <b>Figura 5:</b> Demanda de profissionais qualificados.....   | 82  |
| <b>Figura 6:</b> Rotas de Qualificação – Fluxo para Implementação dos Cursos.....   | 85  |
| <b>Figura 7:</b> Criação de SENAI por ano e localidade.....   | 90  |
| <b>Figura 8:</b> Mapa dos Indicadores.....  | 99  |
| <b>Figura 9:</b> Distribuição dos egressos segundo os sexos.....  | 114 |
| <b>Figura 10:</b> Distribuição dos egressos segundo o ciclo do curso do Prominp.....  | 115 |
| <b>Figura 11:</b> Distribuição dos egressos segundo o curso realizado no Prominp.....   | 115 |
| <b>Figura 12:</b> Distribuição dos egressos acerca da preparação adequada para ocupar uma vaga no mercado de trabalho.....  | 117 |
| <b>Figura 13:</b> Distribuição dos egressos acerca dos motivos para má qualidade da preparação para o mercado de trabalho.....  | 118 |
| <b>Figura 14:</b> Distribuição dos egressos acerca do interesse em trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape.....   | 119 |
| <b>Figura 15:</b> Distribuição motivos para querer trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape.....   | 120 |
| <b>Figura 16:</b> Distribuição dos egressos acerca da crença em conseguir vaga de trabalho no Complexo Industrial Portuário de Suape sem um curso profissionalizante..... | 121 |
| <b>Figura 17:</b> Distribuição dos egressos acerca da situação profissional no momento que estava fazendo o curso do Prominp.....   | 122 |
| <b>Figura 18:</b> Distribuição da situação profissional dos egressos após a realização do curso.....  | 123 |
| <b>Figura 19:</b> Distribuição da situação profissional atual dos alunos avaliados segundo o sexo.....  | 124 |
| <b>Figura 20:</b> Distribuição da situação profissional segundo o ciclo do curso.....   | 125 |
| <b>Figura 21:</b> Comparativo de rotas profissionais.....   | 134 |
| <b>Figura 22:</b> Comparativo de Conteúdo Programático.....   | 135 |

**Figura 23:** Ação para maximizar o aproveitamento dos egressos do Prominp.....139

## INDÍCE DE TABELAS

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tabela 1:</b> Perfil dos egressos.....   | 114 |
| <b>Tabela 2:</b> Distribuição dos fatores relacionados à percepção dos egressos sobre a preparação do Senai para o mercado de trabalho e a pretensão de trabalho no Complexo Industrial Portuário de Suape..... | 116 |
| <b>Tabela 3:</b> Distribuição da situação profissional segundo o sexo do aluno e o ciclo que ele cursou.....  | 124 |

## INTRODUÇÃO

Sabe-se que o maior desafio no momento é a qualidade do sistema educacional brasileiro. Nesse sentido, como adquirir uma boa formação se a educação fica restrita à preparação de alunos/as para o mercado de trabalho, tornando-se uma educação direcionada por uma abordagem tecnicista e meramente instrumental. De acordo com Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (1996), a educação básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores.

Frigotto (1995) mostra que nas décadas de 1960 e 1970 houve uma forte influência nas políticas educacionais, que não se pode deixar de reconhecer que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, como a informatização do processo produtivo, impuseram alterações substanciais na forma como o capital se relaciona com o trabalho.

Dessa forma os sistemas educacionais direcionaram-se para a formação dos recursos humanos necessários ao desenvolvimento profissional. As transformações educacionais daquela época decorreram, portanto, das exigências da modernização, realizando-se em todos os níveis de escolaridade. A finalidade de preparação para o mercado de trabalho passou a ser elemento básico de referência para a formação escolar, fosse pelos níveis mais elementares da escolarização, responsáveis pela formação dos indivíduos de aptidões comuns destinados à execução das tarefas simples, fosse pela educação superior. A generalização da escolarização cumpriu o duplo objetivo de elevar a qualificação da força de trabalho e atender às demandas da população por educação e possibilidades de ingressar no mundo do trabalho (Paranhos, 2010).

Nessa ótica, o trabalho é um ato de realização, que é constituído pelo ato consciente para expressar a capacidade humana de fazer coisas e de fazer-se sujeito no ser social.

Segundo Marx (apud Souza, 1995, p. 43), “trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza”. Desta forma, o trabalho é uma atividade realizada pelo homem, em que se organiza dentro de um processo estrutural, onde a natureza e o social são essenciais para produção do trabalho.

Sabe-se que o trabalho sempre fez parte da vida dos seres humanos. Foi através dele que as civilizações conseguiram se desenvolver e alcançar o nível atual. O trabalho gera

conhecimentos, riquezas materiais, satisfação pessoal e desenvolvimento econômico. Por isso ele é, e sempre foi muito valorizado em todas as sociedades.

O novo mercado de trabalho exige que as empresas sejam cada vez mais dinâmicas, e isso está mudando completamente a relação entre empregado e empregador. Os empregados começaram a ser flexível, que significa adaptar-se ao movimento de um mercado que inclui/exclui, segundo as necessidades do regime de acumulação.

A nova fase do capital re-transfere o saber fazer para o trabalho, apropriando-se de sua dimensão intelectual, procurando envolver mais intensamente a subjetividade operária. Ao mesmo tempo, transfere parte do saber intelectual para as máquinas informatizadas que se tornaram mais inteligentes, reproduzindo parte das atividades e elas transferidas pelo saber intelectual. (Antunes. 2002, p. 43).

Para o autor, os trabalhadores de hoje tem que saber fazer as atividades e também tem que ter o conhecimento intelectual, pois sabemos que as empresas hoje, são todas informatizadas, desse modo exigir que os funcionários saibam utiliza-las.

Atualmente o Brasil tem a oportunidade de vivenciar esse desenvolvimento econômico e social, no mercado de trabalho, principalmente em Pernambuco, pois há um espaço enorme de crescimento econômico, que está sendo inserido no Estado, visando à produção e distribuição da riqueza e da renda. Segundo Souza (1995) o desenvolvimento era fruto de uma mudança da estrutura econômica, passando de uma forma arcaica a uma moderna, mais eficiente e que trouxesse qualidade de vida à população geral.

Desse modo, o desenvolvimento em Pernambuco se deu mais ou menos em 2007, com incentivo do Governo Federal na economia local. Com crescimento vertiginoso do Complexo Industrial Portuário de Suape, Pernambuco não tinha infraestrutura adequada nem mão de obra qualificada, não podendo evitar a contratação de mão de obra advinda de outros Estados, impulsionando o movimento migratório.

O PIB de Pernambuco cresceu em 2009 para 3,8%, período em que o PIB brasileiro teve uma retração de 0,2%, esse crescimento ocorreu por conta do Complexo Portuário de Suape, onde se instalou o Estaleiro Atlântico Sul, a Refinaria Abreu e Lima e o Polo Petroquímico, em que esses empreendimentos procuravam por soldadores, carpinteiros, topógrafos, niveladores, montadores de andaimes no Estado. Desta forma, o Estado passou a procurar por 40 soldadores por ano de 1997 e 2006, para 2,5 mil a partir de 2007 (Melo, J.; Balbino, M. & Veras, P. (2012).

Com todo esse desenvolvimento e dificuldade, o governo do Estado, prefeituras e empresas institucionais (SENAI, SESI, e Instituto Federal de Educação Tecnológico – Infet, antigo Cefet) para qualificar e aproveitar mão de obra pernambucana nem sempre tem sucesso. A estimativa é de que mais de 4 mil operários/trabalhadores de fora vieram para Pernambuco para trabalhar somente nos três maiores empreendimentos do Complexo Industrial Portuário de Suape.

Alguns empreendimento tiveram que investir em formação de profissionais tais como o Estaleiro Atlântico Sul, que investiu R\$ 16 milhões desde 2007 até 2010 na formação de cerca 3 mil pessoas. Deste modo, as empresas exerceram função do poder público, arcando com gastos de ensino para os trabalhadores.

Complementando as iniciativas de organização da formação da força de trabalho para este mercado emergente, destacamos o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (PROMINP) que tem como objetivo o aumento da competitividade neste setor. E desde que foi lançado, desde 2003, este Programa difunde o discurso de que procura dispor de fornecedores competentes e mão de obra qualificada, garantindo que o mercado doméstico atenda às demandas futuras.

O PROMINP em 2010 a 2013 lançou edital para processo seletivo para capacitação gratuita de alunos-públicos, oferecendo cerca de 8.362 vagas para Pernambuco, pela necessidade de atender aos empreendimento do Complexo Industrial de Suape. Ressaltando que 20% das vagas deixaram de ser preenchida, especialmente por conta de deficiências em educação básica.

Dessa forma, a qualificação profissional com foco na ocupação permite um maior contingente de trabalhadores com um nível de escolaridade maior, exigindo-se desde a formação básica até o nível superior, tudo isso na intenção de dinamizar a cadeia produtiva.

Diante de tudo isso, esse projeto de investigação tem como questão de partida saber como os egressos do PROMINP se inserem no mercado de trabalho no Município do Cabo de Santo Agostinho do Estado de Pernambuco?

Para maior aprofundamento na questão foram definidas as seguintes categorias: Políticas Públicas Educacionais, Qualificação Profissional, Educação e Trabalho. E os teóricos que deram suporte à pesquisa empírica da Categoria de Políticas Públicas Educacionais são: Ball (2001; 2002; 2004; 2005; 2006; 2010); Mainardes (2006, 2008, 2009, 2010, 2012); Souza (2006); Brasil (1996, 2003, 2006, 2009); Rua (2009); Amaral (2008); Santos (2012); Azevedo (2011); Oliveira (2013); Gil (2006). Esses autores vêm investigando

o funcionamento da escola e suas políticas, assim como as convenções, leis, decretos, parâmetros curriculares, instrumentos gerenciais, planos nacionais e regionais. Eles têm sido considerados fontes de estudo, ampliando conceito de educação, fazendo revisões e reinterpretações sob novos enfoques e contribuindo para uma discussão mais acurada acerca da educação no mundo contemporâneo.

Na Categoria Trabalho e Educação, nos debruçamos nos seguintes autores: Kuenzer (1998, 1999, 2002,2003); Frigotto (2005, 2007, 2010); Ferretti (1993, 1999, 2000, 2004); Oliveira (2001, 2003, 2005); Machado (1994); Arruda (2004); Demo (1999); Saviani (2007); Antunes (2001, 2011); Pochamann (2002). Esses autores estudam a educação como processo de crescimento, que nos permite tomar consciência de nós mesmos, de nossa trajetória histórica enquanto indivíduos, nação ou mundo; das contradições e desigualdades presentes na sociedade em que vivemos; coincidindo inteiramente com o processo de trabalho, que são comuns para todos os seres humanos.

Para Categoria de Qualificação Profissional elencamos os seguintes autores, que investiga a qualificação como um conjunto de habilidades e conhecimentos adquiridos pelo aluno para exercer uma atividade de trabalho. Kober (2004); Oliveira (2003, 2005, 2013); Paiva (1995); Almeida (2012); Neri, Camargo e Reis (2000); Franco (1998); Harvey(1996); Deluiz (1995); Manfredi (1998, 2002); Ramos (2001); Brasil (2013).

Nessa perspectiva da empregabilidade dos egressos do PROMINP, Frigotto (2004) ressalta que trabalhar a temática da empregabilidade contrapondo que há uma relação inversa entre a elevação do nível de empregos em função do crescimento econômico e a seletividade do mercado de trabalho, ou seja, quanto maior a criação de oportunidades de trabalho, menor o grupo de pessoas com as competências necessárias para atender as oportunidades de trabalho.

Para acompanhar o mercado de trabalho as empresas buscam profissionais que sejam multifuncionais, ou seja, pessoas que desempenham mais de uma função dentro da empresa, contribuindo para os resultados e sucesso das organizações (Neri; Camargo e Reis, 2000).

Sabe-se que a mão de obra é um marco para o sucesso das organizações e que tem sido alvo de grandes debates, pois é apontado como principal problema para as empresas na hora da contratação, na qual falta profissional com perfil adequado para preencher cargos disponíveis pelas mesmas (Neri; Camargo e Reis, 2000).

A qualidade profissional nos tempos atuais se tornou papel fundamental nas organizações e principalmente nas instituições de ensino, em que a qualificação profissional

pode ocorrer de diversas formas como através do PROMINP – Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural realizado pelo Ministério de Minas e Energia (MME), do Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comercio Exterior (MDIC), entre outros, dessa forma verifica-se que educação e trabalho estão inter-relacionados.

Segundo Frigotto (2004), a qualificação profissional pode ser compreendida como poderosa explicação para o êxito ou as restrições das pessoas e mesmo dos países que transitam por este cenário turbulento de desenvolvimento econômico.

Para Manica e Caliman (2010) os cursos de qualificação são os que mais atendem às demandas de indivíduos à margem da sociedade que estão buscando satisfação das suas necessidades de inserção social. Os autores vêm nos mostrar que os que estão participando dos cursos de qualificação profissional são pessoas que tem dificuldade em conseguir emprego, e que muitas das vezes, o sujeito vê, nestes cursos, a possibilidade de iniciar ou reiniciar um longo caminho para chegar à inserção no mundo do trabalho.

Pochamann (2002) aponta que para obtenção de certificados de cursos da educação regular e de cursos de qualificação profissional é determinante para alcançar a condição de inserção no mercado de trabalho. O autor nos adverte que é possível observar um número cada vez maior de jovens que ocupam empregos inferiores ou diferentes à sua qualificação.

Sabendo que a educação escolar, em seu sentido amplo, está preocupada com a formação plena do indivíduo, como pessoa e como cidadão, contribui para a formação profissional de maneira indireta, seja por propiciar-lhe o acesso aos conhecimentos disciplinares, seja por entender que é parte dessa formação a compreensão do contexto em que o exercício da atividade profissional se realiza ou se realizará. (Ferretti, 2004).

A educação hoje passa por período de grandes transformações, assim como a formulação de políticas e a implantação de programas de Educação Profissional são temas que estão sendo muito debatidos nos últimos anos, pois o mercado de trabalho necessita de pessoas cada vez mais qualificada. Dessa forma o governo vem investindo em programas de qualificação, possibilitando assim uma inserção dos jovens e adultos e no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás - PROMINP faz parte da política pública de qualificação profissional, que tem por objetivo oferecer cursos de curta duração para jovens e adultos, capacitando assim para inserção no mercado de trabalho.

Desse modo, vamos analisar no decorrer dessa dissertação como os egressos do PROMINP se inserem no mercado de trabalho no município do Cabo de Santo Agostinho, e o intuito dessa investigação é saber onde/como estão os egressos no mundo do trabalho.

Para alcançarmos tal objetivo, utilizaremos os seguintes questionamentos, que foram imprescindíveis para a compreensão desta investigação. 1) Quais as metodologias utilizadas na formulação dos cursos oferecidos pelo PROMINP? 2) Quais as relações estabelecidas entre o Programa e o Mundo do Trabalho? 3) Como se dá a inserção dos egressos do programa no mercado de trabalho? É a partir dessas questões que se desenvolverá toda discussão do processo de investigação, tentando responder os pontos-chaves da qualificação profissional.

Para iniciar a investigação desta pesquisa se fez necessário pesquisar e selecionar dissertações e teses no período de 2003 a 2012, no banco de dissertações e teses de Programas de Pós-Graduação em Educação das seguintes universidades: UFPE, USP, UFRGS, UFRJ, UFBA e ULHT, para elaboração do estado da arte sobre tema pertinente ao Projeto.

O levantamento de dissertações e teses foi orientado sob as seguintes diretrizes metodológicas: 1) identificar dissertações e teses que tratassem sobre as categorias de Políticas Públicas, Qualificação Profissional, Prominp, Educação e Trabalho; 2) selecionar aquelas dissertações e teses que em seus estudos apontassem tendências contemporâneas aos temas acima citados (resumo, palavra-chave, etc).

De acordo com as diretrizes metodológicas estabelecidas, trabalhou-se com uma amostra de dez (10) resumos de pesquisas, sendo sete (07) dissertações e três (03) teses que apontassem mais relevância com as categorias pesquisadas:

Almeida (2012, ULHT), “Educação, Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho: Estudo sobre os impactos na Educação Econômica do Complexo Industrial de Suape/PE/Brasil”, traz reflexões acerca da preparação adequada para o ingresso e permanência no mercado de trabalho, especialmente na região do Complexo Industrial de Suape/PE/Brasil;

Cola (2012, EMESCAM), “Uma experiência no Projovem Adolescente na visão do Egressos”, investiga as mudanças dos jovens a partir de sua participação no Programa de Inclusão de Jovens e Adolescentes do bairro de São Pedro, em Vitória/ES;

Ferraz (2011, ULHT), “Ciclos de Aprendizagem, Políticas e Discursos”, visa discutir a trajetória de implantação e implementação da proposta de ciclos de aprendizagem adotada na rede municipal do Recife;

Souza (2011, UFRJ), “Inclusão em Educação: Das Políticas Públicas às Práticas do Cotidiano Escolar”, trata de analisar planos desenvolvidos no Brasil (PNE 2001 e o PDE – 2007) e as concepções e práticas dos professores de uma escola estadual do ensino médio na cidade do Rio de Janeiro;

Bronzate (2008, USP), “Políticas Públicas de Educação de Jovens e Adultos: o Programa Integrado de Qualificação desenvolvido pelo Município de Santo André” investiga o desenvolvimento do Programa Integrado de Qualificação – PIQ no município de Santo André/SP;

Tartuce (2007, USP), “Tensões e intenções na transição escola-trabalho: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re)inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo”, trata de compreender as tensões e intenções que regem a transição da escola ao trabalho, analisando como elas são vividas e percebidas em um contexto de crescente demanda por escolaridade e formação e, simultaneamente, de decrescente possibilidade de absorção pelo mercado de trabalho;

Antoniazzi (2005, UFBA), “O Plano de Qualificação Profissional do Trabalhador: Política Pública de Emprego?”, tem como proposta analisar os dados empíricos produzidos pela avaliação externa do Programa Estadual de Qualificação Profissional (PLANFOR), sua trajetória enquanto proposta de política pública ativa de emprego como denominou o governo Fernando Henrique Cardoso, desde suas origens, suas principais contradições internas, intrínsecas ao próprio PLANFOR e a sua execução, através dos cursos de qualificação e requalificação profissional da Bahia;

Santos (2004, UFPE), “Qualificação Profissional versus inserção no mercado de trabalho na Região Metropolitana do Recife: um estudo sobre egressos do Plano Estadual de Qualificação de Pernambuco – PEQ – 2002”, objetiva analisar a interseção entre qualificação e inserção no mercado de trabalho dos egressos do Plano Estadual de Qualificação do Trabalhador que realizaram curso de eletricista e recepcionista, no ano de 2002;

Souza (2004, UFRJ), “Qualificar para quê? Dilemas da Política de Qualificação Profissional”, trata de analisar a política de qualificação profissional a partir da dualidade assistência/contenção, implementada pelo governo federal, a partir dos anos noventa;

Cantú (2003, UFRGS), “Qualificação Profissional Inserção, Reinserção e Permanência no Mercado de Trabalho: os egressos do Programa Integra”, suscitam reflexões sobre os egressos do Programa Integrar desenvolvido pela CNM/CUT em Porto Alegre e Região Metropolitana e sua inserção ou permanência no mercado de trabalho.

A escolha da temática desenvolvida nesta dissertação se deu a partir da experiência da autora com o Projeto Travessia<sup>1</sup> do ensino médio em 2009, na Escola Estadual José Rodrigues de Carvalho, situada na Rua 52, S/N – Cohab, Cabo de Santo Agostinho/PE. A autora ministrava aula de Ciências Humanas utilizando a metodologia do Telecurso, para alunos/as da faixa etária de 17 a 55 anos. Nessa época os/as estudantes estavam deixando o Projeto Travessia para participar do PROMINP, pois viram a possibilidade de serem inserido no Complexo Portuário de Suape, acreditavam que o curso de qualificação do PROMINP realizado pela Escola Técnica SENAI fosse garantir sua inserção no mercado de trabalho. Na pesquisa que a autora realizou, foram analisados os processos de inserção de egressos no mercado de trabalho, dentro da faixa etária dos alunos tiveram a oportunidade de participar dos cursos de qualificação profissional do PROMINP.

Essa experiência despertou o interesse teórico de entender melhor as condições de inserção dos egressos que se encontram em situação de desemprego e/ou iniciação ao mundo do trabalho e com a probabilidade de serem inserido no mercado do trabalho.

Tal proposta se justifica pela possibilidade de dar continuidade às discussões na perspectiva da linha de pesquisa referentes às políticas públicas educacionais, além de contribuir com elementos sobre o universo representacional da educação. Nesse sentido, é estudado tanto o marco lógico das políticas públicas educacionais e profissionais, quanto à inserção dos egressos no mercado de trabalho e como é feita essa inserção. Para isso, foram aplicados questionários e entrevistas semiestruturadas.

Desse modo, a presente pesquisa se formula dentro do caráter quantitativo e qualitativo, visando analisar a inserção dos egressos do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás – PROMINP contidos na amostra correlacionando as variáveis estabelecidas por meio de levantamento das informações através de questionários e entrevistas, utilizando ferramentas estatísticas e análise de discurso. Os sujeitos da pesquisa foram os egressos dos cursos de qualificação profissional do PROMINP, os quais estudaram na Escola Técnica SENAI/Cabo, localizada no município do Cabo de Santo Agostinho/PE, no período de maio a dezembro de 2015. Após o término do curso de soldador de estrutura foram aplicados 101 questionários. As entrevistas foram realizadas com 05 representantes/responsáveis pelas empresas que fazem parte do Complexo Industrial Portuário

---

<sup>1</sup> Programa de Aceleração de Estudos de Pernambuco configura-se como uma política pública de ensino do governo de Pernambuco cuja finalidade é reduzir a defasagem idade/série dos estudantes do Ensino Médio da Rede Estadual de educação pública. Para efetivação dos objetivos desse programa, a Secretaria de Educação convidou a Fundação Roberto Marinho para atuação junto aos jovens do Ensino Médio com dois anos ou mais de defasagem escolar, por meio da metodologia do Telecurso.

de Suape e do município do Cabo de Santo Agostinho no período de maio a dezembro de 2015, sendo agendadas previamente e realizadas nas empresas.

No intuito de esclarecer essa questão organizamos o nosso trabalho em cinco capítulos e uma conclusão final, normatizados de acordo com as normas da American Psychological Association – APA, mais especificamente atualização das normas para elaboração e apresentação de teses e dissertações da ESEAG, que aborda informações e documentações acerca de trabalhos acadêmicos.

O primeiro capítulo intitulado de Políticas Públicas Educacionais como formulação e implantação de Programas de Educação Profissional, nos remete a um resgate histórico das políticas públicas educacionais e profissionais, especialmente no que se refere aos embates da política pública educacional profissional que não está sendo gerida por nenhuma instância governamental conforme mostra a LDB 9394/96.

Ressaltando que este capítulo traz uma linha do tempo da política pública educacional e profissional no qual destacamos: 1.1. Surgimento das Políticas Públicas Educacionais; 1.2. Política Pública Educacional do Brasil; 1.3. Políticas Públicas voltadas para Educação Profissional no Brasil e 1.4. Política Pública Educacional do Município do Cabo de Santo Agostinho/PE.

O segundo capítulo vem retratar sobre a Educação e o Trabalho, mecanismo para o desenvolvimento profissional, tendo dois subtítulos: 2.1. Educação como instrumento para o trabalho e 2.2. Educação e trabalho no contexto profissional. Ambos abordam sobre a importância da educação na vida do ser humano e como a educação é um mecanismo para a vida profissional.

O terceiro capítulo está titulado de Qualificação Profissional e inserção no mercado de trabalho. Este capítulo compreende o tema central da nossa pesquisa, trazendo uma estrutura do tema em questão e percorrendo pelo programa de investigação, no qual destacamos: 3.1. Conceito de Qualificação Profissional; 3.2. Qualificação Profissional como Política Pública, 3.2.1. Surgimento do Plano Nacional de Qualificação Profissional do Trabalhador – PLANFOR, 3.2.2. Plano Nacional de Qualificação – PNQ; 3.3. Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás – PROMINP, 3.3.1. A Implantação do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PNQP dentro do PROMINP e 3.3.2. Execução dos Cursos para inserção no Mercado de Trabalho.

O quarto capítulo, Metodologia, aborda as questões específicas voltadas à organização da pesquisa, incluindo as hipóteses formuladas e os objetivos geral e específicos elencados; o

método da pesquisa utilizado, descrita neste documento como quali-quantitativo; o lócus da pesquisa, a escola técnica SENAI/CABO e suas caracterizações institucionais; os sujeitos participantes da investigação, 101 (cento e um) egressos do curso de soldador de estrutura. Os instrumentos de coleta de dados utilizados para investigação foram questionário e entrevista; e por fim os instrumentos de análise dos dados obtidos.

O quinto e último capítulo apresenta a análise dos dados alcançados na etapa quantitativa da pesquisa, através da aplicação de questionário aos 101 egressos e a inserção dos egressos no mercado de trabalho ocorre na etapa qualitativa, expressa através do registro das entrevistas direcionada aos 05 representantes e/ou responsáveis pela empresa. Nesta etapa cada item questionado é criteriosamente descrito, analisado e discutido através da teoria e das respostas adquiridas.

Auxiliado pela utilização de gráficos e tabelas este capítulo estabelece uma relação da realidade observada com os estudos teóricos e nos remete a uma reflexão crítica da pesquisa que foi realizada.

No mesmo capítulo incluímos a triangulação de dados com a proposta de intercruciar os métodos utilizados, bem como os resultados por eles obtidos, procurando estabelecer semelhanças e diferenças nos contextos analisados.

Na conclusão buscamos realizar considerações acerca dos resultados obtidos com a investigação fazendo consonância com os objetivos propostos e sugerimos estudos futuros para novas pesquisas na referida área da nossa pesquisa.

Diante toda essa discussão, o que segue nos próximos capítulos, portanto, é fundamental para compreendermos os aspectos que envolvem as políticas educacionais voltadas para a qualificação profissional e para a inserção do mercado de trabalho.

## CAPÍTULO I

# **POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS COMO FORMULAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL**

## **CAPÍTULO 1 – POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS COMO FORMULAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL**

A educação hoje passa por período de grandes transformações, assim como as políticas públicas educacionais, que desde o seu surgimento vem formulando e implantando programas de educação para diversas instituições. Segundo Ferretti (2004), a educação escolar, em seu sentido amplo, está preocupada com a formação plena do indivíduo, como pessoa e como cidadão, contribuindo para a formação profissional de maneira indireta, seja por propiciar-lhe o acesso aos conhecimentos disciplinares, seja por entender que é parte dessa formação a compreensão do contexto em que o exercício da atividade profissional se realiza ou realizará.

Ball e Bowe (1992) ressaltam que os modelos de política educacional separam as fases de formulação e implementação porque as disputas e embates sobre a política pública reforçam no processo de gestão e excluí a escola dessa elaboração. Mas os profissionais que atuam nas escolas não são totalmente excluídos dos processos de formulação ou implementação, por que são eles que colocam em prática as políticas.

O contexto da prática é o lugar onde a política é sujeita à interpretação e recriação, na medida em que a política produz efeitos e consequências que podem representar mudanças e transformações significativas na política original, ou seja, as políticas não são implementadas dentro deste espaço (contexto da prática), mas são sujeitas à interpretação e então recriadas Ball e Bowe (1992).

De acordo com esses autores:

os profissionais que atuam no contexto da prática não enfrentam os textos políticos como leitores ingênuos, eles vêm com suas histórias, experiências, valores e propósitos [...]. Políticas serão interpretadas diferentemente uma vez que as histórias, experiências, valores, propósitos e interesses são diversos. A questão é que os autores dos textos políticos não podem controlar os significados de seus textos. Partes podem ser rejeitadas, selecionadas, ignoradas, deliberadamente mal entendidas, réplicas podem ser superficiais etc. Além disto, interpretação é uma questão de disputa. Interpretações diferentes serão contestadas, uma vez que se relacionam com interesses diversos, uma ou outra interpretação predominará, embora desvios ou interpretações minoritárias possam ser importantes. (BALL; BOWE. 1992, p. 22).

Para Mainardes (2006), os profissionais do contexto da prática exercem um papel ativo na interpretação e reinterpretação das políticas educacionais e, desta forma, o que eles pensam e acreditam têm implicações no processo de implementação das políticas.

Para que possamos entender esse processo de formulação e implementação, se faz necessário conhecer o surgimento das políticas públicas educacionais e seus impactos para a escola.

### **1.1. Surgimento das Políticas Públicas Educacionais**

As políticas públicas surgiram como estudo e pesquisa que se concentravam mais na análise sobre o Estado e suas instituições do que na produção dos governos. De acordo com Souza (2006), a área de política pública na Europa surge como um desdobramento dos trabalhos baseados em teorias explicativas sobre o papel do Estado e de uma das mais importantes instituições do Estado, o Governo, produtor por excelência de políticas públicas. Enquanto que nos EUA, surgiu na área do mundo acadêmico, estabelecendo relações com as bases teóricas sobre o papel do Estado, passando direto para a ênfase nos estudos sobre a ação dos governos. Dessa forma, concretiza-se que as políticas públicas são como um estudo em democracias estáveis, aquilo que o governo faz ou deixa de fazer, o qual é sujeito a prestar contas do que está sendo realizado ou criado.

Sabe-se ainda, que a área de políticas públicas contou com quatro grandes fundadores: H. Laswell (1936), H. Simon (1957), C. Lindblom (1959) e D. Easton (1965). Cada um deles traz uma expressão plausível para as políticas públicas (SOUZA, 2006).

Laswell (1936) adotou a expressão *policy analysis* (análise de política pública) ainda nos anos 30, como forma de conciliar conhecimento científico/acadêmico com a produção empírica dos governos e também como forma de estabelecer o diálogo entre cientistas sociais, grupos de interesse e governo.

Simon (1957) introduziu o conceito de racionalidade limitada dos decisórios públicos (*policy makers*), argumentando, todavia, que a limitação da racionalidade poderia ser minimizada pelo conhecimento racional.

Lindblom (1959) questionou o racionalismo de Laswell e Simon, e propôs a incorporação de outras variáveis à formulação e à análise de políticas públicas, tais como as relações de poder e de integração entre as diferentes fases do processo decisório o que não teria necessariamente um fim ou um princípio.

Easton (1965) contribuiu para área, ao definir a política pública como um sistema, ou seja, como uma relação entre formulação, resultados e o ambiente. Desse modo, surgiram as teorias sobre políticas públicas, das quais foram criados conceitos, de modo que não existe uma única, nem melhor definição sobre o que seja política pública.

Mead (1995) define política pública como um campo dentro do estudo da política, que analisa o governo à luz de grandes questões públicas. Segundo Lynn (1980), as políticas públicas são um conjunto de ações do governo que produzem efeitos específicos. Peters (1986) segue a mesma linha de raciocínio, em que política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, que influenciam a vida dos cidadãos. Desse modo, Dye (1984, p. 32) sintetiza a definição de política pública como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”.

Para Marin Filho (2005), a política pública é a expressão da postura do poder público em face dos problemas e dos diferentes atores que compõem o cenário e sua intenção de dar respostas afeiçoadas ao papel do Estado na sua relação com a sociedade.

Política pública é o conjunto de ações coletivas voltadas para a garantia dos direitos sociais, configurando um compromisso público que visa dar conta de determinada demanda, em diversas áreas. Expressa a transformação daquilo que é o do âmbito privado em ações coletivas no espaço público. (Guareschi et al. 2004, p.180).

Desse modo, as políticas públicas funcionam como instrumentos de controle do Estado. As instituições públicas e privadas são regidas e monitoradas por essas políticas. Compreende-se dessa forma que o Estado der garantia de efetivação com equidade, qualidade a todos os cidadãos, garantindo os direitos sociais e Direitos Humanos, como uma totalidade para o alcance de uma justiça social.

De acordo com Amaral (2008), políticas públicas são totalidades de ações, metas e planos que os governos (nacionais, estaduais ou municipais) traçam para alcançar o bem-estar da sociedade e do interesse público.

Rua (2009) aponta, que a política pública refere-se à formulação de propostas, tomada de decisões e sua implementação por organizações públicas, tendo como foco temas que afetam a coletividade, mobilizando interesses e conflitos.

Para Souza (2003, p. 13), “o processo de formulação de política pública é aquele através do qual os governos traduzem seus propósitos em programas e ações, que produzirão resultados ou as mudanças desejadas no mundo real”.

As definições de políticas públicas em geral, assumem uma visão holística do tema, uma perspectiva de que o todo é mais importante do que a soma das partes. Nesse sentido os indivíduos, as instituições, as interações, as ideologias e os interesses comuns são importantes para a concretização desse processo, mesmo que existam diferentes perspectivas sobre a relevância relativa destes fatores.

Assim, as políticas públicas constituem um dos modos por meio do qual o Estado intervém e regula as sociedades ao mesmo tempo em que procura atender demandas e/ou reivindicações por políticas econômicas e sociais tipo educação, emprego, saúde, transporte, saneamento, segurança entre outras.

As políticas públicas educacionais são tudo aquilo que um governo faz ou deixa de fazer em educação, ou seja, é um foco mais específico no tratamento da educação, que se aplica principalmente nas questões escolares.

Segundo Charlot & Beillerot (1995) as políticas de educação são entendidas como uma construção, e não como uma simples dedução, em resultado de um trabalho de ajustamento ou de adequação das estruturas, dos meios da educação às evoluções demográficas ou econômicas, ou seja, as políticas da educação são construídas a partir dos meios de desenvolvimento existentes e compatíveis, o que obriga a definir prioridades, excluir e ultrapassar acordos com a sociedade, pois cabe ao governo ter ciência da sua responsabilidade quanto ao cumprimento das políticas públicas.

Dessa forma, Bowe e Ball (1992) aponta que, a política educacional tem uma abordagem da trajetória política, que se dar entre os três níveis, o contexto de influência, o de produção de texto e o contexto da prática. Esses níveis segundo Mainardes (2006) são interpretados da seguinte forma: o contexto de influência ocorre no contexto dos grupos de interesse para influenciar a definição das finalidades sociais da educação e do que significa ser educado, o de produção de texto refere-se ao patrocínio e alguns aspectos à imposição de algumas soluções oferecidas e recomendadas por agências multilaterais e o contexto da prática é onde a política está sujeita a interpretação e recriação e onde a política produz efeitos e consequências que podem representar mudança e transformações significativas na política original.

Bowe e Ball (1992) chama atenção para o nível do contexto da prática, destacando que sua atuação ocorre diretamente no âmbito escolar.

Os profissionais que atuam no contexto da prática [escolar, por exemplo] não enfrentam os textos políticos como leitores ingênuos, eles vêm com suas histórias, experiências, valores e propósitos (...). Políticas serão interpretadas diferentemente uma vez que histórias, experiências, valores, propósitos e interesses diversos. A questão é que os autores dos textos políticos não podem controlar os significados de seus textos. Partes podem ser rejeitados, selecionados, ignorados, deliberadamente mal entendidas, réplicas podem ser superficiais, etc. Além disso, interpretação é uma questão de disputa. Interpretações diferentes serão contestadas, uma vez que se relacionam com interesses diversos, uma ou outra interpretação predominará, embora desvios ou interpretações minoritárias possam ser importantes (Bowe & Ball. 1992, p. 22).

Contudo, a política pública foi criada para beneficiar a sociedade, dentro do campo do conhecimento que ao mesmo tempo, coloca o governo em condição de agente analítico, que analisa essa ação, e quando necessário, propõe mudanças no rumo ou curso dessas ações.

As políticas públicas educacionais começam a ser apontadas como um ciclo de políticas que tem como objetivo dar significados para o meio em que vivemos. Segundo Lingard (2004, p. 73-74), os três primeiros contextos do ciclo de políticas tem paridade de forças, reconceitualizando o que a literatura tradicional considera como uma relação linear de cima para baixo entre a produção e implementação de políticas. Mainardes (2006) retrata que o ciclo de políticas constitui-se em um referencial extremamente útil para a análise de políticas públicas.

Para dar complemento aos ciclos de políticas públicas no ano de 1994, Ball (1994) expande o ciclo acrescentando outros dois tipos de contextos ao referencial original: o contexto dos resultados (efeitos) e o contexto da estratégia política. Possibilitando assim, uma nova visão sobre os ciclos em que os mesmos se preocupam com as questões de justiça, igualdade e liberdade individual.

Para Bernstein (1996), a política de ciclos possui várias características das pedagogias invisíveis como: Acréscimo de tempo para aprendizagem, utilização de critérios mais explícitos e resumidos, valorização de métodos de ensino e emprego de um discurso mais centrado no aluno. Para o autor, a política de ciclos tem suas contradições com a prática, pois a mesma não deixa clara a metodologia utilizada.

Sabendo que os processos de avaliação de políticas públicas educacionais devem ser tratados sob a ótica de controle do Estado, segundo Lopes e Macedo (2006), as determinações do Estado são entendidas como parte importante de um ciclo de produção de políticas, mas também como incapazes de direcionar toda a ação da escola ou mesmo a formulação dos documentos curriculares.

Desse modo, a política educacional não ficou de fora, tendo em vista que é através da educação, das mudanças curriculares e da criação de novos cursos que atendam as demandas surgidas durante o processo de transformação social e político em que o planeta vivencia. Nessa compreensão, a política educacional é também uma política pública, em que formulação, decisão e controle estão sobre o poder do Estado.

Segundo Azevedo, Coutinho & Oliveira (2013), a educação é indispensável para a criação e consolidação de mecanismos adequados de participação, tendo em vista a vivência

de valores e práticas democráticas e, portanto, a garantia do exercício dos direitos políticos e sociais; seja para conquistá-los e/ou para velar pela sua vigência.

Para que a política educacional seja vigente, se faz necessário saber que a escola e principalmente a sala de aula, são espaços no qual se concretizam as definições sobre a política e o planejamento que as sociedades estabelecem para si próprias, como projeto educativo que se tenta por em ação.

Para Azevedo (2011, p. 5) “a política educacional articula-se com o projeto de sociedade que se pretende implantar ou está em curso em um determinado momento histórico ou conjuntura ao “referencial normativo global” de uma política”. Desse modo as políticas educacionais vem defender a valorização da educação como processo político para as reformas educacionais, tendo em comum a tentativa de melhorar as economias pelo fortalecimento dos laços entre escolarização, trabalho, produtividade, serviço e mercado.

## **1.2. Política Pública Educacional do Brasil**

A política educacional no Brasil iniciou-se a partir de 1549 com os Jesuítas - ordem religiosa católica chamada Companhia de Jesus, fundada por Inácio de Loyola, em 1534, que se instalaram no Brasil e comandaram a educação utilizando os métodos e conteúdos da *Ratio Studiorum*, que se constituía num plano educacional extremamente rígido em termos de práticas pedagógicas e controle de ideias (Gardotti, 1997).

De acordo com Ney (2008), os Jesuítas, em 1552, já tinham três escolas de instrução elementar, onde se ensinavam latim e português. Os colégios foram espalhados pelo Brasil e eram centros de irradiação social, econômico e espiritual. Os Jesuítas ministravam educação elementar para a população indígena e branca em geral (salvo as mulheres). A educação média era para os homens da classe dominante e a educação superior religiosa, só para a classe sacerdotal. Ressaltado que nessa época não havia ensino superior no Brasil, e quem tinha interesse em estudar Medicina e Direito deveria estudar na Europa.

Em 1579, os jesuítas foram expulsos do reino português, inclusive do Brasil, sob a alegação de obscurantismo cultural e envolvimento político pelo Marques de Pombal, deixando o país com 36 missões, 25 residências e 18 estabelecimentos de ensino secundário, localizados nos pontos mais importantes do Brasil.

As reformas de Pombal no campo educacional ocorreram em 1777 com o Alvará Régio que determinava a organização da educação sob o financiamento e tutela do Estado. Esse Alvará constituía-se, na realidade, numa regulamentação oficial do ensino, criando

legislação própria, exigências para o exercício do magistério, instituindo a origem dos recursos destinados à educação, entre outras medidas, o Alvará criava o cargo de diretor geral dos estudos, determinava a prestação de exames para todos os professores que passaram a gozar do direito de nobres, proibia o ensino público ou particular sem licença do diretor geral dos estudos e designava comissários para o levantamento sobre o estado das escolas e professores (Ribeiro, 2003).

A reforma de Pombal paralisou o ensino na Colônia. As instituições de ensino fundamental eram insuficientes e fragmentárias, as aulas régias estabelecidas eram dirigidas por professores mercenários e incompetentes e não poderiam substituir positivamente o modelo anterior (Amaral, 2008).

Com a chegada da família real portuguesa em 1808 no Rio de Janeiro, D. João VI vai implementar uma nova política educacional chamada “Política Joanina” que irá executar uma série de instituições e de modificações na educação brasileira. Entretanto, o objetivo era a preparação para defesa militar da Colônia e para a constituição de uma burocracia estatal a serviço do reino (Ney, 2008).

Sabendo que no campo educacional havia necessidade da profissionalização da burocracia do Estado e das forças militares, e para atender às urgências que se fazia nesses setores, foi aberto cursos superiores de natureza profissionalizantes. No campo de estudos superiores destaca-se a criação de academias e aulas nas províncias/estados do Rio de Janeiro: Academia Real da Marinha (1808), Aula de Economia Política (1808), Escola de Anatomia e Cirurgia (1809), Aula de Comércio (1809), Academia Real Militar (1810) e Aula de Botânica (1812). Na Bahia é implantada a Escola de Cirurgia (1808) e em Pernambuco um Curso de Matemática (1814) (Veiga, 2007, p. 141).

Depois da Independência do Brasil de 1822 foi decretada a Constituição do Império em 1824, que defendia a instrução primária gratuita para todos os cidadãos, mas o ensino fundamental permaneceu no completo abandono, de tal forma que ao final do Império, o país tinha cerca de 14 milhões de habitantes dos quais 85% eram analfabetos (Gadotti, 1997).

Segundo Ribeiro (2003, p. 23), nesse período imperial houve uma tentativa de reforma educacional por meio do Projeto Januário da Cunha Barbosa que resultou em lei em 1827 instituindo a “distribuição racional por todo o território nacional, mas apenas as escolas de primeiras letras, o que equivale a uma limitação quanto ao grau (só um) e quanto aos objetivos de tal grau das primeiras letras”.

Em 1834 o Brasil vivia um momento de transição do trono em que D. Pedro II assumiria, em meio essa fase conturbada a educação obteve um grande ganho com o Decreto do Ato Adicional de 1834 que estabelecia à descentralização política por meio das Assembleias Legislativas Provinciais, atribuindo, especificamente, no particular à educação que caberia às Províncias a competência de promovê-la nos níveis primário e secundário, e a criação do Colégio Pedro II em 1836 (Ghiraldelli Jr, 2001).

Em 1890 o governo provisório republicano criou o Ministério da Instrução Pública, Correios e Telégrafos, inspirado nas ideias positivista de Augusto Comte, defendidas por Benjamim Constant. Mas, dois anos depois, esse Ministério foi extinto, passando os assuntos educacionais para o Ministério da Justiça e Negócios Interiores. A Constituição republicana de 1891 instituiu a laicidade do ensino ministrado nos estabelecimentos públicos.

Em 1924 foi criada a Associação Brasileira de Educação que reunia conhecidos nomes de educadores brasileiros, como Fernando de Azevedo e Paschoal Lemme. Essa entidade impulsionou o movimento renovador da educação, que culminou com o “Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova” de 1932 em favor do ensino fundamental público, laico, gratuito e obrigatório.

A partir dos anos 1930, a política educacional teve um novo momento com a criação do Ministério da Educação e Saúde, um dos instrumentos para ser utilizado na implementação da política, desde então foram estabelecidas as normas e a legislação que passaram a ser obedecidas em todo o território nacional, uniformizando as práticas de escolarização em todos os níveis e modalidades de ensino então existentes, fenômeno que ocorre até o presente (Azevedo, 2011).

Gadotti (1997) ressalta que a Revolução de 1930 produziu importantes transformações no campo educacional, destacando-se a criação do Estatuto das Universidades Brasileiras na Reforma Campos de 1930. Nesta época foi criada a Universidade de São Paulo (1934). A Constituição de 1937 introduz o ensino profissionalizante. Desse modo, esse período foi marcado pela evolução do ensino oficial e pela estagnação do ensino particular no que se refere à instrução primária.

Em 16 de julho de 1934, foi elaborada uma nova Constituição, em que pela primeira vez na história, foi encontrada referência as Diretrizes Educacionais tais como: obrigatoriedade para as empresas industriais e agrícolas o fornecimento do ensino gratuito de grau primário, caso existissem entre os funcionários um mínimo de dez analfabetos; o Plano Nacional de Educação passou a ser organizado pelo Conselho Nacional de Educação e os

professores eram contratados ou nomeados através de concursos; o ensino primário gratuito tornou-se obrigatório (Santos, 2012).

Para Ataíde Almeida (2001):

Em 1936, a preocupação em se utilizar a educação como estratégia para a legitimação da política autoritária do governo Vargas levou Gustavo Capanema, ministro da Educação, a organizar um inquérito, aplicado em todo o país, com o objetivo de formular um Plano Nacional de Educação. Os Centros D. Vital, do Rio de Janeiro e de São Paulo, responderam a este inquérito, por intermédio dos principais pedagogos católicos da época, em que suas respostas apontaram para a nacionalização do ensino, refutando a escola internacional da República (Ataíde Almeida, 2001, p. 44-45).

A autora destaca que a formulação do Plano Nacional de Educação, ocorreu em 1936 para que garantisse a nacionalização do ensino, assim podendo contestar com a escola internacional da República, já que o ensino era regido pelas leis educacionais de Portugal.

O regime de 1937, conhecido como Estado Novo, estruturado em bases ditatoriais, vai utilizar como instrumento de política educacional as chamadas Reformas Capanema – conjunto de medidas capitaneadas pelo Ministro da Educação Gustavo Capanema que visavam dar maior consistência ao incipiente sistema educacional brasileiro. (Ghiraldelli Jr, 2001).

A Reforma Capanema, também conhecida como Leis Orgânicas de Ensino, visava dar consistência estrutural ao sistema escolar brasileiro desde o ensino primário até o ensino superior, passando pelo secundário, industrial, comercial, normal e agrícola. Além disso, em função das novas necessidades do capitalismo brasileiro, a qualificação da mão de obra torna-se uma imposição, contribuindo para aproximação entre Estado e Indústria, surgindo iniciativas como Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) (Ataíde Almeida, 2001).

Para Ghiraldelli Jr (2001), a política educacional criada pelo regime autoritário do Estado Novo teve o mérito de tornar o sistema escolar brasileiro organicamente estruturado estabelecendo duração, currículos, exames e objetivos a serem alcançados conforme cada nível de ensino.

Em 1948 o Ministro da Educação, encaminha o primeiro Projeto de Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) que só seria sancionada em 1961, depois de longa gestação em que predominaram os debates entre duas tendências a dos defensores do ensino público e a dos defensores do ensino privado (Gadotti, 1997).

O golpe militar de 1964 iria bloquear as tendências que tomava a educação brasileira, fruto das ações de Anísio Teixeira, Fernando Azevedo, Lourenço Filho, Carneiro Leão, Darcy Ribeiro, Armando Hildebrand, Paschoal Lemme, Paulo Freire, Lauro de Oliveira Lima, Dumerval Trigueiro, entre outros. Desse modo a educação seria predominada pela tecnocracia e pelas ideias expostas na Teoria do Capital Humano. Em que diversos educadores foram perseguidos em função dos seus pensamentos políticos e ideológicos; alguns calados para sempre, outros exilados e outros demitidos. Com isso, muitos trocavam de profissão (Amaral. 2008, p. 50).

Para Ney (2008), em 1965, o acordo MEC/USAID (Conselho de Cooperação Técnica da Aliança para o Progresso) era expandido para a melhoria do ensino médio. Ele previa assessoria técnica americana para o planejamento do ensino e o treinamento de técnicos brasileiros nos Estados Unidos. Já em 1966, o acordo MEC/CONTAP/USAID era expandido para:

- Treinamento de técnicos rurais;
- Aperfeiçoamento de professores do ensino médio;
- Modernização administrativa das universidades;
- Aperfeiçoamento do ensino primário; e
- Criação de um centro de treinamento educacional em Pernambuco;

Dessa forma a política educacional foi atrelada à política de desenvolvimento, mas nessa época tivemos o fechamento da União Nacional de Estudantes (UNE) e se criavam diretórios acadêmicos no âmbito de cada curso e um diretório central em termos de Universidade. Entretanto, o Decreto-Lei nº 447/69 proibia que professores, alunos e funcionários promovessem manifestações de caráter político (Ney. 2008, p. 51).

Segundo Gadotti (1997), o método Paulo Freire foi um sucesso ao combate do analfabetismo de jovens e adultos, o qual despertou a atenção do presidente João Goulart (1963) que tentou expandi-lo para todo o território nacional, em 1967 criando a Lei nº 5.379 o Movimento Brasileiro de Alfabetização (MOBRAL), que propunha a alfabetização funcional de jovens e adultos, tinha como objetivo conduzir a pessoa humana a adquirir técnicas de leitura, escrita e cálculo como meio de integrá-la a sua comunidade, permitindo melhores condições de vida, por meio da legislação educacional autoritária do regime militar.

Em 1971 uma nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação entra em vigor revogando a LDB de 1961, dando uma nova estruturação ao sistema escolar que impõe a aglutinação em graus: 1º Grau (oito anos de duração, correspondendo ao antigo primário e ginásio), 2º Grau

(três anos de duração, correspondendo ao antigo colegial e compulsoriamente profissionalizante).

Nos termos curriculares a LDB de 1971, eliminou as disciplinas consideradas ideológicas como Filosofia, História e Geografia e em seus lugares são introduzidas Educação Moral e Cívica, Estudos Sociais e Organização Social Política e Econômica Brasileira.

Segundo Aranha (1996), toda a política educacional adotada pela ditadura militar tinha por objetivo desmobilizar estudantes e proporcionar uma educação extremamente acrítica embasada em práticas pedagógicas autoritárias e tradicionais ancoradas em um sistema de avaliação punitivo e que exigia dos alunos a memorização.

Na Constituição de 1988, a educação é um direito de todos, dever do Estado e da família. Ela visa ao pleno desenvolvimento da pessoa, ao seu preparo para o exercício da cidadania e à qualificação para o trabalho. No ensino, deve ser levado em conta a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola, a liberdade de aprender, o pluralismo de ideias, a gratuidade do ensino público, a valorização dos profissionais do ensino, a gestão democrática e o padrão de qualidade.

Sabendo que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem organizar seus sistemas de ensino em regime de colaboração de acordo com o Art. 211 da Constituição de 1988. E para a LDB (1996) a União organiza e financia o sistema federal de ensino prestando assistência técnica e financeira aos Estados e Municípios.

De acordo com Gadotti (1997), a política educacional do Brasil funciona da seguinte maneira:

- O sistema Nacional (União) de ensino compreende os sistemas públicos e outras instituições públicas ou privadas que prestam serviços educacionais. Seu objetivo é garantir a unidade dos sistemas e o mesmo padrão de qualidade em todo o território nacional.
- O sistema de ensino dos Estados compreende a rede pública, a rede privada e órgãos e serviços estaduais de caráter administrativo e de apoio técnico.
- O sistema de ensino dos Municípios compreende, igualmente, a rede pública, a rede privada e os órgãos e serviços educacionais dentro de sua jurisdição.

Todas essas políticas devem convergir-se para a melhoria da qualidade do ensino das escolas, garantindo-lhes os meios para que elas possam exercer suas funções com autonomia pedagógica, administrativa e de gestão financeira.

Atualmente a política educacional brasileira está organizada no Plano Nacional de Educação (PNE), Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (LDB) e da Estrutura Organizacional da Educação, em que o PNE representa as diretrizes e as metas a serem alcançadas a longo prazo. É o mapa da caminhada pela elevação do desempenho das instituições educacionais, nele estão às mudanças e os objetivos para que todo o sistema educacional se programe e busque alcançar alvos que permitam uma educação com qualidade. A LDB tem o papel de regulamentar, de disciplinar e de estabelecer os sistemas, as estruturas, os recursos para o desenvolvimento da educação, de acordo com a necessidade do País (Ney, 2008, p. 72).

Esses dois documentos são primordiais para o desenvolvimento da educação, em que a estrutura da educação acadêmica e profissional, deve seguir na busca da elevação da sua escolaridade e na busca da formação profissional (Ney, 2008).

Diante do exposto verificamos que a política educacional do Brasil foi criada com o intuito de oportunizar o crescimento pessoal e intelectual do ser humano, mas precisamente dos brasileiros, tendo como parceria Governo e Sociedade (Famílias).

### **1.3. Políticas Públicas voltadas para Educação Profissional no Brasil**

A educação profissional surgiu no Brasil Colônia, em que os filhos dos colonizadores recebiam uma educação de caráter humanístico intelectual, enquanto que os escravos exerciam ofícios elementares, aprendidos na própria prática laboral. Esta diferenciação refletia o preconceito contra o trabalho manual, herança da Antiguidade.

Dessa forma o trabalho manual era considerado uma atividade indigna para o homem branco e livre. As atividades artesanais e manufatureiras, como a carpintaria, a serralheria, a construção, a tecelagem, entre outras, eram repudiadas por se tratarem de ocupação de escravos. A discriminação contra esse tipo de atividade e contra aqueles que a desempenhavam levava muitos a rejeitarem determinadas profissões. Os ofícios eram ensinados aos jovens e às crianças que não tivesse opção para escolher trabalhos que não fosse artesanais e manufatureiros.

Segundo Oliveira (2003), o ensino dos ofícios preparava aprendizes para o artesanato, a manufatura e a indústria. A educação artesanal era desenvolvida por meio de processos não sistemáticos, em que o aprendiz obtinha experiência produtiva, ao lado de um mestre de ofício, em sua oficina, levando gradualmente ao domínio do ofício.

Sabendo que os ofícios eram executados pelas corporações, que regulamentavam a aprendizagem artesanal, como quantidade de aprendizes por mestre, duração da aprendizagem e remuneração do aprendiz. O objetivo principal das corporações era controlar o mercado de trabalho, certificando os indivíduos capazes de desempenharem o ofício.

De acordo com Romanelli (2001), a chegada da família real em 1808, determinou a criação dos primeiros cursos superiores, museus, bibliotecas, imprensa, enfim, toda uma infraestrutura cultural de que necessitava a Corte para viver na Colônia.

Para Santos (2007), o setor de aprendizagem profissional no Brasil é retomado com o processo de desenvolvimento industrial ocorrido a partir de 1808 com D. João VI, que ao chegar ao Brasil, retoma esse processo autorizando a abertura de novas fábricas, inaugurando-se uma era para aprendizagem profissional que começa a se solidificar.

Para Ney (2008), o ensino profissional surgiu como educação para desvalidos, desafortunados, infelizes, etc. Sempre foi colocado como um ensino voltado a um ofício ou a posto de trabalho, sempre pensado como ensino para dar uma ocupação profissional a um pobre, de modo que este tenha condições de sobrevivência, e sem o interesse devido por parte dos governos.

Segundo Almeida (2001), a educação profissional é dualista e a relação intrínseca entre o aprendizado técnico, para a sobrevivência econômica – ocupando as mãos, os olhos e o cérebro e a modelagem da vontade do querer do educando.

Desse modo a formação profissional na sociedade colonial era de natureza prática e voltada para os indivíduos mais desfavorecidos social e economicamente, visando ao aprendizado de ofícios para o engajamento na atividade produtiva, que era desprestigiada, devido ao preconceito contra o trabalho físico e manual.

Em 1809, foi criado o Colégio das Fábricas, que estava direcionado à aprendizagem manufatureira. Em 1820 foi criada a Academia das Belas Artes, que tinha como objetivo unir artistas que se dedicavam às belas artes, e artífices, que executavam as “artes mecânicas”.

De acordo com o autor:

Enquanto na educação artesanal a finalidade, ao menos tendencial, é que o aprendiz possa vir a ser um mestre de ofício, que abra sua própria oficina, na educação industrial a finalidade é um posto bem delimitado numa divisão complexa de trabalho, como trabalhador assalariado. A educação manufatureira, por sua vez, ocupa uma posição intermediária entre as duas outras, sem um caráter distintivo em termos pedagógicos. É o caso de processos educacionais orientados tanto para o trabalho artesanal, quanto para a produção industrial, ainda que incipiente. Um bom exemplo são as escolas de aprendizes artífices, pelo menos nos primeiros anos, ao ministrarem um ensino orientado tanto para atividades artesanais, como a sapataria; e industriais, como a torneira mecânica. (Cunha. 2000, p. 3)

O autor vem nos mostrar que educação artesanal incentiva o aprendiz a abrir sua própria oficina, sendo ele um multiplicador do conhecimento aprendido e também dono do seu próprio negócio. E o aprendizado dos ofícios não era realizado no espaço escolar, ocorrendo nos engenhos, nos colégios e moradias dos jesuítas, nas minas, nos arsenais de marinha e nas corporações.

Segundo Cunha (2000), a formação compulsória da força de trabalho se ampliou com a criação das Casas de Educandos Artífices, instaladas em dez províncias, entre 1840 e 1865. Essas instituições adotaram como modelo a aprendizagem de ofícios em uso no âmbito militar, caracterizando-se pela hierarquia e pela disciplina. O Asilo de Meninos Desvalidos, criado no Rio de Janeiro em 1875, foi um dos mais importantes estabelecimentos desse tipo.

A partir do século XIX foram instaurados os Liceus de Artes e Ofícios em diversas províncias do Brasil. Conforme afirma Fosencá (1986, p. 263), os Ofícios e artes passariam a constituir uma combinação ideal para a preparação do pessoal destinado à indústria, e o ensino de desenho assumiria caráter de grande importância e tornar-se-ia indispensável, daí por diante, no currículo de todas as escolas onde se ensinassem profissões manuais.

Conforme Santos (2003), os Liceus de Artes e Ofícios eram instituições não estatais, que utilizavam recursos do Estado para a sua manutenção, fato que permaneceu no regime republicano. Isso demonstra que destinar verbas públicas para o ensino privado constitui uma prática que não é nova no cenário educacional brasileiro.

Para Saviana (2007) os Liceus, instituições não estatais, incorporavam o 2º grau da instrução pública brasileira voltada para a formação profissional compreendendo os conhecimentos relativos à agricultura, à arte e ao comércio, na forma como são desenvolvidos pelas ciências morais e econômicas. Verificando que adaptação de ensino profissional ainda se mantém a discriminação contra a mão de obra escrava praticada durante o período colonial, vez que continuava vedada a matrícula aos escravos nos diversos Liceus instalados em muitas unidades do Império.

Veja que a educação profissional teve diversas iniciativas advindas de associações civis ou do Estado, como estabelecimentos militares, entidades filantrópicas, Liceus de Arte e Ofícios e escola industrial.

Uma das iniciativas relativas ao ensino profissional no princípio da República foi a criação do Decreto nº 439/1890, que estabeleceu as bases para a organização da assistência à infância desvalida. E essa assistência foi realizada por meio de instituições, como a Casa de São José e o Asilo de Meninos Desvalidos, que ofereciam ensino literário e profissional. Eram

desvalidos crianças e jovens abandonados, órfãos, ou que não podiam ser mantidos e educados pelos pais.

Com o Decreto de nº 1313/1891 regularizou-se o trabalho e as condições dos menores empregados nas fábricas dessa cidade. O Decreto não permitia o trabalho de crianças menores de doze anos nas fábricas, salvo a título de aprendiz. Também era proibida a execução de qualquer operação que expusesse a risco de vida, e o contato com substâncias nocivas à saúde, tais como carvão, fumo e petróleo.

Em 1909, foi criado o Decreto nº 7566/1909, por Nilo Peçanha, o qual decretou que as Escolas de Aprendizes Artífices, seriam implantadas em dezenove estados, como iniciativa da educação profissional, já que o crescimento populacional das cidades estava aumentando e essas escolas iriam facilitar para as classes proletárias, promovendo assim, meios de vencer as dificuldades e a luta pela sobrevivência.

De acordo com esse Decreto nº 7566 (Brasil, 1909), o público atendido nessas escolas deveria ter entre dez e treze anos, não sofrer de moléstia infecto contagiosa, nem ter defeitos que impossibilitasse o aprendizado de ofício. Deveria haver em cada Escola de Aprendizes Artífices cursos primários obrigatórios para aqueles que não soubesse ler, escrever e contar. E cursos de desenho, obrigatórios para os alunos que carecessem dessa disciplina para o exercício do ofício.

Percebo que esse Decreto vem oferecer oportunidades, mas apresenta algumas falhas. Uma delas é a discriminação com os deficientes, pois ele deixa bem claro que as crianças não podem ter defeitos que impossibilita ao aprendizado.

Segundo Santos (2003), as Escolas de Aprendizes e Artífices, embora amparadas por dispositivo legal que poderia lhe proporcionar um verdadeiro aparato estrutural, foram implantadas em edifícios inadequados e com oficinas apresentando precárias condições de funcionamento. A escassez de mestres de ofícios especializados e de professores qualificados foram fatores decisivos, que influenciaram diretamente na baixa eficiência apresentada pela Rede de Escola de Aprendizes e Artífices. Apesar dos problemas apresentados por tais escolas, esse modelo de ensino profissional foi se consolidando ao longo do tempo e foi adquirindo os contornos até constituir atual rede de Escolas Técnicas do Brasil.

De acordo com Santos (2003), o ensino profissional no estado de São Paulo contribuiu significativamente para o crescimento da indústria. O Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo obteve desenvolvimento, acompanhando a expansão e a diversificação da produção indústria

manufatureira. Em 1924 no Liceu foi acrescentado a Escola Profissional Mecânica, primeira iniciativa de ensino metódico de ofícios para as ferrovias.

Em 1892 foram criados, em todo o estado, cursos noturnos para menores trabalhadores, com o objetivo de ministrar a educação geral, com ênfase na aplicação prática no campo de trabalho. Na capital de São de Paulo, foi fundada, em 1911, a Escola Profissional Masculina. Posteriormente, formou-se uma rede de instituições desse tipo, que ensinavam ofícios manufatureiros e industriais. Além disso, foram instituídos cursos de aperfeiçoamento, voltados para os mestres das oficinas das escolas profissionais.

Em 1917, foi criada a Escola Normal de Artes e Ofícios “Venceslau Brás”, extinta duas décadas depois, sem apresentar resultados satisfatórios. Em 1936, começou a funcionar cursos de aperfeiçoamento de docentes, na Rede Estadual Paulista de Ensino Profissional, cujos resultados foram igualmente insatisfatórios.

No final do século XIX e princípio do século XX, foram as Escolas Salesianas, de iniciativa privada e confessional a se instalarem no Brasil. Essas escolas não se destinavam somente ao ensino profissional, mas também ministravam ensino secundário e comercial aos jovens oriundos das camadas médias, numa dualidade que se mostrava inviável no Brasil.

Em 1927, o Decreto nº 5241/1927 estabeleceu o ensino fundamental obrigatório nas escolas primárias subvencionadas ou mantidas pela União, assim como no Colégio Pedro II e nos estabelecimentos a ele equiparados. Nessas escolas deveriam fazer parte do currículo do ensino profissional: desenhos, trabalhos manuais ou rudimentos de artes e ofícios ou industriais agrárias.

Em 1932, foi criado o Manifesto dos Pioneiros da Educação, que foi fruto de um conjunto de ideias sobre diversas questões, inclusive sobre a educação profissional. Dentre elas, destaca-se a crítica de Anísio Teixeira sobre a dualidade do sistema educacional brasileiro, que promovia a separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual.

Segundo Teixeira (1976), o sistema de ensino dual era constituído, de um lado, pelas escolas primárias, escolas normais e escolas profissionais e agrícolas; de outro lado, pelas escolas secundárias, escolas superiores e universidades.

Em 1942, foi realizada a Reforma Capanema, que estruturou o ensino profissional, através das Leis Orgânicas, determinando o acesso ao ensino superior, aos egressos dos cursos técnicos industriais, agrícolas e comerciais deveria se restringir às carreiras diretamente ligadas àqueles que tiveram oportunidade fazer cursos profissionalizantes. Dessa forma, institui-se um sistema educacional dualista, que formava, por um lado, intelectuais (ensino

secundário) e, por outro, trabalhadores (cursos profissionais), estabelecendo-se a denominada dualidade estrutural (Ataíde Almeida, 2001).

Em 1943, iniciou a Lei da Aprendizagem, que devido à promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornou obrigatória para as indústrias, a contratação de aprendizes, entre catorze e dezoito anos, quanto as suas matrículas em Curso de Aprendizagem. (BRASIL, 1943).

O Decreto Lei nº 8622/1946 determinou, no artigo 1º que os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza que possuíssem mais de nove empregados, seriam obrigados a empregar e matricular nas escolas de Aprendizagem um número de trabalhadores jovens que realizasse as práticas ou funções que demandassem formação profissional (Brasil, 1946).

Nota-se que os cursos de Aprendizagem nessa época, eram oferecidos pelo SENAI e SENAC, criados em 1942 e 1946, respectivamente, através das denominadas Leis Orgânicas do Ensino, também conhecidas como Reforma Capanema.

O SENAI foi criado para atender à necessidade de formar mão de obra para indústria, setor econômico em expansão no país, no referido período histórico. O SENAC foi implantado com o objetivo de qualificar trabalhadores para atuarem em atividades comerciais. Ambos recebiam jovens aprendizes, encaminhados pelas empresas contratantes, sendo a Aprendizagem suas primeiras modalidades formativas.

De acordo com Cunha (2000), sobre a montagem do SENAI:

A ambiguidade entre as esferas públicas e privada tem sido constante na educação brasileira, embora o modo como elas se interpenetram tenha variado. O Senai oferece importantes vantagens para a reflexão sobre esse problema quando comparamos com outras instituições: compreende uma grande rede de escolas profissionais – um verdadeiro sistema – com mais de 50 anos de idade, com alunado maior do que o ensino superior, dotada de alta legitimidade e com uma incomum capacidade de implementar políticas de autotransformação institucional, dificilmente encontrável em outros sistemas. Do ponto de vista sua constituição, o SENAI seria uma instituição pública, pois foi criado por um decreto-lei, vigente por meio século, confirmado em tudo pelas constituições de 1946, 1967 e 1988, assim como pelas Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1961 e 1967). Não há dúvida de que, sem toda esta coerção legislativa, os industriais não recolheriam a contribuição compulsória que financia a instituição, nem empregariam os mesmos como aprendizes. Visto pela óptica do poder institucional e da gestão dos recursos, o Senai é inegavelmente uma instituição privada. (Cunha, 2000, p. 45)

Segundo Ney (2008), o SENAI, desde o início, adotou as séries metódicas de ofício como sua pedagogia. E Cunha (2000) afirma que as razões que levaram a esta escolha são o taylorismo, a necessidade de improvisação, e por fim, a padronização.

Em 1946 foi quebrada a referida dualidade pelas leis de equivalência nº 1076/1950 e 1821/1953 e, finalmente, houve nossa primeira Lei de Diretrizes da Educação Nacional, Lei nº 4024/1961, que estabeleceu a equivalência geral em todos os ciclos e ramos do ensino médio.

Em 1964 foi veiculada a Lei nº 5692/1971, que modificou, em parte, a LDB de 1961, esse documento estabeleceu a obrigatoriedade da habilitação profissional no nível secundário, instaurando a denominada profissionalização compulsória. De acordo Oliveira (2003), a nova legislação teve a função principal de conter o aumento da demanda de vagas para os cursos superiores. Além disso, a profissionalização compulsória foi extinta a partir da Lei nº 7044/1982, que resgatou o caráter academicista e propedêutico do ensino de segundo grau.

De acordo com Santos (2003),

Ao contrário do fracasso registrado no ensino profissionalizante de segundo grau, as Escolas Técnicas Federais gozavam de grande prestígio junto ao empresariado. De escolas antes destinadas aos desvalidos e aos desprovidos de fortuna no tempo em que eram Escolas de Aprendizes e Artífices por elas formados, no contexto dos anos 60 e 70, eram recrutados, quase que sem restrições, pelas grandes empresas privadas ou estatais. (Santos. 2003, p. 220).

O autor vem ressaltar que nos anos 1960 e 1970 as Escolas Técnicas eram consideradas como escolas reprodutoras dos trabalhos manuais, em que os filhos de classe baixa podiam se especializar e assim dar continuidade aos trabalhos desempenhados pelos seus pais.

Para Cunha (1998), a implantação da Lei nº 5692/1971, as escolas técnicas viram-se procuradas por levas de estudantes que pouco ou nenhum tinham interesse por cursos profissionais. Paradoxalmente, a profissionalização compulsória do ensino de 2º grau trouxe como efeito o reforço da função propedêutica das escolas técnicas, que se transformaram numa alternativa de ensino público para estudantes que apenas pretendiam se preparar para o vestibular.

A Lei nº 7.044/82 retirou a obrigatoriedade da habilitação profissional no ensino de 2º grau, em decorrência dessa mudança a educação profissional voltou a ficar restrita aos estabelecimentos especializados.

Segundo Frigotto e Ciavatta (2006, p. 47) “a reforma e as políticas educacionais da década de 1990 caracterizam-se por profunda regressão, com outras roupagens, ao pensamento educacional orientado pelo pragmatismo, tecnicismo e economicismo”. Ou seja, o projeto educacional do capital, dirigido interna e externamente pelos organismos internacionais, tornou-se a política oficial do Governo.

A Lei nº 9394/96, atual Lei de Diretrizes e Bases, estabelece a identidade do ensino médio como uma etapa de consolidação da educação básica e dispõe que a educação profissional conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva, verificamos que pela primeira vez, consta em uma lei geral da educação brasileira um capítulo específico.

O Decreto Nº 2.208/97 regulamentou a política para a educação profissional, separando-a do ensino médio, reduzindo a formação técnica a complemento da educação geral, além de estabelecer orientações para formulação dos currículos dos cursos técnicos. A partir desse momento, a educação profissional passou a pertencer a três níveis de formação: básico, técnico e tecnológico, articulada com o ensino regular. Kuenzer (1997) ressalta que o Decreto Nº 2.208/97 traz alguns pressupostos:

- a) racionalidade financeira baseada no referido princípio da equidade, o que pressupõe o tratamento diferenciado tanto dos indivíduos, quanto das demandas do mercado; b) a ruptura com o princípio de equivalência entre educação geral e profissional, resgatando, assim, a já mencionada dualidade estrutural; c) a substituição da educação fundamental pela capacitação profissional, isto é, para aqueles que não possuem escolaridade, dá-se acesso ao nível básico, que cria uma expectativa de ingresso no mercado, mas que isso se torna difícil, devido a baixa capacitação conferida pelo mesmo (Kuenzer, 1997:50).

Observamos que a reforma dos anos 90 proíbe o desenvolvimento do ensino técnico integrado ao ensino médio e define a educação profissional como necessariamente paralela e complementar à educação básica.

Em 2003, através da Portaria Nº 3621 foi criado o Fórum Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, vinculado ao Ministério da Educação que visava estabelecer uma interlocução entre sociedade civil e o Estado.

O Decreto nº 5.154, de julho de 2004, revogou o Decreto nº 2.208/97 e restituiu a educação profissional com a articulação plena do ensino médio, oferecendo um ensino técnico integrado ao ensino médio. No artigo 39 da LDB propõe a integração da educação profissional “as diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência, à tecnologia, conduzindo ao permanente desenvolvimento das aptidões para a vida produtiva”.

A partir de 2007, o Decreto 6095/2007, dispôs sobre a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciências e Tecnologias (IFETs).

Com toda essa expansão e democratização da política da educação profissional no Brasil vemos que o Estado tem desenvolvido programas e projetos voltados para essa política,

para atender as necessidades das empresas e indústrias que necessita de mão de obra qualificada.

Sabendo que as políticas educacionais e profissionais estão interligadas ao mundo do trabalho, pois é através delas que educação e a formação profissional aparecem hoje como questões centrais capazes de possibilitar a competitividade e intensificar a concorrência, adaptar jovens trabalhadores as mudança técnicas e minimizar os efeitos do desemprego (Segnini, 2000).

#### **1.4. Política Pública Educacional do Município do Cabo de Santo Agostinho/PE**

O município do Cabo de Santo Agostinho está localizado na região metropolitana do estado de Pernambuco, fica 33 km da capital Recife, um município litorâneo, tendo praias e alguns monumentos históricos.

Ressaltando que o município iniciou-se antes da chegada dos portugueses ao Brasil, segundo historiadores, o Cabo era povoado por indígenas da etnia caeté, em que suas primeiras povoações foram chamadas de Arraial do Cabo e surgiram na segunda metade do século XVI. Sua colonização começou em 1536, com o donatário Duarte Coelho, em 1554, sua viúva dirigiu a capitania, enquanto aguardava regresso de Portugal de seus filhos Duarte e Jorge de Albuquerque Coelho. (Prefeitura Municipal do Cabo de Santo Agostinho, 2016).

Em 1560 João Paes Barreto instituiu Arraial do Cabo, para o Morgado de Nossa Senhora da Madre de Deus do Cabo de Santo Agostinho, vinculando o Engenho Madre de Deus, que depois passou a ser chamado Engenho Velho. A escritura foi redigida em 28 de outubro de 1580. Em 27 de julho de 1811 foi criada a Vila do Cabo de Santo Agostinho e com Provisão Régia de 15 de fevereiro de 1812, o qual foi enviada ao então governador da Província de Pernambuco, o General Caetano Pinto de Miranda Montenegro. (Lei Municipal Nº 3055/2015).

Em 1877 em 09 de julho a Vila do Cabo de Santo Agostinho foi elevada á categoria de Cidade, pela Lei Provincial nº 1269, para a denominação de Cidade do Cabo, adicionando, mais tarde, o nome do bispo e teólogo argeliano Santo Agostinho. Anos mais tarde, o município voltou a denominar-se Cabo de Santo Agostinho, por força do Decreto-Lei Estadual nº 92, de 31 de março de 1938 e pela Lei municipal nº 1690, de 19 de maio de 1994. (Lei Municipal Nº 3055/2015).

Desse modo, o município do Cabo de Santo Agostinho apresenta uma diversidade étnica associada também às influências de povos indígenas e quilombolas espalhadas por toda sua extensão territorial, a cidade se subdivide em povoados e distritos (as micro e macrorregiões) conforme destaca o quadro 1 abaixo:

**Quadro 1 – Distribuição Populacional por Distrito**

| <b>Distritos de Cabo de Santo Agostinho (IBGE/2010)</b> |                   |                 |              |                                |
|---|-------------------|-----------------|--------------|--------------------------------|
| <b>Distrito</b>   | <b>Habitantes</b> |                 |              | <b>Domicílios particulares</b> |
|   | <b>Homens</b>     | <b>Mulheres</b> | <b>Total</b> |                                |
| <b>Sede</b>   | 50 826            | 53 074          | 104 000      | 32 793                         |
| <b>Santo Agostinho</b>                                  | 10 960            | 10 220          | 21 180       | 13 306                         |
| <b>Juçaral *</b>  | 3 026             | 2 758           | 5 784        | 1 806                          |
| <b>Ponte dos Carvalhos</b>                              | 25 947            | 28 114          | 54 061       | 16 580                         |

**Fonte:** Plano Municipal de Educação, 2015.

Além desses distritos acima, o Cabo de Santo Agostinho ainda é composto pelos povoados de Pirapama, Vila das Mercês, Gurjaú, Usina Liberdade e Usina Bom Jesus. Outro dado importante do município do Cabo é a população estimada para 2014 que era de 198.383 habitantes, em 2010 tinha 185.025 habitantes (IBGE, 2010), e sua área territorial é de 448,735 Km<sup>2</sup> (Prefeitura Municipal do Cabo de Santo Agostinho, 2016).

Até 2010, o Índice de Desenvolvimento Humano - DHM do município correspondia a 0,686, com um PIB, até 2012, de 31.741,83 reais, o índice de GINI é um instrumento usado para medir o grau de concentração de renda do município, passou de 0,50, em 1991, para 0,54 em 2000, atingindo 0,53 em 2010, esse fatores influenciam no desenvolvimento da população. Também podemos relacionar esses dados com a implantação do Complexo Portuário de Suape, pois tivemos um grande crescimento populacional no período de 2010 à 2012, em que a cidade sofreu um grande processo migratório de pessoas vieram de outras cidades para trabalhar em Suape.

Outro fator que influencia no processo educacional do município é a questão da renda, que conforme dados do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, em 2000 indicava uma renda média no município de R\$130,00, revelando crescimento para R\$ 1.711,78 (urbana) e R\$956,15 para zona urbana e rural, respectivamente, segundo dados do IBGE/2010, o que destaca uma melhoria, porém ainda distante do ideal, conforme quadro 2 (Lei Municipal Nº 3.555/2015).

**Quadro 2** – Distribuição de Índices e População

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>IDI</b>   | 0,646 (PE 0,599) |
| <b>GINI</b>  | 0,53             |
| <b>População residente</b>                             | 185.025          |
| • <b>Homens</b>  | 90.859           |
| • <b>Mulheres</b>                                      | 94.166           |
| <b>População residente, religião católica</b>          | 69.607           |
| <b>População residente, religião espírita</b>          | 1.003            |
| <b>População residente, religião evangélicas</b>       | 68.230           |
| <b>População residente – Rural</b>                     | 17.242           |
| <b>Rendimento per capita mediano mensal – Rural</b>    | R\$ 207,33       |
| <b>População residente – Urbana</b>                    | 167.783          |
| <b>Rendimento per capita mediano mensal – Urbana</b>   | R\$ 320          |
| <b>Rendimento médio mensal dos domicílios – Rural</b>  | R\$ 956,15       |
| <b>Rendimento médio mensal dos domicílios – Urbana</b> | R\$ 1.711,78     |

**Fonte:** Plano Municipal de Educação, 2015.

Sabendo que houve investimento do Governo Federal em Programas Sociais e educacionais, a hipótese é que os mais pobres se beneficiaram pelas ações da União, o que não foi suficiente para garantir uma melhoria na renda, e os demais por uma possível intervenção de empresas de serviços e/ou indústrias (Lei Municipal Nº 3.555/2015).

Desta forma, a educação do município do Cabo de Santo Agostinho foi estabelecida de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN, com os Parâmetros Curriculares Nacionais – PCN e com as Diretrizes Curriculares Estadual – DCE. As ações e decisões educacionais dialogam com estes documentos e promovem uma ação sistêmica, articulada e de colaboração com o sistema de ensino. Ressaltando que essas diretrizes são pautadas nos debates e decisões para ação/reflexão/ação da Secretaria Municipal de Educação do município (Lei Municipal Nº 3.555/2015).

Verificamos que o perfil da escola ainda hoje apresenta resquícios de valores hegemônicos e transmissões de conhecimentos, os quais apenas impedem o cidadão de pensar por si só vem demonstrando claras tendências a mudanças, visto que o fracasso escolar aumenta os índices de abandono e repetência. Tudo isso forçou governos federais, estaduais e

municipais a reverem os seus processos educacionais e apostarem em reformulações de leis que já a tempo caducavam (Lei Municipal Nº 3.555/2015).

Segundo a LDB 9394/96 (2013, p. 14) é dever do município oferecer educação infantil em creches e pré-escolas, e, com prioridade, o ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.

Deste modo, a educação do Cabo de Santo Agostinho é realizada com base na legislação em que a educação ofertada: educação infantil e ensino fundamental, não deixando de oferecer atendimento às outras modalidades de ensino, tais como o ensino médio e educação profissional.

Acerca da nova LDB, Oliveira (2003, p. 56) afirma que a “educação profissional que não é considerada competência de nenhuma das instâncias governamentais, isto é, nem da União, nem os Estados, nem os Municípios têm como incumbência a referida educação”. A autora chama atenção para essa questão, pois vemos que nenhuma instância se responsabiliza pela educação profissional, fazendo com que ela não seja nem efetiva nem continuada, talvez um mero produto do capital, já que boa parte dos cursos profissionalizantes está nas mãos da iniciativa privada.

Ressaltando que o município oferta educação profissional, não sendo de a sua competência gerir essa modalidade, mas segundo o Plano Municipal de Educação (2015):

A oferta de cursos de educação profissional técnica já existe a algum tempo, iniciando-se por meados do ano 2000 com as escolas técnicas de informática e intensificando-se a partir da disponibilidade ofertada com o desenvolvimento do complexo portuário de Suape. Algumas dessas escolas são: a escola técnica SENAI/Cabo - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, CTP SERMAIS - Centro de Treinamento Profissional, Escola Técnica Nossa Senhora da Saúde - Curso Técnico de Enfermagem, Grau Técnico, ETE - Escola Técnica Estadual Epitácio Pessoa e MICROLINS - Escola de Informática e IFPE - Instituto Federal de Pernambuco (Lei 3055/2015 – Plano Municipal de Educação do Cabo de Santo Agostinho/PE).

Verificamos que a educação profissional no Cabo iniciou-se a partir do ano de 2000, com a chegada do Complexo Industrial Portuário de Suape, pois devido esse empreendimento o ensino profissional começou a fazer parte desta cidade.

Acredita-se que com as mudanças socioeconômicas advindas principalmente após Complexo Industrial Portuário de Suape, o número de alunos matriculados na educação profissional no município seja insuficiente. Nessa perspectiva, entende-se que o grande

desafio da educação do Cabo de Santo Agostinho é apoiar a ampliação da oferta de matrícula nessa modalidade, tendo em vista que a demanda aumentou também por causa do crescimento populacional (Lei Municipal Nº 3.555/2015).

## CAPÍTULO II

# **EDUCAÇÃO E TRABALHO MECANISMO PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

## **CAPÍTULO 2 - EDUCAÇÃO E TRABALHO MECANISMO PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

### **2.1. Conceitos de educação e trabalho**

Para falarmos sobre educação e trabalho, faz-se necessário saber o que significa trabalho, segundo o dicionário Aurélio:

1. Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim.
2. Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.
3. Trabalho (2) remunerado ou assalariado; serviço, emprego.
4. Local onde se exerce essa atividade.
5. Qualquer obra realizada.
6. Lida, labuta (Ferreira. 2008, p. 783).

Vemos que o trabalho tem vários significados, e dentre eles, o que nos direciona para o tema proposto é o de “caráter físico e/ou intelectual”, pois sabemos que a educação está atrelada ao trabalho.

Para Marx e Engels (2005, p.112 ), “o trabalho é o que identifica o homem, é pela realização do trabalho que o homem se realiza, ou seja, a partir da interação do homem com a natureza para garantir sua subsistência”. Para o autor o homem aprende a trabalhar através do meio em que vive, pois tudo o que está ao seu redor possibilita aprendizado para o seu sustento.

[...] O trabalho, como todos os processos vitais e funções do corpo, é uma propriedade inalienável do indivíduo humano. Músculos e cérebros não podem ser separados de pessoas que os possuem; não se pode dotar alguém com sua própria capacidade para o trabalho, seja a que preço for assim como não se pode comer, dormir ou ter relações sexuais em lugar de outra pessoa. Deste modo, na troca, o trabalhador não entrega ao capitalista a sua capacidade para o trabalho [...] (Braverman. 1987, p. 56).

Desta forma, o trabalho faz do indivíduo o ser separado, pois mesmos que tudo em seu ser funcione, nem tudo dele está disponível para o trabalho, como retrata o autor acima. Para Frigotto (1996):

O trabalho é um princípio educativo fundamental a ser socializado desde a infância. Todavia (...), sob a perspectiva do valor de troca, o processo de trabalho não pode constituir-se no parâmetro de uma educação (...) democrática e para a cidadania (Frigotto. 1996, p. 153).

O trabalho é um mecanismo de ensino e troca, em que a educação deixa bem claro esse posicionamento, quanto o ser humano inicia sua escolaridade ele automaticamente está iniciando uma vida para o trabalho.

Para Rousseau (1999, p. 8) “Nascemos fracos, precisamos de forças; nascemos estúpidos, precisamos de juízo. Tudo o que não temos ao nascer, e de que precisamos quando grandes nos é dado pela educação”. Vemos que o ser humano se forma através da educação, e que ela nos fortalece diante dos acontecimentos da vida.

Para Kuenzer (2006), a escola, faz parte do sistema capitalista dominante, que foi organizada de acordo com as mudanças ocorridas nos modos de produção e funcionamento do setor produtivo, prejudicando assim a formação do indivíduo e ao desenvolvimento da sociedade aos princípios econômicos.

O artigo 205 da Constituição Federal (Brasil, 2004) dispõe que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (Brasil. 2004, p. 5).

O presente artigo vem nos mostrar que todas as pessoas têm direitos e deveres principalmente no preparo do exercício da cidadania, pois esse preparo está relacionado a educação e trabalho.

Silva (2000, p. 814) destaca que “só se realizará num sistema educacional democrático, em que a organização da educação formal (via escola) concretize o direito ao ensino com base aos princípios da Constituição”. Ou seja, nosso sistema educacional precisa garantir igualdade de ensino para todas e todos, assim como liberdade de ensinar e aprender, oportunizando o ser humano a exercer suas concepções de pensamentos e assim fazendo suas escolhas de acordo com suas aptidões profissionais.

O autor destaca os princípios da Constituição do Artigo 206:

Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola; liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino; valorização dos profissionais do ensino garantido na forma da lei; plano de carreira para o magistério público, com piso salarial e profissional, e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; gestão democrática; garantia de padrão qualidade (Silva. 2000, p. 814).

Desta forma vemos que a Constituição Brasileira foi criada com intuito de garantir direitos para os/as cidadãos/as em que os mesmos pudessem ter qualidade de vida através da educação e do trabalho.

## 2.2. Educação como Instrumento para o Trabalho

Educação e trabalho são atividades designadamente humanas. Quer dizer que apenas o ser humano precisa educa-se e trabalhar. Até porque o homem não nasce homem. Ele forma-se homem. Ele não nasce sabendo produzir-se como homem. Ele necessita aprender a ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência. Portanto, a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo (Saviani *et al*, 2007).

Podemos distinguir o homem dos animais pela consciência, pela religião ou por qualquer coisa que se queira. Porém, o homem se diferencia propriamente dos animais a partir do momento em que começa a *produzir* seus meios de vida, passo este que se encontra condicionado por sua organização corporal. Ao produzir seus meios de vida, o homem produz indiretamente sua própria vida material. (Marx & Engels, 1987, p. 19).

Verificamos que o homem é o único ser diferente dos outros seres existentes, o qual produzir é sua principal característica como ser vivo, pois tudo que necessita precisa ser produzido para que assim possa viver e conviver com os outros seres humanos.

Segundo Luporini (1966, p. 61) “o homem nasce, de fato, na sociedade, mas não nasce social, assim se torna pela educação que o faz assumir, pouco a pouco, aquela situação de fato originária”. Ou seja, o homem é o único ser que precisa ser educado, pois ele aprende fazendo.

Desse modo, a educação perpassa pelas diversas situações da vida dos indivíduos e faz-se presente nos sistemas educacionais, no convívio com outras pessoas, nos lugares que se frequentam e no trabalho. Está inserido em uma sociedade que experimenta um processo constante de transformações nos campos de conhecimento científico, técnico, político, econômico, cultural e social. A educação é um requisito indispensável, pois não há educação sem a relação ensino-aprendizagem (Freire, 2007).

A relação entre trabalho e educação é uma relação de identidade. Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar trabalhando. Lidando com a natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações. A produção da existência implica o desenvolvimento de formas e conteúdos cuja validade é estabelecida pela experiência, o que configura um verdadeiro processo de aprendizagem. Assim, enquanto os elementos não validados pela experiência são afastados, aqueles cuja eficácia a experiência corrobora necessitam ser preservados e transmitidos às novas gerações no interesse da continuidade da espécie (Saviani *et al*. 2007, p. 154).

Sabemos que a relação trabalho e educação ocorrem conjuntamente, pois o homem educa-se trabalhando, e o papel que a educação desempenha na vida das pessoas não se reduz

apenas ao trabalho, ela atinge todo o âmbito da vida do ser humano, conforme ressalta Ferretti, Silva Jr. & Oliveira (1999), outros setores da vida social que nos ocupa:

No âmbito da vida social, a educação (inclusive a escolar) mesmo que não se proponha explicitamente a formação para o trabalho, traz valiosas contribuições para várias dimensões da vida, inclusive a dimensão econômica. Independentemente dos fins a que a educação se proponha numa dada sociedade (e particularmente a educação escolar), os indivíduos educados que resultam de diversas ações educativas (realizadas pela família, pela igreja, pela escola, etc.) vão se inserir, de alguma forma, na vida econômica e aí exercerão as capacidades desenvolvidas através dessas ações, seja na esfera da produção (nas suas mais variadas formas) ou na da circulação. É inquestionável, desse ponto de vista, que a educação contribui para a vida econômica (Ferretti; Silva JR & Oliveira. 1999, p. 166).

Os autores vêm nos mostrar que a educação está ligada a todo o ramo de vida do ser humano, e que é a ferramenta necessária para o desenvolvimento profissional. De acordo com Freire (1998), “a educação não possui o poder de fazer todas as transformações sociais, contudo, as mudanças na sociedade dependem da educação”. Se esta não pode transformar o mundo, pode modificar as pessoas que, ao admitirem-se como seres transformadores, podem intervir nas transformações sociais.

Villa (2008) ressalta que o homem é um ser em construção infinita, é incompleto, necessitando das coisas mais elementares para sobreviver e também do que está fora dele para poder existir. O trabalho mostra-se como o ponto de partida de toda tentativa de compreender o homem, pois é uma atividade essencial para suprir as necessidades da vida humana, realizado em interações objetivas e subjetivas sendo, portanto, o que funda, produz e reproduz o ser social.

O ser humano promove a transformação da natureza para garantir a sua sobrevivência, bem como cria conhecimento e cultura transformando a sua própria natureza pelo trabalho; mas, ao longo da história humana, essa condição não foi compartilhada livre e igualmente (Gorz, 2003). Na visão de Villa (2008), o trabalho é considerado como:

Locus formador do ser humano, uma formação que ocorre num processo intra e interpessoal, sempre multifacetado, onde os trabalhadores, pela sua própria experiência no trabalho, adquirem um conhecimento contínuo sobre o seu fazer, em que os saberes envolvidos no cotidiano, envolvem um conjunto de saberes produzido no trabalho (Villa. 2008, p. 16).

Deste modo, a prática tipicamente humana do trabalho adquiriu um papel central tanto na inserção social de cada indivíduo e na decorrente formação de sua identidade quanto na constituição e na sustentação da sociedade, principalmente nos Estados nacionais modernos fundados na concepção do contrato social (Castel, 1998).

Marx (1982) destaca o trabalho como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem, quaisquer que sejam as suas formas na sociedade, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza, e, portanto, de manter a vida humana.

Desse modo, o trabalho constitui-se, por ser elemento criador da vida humana, em um dever e em um direito. Um dever a ser aprendido, socializado, desde a infância. Trata-se de aprender que o ser humano como ser natural e ser social, necessita elaborar a natureza, transformá-la, e pelo trabalho extrair dela bens úteis para satisfazer suas necessidades vitais e socioculturais (Frigotto, 2003).

Aproximar a educação da vida cotidiana é fruto do reconhecimento do potencial educativo da situação de trabalho, ou seja, no trabalho também se aprende. Essa aproximação propõe transformar as situações diárias em aprendizagem, analisando reflexivamente os problemas da prática e valorizando o próprio processo de trabalho no seu contexto intrínseco. Esta perspectiva, centrada no processo de trabalho, não se limita a determinadas categorias profissionais, mas a toda a equipe de trabalho (Brasil, 2009a).

De acordo com Marx & Engels (2005), o trabalho é o que identifica o homem e é pela realização do trabalho que o homem se realiza, ou seja, a partir da interação do homem com a natureza para garantir sua subsistência.

O autor vem nos mostrar que o trabalho é uma capacidade do ser humano, e que cada indivíduo escolhe a função que deve exercer. Para Marx & Engels (2005), a realização do trabalho deve ser motivo de satisfação e reconhecimento de sua espécie, uma atividade que o proporcione prazer e não sofrimento, como acontece no processo de produção do sistema capitalista, no qual a força de trabalho passa a ser um objeto, uma mercadoria passível de comercialização e, que, portanto, não pertence ao trabalhador, e sim ao indivíduo que tiver condições de adquiri-lo, ou melhor, de comprá-lo. Saviani *et al* (2007) ressalta que:

Para Saviani *et al* (2007) a relação trabalho e educação são necessárias para a construção da identidade do ser humano. Ressaltando que aprendemos trabalhando, e que muitas das vezes é necessário que se relacione uns com os outros para que possamos nos educar.

Por isso que o trabalho tem que está associado à educação, porque é através do processo educativo que se qualifica e se obtém bons resultados para o crescimento profissional. Segundo Kuenzer (2006, p. 35), o princípio educativo que determinou o projeto pedagógico da educação escolar para atender a essas demandas da organização do trabalho de

base taylorista/fordista, ainda dominante em nossas escolas, deu origem às tendências pedagógicas conservadoras em todas as suas modalidades, as quais, embora privilegiassem ora a racionalidade formal, ora a racionalidade técnica, sempre se fundaram na divisão entre pensamento e ação.

Nos dias de hoje, o processo educativo ocorre através da escola, de modo que a escola é a primeira instituição em modalidade de educação que se originou através dos séculos. Segundo Saviani *et al* (2007, p. 155 e 156), a educação consistia numa ação espontânea, não diferenciada das outras formas de ação desenvolvidas pelo homem, coincidindo inteiramente com o processo de trabalho, que era comum a todos os membros da comunidade, com a divisão dos homens em classes a educação também resulta em uma divisão; diferencia-se, em consequência, a educação destinada à classe dominante daquela a que tem acesso à classe dominada. E é aí que se localiza a origem da escola.

Uma escola única inicial de cultura geral, humanista, formativa, que [equilibrasse] equanimemente o desenvolvimento da capacidade de trabalhar manualmente (tecnicamente, industrialmente) e o desenvolvimento das capacidades de trabalho intelectual. Deste tipo de escola única, através de repetidas experiências de orientação profissional, [passar-se-ia] a uma das escolas especializadas ou ao trabalho produtivo (Gramsci. 1982; p 25).

O autor destaca que esse tipo de escola é única, foi criada para que o ser humano exercesse todos os tipos de educação, da manual a intelectual, lembrando que não se aprende apenas na escola, mas durante toda vida social.

Enquanto Gramsci destaca a escola única como sendo o espaço de trabalho repetitivo, Saviane *et al* (2007) vem mostrar que a relação entre trabalho e educação tende a manifestar-se na forma da separação entre escola e produção.

Essa separação entre escola e produção reflete, por sua vez, a divisão que se foi processando ao longo da história entre trabalho manual e trabalho intelectual. Por esse ângulo, vê-se que a separação entre escola e produção não coincide exatamente com a separação entre trabalho e educação. Seria, portanto, mais preciso considerar que, após o surgimento da escola, a relação entre trabalho e educação também assumiu uma dupla identidade. De um lado, continuamos a ter no caso do trabalho manual, uma educação que se realizava concomitantemente ao próprio processo de trabalho. De outro lado, passamos a ter a educação de tipo escolar destinada à educação para o trabalho intelectual (Saviani *et al*. 2007, p.157).

O autor destaca que a educação continuava separada da relação trabalho, principalmente para a classe menos favorecida, tendo dois tipos de aprendizado o intelectual e o manual. Kuenzer (1986) ressalta que a educação para trabalho se dava de forma diferente, a partir da origem de classe; a pequena parcela da população que ingressa e permanece na

escola se apropria no seu interior, do saber sobre o trabalho sob a forma de principalmente alguma negociação frente à oferta de ocupações, as funções intelectuais na hierarquia do trabalhador coletivo. A grande maioria da população, composta pela classe trabalhadora excluída do sistema de ensino, resta aprender o trabalho na prática.

Verifica-se que a educação e trabalho era privilégio de poucos, e os que não podia frequentar a escola teria que absorver todo conhecimento adquirido com a prática, como se não precisasse da teoria para desenvolver o aprendizado que está sendo manuseado.

Para Kuenzer (1986), o saber não é produzido na escola, mas no interior das relações sociais em seu conjunto; é uma produção coletiva dos homens em sua atividade real, enquanto produzem as condições necessárias à sua existência através das relações que estabelecem com a natureza, com outros homens e consigo mesmos.

Morin (2000) refere que a educação no trabalho busca romper com o conformismo diante das ideias transferidas ou impostas, superar a rotina que gera vazio, imobiliza e afronta a capacidade crítica e criadora dos trabalhadores.

Assim sendo, a educação para o trabalho se dá de forma diferenciada, a partir da origem de classe; a pequena parcela da população que ingressa e permanece na escola se apropria no seu interior, do saber sobre o trabalho sob a forma de princípios teóricos e metodológicos, que garantirá ao indivíduo um trabalho coletivo. A grande maioria da população, composta pela classe trabalhadora excluída do sistema de ensino, resta aprender o trabalho na “prática” (Kuenzer, 1986).

Andrade (1983) destaca que as relações entre educação e trabalho adquiriram assim uma dimensão muito mais ampla que o simples ajuste do sistema educacional às necessidades do mercado. Isso inclui os seguintes aspectos: a valorização do trabalho como conteúdo educacional, tendo em vista a sua importância para vida em sociedade; reforço à tendência a eliminar a discriminação contra o trabalho manual, fazendo assim as ideias de que trabalho é importante e de que trabalho é digno.

Frigotto (2002), ressaltar que pensar a educação escolar ou não-escolar separada do mundo do trabalho, das relações sociais e de produção, é pensar que a formação do cidadão seja democrática.

Sabemos que o processo de produção do conhecimento é historicamente determinado, pelas interações sociais, resultado de relações que os homens estabelecem entre si. Desse modo não se pode confundir a relação entre educação e trabalho com a relação escola e trabalho como se o processo de produção e reprodução do conhecimento ocorresse apenas no

interior desta. A produção do conhecimento ocorre na atividade concreta desenvolvida pelo homem, isto é, no seu trabalho, entendido como todas as formas de atividade humana através das quais ele aprende, compreende e transforma as circunstâncias, ao tempo em que é transformado por essas atividades (Kuenzer, 1998).

A educação no trabalho destina-se a criar condições e possibilidades para a transformação dos sujeitos, de forma que os permita aperfeiçoar-se como cidadãos, cômicos dos direitos e deveres, conscientes e coerentes de suas responsabilidades e compromissos frente à sociedade em contínuas transformações, sendo a educação, fomentadora da relação sujeito- sociedade.

Desta forma, a educação e o trabalho têm algumas ferramentas básicas para o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos que são necessárias para o desempenho do ser no mundo do trabalho.

De acordo com Kuenzer (1999, p. 89), as características necessárias para a compreensão da pedagogia que formará o profissional são:

- A primeira a considerar é a crescente presença da ciência e tecnologia nos processos produtivo e social, a partir do que se estabelece uma aparente contradição: quanto mais se simplificam as tarefas, mas se exigem conhecimento do trabalho, e não mais relativo ao saber fazer, cada vez menos necessário;
- A segunda é a memorização de procedimentos, necessária a um bom desempenho em processos produtivos rígidos, passa a ser substituída pela capacidade de usar o conhecimento científico de todas as áreas para resolver problemas novos de modo original, o que implica domínio não só de conteúdos, mas dos caminhos metodológicos e das formas de trabalho intelectual multidisciplinar, o que exige educação inicial e continuada rigorosa, em níveis crescentes de complexidade.

Verifica-se que essas características citadas por Kuenzer (1999) fazem parte do desenvolvimento e do desempenho do profissional, e que cabe ao trabalhador diferenciá-las a partir dos conhecimentos prévios e adquiridos em todo o seu processo de ensino-aprendizado.

Segnini (2008) chama atenção para a relação educação, trabalho e desenvolvimento, percorrendo caminhos para a formação profissional, que aparecem hoje como questões centrais, pois a elas são conferidas funções essencialmente instrumentais, ou seja, capazes de possibilitar a competitividade e intensificar a concorrência, adaptando trabalhadores a mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego.

Frigotto (2003) ressalta que os professores, como orientadores, têm um papel importante para auxiliar os trabalhadores, principalmente os que produzem ciência e técnica, as quais têm a arte de produzir conhecimento e voltando para formar os trabalhadores precarizados e de surpexploração. Para Kuenzer (2002), a educação e o trabalho estão ligados a:

[...] habilidades cognitivas e comportamentais, tais como análise, síntese, estabelecimento de relações, rapidez de respostas e criatividade diante de situações desconhecidas, comunicação clara e precisa interpretação e uso de diferentes forma de linguagem, capacidade para trabalhar em grupo, gerenciar processos, eleger prioridades, criticar respostas, avaliar procedimentos, resistir a pressões, enfrentar mudanças permanentes, alia raciocínio lógico-formal à intuição criadora, estudar continuamente, e assim por diante (Kuenzer. 2002, p. 86).

Dessa forma, o autor vem nos mostrar que a educação é uma ferramenta importante para o desenvolvimento do ser humano, e que para o trabalho faz-se necessário desenvolver as diversas habilidades que os indivíduos possuem.

### **2.3. Educação e Trabalho no contexto Profissional**

A educação e a formação profissional aparecem hoje como questões centrais para a inserção no mercado de trabalho, pois elas são conferidas como funções essencialmente instrumentais que possibilitam a competitividade e intensifica a concorrência, a adaptando trabalhadores às mudanças técnicas e minimizando os efeitos do desemprego.

Segundo a LDB 9394/96 (1996, p. 27) “a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho”. Vemos que a educação profissional está vinculada ao trabalho, já que a Lei deixa bem claro que ela pode ser desenvolvida em vários ambientes.

Sousa (2007, p. 45) destaca que “a educação profissional se insere no contexto da hegemonia das políticas neoliberais e se afina à política de redução das funções e do papel do estado favorecendo as regras do mercado no campo educacional”. O autor vem fazer alusão a LDB 9394/96, pois segundo os dispositivos legais a educação pode acontecer em vários espaços, mas o mesmo ressalta da redução que ocorreu, pois a educação profissional ocorre separada da educação básica, fazendo com que o aprendizado oferecido por essa categoria seja aligeirada para o ensino de formação profissional.

Para Neves (2005), a formação técnico-profissional ficou no passado, pois a educação profissional hoje se constituiu em uma educação compensatória à escolarização regular das

massas trabalhadoras. O autor ainda destaca que essa consolidação ocorreu com o fordismo como modelo dominante nos países de capitalismo central, a educação profissional tem se voltado de um modo geral, para conduzir permanentemente ao desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Machado (1991) destaca que não basta só saber o domínio das técnicas, mas faz-se necessário saber colocar em prática.

Não é suficiente apenas um domínio das técnicas: faz-se necessário dominá-las a um nível intelectual. Além da iniciação no manejo das ferramentas básicas utilizadas nas diversas atividades de trabalho, é fundamental permitir à criança e ao jovem o acesso aos conhecimentos necessários à compreensão científica do objeto em estudo, seja ela uma máquina, um fenômeno da natureza ou uma relação socialmente produzida (Machado. 1991, p. 129).

O autor deixa bem claro, que a formação profissional é uma iniciação no manejo das ferramentas básicas utilizadas nas diversas atividades de trabalho, o qual é fundamental permitir aos estudantes o acesso aos conhecimentos necessário à compreensão científica e também a utilização de ferramentas que são disponíveis de acordo com a formação que está sendo oferecida, ele também fala da necessidade do domínio da técnica em um nível intelectual, o que requer um momento reflexivo sobre a técnica, deixando de ser um trabalho meramente mecânico. Segundo Paiva (1995):

O ensino profissional de qualquer nível precisa ter uma nova qualidade: precisa apoiar-se sobre base geral mais sólida sobre a formação intelectual abstrata e mais ampla conhecimentos e informações, sobre novas virtudes e disposições psíquicas pessoais e sobre melhores conhecimentos especificamente profissionais. Precisa abrir múltiplos caminhos, tornando possível tanto a especialização crescente (polarização) dentro do mercado formal, quanto as diferentes graduações de inclusão/exclusão, voluntárias ou forçadas em diferentes momentos de sua vida, confrontar-se com o desemprego e/ou com múltiplas e novas formas de subemprego, e com a possibilidade de optar por atividades alternativas (Paiva. 1995, p. 89).

Para autora, a educação profissional tem que oferecer diferentes técnicas que possibilitem ao indivíduo um crescimento teórico e prático, de modo que esse conhecimento possibilite a inserção no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a educação e o trabalho estão ligados ao novo contexto de trabalhadores qualificados e com habilidades que lhe permitam inserir-se no mercado de trabalho. Segundo Ramon Oliveira (2001b, p.32), “estas novas habilidades e comportamentos tais como flexibilidade, capacidade de comunicação, participação, são considerados fundamentais dentro de um modelo de produção que busca superar a rigidez do modelo taylorista”.

O autor retrata que o indivíduo para ter uma educação profissional de qualidade é preciso que a escola que está lhe formando tenha capacidade de garantir um ensino básico que oportunize novos conhecimentos em que o/a aluno/a aproprie-se de novos comportamentos como flexibilidade, participação, entre outros, para que assim possa se desenvolver no mercado de trabalho.

Ramon de Oliveira (2001b) destaca ainda:

O principal agente público responsável pela formação de mão de obra para as áreas profissionais continua sendo o Ministério da Educação. Este mantém-se responsável pelas instituições formadoras de técnicos nas escolas técnicas, agrotécnicas e CEFETs espalhadas por todo Brasil, bom como de profissionais com graduação e pós graduação nas universidades federais e CEFETs. Entretanto, se a este Ministério está resguardada a responsabilidade por uma parcela tão importante de instituições de formação profissional, há de ser reconhecido o papel do Ministério do Trabalho na coordenação e propagação das ações visando atingir um maior número de pessoas que, em várias ocasiões em virtude de terem um nível de escolarização muito baixo, são condenadas duplamente. Primeiro, por não conseguirem continuar inseridas no mercado de trabalho, uma vez que há uma contínua exigência do setor produtivo por profissionais de um maior nível de escolarização. E segundo, porque virtude do seu grau de escolarização, estão alijadas da participação de um processo de requalificação, seja no espaço formal ou informal da educação profissional, visto que na maioria dos casos, são destinados a portadores do ensino fundamental ( Ramon Oliveira. 2001b, p.33).

O autor traz uma grande contribuição acerca dos responsáveis pela formação profissional dos trabalhadores, pois sabemos que as instituições de educação profissional não estão ligadas a nenhuma instância governamental, desse modo elas fazem parte do Ministério da Educação, o qual foi fundador das escolas técnicas federais, e que seu papel era garantir uma educação que possibilitasse a inserção no mercado de trabalho. O mesmo faz uma ressalva ao Ministério do Trabalho que exigia profissionais com um nível de escolarização elevado para o setor produtivo, principalmente pessoas que não tiveram oportunidades de ter escolarização na idade permitida, e também porque as escolas públicas do ensino regular tem um grande déficit no ensino.

Desse modo, faz-se necessário uma articulação entre ministério da educação e ministério do trabalho, para que assim possa fazer a inserção dos alunos no mercado de trabalho.

Diante dessa exigência de uma educação profissional de qualidade e pessoas que saibam desempenhar suas atividades com veemência, o Ministério do Trabalho (1996) garantiu uma expansão da oferta de formação profissional para setores com grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho, oportunizando assim um conjunto de estratégias articuladas com as secretarias estaduais de trabalho e diversas instâncias da

sociedade, objetivando atingir, até o ano de 1999, pelo menos 15 milhões de trabalhadores anualmente, número equivalente a cerca de 20% da população economicamente ativa no Brasil (Brasil, MT/SEFOR, 1999).

O Ministério do Trabalho definiu como estratégia de política pública de emprego e renda o desenvolvimento de novas habilidades da população, de forma que a mesma, possa pelo menos, ter a oportunidade de responder os requisitos e demandas do mercado (Ramon de Oliveira, 2001b).

As habilidades esperadas pelo processo de formação profissional instituído pelo Ministério do Trabalho são:

Habilidades básicas, entendidas como o domínio funcional da leitura, escrita e cálculo, no contexto do cotidiano pessoal e profissional, além de outros aspectos cognitivos e relacionais – como raciocínio, capacidade de abstração – necessárias tanto para trabalhar como para viver na sociedade moderna; Habilidades específicas, definidas como atitudes, conhecimentos técnicos e competências demandadas por ocupações do mercado de trabalho, especialmente tendo em vista os processos de reestruturação produtiva que atingem tanto empresas como as de pequeno porte e mesmo o mercado informal; Habilidades de gestão, compreendidas como competências de auto-gestão, associativas e de empreendimento, fundamentais para a geração de trabalho e renda (Brasil, MTb/SEFOR. 1995, p. 18).

As habilidades sugeridas pelo Ministério do Trabalho em 1995 foram bem pensadas, e que atualmente são utilizadas pelas escolas técnicas, pois sabemos que todo ser humano tem diversas habilidades, e ter o domínio da escrita, leitura e cálculo é fundamental para a inserção no mercado de trabalho, mas que não devemos deixar de considerar as diversas habilidades e competências que o ser humano traz consigo.

Para Ramon de Oliveira (2001b), o fato do Ministério do Trabalho reconhecer a existência de instituições responsáveis pela formação profissionais sendo, inclusive, algumas delas como SENAI, SENAC e outras ligadas ao governo federal, de excelência comprovada, mostrou que as mesmas não conseguem responder com satisfação e eficácia às demandas imposta pelo mercado de trabalho.

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho faz algumas críticas às instituições de formação profissional:

Tais mudanças explicitaram ou tornaram mais aguda à crise de modelos tradicionais de Educação Profissional, em particular os mais antigos e consolidados, como o SENAI, SENAC e escolas técnicas federais. Defrontaram-se com um novo perfil de trabalho e qualificação exigido pelo setor produtivo, no contexto de democratização e participação, mas também de crise econômica e debilidade do modelo de emprego tradicional. Estavam preparadas para ministrar uma formação única, sólida, até, para um bom e estável emprego; não para a

mudança, a flexibilidade, a polivalência cobradas pelo setor produtivo. Sabiam disciplinar para a assiduidade, pontualidade e obediência; não para a iniciativa, o imprevisto, a decisão e a responsabilidade. Muitas dispunham de laboratórios, oficinas e técnicos de primeiro mundo, adequados a um setor de ponta cada vez mais enxuto; não concebiam abrir tudo isso à massa crescente de trabalhadores e produtores “informais”. Dominavam tecnologias de produção de currículos e materiais didáticos pedagogicamente corretos, mas fora da lógica do setor produtivo. Formavam premiados “operários-padrão”, bons técnicos e ótimos vestibulandos; mas não tinham estratégias para formar cidadãos (Brasil, MTb/SEFOR. 1998, p. 4).

O Ministério do Trabalho retrata bem o funcionamento das escolas técnicas, mostrando que sua concepção foi gerida para uma educação de obediência aos donos das empresas.

Vemos que a formação profissional hoje está relacionada às habilidades e competências que o sujeito tem, pois, além disso, o mercado de trabalho possibilita uma competitividade e intensifica a concorrência entre trabalhadores, fazendo com que os profissionais qualifiquem-se cada vez mais.

Se nada mais mudar, quanto mais instruídos forem os trabalhadores de um país, maiores serão suas possibilidades de absorver as tecnologias predominantes, e assim chegar a um crescimento rápido da produção. (...) O desenvolvimento econômico oferece aos participantes do mercado de trabalho oportunidades novas e em rápida mudança (Banco Mundial. 1995, p. 26-35).

O banco mundial faz uma apologia sobre a formação desses novos trabalhadores que o mercado solicita, lembrando-nos que as mudanças no mundo do trabalho ocorrem a cada instante e cabe ao ser humano acompanhar essas mudanças através das qualificações profissionais que são oferecidas nos diversos setores do mundo do trabalho.

Segundo Ramon de Oliveira (2001b), o processo de qualificação profissional sugerido pelo Ministério do Trabalho é articular educação e emprego, ou seja, optar pelo conceito de empregabilidade para justificar a necessidade de expansão da oferta de qualificação profissional.

## CAPÍTULO III

# **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

## CAPÍTULO 3 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

### 3.1. Conceito de Qualificação Profissional

A qualificação profissional é uma formação complementar. Ela é utilizada como complemento da educação formal podendo ser aplicada nos níveis: básico, médio ou superior. Sua carga horária vai depender da necessidade de aprendizagem.

Qualificar-se é, no entanto, uma tarefa complicada. Numa sociedade na qual cada um é mais e mais, tido como senhor do seu próprio destino, cabe ao trabalhador perante as ofertas apresentada pela sociedade, decidir sozinho, que caminho tomar. É ele quem tem de banalizar as informações e sinais que recebem na empresa, na televisão na conversa com os colegas e tomar decisões sobre como agir para que o futuro não lhe reserve a alternativa da exclusão (Kober. 2004, p 4).

Machado (1994, p. 9), ressalta que em Marx “o conceito de qualificação é tomado enquanto um conjunto de condições físicas e mentais que compõe a capacidade de trabalho ou a força de trabalho despendida em atividades voltadas para a produção de valores de uso”.

A qualificação profissional é confundida geralmente com a educação formal e é de suma importância fazer essa diferenciação para que seja da compreensão do jovem que deseja se qualificar. Ela existe com o objetivo de dar um direcionamento para a sua formação profissional. Desse modo, vimos surgir vários “cursos” que se propõe a preparar esse jovem para o mercado de trabalho, e é nessa mão dupla entre inserção no mercado de trabalho e qualificação que eles se veem “jogada” sendo muitas vezes vítimas do marketing que incorpora os meios sociais.

Para Kober (2004, p. 27), “o individuo era considerado qualificado quando ele possuía o conjunto de habilidades que permitia o desempenho da tarefa ligada ao posto de trabalho.” Deste modo a qualificação é algo que vamos adquirir com o passar do tempo e com o trabalho que estamos inserido. Nesse sentido, a noção de “competências” é construída no meio empresarial como forma de dar conta das novas habilidades exigidas dos trabalhadores na nova lógica de organização da produção. No mundo atual, o mercado exige um esforço dos jovens cada vez maior, de modo a cobrar uma qualificação que promova a inserção no mundo profissional.

A competência é realmente a competência de um indivíduo (e não a qualificação de um emprego) e se manifesta e é avaliada quando de sua utilização em situação profissional (a relação prática do indivíduo, logo, a maneira como ele enfrenta essa situação está no âmago da competência) [...] que só se revela nas ações em que ela

tem o comando desta últimas [...] Em outras palavras, a competência só se manifesta na atividade prática, é dessa atividade que poderá decorrer a avaliação das competências nela utilizadas (Zarifian apud Batista. 2006, p. 42 ).

Vemos que a competência está ligada a empregabilidade, pois é através dela que o indivíduo mostra seu potencial. Para que seja possível enxergar a qualificação profissional com essa dimensão dos autores acima citados, temos que entender o lugar social do indivíduo nas instituições e os grupos que estão inseridos, entendê-lo como ser social.

A educação do trabalhador não se esgota no mundo da produção e do trabalho. As aprendizagens feitas, construídas em outros espaços, família, igreja, sindicatos, escola, partidos, associações de bairro culturais, movimentos sociais, criam sintonias ou dissintonias com a pedagogia da fábrica e com os saberes e valores adquiridos no mundo do trabalho (Neri, Camargo & Reis. 2000, p. 28).

Para os autores, os processos de aprendizagem acontecem em todos os âmbitos que frequentamos e partido deste princípio a qualificação é o complemento desse saber em que os jovens vão se orientando para o mundo do trabalho.

Paiva (1995) vem ressaltar que existe uma padronização dos conteúdos da qualificação a cada profissão, e a cada posto de trabalho corresponde um nível escolar, uma vez adquirido os conhecimentos dessa categoria profissional, o trabalhador poderia aí permanecer sem que lhe exigissem novas aprendizagens.

Segundo Friedmann (1983), a qualificação está relacionada principalmente à complexidade da tarefa e à posse de saberes exigidos para desenvolvê-la, ou seja, de um lado está os conteúdos aprendidos e de outro a capacidade em aplicá-los.

De acordo com Grzybowski (1982), a qualificação profissional não é uma mera expressão do volume de conhecimento e habilidades adquiridos pelos trabalhadores, nem de seu grau de domínio de uma tecnologia determinada, mas antes, a expressão de uma relação social de trabalho.

A qualificação é a caracterização da qualidade mais ou menos elevada do trabalho, situa-se assim na convergência do sistema educativo e do sistema produtivo: “as aptidões formadas pela escola e pela educação se cristalizam em uma aptidão específica que, quando reconhecida socialmente, torna-se qualificação” (Cardi. 1997, p.104).

Vemos que a qualificação profissional é um meio para que o trabalhador possa melhorar suas competências, habilidades, saberes e conhecimentos dentro da área que está desenvolvendo.

### **3.2. A Qualificação Profissional como Política Pública**

A política de qualificação profissional tem um importante papel para as políticas públicas. Azevedo (1997) ressalta:

Tem o papel a cumprir em termos de socialização e integração dos excluídos do mercado de trabalho, de preservação da qualificação da força de trabalho desocupada, de geração de atividades à margem do setor moderno da economia, mas capazes de garantir a sobrevivência de indivíduos e comunidades e, em alguns casos, de elevação de organização e consciência social e, portanto, de cidadania (Azevedo. 1997, p. 57).

O autor destaca que a qualificação profissional possibilita uma integração do indivíduo ao mercado de trabalho, podendo assim aumentar seus conhecimentos. E essa qualificação pode ser oferecida a partir das políticas públicas. Para os autores Frigotto, Ciavata e Ramos (2010).

Uma outra indicação relevante é a necessidade de as políticas públicas de formação profissional superarem o viés assistencialista/compensatório e promover a inclusão social. Assim, elas devem estar necessariamente articuladas às políticas de desenvolvimento econômico locais, regionais e nacionais, ao sistema público de emprego, trabalho renda, sem o que não é possível oferecer perspectivas de melhoria da qualidade de vida e possibilidades de a população prover seus próprios meios de existência (Frigotto *et al.* 2010, p. 39).

Os autores trazem uma grande premissa quanto às políticas públicas de qualificação profissional, pois acreditam que as mesmas possibilitam grande desenvolvimento tanto econômico como social para os qualificados. Deluiz (2004) afirma que o conhecimento adquirido através da qualificação profissional não está apenas nas atividades práticas exigidas pelo mercado de trabalho.

Não se trata mais, portanto, de uma qualificação formal/qualificação prescrita/qualificação do trabalhador para desenvolver tarefas relacionadas a um posto de trabalho, definida pela empresa para estabelecimento das grades salariais, ou pelos sistemas de formação para certificação ou diplomação, onde as tarefas estavam descritas, codificadas e podiam ser visualizadas, mas da qualificação real do trabalhador, compreendida como um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos, que provêm de várias instâncias, tais como, da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas) (Deluiz. 2004, p. 67).

Para o autor as qualificações profissionais estão ligadas a diversos tipos de conhecimentos que são adquiridos ao longo da vida. Desse modo é importante a criação de políticas públicas de qualificação profissional.

#### **3.2.1. Surgimento do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR**

O PLANFOR surgiu como política pública de qualificação profissional em 1995, o qual foi elaborado pela Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho e financiado com recursos do Fundo do Amparo ao Trabalhador – FAT. O PLANFOR passou a vigorar a partir de 1996, em que teve como objetivo principal o desenvolvimento de ações de educação profissional, buscando contribuir para a redução do desemprego e subemprego da População Economicamente Ativa - PEA, combater a pobreza e a desigualdade social, assim como elevar a produtividade, a qualidade e a competitividade do setor produtivo (Brasil, 2001).

A estruturação do PLANFOR ocorreu com base em três eixos fundamentais: avanço conceitual, articulação institucional e apoio à sociedade civil (Brasil, 2001).

O avanço conceitual buscou-se a construção e consolidação de um enfoque metodológico e operacional que buscava contemplar algumas dimensões. O planejamento do PLANFOR tinha como foco a demanda do mercado de trabalho, desse modo foi se planejando os cursos que ocorreria como orientação de acordo com a necessidade efetiva do setor produtivo. Outra dimensão a ser considerada estava baseada no fato de se trabalhar em parceria com a educação básica como direito constitucional do cidadão, aliado ao fato de se buscar desenvolver, de forma integrada, habilidades básicas, específicas e/ou de gestão do trabalhador através de cursos, treinamentos, assessorias, extensão entre outras ações, com atenção à diversidade social, econômica e regional da PEA (Brasil, 2001, p. 15).

Guilhon (2005) ressalta que a concepção e o conteúdo do PLANFOR apontavam que a Educação Básica e a Educação Profissional não possuem uma relação dicotômica, uma vez que a formação profissional envolve desde o desenvolvimento de ações voltadas para o aprendizado de habilidades e conhecimentos básicos, específicos e de gestão para desenvolvimento plural dos indivíduos, assim como reconhece e valoriza os saberes adquiridos por intermédio das experiências profissionais.

A política estratégica de desenvolvimento do PLANFOR orientou-se pelos princípios de descentralização das atividades, conjunção de recursos públicos, privados e externos e na participação de múltiplos atores. Tendo uma rede de educação profissional que articulou seis grandes conjuntos de agências formadoras: os sistemas de ensino técnico federal, estadual e municipal; as universidades públicas e privadas; o Sistema S (SENAI/SESI, SENAC/SESC, SENAR, SENAT/SEST, SEBRAE); os sindicatos de trabalhadores; as escolas e fundações de empresas as organizações não-governamentais e a rede de ensino profissional livre (MANFREDI, 2002, p. 87).

Para autora, essa política pública veio facilitar o processo de inserção de jovens e adultos no mercado de trabalho, através da qualificação e requalificação que pode ser realizado através de várias instituições de ensino, assim como empresas privadas e entidades governamentais e não-governamentais.

A implementação do PLANFOR ocorreu em parceria com os governos estaduais e municipais. Segundo Barbosa e Porfírio (2009, p. 7), o PLANFOR foi implementado de modo descentralizado, através das comissões estaduais e municipais, tendo como principais instrumentos institucionais os Planos Estaduais de Qualificação (PEQs), que contemplavam ações de qualificação profissional elaboradas e geridas pelas Secretarias Estaduais de Trabalho, sob-homologação das Comissões Estaduais de Trabalho, a quem cabia a articulação com as Comissões Municipais.

Para Prestes & Vêras (2009), os programas que compuseram o PLANFOR ao longo de sua vigência, entre 1995 e 2002, tanto no âmbito nacional como estadual, foram executados através de parcerias com terceiros, incluindo o “Sistema S”, as centrais sindicais e ONGs, entre outros. O PLANFOR além de saber “fazer”, para o qual os trabalhadores eram preparados no âmbito do paradigma fordista de qualificação, a esse deveria ser acrescido o saber “ser” e o saber “aprender”. Como os quatros pilares da educação segundo o relatório da Unesco, é aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser, são fundamentais para o desenvolvimento do ser humano.

Para Souza (2009, p. 169), a formação oferecida pelo PLANFOR não atendeu às demandas do mercado de trabalho, porém cumpriu as funções de assistir temporariamente o trabalhador e, assim, reduzir a pressão sobre esse mercado. Segundo Oliveira (2010), o desenvolvimento da qualificação profissional era para os pobres, como a proposta do PLANFOR desde sua criação, como destaca a autora:

O poder público cria o programa de ações de qualificação, na modalidade de formação básica, localizado no Ministério do Trabalho e Emprego, cuja função era o repasse de recursos a organizações civis, sindicatos e instituições da área de educação, com o objetivo de ocupar a mão de obra desempregada e mais vulnerável socialmente, em atividades marginais de geração de renda e empregos desqualificados (Oliveira. 2010, p. 32).

A autora também ressalta que o PLANFOR foi “reformulado no sentido de definir carga horária mínima, estabelecer os desempregados como público prioritário, e limitou sua execução aos governos estaduais e municipais, através de convênios (Oliveira. 2010, p. 32).

Filgueiras (2011, p. 444) afirma que o PLANFOR foi substituído por outro plano em 2003, no início do primeiro governo Lula, em que os fundamentos da política de qualificação profissional não foram modificados no que se refere a financiamento pelo fundo federal, e outras fontes da União, teve sua execução descentralizada por organismos privados ou públicos contratados caso a caso ou por blocos de cursos por território.

### 3.2.2. Plano Nacional de Qualificação – PNQ

O Plano Nacional de Qualificação – PNQ foi criado para articular diretrizes, procedimentos e ações de qualificação social e profissional colocando-se como uma estratégia de integração das políticas de emprego, trabalho, renda, educação e desenvolvimento (Brasil. 2003).

O PNQ surgiu para substituir o PLANFOR, trazendo algumas modificações, mas tendo o mesmo foco de trabalho. Segundo Toledo & Rummet (2009, p. 12), “o referido plano (PNQ) é implementado em substituição ao PLANFOR, sob a constatação de que o país estaria vivenciando uma crise da qualificação profissional, que precisaria ser revista e relançada sobre novas bases”.

Segundo o Ministério do Trabalho – MTb (2003, p. 33-34) o PNQ tem como público prioritário pessoas consideradas mais vulneráveis econômica e socialmente, dentre eles, os trabalhadores sem ocupação, com baixa renda, baixa escolaridade, pessoas beneficiárias de políticas de inclusão social (mulheres, negros, jovens, índios), pessoas com mais de quarenta anos, trabalhadores de setores afetados pelo processo de modernização tecnológica ou outras formas de reestruturação produtiva.

Desse modo, o PNQ fundamenta-se em seis dimensões principais: política, ética, conceitual, institucional, pedagógica e operacional das quais demarcam, em seu conjunto, um novo momento da Política Pública de Qualificação do país (Brasil. 2003, p. 20).

1. Na dimensão política, torna-se central a compreensão da qualificação profissional como direito, como Política Pública, como espaço de negociação coletiva e como um elemento constitutivo de uma política de desenvolvimento sustentável;
2. Na dimensão ética, sob o propósito de garantir transparência no uso e gestão dos recursos públicos;
3. Na dimensão conceitual, adquire prevalência de noções como: educação integral; formas solidárias de participação social e gestão pública; empoderamento dos atores sociais (na perspectiva de sua consolidação como cidadãos plenos); qualificação social e profissional; território (como base de articulação do desenvolvimento local); efetividade social; qualidade pedagógica; reconhecimento dos saberes socialmente produzidos pelos trabalhadores;
4. Na dimensão pedagógica, busca-se garantir: aumento da carga horária média; uniformização da nomenclatura dos cursos; articulação prioritária com a educação básica (ensino fundamental, ensino médio e educação de jovens e adultos); exigência para as instituições que vierem a ser contratadas para a realização dos Planos Territoriais e Projetos Especiais, de formulação e implementação de projetos pedagógicos; garantia de investimentos na formação de gestores e formadores; constituição de laboratórios para discussão de referenciais nos campos metodológico, das Políticas Públicas de Qualificação e da certificação; investimento na sistematização de experiências e conhecimentos; desenvolvimento de sistemas de certificação e orientação profissional; apoio à realização do censo da educação profissional pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP/MEC;
5. Na dimensão institucional, passa a ser estratégica

a integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda entre si e destas em relação às Políticas Públicas de Educação e Desenvolvimento; 6. Na dimensão operacional, é preciso garantir: o planejamento como ponto de partida de chegada na elaboração dos planos e projetos; um sistema integrado de planejamento, monitoramento, avaliação e acompanhamento dos egressos do PNQ, em todos os seus níveis de realização entre outros (Brasil. 2003, p. 20-21).

Esses seis fundamentos o PNQ traz uma grande modificação, pois a qualificação profissional passa a ser utilizada pelos diversos atores sociais, inclusive pelos/as gestores/as e formadores/as que faziam a qualificação dos trabalhadores.

Cêa (2007) ressalta que essas mudanças nos fundamentos não apresentaram rupturas significativas com relação ao plano anterior, merecendo destaque a compreensão da qualificação como espaço de conflito e como relação social e a ampliação da carga horária dos cursos para 200 horas.

Segundo Kuenzer (2006), essas mudanças do PNQ, mostra que eles têm dificultado a implementação das ações principalmente pela perda de interesse das entidades executoras que não consideram os cursos atrativos e dos trabalhadores que buscam alternativas de inserção de curto prazo.

Sabemos que o PNQ tem objetivos estabelecer a qualificação profissional e dar acesso ao mercado de trabalho, segundo a resolução nº 333/2003 do CODEFAT no art. 2º são:

- I. A formação integral (intelectual, técnica, cultural e cidadã) dos/as trabalhadores/as brasileiros/as;
- II. Aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;
- III. Elevação da escolaridade dos trabalhadores/as, por meio da articulação com as Políticas Públicas de Educação, em particular com a educação de jovens e adultos;
- IV. Inclusão social, redução da pobreza, combate a discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações;
- V. Aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade ou aumento da probabilidade de sobrevivência do empreendimento individual e coletivo;
- VI. Elevação da produtividade, melhoria dos serviços prestados, aumento da competitividade e das possibilidades de elevação do salário ou da renda;

VII. Efetiva contribuição para a articulação e consolidação do Sistema Nacional de Formação Profissional, articulado ao Sistema Público de Emprego e ao Sistema Nacional de Educação.

Sabendo que o PNQ tem a estrutura em Planos Territoriais de Qualificação e Projetos Especiais de Qualificação (PlanTeqs, PlanSeQs e ProESQs), ressaltando que esses Planos fazem parte das ações de qualificação social e profissional e que são implementadas de acordo com o MTE.

Desse modo, o PNQ funciona de forma descentralizada por diferentes atores sociais, como centrais sindicais, sistema “S”, confederações patronais, instituições educacionais públicas e privadas e ONGs e operacionalizada através de dois mecanismos (MTb, 2003, p. 31-35):

1. Plano Territorial de Qualificação – PlanTeQ: são responsáveis pelas ações de qualificação profissional circunscritas a um território (unidade federativa, município), devendo articular e priorizar as demandas levantadas pelo poder público e sociedade civil organizada, bem como supervisionar a execução do plano.
2. Projetos Especiais de Qualificação – ProEsQs: são responsáveis por desenvolver estudos, pesquisas, desenvolvimento de metodologias e tecnologias de qualificação. Ambos devem se orientar para os públicos considerados prioritários, para projetos que estabeleçam nexos claros com políticas de desenvolvimento local, promovam ações de elevação de escolaridade, valorizem conhecimentos prévios dos trabalhadores, incluam ações de encaminhamento ao mercado de trabalho e tenham como contratadas instituições reconhecidamente idôneas.

E os Planos Territoriais de Qualificação e Projetos Especiais de Qualificação são executados em parceria conforme ressalta o MTb (Brasil. 2009).

- Planos Territoriais de Qualificação - PlanTeQs em parceria com Estados, Municípios e entidades sem fins lucrativos;
- Projetos Especiais de Qualificação – ProESQs em parceria com entidade do movimento social e organização não-governamentais;
- Planos Setoriais de Qualificação – PlanSeQs em parceria com sindicatos, empresas, movimentos sociais, organizações do terceiro setor, governos municipais e estaduais.

Segundo (Kuenzer. 2007, p. 28), essas relações de parceria do PNQ, ocorre “através das parcerias e da concepção da educação como de caráter público não-estatal, criam e

justificam os mecanismos de transferência dos recursos públicos para as instituições privadas, longe dos controles públicos da União”.

O objetivo dos Planos Territoriais é atender as demandas de qualificação identificadas com base na territorialidade, ou seja, na necessidade do mercado de trabalho local. Os Projetos Especiais destinam-se ao desenvolvimento de metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional e os Planos Setoriais buscam o atendimento de demandas emergenciais, estruturantes ou setorializadas de qualificação (Brasil/MTb, 2009).

Para alcançar os objetivos acima citado, o CODEFAT (2007d) determina que, para os Planos Territoriais, as ações de educação profissional, especialmente o conteúdo dos cursos, serão executadas de modo integrado, mas sem acarretar prejuízos a outras ações devido à realidade local, às necessidades dos trabalhadores, ao desenvolvimento do território, ao mercado de trabalho e ao público alvo desse programa.

Os Planos Territoriais envolvem uma natureza pedagógica e política, por traduzirem-se em um compromisso com a qualificação como “direito do cidadão e da cidadã” (Brasil, 2005). Sabendo que a qualidade pedagógica é um dos aspectos considerados como de extrema relevância, sobretudo como forma de superar a crítica realizada sobre os cursos do PLANFOR.

Segundo a Resolução 333/2003 (Art. 3º, cap. 10 incisos I a III), bem como a Resolução 575/2008 são incisivas:

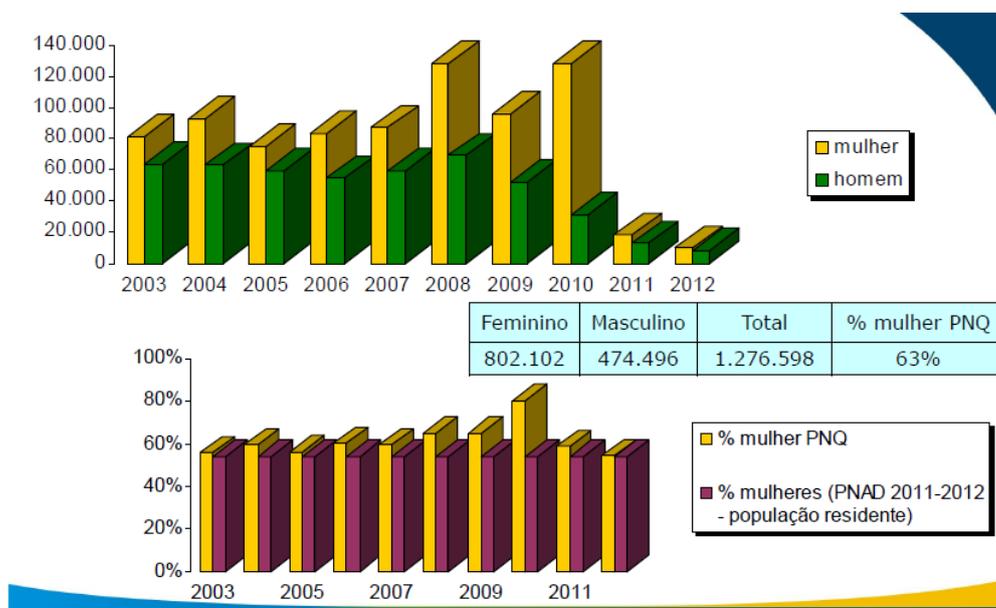
Nenhum curso poderá ter menos de 40 horas. Seminários, oficinas, laboratórios e outras modalidades não poderão ter duração inferior a 16 horas, mas a soma deles não poderá ser maior que 25% do total de horas. A carga horária média do PlanteQs não poderá ser inferior a 200 horas (Brasil/MTb. 2003, p. 07).

Diante tudo isso, os PlanteQs têm como principais conteúdos para suas ações: comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio lógico matemático, saúde e segurança no trabalho, educação ambiental, direitos humanos, sociais e trabalhistas, relações interpessoais no trabalho, informação e orientação profissional; processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, materiais, equipamentos e outros conteúdos específicos das ocupações; empoderamento, gestão, autogestão, associativismo, cooperativismo, melhoria da qualidade e da produtividade (Codefat, 2007d).

O PNQ mostra dados relativos aos anos de 2003 a 2012, que demonstram seus índices de distribuição por gênero, raça ou cor e faixa etária, mostrando sua efetividade social durante esses anos como prestação de contas para o país.

Na figura 1 abaixo temos distribuição de beneficiários por gênero, em que foi verificado que a maioria de participantes dos cursos oferecidos pelo PNQ é do sexo feminino (63%), tendo um total de 1.276.598 beneficiários, sendo 802.102 femininos e 474.496 masculinos (Brasil/MTb, 2013).

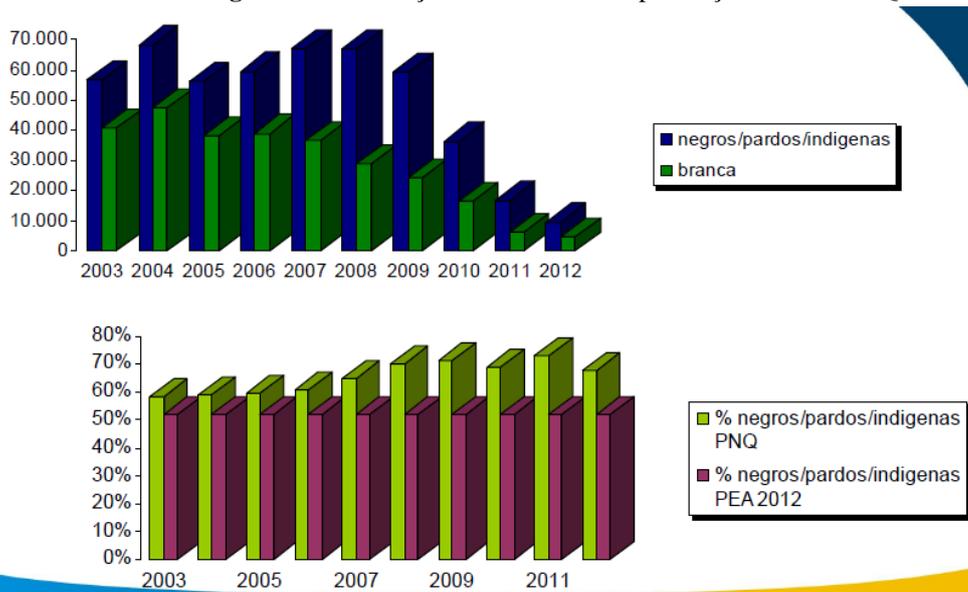
**Figura 1:** Distribuição de Beneficiários por Gênero - PNQ



Fonte: Figura retirada dos dados do MTE/2013.

Na figura 2 abaixo temos a distribuição de beneficiários por raça ou cor, que se verificou que o maior número de participantes do PNQ são negros/pardos/indígenas, sendo atendidos mais de 70.000 pessoas, no quadro de porcentagem tivemos 72% de negros/pardos/indígenas, favorecidos pelo PNQ.

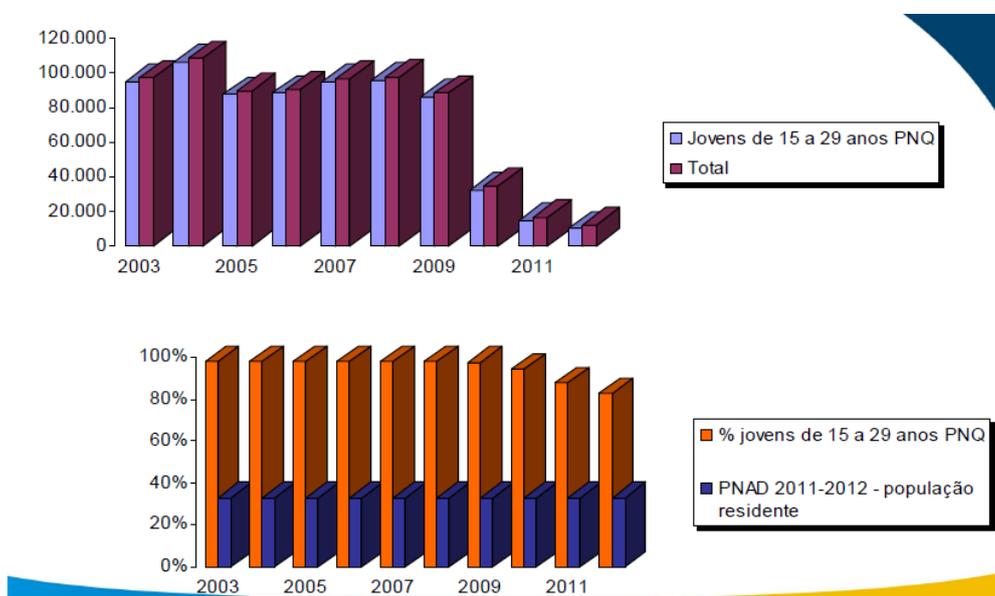
**Figura 2:** Distribuição de Beneficiários por Raça ou Cor - PNQ



Fonte: Figura retirada dos dados do MTE/2013.

Na figura 3 abaixo temos a distribuição de beneficiários por faixa etária de 15 a 29 anos que o PNQ beneficia, pois a qualificação profissional destina-se a esse público, em que foram capacitados mais de 100.000 jovens.

**Figura 3:** Distribuição de Beneficiários por faixa etária - PNQ



Fonte: Figura retirada dos dados do MTE/2013.

Desse modo, vemos que as políticas de qualificação profissional surgem como capazes de potenciar as populações, uma formação capaz de lhes propiciar empregabilidade e valorização de currículo para que todas e todos possam está cada vez mais qualificado para as

exigências do mercado de trabalho, embora isso não seja uma garantia de empregabilidade. É apenas um mecanismo de qualificação para o mercado.

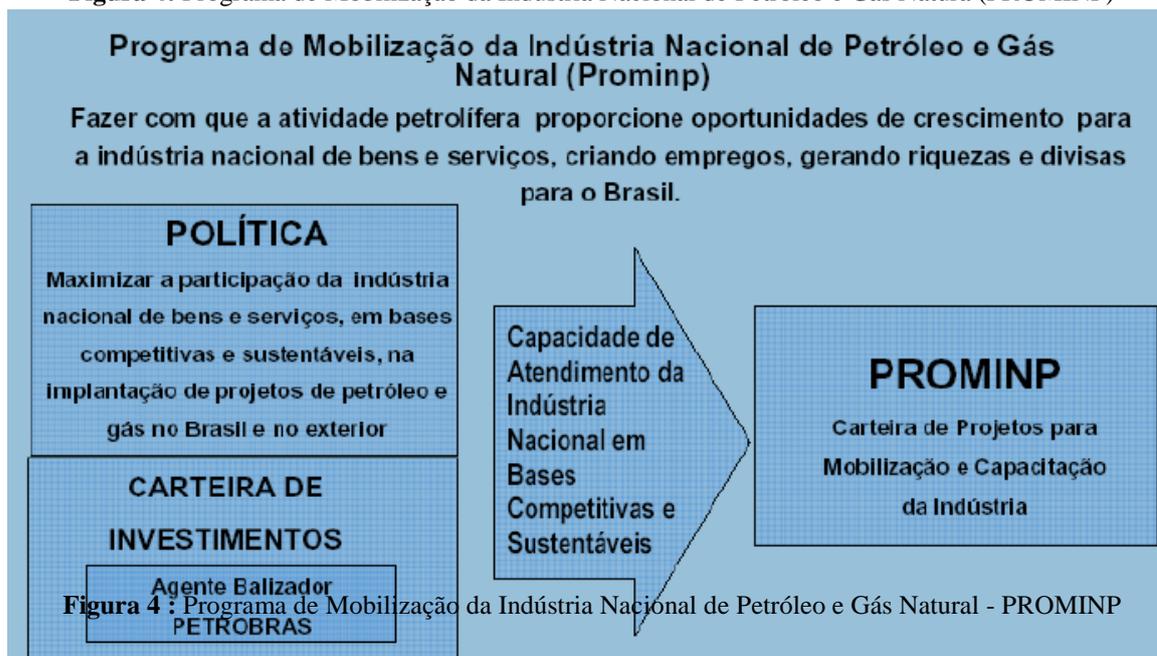
### **3.3. Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP) – Qualificação Profissional**

O Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP) surgiu através do Decreto nº 4.925/2003, tem como objetivo maximizar a participação da indústria nacional de bens e serviços, em bases competitivas e sustentáveis, na implantação de projetos de petróleo e gás natural no Brasil e no exterior (Brasil, 2003).

O PROMINP iniciou suas atividades com uma significativa banca com 47 projetos, aprovada pelo Comitê Diretivo do Programa, no qual estão representados o governo, as empresas e as entidades de classe que atuam nestas atividades. Tendo como desafio desenvolver projetos de aumento do conteúdo nacional nas áreas específicas de Exploração & Produção, Transporte Marítimo, Abastecimento e Gás & Energia. Assim, a indústria estará gradativamente, de forma planejada, aprimorando-se para atender as demandas, na ordem de US\$ 41 bilhões, oriundas dos investimentos que estarão sendo realizados nos setores de petróleo e gás, no período de 2003 a 2007.

Segundo a Petrobras (2008), o programa tem o intuito de fomentar a indústria petrolífera, conforme a Figura (4) abaixo:

**Figura 4:** Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (PROMINP)



Fonte: Petrobras (2008)

Sabe-se que o PROMINP representa o compromisso do Governo Federal e das empresas do setor em que atuarem, priorizando a participação da indústria nacional de bens e serviços nos negócios de petróleo e gás natural, criando empregos e competências, gerando oportunidades e riquezas para o Brasil.

Uma das principais rotas de atuação do PROMINP diz respeito à Qualificação Profissional. Tendo em vista o aumento expressivo dos investimentos do setor de petróleo e gás natural nos últimos anos, vem crescendo também a necessidade de profissionais devidamente qualificados para atender as demandas geradas pelos empreendimentos previstos, tanto na fase de construção civil, como nas fases de construção e montagem, engenharia e manutenção da operação (Brasil, 2003).

Dessa forma, o PROMINP nasceu de uma necessidade das indústrias que está crescendo cada vez mais no Brasil, e em Pernambuco este crescimento vem ocorrendo no Complexo Industrial Portuário de Suape e nos grandes empreendimentos, que estão se instalando e precisam de pessoas qualificadas para atuarem nas diversas áreas.

Devido a esse desenvolvimento foi criado o Plano Nacional de Qualificação Profissional (PNQP) em 2006, que surgiu da necessidade de pessoal qualificado para o setor de petróleo e gás natural. O mesmo faz parte do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (PROMINP).

### 3.3.1. A Implantação do Plano Nacional de Qualificação Profissional (PNQP) dentro do PROMINP

A qualificação profissional é considerada um complemento da educação básica, propiciando a aquisição de conhecimentos para o acesso ao mercado de trabalho, tanto para profissionais sem experiência, quanto para as pessoas que desejam ampliar sua formação, ressaltando que o conceito de educação profissional é regido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 9394/20/12/1996).

O Plano de Nacional de Qualificação Profissional – PNQP foi estruturado em 2006, por meio do projeto IND P&G-26, com o objetivo de qualificar profissionais para atuação nos diferentes elos da cadeia de suprimento do setor. (Prominp, 2008).

Sabendo que o Plano Nacional de Qualificação Profissional é um projeto do PROMINP que visa realizar a qualificação profissional, por meio de cursos gratuitos, profissionais nos estados onde há investimentos e do diagnóstico de profissionais necessários para implantação dos mesmos, de acordo com o cronograma das etapas de construção e montagem (Prominp, 2008).

Desse modo, o PROMINP tem cerca de 175 categorias profissionais de níveis básico, médio, técnico de nível médio, superior e de inspetores consideradas crítica na indústria de óleo, gás e energia, ou seja, categorias com disponibilidade de mão de obra bem inferior à demanda dessa indústria.

De acordo com os dados do PROMINP, a demanda de profissionais qualificados na cadeia de fornecedores da Petrobras, está dividida pelos segmentos de Engenharia, Construção e Montagem, Construção Civil e Manutenção da Operação, que encontra-se na Figura 5 abaixo.



Fonte: Figura retirada dos dados da Petrobras (2008)

Verifica-se que o Plano Nacional de Qualificação Profissional (PNQP) executará as seguintes metas em três anos desde o início de 2008:

**Quadro 3 – Metas do PNQP**

| <b>METAS DO PNQP EM 3 ANOS</b>         |                         |
|--|-------------------------|
| Recursos financeiros a serem aplicados | R\$ 304 milhões         |
| Pessoas a serem treinadas              | 112.625 profissionais   |
| Localidades                            | 17 Estados e 34 Cidades |
| Quantidades de Cursos                  | 953                     |
| Quantidade de turmas                   | 6328                    |
| Entidades de Ensino Envolvidas         | 71                      |

Fonte: Prominp (2008)

O principal objetivo do PROMINP por meio do Plano Nacional de Qualificação Profissional é disponibilizar recursos humanos qualificados para eventuais vagas em empresas privadas no mercado de trabalho nacional, nas categorias profissionais e quantidades requeridas para a implementação dos projetos e empreendimentos da indústria de óleo, gás e energia no Brasil previsto para o período de 2007 a 2011. Ressaltando que o PROMINP não garante emprego aos alunos após a conclusão dos cursos de qualificação profissional.

Para ser inserido no programa, é realizado um processo seletivo público, onde o candidato tem a possibilidade de concorrer a uma vaga para os cursos de qualificação nas diversas categorias profissionais em vários níveis. Além de ser aprovado no processo seletivo público, o candidato deve cumprir os pré-requisitos de escolaridade, experiência e aptidão física, se exigida, conforme dispositivos apresentados nos editais publicados.

Além da gratuidade dos cursos, o plano prevê o pagamento de bolsas auxílio mensais para os alunos que se encontram desempregados, que variam conforme o nível de escolaridade. Os valores das bolsas variam de acordo com os níveis dos cursos (básico, médio, técnico de nível médio e inspetor e superior). Os cursos são de nível básico, médio, técnico e superior, distribuído em categorias profissionais ligadas às atividades do setor, e são executados pelas principais instituições de ensino do país. O PNQP também possui cursos voltados para o desenvolvimento de liderança de nível intermediário como os supervisores e encarregados, e preparatórios para certificação de profissionais, como é o caso dos inspetores (Prominp, 2008).

Dentro do PNQP, tem também o PlaneSeQ – Planos Setoriais de Qualificação que foram instituídos em novembro de 2004 e são desenvolvidos pelo Departamento de

Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego.

Observa-se que o PlanSeQ tem como objetivo principal a qualificação da mão de obra para inserção no mercado de trabalho. E que sua finalidade é formar profissionais de forma a atender à demanda de cada região e também facilitar a absorção desses profissionais qualificados pelas empresas contratantes.

Os público a serem atendidos pelos PlanSeQ são: Trabalhadores beneficiários do programa do seguro desemprego; trabalhadores cadastrados nos postos de intermediação de mão de obra; trabalhadoras domésticas; trabalhadores/as em empresas afetadas por processos de modernização tecnológica e outras formas de reestruturação produtiva; pessoas beneficiárias de políticas de inclusão social; inclusive do programa Bolsa Família; de ações afirmativas de combate à discriminação; de políticas de interação e desenvolvimento regional e local; trabalhadores/as internos e egressos do sistema penal e jovens submetidos a medidas sócio educativas; trabalhadores/as libertados/as de regime de trabalho degradante e de familiares do trabalho infantil; trabalhadores/as de empresas incluídas em arranjos produtivos locais; setores considerados estratégicos da economia; trabalhadores/as do setor artístico, cultural e do artesanato; trabalhadores/as de micro e pequenas empresas; estagiários/as; trabalhadores/as da pesca, agricultores/as familiares e outras formas de produção familiar, assalariados/as empregados/as rurais ou desempregados rurais, assentados ou em processo de assentamento, populações tradicionais étnicas (quilombolas, indígenas, etc), outras populações ou ocupações tradicionais (seringueiros, castanheiros, ribeirinhos, caiçaras, etc); pessoas com deficiência (Brasil, 2009).

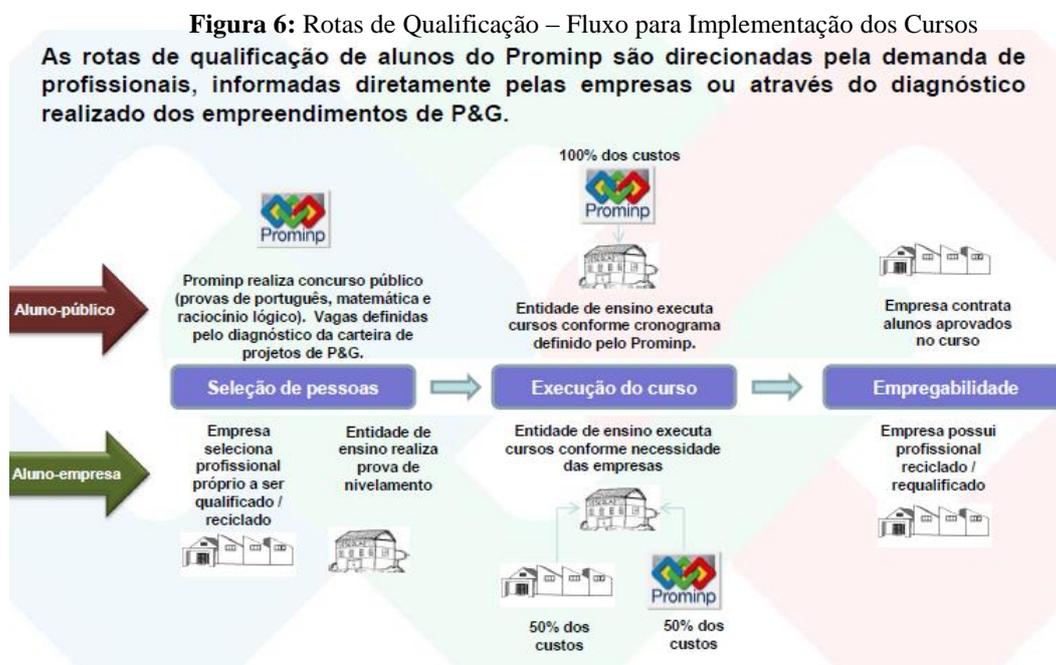
Sabendo que a preferência deverá ser para as pessoas em maior vulnerabilidade econômica e social, populações mais sujeitas às diversas formas de discriminação social que, conseqüentemente, têm maiores dificuldades de acesso a um posto de trabalho, particularmente os/as trabalhadores desempregados/as com baixa renda e baixa escolaridade, desempregados de longa duração, afrodescendentes, índio descendentes, mulheres, jovens, pessoas com deficiência, pessoas com mais de quarenta anos e outras (Brasil, 2009).

E sua implantação e implementação iniciou em 27 de março de 2009, em nove estados brasileiros: Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte e São Paulo. A previsão do Programa é capacitar mais de 18 mil trabalhadores em ocupações de armador, carpinteiro e pedreiro como recursos de R\$ 11,9

milhões provenientes do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), contando com a parceria de entidades executoras responsáveis pelo gerenciamento e capacitação dos trabalhadores.

Dessa forma, o PlanSeq Petróleo e Gás e o PROMINP trabalham juntos, e tem o intuito de gerar mais qualificação profissional para trabalhadores em regiões onde estão previstas obras e empreendimentos que requerem capacitação de trabalhadores nas áreas de construção civil para atender à demanda da indústria de óleo, gás e energia (Brasil, 2009).

Outro destaque do PNQP são suas rotas de qualificação, que a partir de 2011 foi criado: Aluno- Público, que qualifica profissionais selecionados por meio de processo seletivo público; e o Aluno-Empresa, que qualifica profissionais em parceria com as empresas, que ficam responsáveis por selecionar os alunos para os cursos, sejam estes seus próprios funcionários, conforme a figura 6 abaixo (Prominp, 2013).



Fonte: Figura retirada do Prominp, 2013.

Sabendo que a seleção por meio de processos seletivos públicos (editais) como ocorreram nos 06 (seis) ciclos primeiros, que é uma característica da rota Aluno-Público, será aplicada em regiões com empreendimentos que ainda não tenham empresas contratadas para sua implantação. Ou seja, em vez de ciclos nacionais de qualificação, como processos seletivos simultâneos em diversos estados do país (modelo utilizado até 2013), serão realizados processos seletivos regionais, com destaque na oferta de vagas para ocupações de nível superior (Prominp, 2016).

O PNQP ao longo do período de 2006 à 2013, foram qualificados milhares de pessoas, através das Escolas Técnicas do SENAI, que foi a instituição conveniada ao PNQP e faz parte do Sistema S, funcionando em todo território brasileiro. Desse modo o PNQP demonstrou sucesso ao fornecer oportunidade de qualificação para profissionais de todos os níveis de escolaridade, além da sistematização de um portfólio de cursos para funções típicas desta indústria, estruturados por entidades de referência em determinada área de conhecimento.

### **3.3.2. Execução dos Cursos**

Os cursos do PROMINP são executados pelas instituições de ensino reconhecidas nacionalmente pela competência técnica e cadastradas na ANP, tais como: o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) para o nível básico; Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia (IFT's, antigos CEFET's) para o nível médio e técnico; e Universidades Federais e Estaduais, para o nível superior. O programa não tem gestão direta no quadro de docentes e conteúdos das referidas instituições, ou seja, elas possuem autonomia para definir os responsáveis por cada disciplina (Prominp, 2013).

Desse modo, o PROMINP é um programa de qualificação, que trabalha em parceria com instituições de ensino e empresas, facilitando o processo de inserção de jovens no mercado de trabalho. A instituição que executa os cursos do Prominp são Escolas Técnicas do SENAI.

O SENAI foi criado em 1942, no governo de Getulio Vargas, devido ao apoio aos industriais, empresários e sindicatos que necessitavam de mão de obra qualificada, desse modo, foi sancionado o Decreto 4.048, de 22 de janeiro de 1942, em que sua organização e condução são realizadas pela Confederação Nacional da Indústria. Conforme consta no Art. 3º O Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários será organizado e dirigido pela Confederação Nacional da Indústria.

Para a implantação do SENAI, Vargas contou com o apoio de Roberto Simonsen que era o Presidente da Confederação Nacional da Indústria – CNI, o qual ficou encarregado de apresentar ao governo um projeto de criação de uma instituição exclusivamente voltada para a aprendizagem industrial, ou seja, um órgão privado, encarregado de criar e ministrar cursos para aprendizes e operários de várias empresas, dirigido pelos empresários e mantido com recursos vindos das indústrias através do fundo de aposentadorias e pensões, sabendo que esse projeto precisou passar pelo Ministério da Educação para aprovação (Senai, 2007).

Para Cunha (2000), a implantação do sistema SENAI foi muito rápida e conseguiu logo o reconhecimento dos industriais e do governo por sua eficiência, como exigia o contexto da Segunda Guerra. Desta forma, os produtos manufaturados, que vinham de outros países, tiveram de ser produzidos internamente, exigindo dos empregados uma formação qualificada para o trabalho, e devido à dificuldade de importação de componentes, a manutenção dos equipamentos passava a exigir operários qualificados em quantidades cada vez mais crescentes.

O SENAI passou a atuar nas indústrias que fazem parte da Confederação Nacional da Indústria, o qual foi obrigado a contribuir financeiramente, assim como liberar seus aprendizes do trabalho para que frequentasse as escolas do SENAI, em contrapartida, deveria oferecer cursos para os aprendizes. Ainda em 1942 a atuação do SENAI foi ampliada, passando a abranger a aprendizagem de outras indústrias como empresas de transporte, de comunicação e pesca (Coraim, 2010).

Para participar dos cursos do SENAI foram definidos os aprendizes trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 14, sujeitos à formação do ofício em que exerciam seu trabalho, ou seja, as empresas deveriam dar preferência aos filhos e irmãos dos seus empregados e exigir, como condição, a conclusão do curso primário (ensino fundamental I) ou possuírem os conhecimentos essenciais à formação profissional (Cunha, 2000). Ressaltando que esses aprendizes, passavam quatro horas trabalhando nas indústrias e recebiam de meio a um salário mínimo.

A metodologia utilizada pelo SENAI naquela época era Séries Metódicas de Ofício – SMO, isto é, um conjunto de Folhas Individuais de Instrução. Em que esse método foi introduzido no Centro Ferroviário de Ensino por Roberto Mange no Liceu de Artes e Ofícios do CEFESP.

De 1924 a 1926, reuniu-se em torno do engenheiro Roberto Mange um grupo de estudiosos empenhados em desenvolver as aplicações psicotécnicas e a racionalização dos métodos de ensino industrial. Já nessa época havia ele conseguido a colaboração de algumas empresas ferroviárias, como a Companhia Paulista de Estradas de Ferro, a Sorocabana e a Mogiana, que matriculavam alguns jovens na Escola Profissional Mecânica, onde se formaram, voltando a trabalhar nas respectivas estradas. Lá foram introduzidas as primeiras séries metódicas de aprendizagem dos ofícios, as quais, paulatinamente, penetraram nas instituições de ensino industrial no Brasil (DIAS, 1992, p. 57).

Desta forma, vemos que o método de ensino foi elaborado com intuito de desenvolver técnicas individuais em que o aprendiz foi absorvendo no decorrer dos cursos. Segundo os dirigentes do SENAI “as séries metódicas são muito mais do que um método de ensino de

destreza e de técnicas manuais – a arquitetura das mesmas está permeada por fortes componentes conceituais e de teoria” (SENAI – SP, 2007, p. 72).

Para Coraim (2010) as séries metódicas de oficina eram constituídas por folhas de tarefas com orientações aos estudantes a serem feitas, bem como das ferramentas e material a ser utilizado. Para a autora essas orientações individuais compreendiam quatro fases aplicadas ao método de aprendizagem do SENAI.

1. Estudo do assunto: estudo da tarefa - estudo dos conteúdos existentes nas folhas individuais de instrução; 2. Comprovação do conhecimento: demonstração das operações novas – os aprendizes repetem na oficina o modo correto demonstrado pelo docente de executar cada uma das operações; 3. Aplicação: execução da tarefa – o docente acompanha o aprendiz enquanto executa a tarefa da folha individual; e 4. Avaliação: é levada em consideração pelo docente a compreensão do conteúdo, o uso correto das ferramentas e máquinas, além de seu comportamento. (Corim, 2012, p. 17-18).

Essas orientações que foram citadas pela autora, e adotadas pela metodologia do SENAI, em que cada aluno tinha uma ficha de instrução com essas quatro fases de aprendizagem, desse modo, o método do SENAI é único e foi utilizado até o início dos anos 60, pois neste mesmo ano o SENAI viu a necessidade de adotar uma nova metodologia, a qual tivesse que acompanhar as novas necessidades da indústria.

Em 1962 foi implantado uma nova Série Metódica (SMO) pautada numa metodologia mais moderna. As SMO deixavam de ser compostas apenas por “folhas de instrução” ou de “tarefa” para acrescentarem as “folhas de operações”, criando, assim, um momento para o Estudo Dirigido (Corim, 2010).

O método do estudo dirigido, que foi adotado pelo SENAI no intuito de desenvolver nos alunos hábitos de estudo como a capacidade de aprender por si mesmo, era um momento em que o próprio aluno elaborava seu plano de trabalho de oficina. Segundo Belizário (1991):

Nessa técnica de estudo dirigido, o instrutor apenas coordenava os trabalhos e, na época, nenhum estava preparado para isso. Então, passei a fazer o treinamento dos instrutores para esta nova metodologia. (...) Este trabalho de aplicação da nova Série Metódica, mais o treinamento dos demais instrutores, durou cinco anos, de 1962 a 1967 (Belizário, 1991 apud SENAI, 1992, p. 74).

Desse modo, vemos que o estudo dirigido, veio possibilitar a autonomia do aluno sobre o ensino que estava aprendendo, pois o professor começou a ser seu mediador do conhecimento, em que professor e aluno fizeram uma troca de aprendizado, entretanto essa metodologia só durou cinco anos.

Diante das crises que o Brasil vivenciou no período da ditadura, e o SENAI acompanhando essas mudanças, adotou uma nova metodologia, o qual era chamada de

“Aprendizagem Motriz” que baseava-se no uso da repetição constante da mesma atividade com a orientação do instrutor. Para o SENAI o objetivo dessa metodologia era:

Lembrar e utilizar até a formação de um hábito. Um hábito que se aprende e ensina, até que o aprendiz reproduza sozinho as lições e, por sua vez, também ensine, para que a lembrança, transformada em experiência, possa reproduzir e multiplicar as ações do trabalho (SENAI, 1992, p. 12).

Todas essas metodologias adotadas pelo SENAI foram mecanismo de estimulação e guia de tarefa que serviu para conclusão dos cursos no SENAI, pois ao final de cada curso o aluno recebia seu certificado de aprendizagem, mas que anteriormente na década de 1950 era uma carta de ofício.

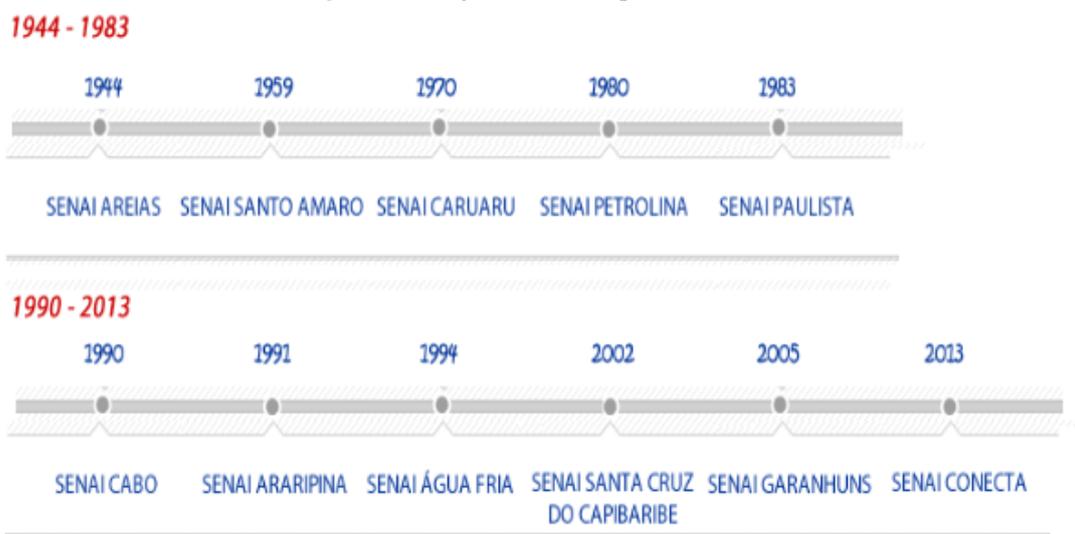
Atualmente o SENAI tem 518 unidades operacionais fixas e 504 unidades móveis espalhadas por todo país e já receberam mais de 3,6 milhões de matrículas. Os cursos do SENAI preparam trabalhadores para 28 áreas industriais, que vai desde a iniciação profissional até a formação inicial e continuada, passando também por cursos técnicos de nível médio e superior (graduação e pós-graduação) (Senai, 2016).

O SENAI de Pernambuco foi fundado em 16 de abril de 1943, pois na época era chamado de Departamento Regional de Pernambuco, compreendia a 2ª Região, composta pelos Estados de Pernambuco, Paraíba e Alagoas, além do Território de Fernando de Noronha. Inicialmente, o SENAI Pernambuco utilizou as instalações da Escola Técnica do Recife (hoje IFPE) para estruturar e implantar os seus cursos (Senai Pernambuco, 2016).

Os primeiros cursos ministrados pelo SENAI-PE foram os de Serralheiro, Torneiro Mecânico, Moldador, Soldador e o curso de Leitura de Desenho Mecânico, com um total de 128 concluintes. Em 1944, começaram a funcionar as primeiras escolas do SENAI, localizadas nos municípios de Palmares, Jaboatão, Paulista e Recife (Cabanga e Areias) (Senai Pernambuco, 2016).

Em Pernambuco o SENAI já existe há 72 anos, e conforme a figura 7, o SENAI está espalhado por vários municípios de Pernambuco.

**Figura 7:** Criação de SENAI por ano e localidade



**Fonte:** SENAI Pernambuco, 2016.

Para os cursos do PROMINP, o governo escolheu a instituição do SENAI, por ser uma escola conceituada e preparar jovens e adultos para as indústrias, no município do Cabo de Santo Agostinho/PE, os cursos do PROMINP foram realizados na Escola Técnica SENAI CABO, o qual fica 20 km do Complexo do Industrial Portuário de Suape.

A Escola Técnica SENAI CABO está estruturada para atender às demandas do Complexo Industrial Portuário de Suape, assim como as necessidades dos Polos Petroquímico, Naval e de Petróleo e Gás situados na Região. Seus Centros Técnicos estão preparados para formação e capacitação de pessoal em níveis Técnicos, de Qualificação e Aprendizagem, além da prestação de Serviços Técnicos e Tecnológicos nas áreas de Automação, Caldeiraria, Eletroeletrônica, Instrumentação, Logística, Mecânica, Metalurgia e Soldagem (Senai Cabo, 2016).

A metodologia utilizada pelo SENAI hoje, é a ideia de que o desenvolvimento de competências supõe uma aprendizagem por meio de situações desafiadoras, que permitem ao aluno lidar com o novo e crescer em autonomia (Brasil/Senai, 2009).

Nesta nova proposta metodológica, o SENAI (2009, p. 10) “visa formar alunos com autonomia, iniciativa, pró-atividade, capazes de solucionar problemas, alcançar a metacognição, realizar auto avaliação e por consequência conduzir sua auto formação e aperfeiçoamento”. Desse modo, os cursos oferecidos pelo SENAI atualmente oportunizam toda essa formação para os/as alunos/as, independente se os cursos são financiados por programas do governo federal, para a instituição a metodologia será a mesma, tendo mudanças apenas na carga horária oferecida por cada curso.

Diante do exposto vimos que a qualificação profissional é um mecanismo que contribui para inserção no mercado de trabalho, e que a instituição que qualifica tem uma responsabilidade maior, pois é através da sua metodologia de ensino que os/as aluno/as se qualificam e no decorrer desta caminhada muitos vão relacionando a teoria com a prática e deste modo adequado sua experiência acadêmica para poder colocar em prática.

Para obter resposta desta teoria aplicada, podemos verificar através do capítulo dos resultados, em que a pesquisadora aprofundou seu estudo através da pesquisa de campo.

## **CAPÍTULO IV**

### **TRAJETÓRIA METODOLÓGICA**

## **CAPÍTULO 4 – TRAJETÓRIO METODOLÓGICA**

A metodologia são procedimentos teóricos que leva para o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Segundo Minayo (2009), a metodologia inclui teoria da abordagem (o método), os instrumentos de operacionalização do conhecimento (as técnicas) e a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade pessoal e sua sensibilidade). Desse modo a autora vem nos mostrar que as metodologias são mais do que técnicas, ela traz concepções teóricas da abordagem escolhida, articulando-se com a teoria, com a realidade e com a produção de discurso sobre a realidade. Para atender os objetivos e os aspectos metodológicos que foram desenvolvidos nesta pesquisa, utilizamos o método quantitativo e qualitativo, com aplicação de questionário e, entrevista, com a finalidade de atender ou solucionar os objetivos traçados neste estudo.

### **4.1. Objetivos**

#### **4.1.1. Geral**

Analisar como os egressos do PROMINP se inserem no mercado de trabalho no Município do Cabo de Santo Agostinho, essencialmente no Complexo Industrial Portuário de Suape.

#### **4.1.2. Específicos**

- 1) Identificar as políticas públicas de educação profissional do Brasil e no município do Cabo de Santo Agostinho;
- 2) Identificar o papel do PROMIP no âmbito da política pública educacional;
- 3) Mapear os egressos do 4º e 6º ciclo que participaram da qualificação do PROMINP no Município do Cabo de Santo Agostinho;
- 4) Investigar como se dar o processo de inserção/permanência dos egressos qualificados no mercado de trabalho no município do Cabo de Santo Agostinho.

### **4.2. Hipótese**

- 1) A inserção dos egressos do PROMINP no mercado de trabalho se dar através da qualificação profissional;

2) Os egressos do PROMINP são reaproveitados pelas empresas do Complexo Portuário de Suape.

3) Existe relações estabelecidas entre o PROMINP e o mundo do trabalho.

### **4.3. Tipo De Pesquisa**

Para realização da pesquisa empregamos o método quantitativo e qualitativo, que podem ser utilizados individualmente ou conjuntamente nas pesquisas, dependendo de cada abordagem.

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de fenômeno, as relações entre as variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente (Fonseca, 2002, p.20).

Visualizamos que os métodos quantitativos e qualitativos podem ser abordados na pesquisa e que também proporcionam um resultado representativo da realidade, e para melhor esclarecimento quanto ao procedimento dos métodos, iremos detalhá-los e diferenciá-los.

As pesquisas qualitativas são abordagens de investigação que visa à subjetividade como referencial.

As pesquisas qualitativas contribuíram para o surgimento do novo paradigma da educação, cujas principais ideias são: integração do qualitativo ao quantificável; totalidade indivisa; visão sistêmica, ecológica, interativa e indeterminada; defesa da reintegração do sujeito e do conhecimento em processo; a percepção das conexões e do significado do contexto; conhecimento em rede e a educação como sistema aberto. (Moraes, 1997, p. 100).

Para Minayo (2001, p.14), “a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivo, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos de fenômeno que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Desse modo, a pesquisa qualitativa proporciona um processo de investigação educativa entre o sujeito e o objeto de pesquisa que se está conhecendo. E os instrumentos que são utilizados para coleta de dados são: a observação participante, a entrevista individual e coletiva (não-diretiva) e a história de vida. E para os dados serem validados existem alguns

critérios como: fiabilidade, credibilidade, constância interna e transferibilidade (Chizzotti, 2006).

O método quantitativo está voltado para a quantificação, e também é considerado como o método mais confiável, devido aos elementos numéricos de quantificação dos objetos e de estudo.

O método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, de análise, de regressão, etc (Richardson. 2008, p. 70).

A utilização desse método permite verificar as ocorrências ou não das consequências, e daí a aceitação das hipóteses. E para coleta de dados os instrumentos utilizados são: questionários, entrevistas, observações e testes estandardizados, que apresentam variáveis distintas e relevantes para pesquisa, e em análise é geralmente apresentado por tabelas e dados (Chizzotti, 2006).

Sabendo que os dois métodos apresentados são adotados nas pesquisas acadêmicas, e para que possamos analisar esse objeto de pesquisa, utilizamos a abordagem crítico-dialética, que desenvolve o caráter do conflitivo, manifesta interesse transformador da realidade.

Uma pesquisa crítico-dialética requer do pesquisador uma postura histórico-social em relação ao objeto investigado. O pesquisador desenvolve uma relação dinâmica, em que tanto ele como o próprio objeto podem sofrer transformação ao longo do processo de investigação (Devechi & Trevisan. 2010, p. 152).

Os autores ressaltam que a abordagem crítico-dialética nos proporciona um conhecimento da prática social que aparecem nos objeto de estudo, podendo assim desvelar as contradições dos problemas expostos nos dados coletados.

A escolha do método quanti-qualitativo desta pesquisa justifica-se por considerar a mais adequada para compreender a inserção dos egressos do Prominp no mercado de trabalho. Deste modo, a nossa escolha pelos instrumentos de pesquisa que abrange a linha quantitativa (questionários) e a linha qualitativa (entrevista), fez-se a opção pela junção dos dois métodos.

#### **4.4. Locus da Pesquisa**

Esta pesquisa foi realizada no município do Cabo de Santo Agostinho que é situado no litoral do Estado de Pernambuco. A cidade fica localizada na região Metropolitana, encontrando-se a 33 km do Recife, capital do Estado. Tem uma área de 446, 578 Km<sup>2</sup>, onde

se encontram as mais belas praias e alguns monumentos históricos as quais se destacam por sua frequência turística: Itapuama, Paiva, Gaibu, Paraíso e Suape de areia branca, águas cristalinas com seus arrecifes e piscinas naturais onde se pode praticar o turismo ecológico e de aventura (Agostinho, 2015).

A história do Cabo de Santo Agostinho descreve que na segunda metade do século XVI surgiram as primeiras povoações denominadas de Arraial do Cabo, formado pelas Igrejas Matriz de Santo Antônio, de Santo Amaro, Nossa Senhora do Livramento e antiga Capela do Rosário dos Pretos, além de outras raras construções cujo casario, embora com suas fachadas, na maior parte descaracterizada, ainda perduram até hoje (Agostinho, 2015).

Teve sua economia centrada no desenvolvimento da monocultura da cana-de-açúcar, a partir de 1570, com a doação de sesmarias ao longo do Rio Pirapama. Posteriormente, com a criação de novos engenhos, o Cabo de Santo Agostinho passa a representar o poderio econômico da província de Pernambuco, época em que a cana-de-açúcar representava a força de crescimento do país. A instalação da Vila do Cabo de Santo Agostinho ocorreu em 18 de fevereiro de 1812, sendo elevada à categoria de cidade em 09 de julho de 1877 (hoje a sua data cívica), pela lei provincial n.º 1.269, passando a ter a denominação de Cidade de Santo Agostinho do Cabo (Agostinho, 2015).

Com a Lei Municipal n.º 1.690, de 19 de maio de 1994, o município passou a ter a denominação de Cabo de Santo Agostinho. Em divisão territorial datada de 15 de julho de 1997, passa a ser constituído dos seguintes distritos: Cabo de Santo Agostinho (ex-Cabo), Juçaral, Ponte dos Carvalhos e Santo Agostinho (ex-Nazaré) (Condepe/Fidem, 2008a).

Conforme o IBGE, o Censo do ano de 2010, o Cabo de Santo Agostinho contava naquele ano com uma população estimada de 185.025 habitantes, sendo 94.166 de mulheres e 90.859 homens, o que caracteriza 50,89% de mulheres e 49,10% de homens. O município é essencialmente urbano, possui uma população urbana expressiva com 167.783 e rural 17.242, estão distribuídos conforme a tabela abaixo, que representa o quantitativo de população residente, por situação do domicílio e sexo fornecido pelo Banco de Dados do Estado - BDE (Bde, 2016).

**Quadro 4-** População residente, por situação do Domicílio e Sexo

| Município               | 2010    |        |          |         |        |          |        |        |          |
|-------------------------|---------|--------|----------|---------|--------|----------|--------|--------|----------|
|                         | Total   |        |          | Urbana  |        |          | Rural  |        |          |
|                         | Total   | Homens | Mulheres | Total   | Homens | Mulheres | Total  | Homens | Mulheres |
| Cabo de Santo Agostinho | 185.025 | 90.859 | 94.166   | 167.783 | 81.917 | 85.866   | 17.242 | 8.942  | 8.300    |

Fonte: IBGE, (2010) e BDE – Caderno Estatístico (2016)

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é composto por Educação, Longevidade e Renda. No Cabo de Santo Agostinho, esse Índice é dado pela Longevidade, seguida de Renda e Educação, como mostra a tabela abaixo:

**Quadro 5 - Índice de Desenvolvimento Humano e seus componentes – 1991 a 2010**

| IDHM e componentes  | 1991   | 2000   | 2010   |
|---|--------|--------|--------|
| <b>IDHM Educação</b>  | 0,236  | 0,394  | 0,609  |
| % de 18 anos ou mais com ensino fundamental completo                | 22,37  | 34,35  | 51,60  |
| % de 5 a 6 anos frequentando a escola                               | 52,04  | 80,44  | 94,24  |
| % de 11 a 13 anos frequentando os anos finais do ensino fundamental | 28,18  | 45,92  | 83,07  |
| % de 15 a 17 anos com ensino fundamental completo                   | 10,35  | 27,82  | 51,15  |
| % de 18 a 20 anos com ensino médio completo                         | 6,76   | 14,25  | 36,38  |
| <b>IDHM Longevidade</b>   | 0,642  | 0,734  | 0,812  |
| Esperança de vida ao nascer (em anos)                               | 63,53  | 69,02  | 73,74  |
| <b>IDHM Renda</b>   | 0,514  | 0,566  | 0,654  |
| Renda per capita (em R\$)   | 196,33 | 270,17 | 467,07 |

Fonte: <http://atlasbrasil.org.br>

Segundo o Atlas Brasil (2016), o IDHM do Cabo de Santo Agostinho é 0,686, em 2010, o que situa esse município na faixa de Desenvolvimento Humano Médio (IDHM entre 0,600 e 0,686) conforme os dados do BDE, 2010. A dimensão que mais contribui para o IDHM do município é Longevidade, com índice de 0,812, seguida de Renda, com índice de 0,654, e de Educação, com índice de 0,609.

O IBGE (2010) faz um recorte sobre o grau de instrução das pessoas com 10 anos ou mais de idade do Cabo de Santo Agostinho em que 155.710 participaram dessa amostra, o qual nos mostrou que há 83.144 pessoas sem instrução e ensino fundamental incompleto; 24.757 pessoas têm ensino fundamental completo e ensino médio incompleto; 42.185 pessoas têm ensino médio completo e superior incompleto; 4.156 com superior completo e 1.456 não determinou o grau de instrução, conforme mostra a tabela abaixo. Desse modo vemos o quanto à educação do Cabo de Santo Agostinho precisa ser melhorada.

**Quadro 6 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por nível de Instrução**

| Municípios              | 2010    |  |   |                                      |                   |                 |
|-------------------------|---------|--|---|--------------------------------------|-------------------|-----------------|
|                         | Total   | Sem instrução e fundamental incompleto | Fundamental completo e médio incompleto | Médio completo e superior incompleto | Superior completo | Não determinado |
| Cabo de Santo Agostinho | 155.710 | 83.144                                 | 24.757                                  | 42.185                               | 4.156             | 1.468           |

Fonte: IBGE, (2010) e BDE – Caderno Estatístico (2016).

Outro dado importante, que o BDE (2016) vem nos mostrar, são as matrículas iniciais, que nas séries iniciais da 1ª a 4ª série (atualmente do 2º ao 5º ano) são de 125 estudantes da rede Estadual, 12.921 da rede Municipal e 4.170 da rede Privada de ensino, enquanto que nas séries finais da 5ª a 6ª série (do 6º ao 9º ano) são de 1.613 da rede Estadual, 10.651 da rede Municipal e 2.089 da rede privada, de estudantes matriculados no Cabo de Santo Agostinho e atende a população de 7 a 14 anos. Vimos que em 2014 o município teve 17.216 estudantes matriculados, conforme mostra a tabela abaixo.

**Quadro 7 - Matrícula inicial no ensino fundamental**

| Municípios              | 2014                          |          |         |           |         |                             |          |         |           |         |
|-------------------------|-------------------------------|----------|---------|-----------|---------|-----------------------------|----------|---------|-----------|---------|
|                         | 1ª a 4ª série e anos iniciais |          |         |           |         | 5ª a 8ª série e anos finais |          |         |           |         |
|                         | Total                         | Estadual | Federal | Municipal | Privada | Total                       | Estadual | Federal | Municipal | Privada |
| Cabo de Santo Agostinho | 17.216                        | 125      | -       | 12.921    | 4.170   | 14.353                      | 1.613    | -       | 10.651    | 2.089   |

Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e BDE (2016).

Nas matrículas iniciais do Ensino Médio verificamos que tivemos um total de 9.578 estudantes, sendo 9.008 nas Escolas Estaduais (onde o ensino é oferecido pelo Governo Estadual é de sua responsabilidade), e que apenas 579 estudantes se matricularam nas escolas particulares. Na educação profissional que é o foco da nossa pesquisa, visualizamos que em 2014 teve 1.979 estudantes matriculados, em que 1.890 estavam inseridos nas escolas particulares fazendo os cursos técnicos profissionalizantes e apenas 89 estudantes optaram pelas escolas estaduais. Diante do exposto, vemos que a educação profissional é um ensino oferecido pelas escolas da rede privada.

**Quadro 8 - Matrícula inicial no Ensino Médio**

| Município               | 2014         |          |         |           |            |                                       |          |         |           |            |
|-------------------------|--------------|----------|---------|-----------|------------|---------------------------------------|----------|---------|-----------|------------|
|                         | Ensino médio |          |         |           |            | Educação profissional (Nível técnico) |          |         |           |            |
|                         | Total        | Estadual | Federal | Municipal | Particular | Total                                 | Estadual | Federal | Municipal | Particular |
| Cabo de Santo Agostinho | 9.587        | 9.008    | -       | -         | 579        | 1.979                                 | 89       | -       | -         | 1.890      |

Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e BDE (2016).

O Produto Interno Bruto – PIB do Cabo de Santo Agostinho é R\$ 5.401.388 mil, em que o PIB per capita (em R\$ 1,00) é de 28.860 (BDE, 2011). Sabendo que o PIB é uma medida do valor dos bens e serviços que o país produz num período, na agropecuária, indústria e serviços. A figura abaixo mostra a localização da cidade e o resumo dos dados que foram explicados acima.

**Figura 8:** Mapa dos Indicadores



**Fonte:** BDE (Banco de Dados do Estado de Pernambuco), 2013.

O Cabo de Santo Agostinho também é considerado o maior polo industrial de Pernambuco, em que o Complexo Industrial Portuário de Suape (CIPS) está instalado em uma área de 13.500 hectares, denominada Território Legal de Suape, nos municípios do Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca.

O CIPS localiza-se a uma distância de 40 km de Recife, capital do Estado de Pernambuco. Os acessos principais são através das rodovias BR – 101 e PE – 060. Tem uma importância fundamental para o desenvolvimento econômico do Estado e da Região Metropolitana do Recife (RMR) e possui uma infraestrutura de apoio à produção e aos serviços portuários, que contam com parte já instalada e parte em processo de implantação. Neste empreendimento destacam-se a Refinaria Abreu e Lima, o Estaleiro Atlântico Sul e o Polo Petroquímico. A ocupação desse território tem forte influência desses empreendimentos, extrapolando os municípios onde Suape está instalado (Condepe/Fidem, 2008b).

Para a instalação dos empreendimentos e projetos que compõem o CIPS que ocorreu no ano de 2006 e 2007 necessitou-se de mão de obra com as mais diversas qualificações e habilidades para atuar direta ou indiretamente tanto nas atividades industriais quanto nos serviços. O Governo de Pernambuco afirmou que em conjunto com a Empresa Suape criou o programa “Suape para Todos”, com o objetivo de incentivar o desenvolvimento econômico e social das comunidades que vivem no local. Informou que nos anos de 2006 e 2007 foram

treinados mais de 2.000 jovens e adultos nas áreas de auxiliar de limpeza, jardinagem, auxiliar de cozinha, pasteleiro, recepcionista, auxiliar de garçom, cabeleireiro e lancheiro. Os cursos foram ministrados em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Serviço Social do Comércio (SESC), Prefeituras Municipais de Ipojuca e do Cabo de Santo Agostinho, Serviço de Assistência Social e Centro Administrativo de Suape, secretarias do governo estadual e associações dos moradores do CIPS (Suape, 2008b).

No ano de 2003 o Governo Federal instituiu o Decreto Nº 4.925 do Programa Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural – PROMINP, que visa fomentar a participação da indústria nacional de bens e serviços, de forma competitiva e sustentável, na implantação de projetos de petróleo e gás no Brasil e no exterior. Em 2006, foi estruturado o Plano Nacional de Qualificação Profissional - PNQP através do projeto INDP&g-26, que tem como objetivo qualificar profissionais para atuação nos diferentes elos da cadeia de suprimento, ressaltando que esse plano visa realizar a qualificação profissional, por meio de cursos gratuitos através de instituições contratadas pelo programa.

Sabe-se que o PNQP por meio do PROMINP tem o papel de disponibilizar recursos humanos qualificados para as vagas em empresas privadas no mercado de trabalho nacional.

Para a realização dos cursos do PROMINP a instituição responsável é o SENAI, o qual possui escolas em todo o país. Desta forma, decidimos fazer o estudo em uma das escolas do SENAI Pernambuco e por ser a maior rede de educação profissional da América Latina, em que a sua missão é promover a educação profissional e tecnológica, inovação e transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria brasileira.

Em Pernambuco, o SENAI integra o sistema de Federação das Indústrias e sua marca referência é ser reconhecido como provedor de inovação e soluções tecnológicas e educacionais para indústria do Estado e Região. A instituição tem certificação <sup>2</sup>ISO 9001:2008 em educação profissional, serviços técnicos e tecnológicos e certificação de pessoas.

---

<sup>2</sup> É a Organização Internacional de Normalização, com sede em Genebra, na Suíça. Foi criada em 1946 e tem como associados organismos de normalização de cerca de 160 países. A ISO tem como objetivo criar normas que facilitem o comércio e promovam boas práticas de gestão e o avanço tecnológico, além de disseminar conhecimentos. Suas normas mais conhecidas são a ISO 9000, para gestão da qualidade, e a ISO 14000, para gestão do meio ambiente (Brasil, 20016).

O SENAI/PE possui 10 escolas técnicas no Estado, 05 delas localizadas na Região metropolitana do Recife, 03 no Agreste e 02 no Sertão. Cada uma delas foi instalada e com foco na vocação econômica da região, oferecendo cursos em diversas áreas do conhecimento.

Escolhemos a Escola Técnica SENAI/CABO por ter uma estrutura que atende as demandas do Complexo Industrial e Portuário de Suape, notadamente os dos polos Petroquímico, Naval e de Petróleo e Gás em implantação da região. Seus centros técnicos estão preparados para formação e certificação de pessoal e prestação de serviços nas áreas de Automação, Caldeiraria, Eletroeletrônica, Instrumentação, Logística, Mecânica, Metalurgia, Soldagem entre outros. A instituição escolhida é também a capacitadora dos cursos de qualificação profissional do PROMINP.

#### **4.5. Sujeitos da Pesquisa**

Para realização desta pesquisa entrevistamos 5 (cinco) representantes de empresas do Complexo Industrial Portuário de Suape e do seu entorno no município do Cabo de Santo Agostinho, como também aplicamos 101 questionários com os/as alunos/as egressos do 5º ao 6º ciclos dos cursos de qualificação profissional do PROMINP, que estudaram na Escola Técnica SENAI/CABO.

Um dos critérios utilizados para a escolha dos representantes das empresas, é que fossem responsáveis pela contratação de jovens e adultos para a inserção no mercado de trabalho e que se dispuseram a participar do estudo.

Quanto aos alunos/as, são aqueles/as que fizeram os cursos de qualificação profissional do PROMINP, conforme está denominado pelos documentos (editais) do programa.

#### **4.6. Instrumentos para Coleta de Dados**

Os instrumentos de coleta de dados utilizados para investigação foram questionários e entrevistas.

##### **4.6.1. Questionário**

Segundo Chizzotti (2006, p. 55), “o questionário é um conjunto de questões pré-elaboradas, sistemática e sequencialmente dispostas em itens que constituem o tema da pesquisa”. Desse modo o questionário suscita nos informantes respostas por escrito ou

verbalmente sobre assunto que os informantes saibam opinar ou informar. Assim, esse instrumento trata-se de uma interlocução planejada.

O questionário consiste em preparar uma série de perguntas sobre o tema visado, perguntas escolhidas em função da hipótese, e para cada interrogado uma opção de respostas, definida a partir dos indicadores, pedindo-lhes que assinalem a que corresponde melhor a sua opinião. Ou a elaboração de questionários uniformizados, que assegurem que cada pessoa veja as questões formuladas da mesma maneira, na mesma ordem e acompanhadas da mesma opção de respostas, o que facilita a compilação e a comparação das respostas escolhidas, permitindo assim recorrer ao aparelho estatístico quando chegar o momento da análise (Laville; Dione, 1999).

Segundo Gil (1999, p.128), o questionário é uma “técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas”. Sabendo que o objetivo do questionário é ter acesso ao conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas.

Para Severino (2007, p. 125), “o questionário é um conjunto de perguntas que sistematicamente articuladas se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo”. Ressaltando que as questões tem que ser pertinentes ao objeto de pesquisa e sendo de fácil compreensão para os sujeitos.

Para esta investigação utilizamos o questionário de Almeida (2013), que ele elaborou com objetivo de apresentar um estudo a respeito da formação dos jovens na educação básica para o acesso e permanência no mercado de trabalho, visando identificar os motivos que levam os jovens a buscarem formação para serem inserido no mercado de trabalho. Sabendo que esse instrumento serve como base para o questionamento da pesquisa, para ser utilizado por outras pessoas faz-se necessário solicitar autorização para adaptação e assim podendo ser aplicado junto aos sujeitos da pesquisa.

Levando em consideração o questionário de levantamento criado pela autora citada acima, foi ponderada sua utilização como instrumento de investigação aplicado ao contexto do ensino e aprendizagem para qualificação profissional, para assim ser inserido no mercado de trabalho. Para tal foi necessário adaptar o questionário, visando um novo contexto de aplicação.

#### **4.6.1.1. Adaptação do questionário**

Para realização da adaptação e utilização do questionário, foi solicitada autorização junto à autora Almeida (Apêndice I). Após obtenção da autorização, procedeu-se à sua adaptação.

O questionário original é parte de um estudo sobre formação dos jovens na educação básica para o ingresso e permanência no mercado de trabalho, o qual foi composto por 15 (quinze) questões de respostas fechadas. A adaptação realizada foi fundamentada nas especificidades da formação/qualificação profissional dos egressos, nos objetivos da pesquisa e na revisão literária. Desse modo, retiramos 06 (seis) questões do questionário original, questões referentes à qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho. Sendo assim o questionário adaptado teve 10 (dez) questões de respostas fechadas.

**QUADRO 9** - Descrição das variáveis do questionário adaptado aplicado aos egressos PROMINP

|     |  |
|-----|--|
| Q1  | Identificação do aluno (gênero e idade)  |
| Q2  | Você participou de qual ciclo dos cursos do PROMINP no Senai/Cabo?   |
| Q3  | Qual curso que você fez?   |
| Q4  | Você acredita que a instituição lhe prepara adequadamente para ocupar uma vaga no mercado de trabalho?                       |
| Q5  | Porque você tem essa opinião?  |
| Q6  | Você tem interesse em trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape?   |
| Q7  | Porque você pensou nessa possibilidade?  |
| Q8  | Você acredita que sem um curso profissionalizante específico conseguiria uma vaga no Complexo Industrial Portuário de Suape? |
| Q9  | Você estava trabalhando no momento que estava fazendo o curso do PROMINP?  |
| Q10 | Após a realização do curso, como ficou sua situação de trabalho?   |

Fonte: Questionário aplicado em 2015.

#### **4.6.2. Entrevista Semiestruturada**

A entrevista é uma técnica de interação social, uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca obter dados, e a outra se apresenta como fonte de informação. A entrevista pode ter caráter exploratório ou ser uma coleta de informações. A de caráter exploratório é relativamente estruturada; já a de coleta de informações é altamente estruturada (Gerhardt; Silveira, 2009).

As entrevistas estão classificadas como Estruturada e Semi-Estruturada, na qual a primeira se constrói exatamente como um questionário uniformizado com suas opções de respostas determinadas e em vez de serem apresentadas por escrito, cada pergunta e as respostas possíveis são lidas por um entrevistador que anota ele mesmo, enquanto que a segunda elabora uma série de perguntas abertas, que são feitas verbalmente em uma ordem

prevista, mas na qual o entrevistador pode acrescentar perguntas de esclarecimento (Laville; Dionne, 1999).

Desse modo utilizamos a entrevista semiestruturada, que foi constituída por questões previamente elaboradas, permitindo que o entrevistador fizesse as necessárias adaptações. Através deste recurso metodológico buscou-se identificar a inserção dos jovens do PROMINP no mercado de trabalho.

As questões abraçadas nesta pesquisa foram adequadas para possibilitar a expressão do pensamento das pessoas, de seus discursos, permitindo a pesquisadora à compreensão do pensamento de determinada coletividade. Desse modo, as questões elaboradas para entrevista semiestruturada foram referentes à identificação pessoal e profissional dos empresários, assim como foi possível verificar como ocorrer á inserção dos egressos do Prominp no mercado de trabalho. Desse modo foi elaborada uma guia de entrevista utilizada durante a coleta dos dados.

**QUADRO 10** - Descrição das categorias da entrevista aplicadas com os/as empresários/as ou responsáveis pela inserção de jovens e adultos

|    |   |
|----|---|
| Q1 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Identificação pessoal e profissional dos/as empresários/as (idade, gênero, tempo de formação, função e tempo de função)</li></ul>   |
| Q2 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Como as políticas públicas podem favorecer a educação/qualificação para os trabalhadores ou possíveis futuros trabalhadores</li></ul>   |
| Q3 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Qual o perfil do trabalhador para a inserção no mercado de trabalho?</li><li>• O que é mais importante para o mundo do trabalho: a qualificação ou a experiência profissional? Por quê?</li></ul>   |
| Q4 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Você sabe que os cursos do PROMINP visam preparar trabalhadores para as empresas terceirizadas da Petrobrás. Como você avalia essa preparação e quais melhorias você acrescentaria?</li><li>• Para você qual a principal falha dos cursos oferecidos pelo PROMINP?</li><li>• Existe uma parceria instituição e empresa? Em caso afirmativo conte como foi sua experiência. Em caso negativo o que você considera que influenciou negativamente?</li></ul> |
| Q5 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Após a qualificação nos cursos do PROMINP o que é preciso para que os egressos sejam inseridos no mercado de trabalho?</li></ul>  |

#### **4.7. Procedimento da Pesquisa**

Acerca dos procedimentos da pesquisa, inicialmente, entrou-se em contato com a direção da Escola Técnica SENAI CABO, instituição a qual os cursos do PROMINP foram ministrados. Em seguida, buscou-se obter a autorização para a realização do presente estudo

através de um ofício contendo uma carta de autorização para pesquisa de campo (Apêndice II) com os objetivos da pesquisa e solicitação da lista com nome dos cursos oferecidos pelo PROMINP do 4º e 6º Ciclos (que são alunos-públicos em que o Governo Federal financia sua qualificação profissional), assim como a lista de contato dos egressos que participaram destes Ciclos, o qual nos foi negado pela instituição, alegando que os contatos telefônicos é algo pessoal e que teria que ter uma autorização dos/as alunos/as para poder repassar, essa argumentação foi verbal. Desse modo, a instituição nos sugeriu que fizéssemos um levantamento dos cursos através dos editais finais da seleção dos anos de 2011 e 2012 (Apêndice), o qual os participantes se inscreveram para participar dos cursos de soldador de estrutura, soldador de tubulação, lixador, Isolador e caldeireiro.

Para contactar com os egressos, a instituição do SENAI CABO nos informou que as turmas do 6º ciclo iriam iniciar em maio de 2015, pois eles estavam convocando 100 (cem) aprovados do curso de soldador de estrutura, e que formariam 5 (cinco) turmas nos horários manhã e tarde.

Deste modo, a instituição convocou 40 (quarenta) aprovados do 6º ciclo do curso de soldador de estrutura no período de maio/2015 para iniciar as aulas, dividido os alunos em duas turmas, tendo 20 alunos pela manhã e 20 alunos pela tarde, e sua duração foi de 3 meses, e o curso teve uma carga horária de 338 h/a e seu termino ocorreu em agosto/2015, foi nesta finalização que fizemos a aplicação dos questionários (Apêndice III), o SENAI CABO nos informou e sugeriu que ficássemos esperando os alunos saírem do último dia de aula e realizasse nossa pesquisa, o qual distribuímos os questionários para os egressos, solicitamos que eles/as lesse o cabeçalho, o qual tinha um texto falando sobre a pesquisa e seus objetivos, e qualquer dúvida estávamos ao lado para ajuda-los, desta forma o tempo de preenchimento perdurou de 4 a 5 min.

Em setembro/2015 o SENAI CABO iniciou mais três turmas do 6º ciclo, convocando agora 60 (sessenta) alunos, tendo duas turmas no turno da manhã com 20 alunos cada, totalizando 40 alunos, e uma turma no turno da tarde com 20 alunos, o encerramento destas turmas incidiu em dezembro/2015, e novamente fomos fazer a aplicação do questionário (Apêndice III) utilizando a mesma dinâmica das turmas acima citada, em que na turma da manhã obtivemos sucesso com os 40 alunos egressos, na turma da tarde só estavam presentes 16 alunos egressos. Neste contexto foi aplicado 96 questionários com os egressos do 6º ciclo do PROMINP, em que o tempo estimado de preenchimento do questionário foi de 4 a 5 min. para cada egresso.

Também foi aplicado 5 (cinco) questionários (Apêndice III) com os egressos do 5º ciclo, do curso de soldador de estrutura, o qual contactamos via ligação telefônica no período de maio/2015, com o Srº <sup>3</sup>Wallisson Ramos, o qual fizemos a ligação e explicamos os objetivos da pesquisa, informamos que iríamos fazer algumas perguntas e também estaríamos dizendo as indicações para serem marcadas, lembrando que só poderia escolher uma opção para cada resposta, logo em seguida solicitamos indicação de mais pessoas para fazermos a aplicação do questionário, o mesmo nos forneceu 4 (quatro) número telefônicos de amigos que fizeram o curso junto com ele, em que utilizamos a mesma dinâmica e o tempo médio de preenchimento do questionário foi de 15 minutos para cada ligação.

Para a realização das entrevistas foram entrevistadas 5 responsáveis de empresas para contratação de jovens e adultos para o mercado de trabalho. Para iniciarmos as entrevistas fizemos um levantamento das empresas que fazem parte do Complexo Portuário de Suape, em seguida, entrávamos em contato via telefone para fazermos um agendamento para uma apresentação pessoal e profissional, em que muitas não aceitaram alegando que não tinha tempo para realização da entrevista, outras solicitavam que enviássemos e-mail agendando a entrevista, enviamos e nunca obtivemos resposta.

Diante do exposto, conseguimos realizar nossa entrevista com os/as representantes das seguintes empresas, os quais denominarão de Empresa 1, 2, 3, 4 e 5, em que todas foram contactadas via telefone, onde agendamos dia e horário para apresentação dos objetivos da entrevista.

Empresa 1 – realizamos contato via telefone com a analista de recursos humanos da empresa, em que agendamos o dia e horário para apresentação dos objetivos da entrevista. No dia e local agendado, estávamos presentes, que foi na casa da analista, onde ficamos na sala um ambiente tranquilo e sem nenhum barulho, desse modo apresentamos a carta convite (Apêndice IV) para entrevista de campo, em seguida da solicitação para gravação da mesma e sua importância para uma pesquisa de campo, em que a entrevistada concordou com todos os termos e assim realizamos a entrevista com o guião de entrevista (Apêndice V).

Empresa 2 – realizamos contato via telefone com a supervisora financeira e analista de recursos humanos da empresa, em que fizemos o agendamento de dia e horário. No dia marcado estávamos presentes para a entrevista com a carta convite (Apêndice IV) e o guião de entrevista (Apêndice V), em que foi realizado na própria empresa, na sala da supervisora, o

---

<sup>3</sup> Aluno concluinte do curso de soldador de estrutura do 4º Ciclo do Prominp, no ano de 2012.

ambiente calmo, sem movimentação de pessoas o qual me disponibilizou 10min do seu tempo para realizar a entrevista.

Empresa 3 – realizamos contato via telefone com o dono da empresa, em que fizemos o agendamento de dia e horário. Formos para a entrevista no dia e horário marcado, com a carta convite (Apêndice IV) e com o guião de entrevista (Apêndice V), em que foi realizado no escritório da sua empresa, pois a sala é pequena e bem aconchegante, e fizemos uma boa entrevista, não tendo nenhum barulho.

Empresa 4 – realizamos contanto direto na empresa, em que fomos recebidos pela o presidente/diretor da mesma, o qual nos apresentamos e mostramos a carta convite (Apêndice IV) que contém uma nota explicativa sobre a pesquisa e seus objetivos, em que perguntamos ao empresário se disponibilizaria em participar da entrevista, se gostaria de agendar uma data e hora para realizar, em que o mesmo se disponibilizou em participar da entrevista no mesmo dia. Desse modo, nos convidou para sua sala, que fica dentro da empresa, apresentei o guião de entrevista (Apêndice V), em que foi percebido que a sala é grande e bem aconchegante, porém tivemos alguns barulhos por parte dos empregados com a utilização do maquinário e das soldas que estavam sendo feitas na empresa.

Empresa 5 – realizamos contato direto com a empresa, em que fomos recebidos pelo diretor administrativo, o qual se disponibilizou em participar da entrevista, onde apresentamos a carta convite (Apêndice V) e também mostramos o guião da entrevista (Apêndice VI) para que pudesse conhecer o roteiro da entrevista, desta forma ficamos em sua sala que fica na parte superior da empresa, sendo ampla, arejada e não teve nenhum barulho.

Durante a entrevista foi utilizado à tática de fazer perguntas e ficar em silêncio com o objetivo demonstrar interesse pelo que era dito pelo entrevistado, através de gestos afirmativos, olhares e aceno de cabeça, realizando o menor número de intervenções possível. Após a realização de 05 entrevistas foi feita a transcrição dos discursos dos entrevistados, durante o processo de transcrição e edição das entrevistas foi considerado a questão da legibilidade, assim como se amenizou os discursos e frases confusas, com expressões redundantes e tiques de linguagem, sem, no entanto, realizar qualquer substituição de termo ou palavras proferidas nos discursos, nem modificar a ordem das questões.

#### **4.8. Instrumentos para Análise de Dados**

Para tratamentos dos dados foram utilizados vários procedimentos e instrumentos, para as análises quantitativa e qualitativa. Essas técnicas promovem uma compreensão e interpretação dos dados que estão interligados intrinsicamente entre Statistical Package for Social Sciences (SPSS) e Análise do Discurso (AD)<sup>4</sup>.

#### **4.8.1. Dados Quantitativos**

A análise dos dados quantitativos aconteceu após a aplicação dos questionários com o objetivo de identificar quais os critérios de inserção no mercado de trabalho e sua participação nos cursos do PROMINP. Dessa forma, foi possível identificar as variáveis da pesquisa e orientar para a coleta dos dados qualitativos. Desse modo utilizamos o SPSS por permite o processamento eletrônico e organização de dados e tabela. (Gil, 2010, p90).

##### **4.8.1.1. Statistical Package for the Social Sciences – SPSS**

O pacote estatístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) é uma ferramenta para análise de dados utilizando técnicas estatísticas básicas e avançadas. É um software estatístico de fácil manuseio internacionalmente utilizado há muitas décadas, desde suas versões para computadores de grande porte. (Mundstock, 2006).

Na análise de dados quantitativos esse pacote estatístico é utilizado para manuseio de dados, em ambiente gráfico, onde efetua a maioria das análises. Por essa razão escolhemos esse sistema. Sabendo que o mesmo dispõe de um editor de comandos, que o utilizador poderá recorrer, no sentido de realizar determinados tipos de análises.

Para análise dos dados foi construído um banco no programa EPI INFO, versão 3.5.2, a qual foi exportada para o software SPSS, versão 18, onde foi realizada a análise. Para avaliar o perfil pessoal e os cursos realizados pelos os alunos foram calculadas as frequências percentuais e construídas as respectivas distribuições de frequência. Ainda, foi verificada a distribuição dos fatores relacionados à percepção dos alunos sobre a preparação do SENAI para o mercado de trabalho e a pretensão de trabalho no complexo industrial portuário de Suape. Para avaliar os fatores associados à situação profissional foi aplicado o teste Exato de Fisher. Todas as conclusões foram tiradas considerando o nível de significância de 5%.

#### **4.8.2. Dados Qualitativos**

---

<sup>4</sup> AD significa Análise de Discurso. É um método de investigação, que foi criado para analisar o discurso que o sujeito está utilizando na entrevista, ou seja, fazer uma análise da linguística e a teoria do discurso, o qual foi estruturado por Michel Pechêux.

A abordagem dos dados qualitativos foi realizada pelo confronto simbólico e político contemplando sua complexidade e na exterioridade no contexto social dos sujeitos entrevistados, descortinando o que está entre a língua e a fala. (Orlandi, 2002).

#### **4.8.2.1. Análise do Discurso (AD)**

Para realizar a análise dos dados obtidos nas entrevistas, foi utilizada a linha teórica da Análise de Discurso (AD), a fim de analisar as construções ideológicas presentes nos discursos dos/as empresários e ou responsáveis pela inserção de jovens no mercado de trabalho do município do Cabo de Santo Agostinho.

De acordo com Pêcheux (apud Maingueneau, 1997, p. 11), “a análise do discurso pretende construir procedimentos que exponham ao olhar-leitor a níveis opacos à ação estratégica de um sujeito.” A análise do discurso (AD) envolve a reflexão acerca das condições de produção dos textos analisados. De acordo com Orlandi (2001), o AD situa o sujeito em um contexto histórico-ideológico mais amplo. Podendo assim dizer que, busca desvendar os mecanismos que se escondem sob a linguagem.

Nessa perspectiva, a AD tem “como objetivo básico realizar uma reflexão geral sobre as condições de produção e apreensão da significação de textos produzidos nos mais diferentes campos: religioso, filosófico, jurídico e sócio-político.” (Minayo, 2004, p.211), Ela visa a compreender o modo de funcionamento, os princípios de organização e as formas de produção social do sentido.

Desse modo a AD trabalha o ponto de articulação da língua com a ideologia e procura explicitar o modo como se produzem as ilusões do sujeito e dos sentidos (os pontos de desestabilização referencial e os de subjetivação). Nesse processo, o pesquisador deve evidenciar a compreensão do que é a textualização do político, a simbolização das relações de poder, o modo de historicidade dos sentidos, o modo de existência dos discursos no sujeito, na sociedade e na história (Orlandi, 2001).

Diante disso Orlandi (2001) pontua que o texto tanto pode ser oral como escrito, estendido também às linguagens não verbais, e contém a totalidade revelada em três dimensões de argumentação: as relações de força, posições relativas do locutor (enunciador) e do interlocutor (enunciatário); a relação de sentido existente entre esse e vários outros discursos; e a relação de antecipação, que envolve a experiência anteprojeta do locutor em relação ao lugar e à reação de seu ouvinte. O fundamental da análise do discurso é compreender o que significa o texto na filiação discursiva.

Dessa forma escolhemos análise do discurso por possibilitar “leques” de oportunidades para análise dos dados coletados na entrevista semiestruturada. E no próximo capítulo serão apresentados os resultados dos dados obtidos segundo a trajetória metodológica.

## **CAPÍTULO V**

### **APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

## **CAPÍTULO 5 - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### **5.1. Apresentação e discussão dos resultados obtidos através do Instrumento Quantitativo**

Para apresentação dos dados quantitativos, foi preciso aplicar questionários com os egressos do 4º e 6º <sup>5</sup>Ciclos dos Cursos do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás – PROMINP.

Sabe-se que o PROMINP é um programa instituído pelo Governo Federal, através do Decreto nº 4.925, de 19 de dezembro de 2003, que tem como objetivo maximizar a participação da indústria nacional de bens serviços, na implantação de projetos de petróleo e gás natural no Brasil e no exterior, e o mesmo atua na qualificação profissional através do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PNQP.

Ressaltando que o PROMINP foi criado a partir da instalação de grandes investimentos nas diversas regiões do país, tais como: Petrobrás, Complexo Industrial Químico Têxtil, Complexo Industrial Portuário de Suape, Petroquímica Suape, Petrobrás, entre outras. Em Pernambuco esses investimentos foram instalados nos municípios do Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca, devido à falta de mão de obra qualificada em Pernambuco os empresários viram a necessidade de contratar e trazer pessoas qualificadas de outros Estados.

Desse modo, o PNQP foi criado em 2006, a partir da necessidade de pessoal qualificado para o setor de petróleo e gás natural, e seu principal objetivo é disponibilizar recursos humanos qualificados para eventuais vagas em empresas privadas no mercado de trabalho nacional, nas categorias profissionais e quantidades requeridas, tanto nos níveis básicos I e II como nos níveis médio, técnico de nível médio e inspetores para a implementação dos empreendimentos do setor de petróleo e gás no Brasil previsto para o período de 2006 a 2013 (Prominp, 2006).

O PROMINP através deste plano criou edital de seleção para <sup>6</sup>alunos-público nos cursos de nível básico I (pintor industrial, auxiliar de movimentação de carga e pintor industrial offshore); nível básico II (caldeireiro, encanador industrial, lixador, mecânico ajustador, mecânico montador, montador, montador de andaime, ajudante de cozinha,

---

<sup>5</sup> São processos seletivos simultâneos em diversas regiões do país. (Prominp, 2016).

<sup>6</sup> Qualificar profissionais selecionados por meio de processo seletivo público e o Governo Federal é responsável pelo financiamento do curso (Prominp, 2016).

curvador, encanador, encanador industrial, isolador, revestidor, soldador de estrutura, soldador de tubulação, taifeiro, torneiro mecânico e maçariqueiro); nível médio (desenhista projetista de elétrica, desenhista projetista de instrumentação, profissional de planejamento, instrumentista montador, instrumentista reparador, topógrafo, apoio administrativo, assistente de logística, eletricitista montador, desenhista projetista civil, entre outros); técnico de nível médio (técnico ambiental, eletricitista de manutenção, desenhista projetista de estrutura naval, aperfeiçoamento de mecânica petróleo e gás, desenhista projetista de arquitetura naval, entre outros) e superior (engenheiro de campo, engenheiro elétrico, engenheiro civil, engenheiro de tubulação, engenheiro naval, profissional de análise de risco ambiental, entre outros). Esse são alguns dos cursos oferecidos nos 4º e 6º ciclo segundos os editais: Edital Nº 02/2008 e Edital nº 01/2012.

Em Pernambuco os cursos oferecidos foram do nível básico II: lixador, mecânico ajustador, montador, montador de andaime, soldador de tubulação e soldador de estrutura. Todos esses cursos foram realizados pela Escola Técnica SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Ressaltando que a Escola Técnica SENAI CABO, ficou responsável pelos cursos de lixador, soldador de estrutura, soldador de tubulação, caldeireiro, mecânico ajustador e encanador.

Neste sentido, pesquisamos os egressos do 4º e 6º Ciclos do PROMINP que concluíram o curso de soldador de estrutura, em que selecionamos 101 egressos para aplicamos questionários, sendo 04 questionários via telefone com os egressos do 4º ciclo e 97 questionários foram aplicados diretos com os egressos ao termino do curso na Escola Técnica SENAI CABO. Ressaltando que o edital para o 6º Ciclo saiu em 2012, mas os cursos só foram realizados em 2015, formando 05 turmas com 20 alunos nos turnos manhã e tarde, no período de 3 meses para cada turma.

Desta forma, foi realizada nossa pesquisa quantitativa, em que os dados obtidos serão apresentados abaixo.

### **5.1.1. Identificação pessoal dos alunos**

Foram aplicados 101 egressos do 4º e 6º Ciclos do PROMINP, em que no 6º Ciclo a Escola Técnica SENAI CABO formou 100 alunos no ano de 2015, através de 05 turmas nos turnos manhã e tarde, lembrando que as turmas eram compostas por 20 alunos/as, tendo duração de três meses para cada turma. Desse modo, aplicamos os questionários ao termino do curso, devido serem as últimas turmas de alunos-públicos do PROMINP.

Acerca do perfil de estudo e percepção acerca da inserção no mercado de trabalho. Na tabela 1 temos a distribuição pessoal dos alunos avaliados. Verifica-se que a maioria dos egressos é do sexo masculino (82,2%), fez o 6º ciclo do curso do PROMINP (95,0%) e fez o curso de soldador de estrutura (100,0%). Ainda, observa-se que a idade média dos alunos é de 29 anos com desvio padrão de 4 anos.

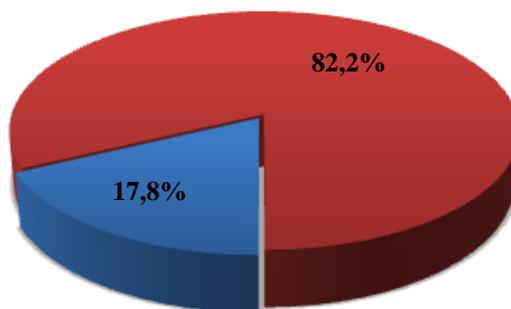
**Tabela 1:** Perfil dos Egressos Avaliados

| <b>Fator avaliado</b>            | <b>n</b> | <b>%</b> |
|----------------------------------|----------|----------|
| <b>Sexo</b>                      |          |          |
| Masculino                        | 83       | 82,2     |
| Feminino                         | 18       | 17,8     |
| <b>Idade</b>                     |          |          |
| Mín – Máx                        | 22 - 39  |          |
| Média±Desvio padrão              | 29 ± 4   |          |
| <b>Ciclo do curso do Prominp</b> |          |          |
| 4º ciclo                         | 5        | 5,0      |
| 6º ciclo                         | 96       | 95,0     |
| <b>Qual curso você fez</b>       |          |          |
| Soldador de Estrutura            | 101      | 100,0    |

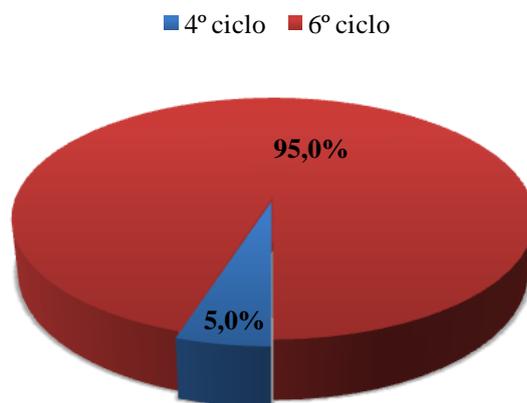
**Fonte:** Elaborada pela Autora, 2016

**Figura 9:** Distribuição dos egressos segundo os sexos

■ Feminino ■ Masculino



**Figura 10.** Distribuição dos egressos segundo o ciclo do curso do Prominp.



**Figura 11.** Distribuição dos egressos segundo o curso realizado no Prominp.



O resultado encontrado na distribuição pessoal e acadêmica dos egressos avaliados nos remete ao objetivo específico da pesquisa: mapear os egressos do Prominp. Nessa análise verificamos que 82,2% são egressos masculinos e 17,8% são femininos; que 95% cursaram o 6º ciclo e 5,0% foram do 4º ciclo e que 100% realizaram o curso de soldador de estrutura.

### **5.1.2. Percepção dos egressos sobre a preparação do SENAI no Mercado de Trabalho**

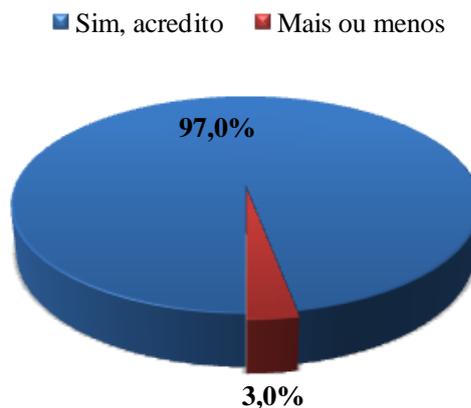
Na tabela 2 temos a distribuição dos fatores relacionados à percepção dos egressos sobre a preparação do SENAI para o mercado de trabalho e a pretensão de trabalho no Complexo Industrial Portuário de Suape. Verifica-se que a maioria dos egressos acredita que a instituição lhe prepara adequadamente para ocupar uma vaga no mercado de trabalho (97,0%); tem interesse em trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape (99,0%); gostaria de trabalhar no porto por causa do valor da remuneração (59,4%); acredita que sem

um curso profissionalizante específico não conseguiria uma vaga no complexo industrial portuário de Suape (59,4%); a maioria não trabalhava no momento que estava fazendo o curso do PROMINP (79,2%); e continua desempregado mesmo após a realização do curso (73,3%).

**Tabela 2** - Distribuição dos fatores relacionados à percepção dos egressos sobre a preparação do Senai para o mercado de trabalho e a pretensão de trabalho no complexo industrial portuário de Suape.

| <b>Fator avaliado</b>   | <b>n</b> | <b>%</b> |
|---|----------|----------|
| <b>Q3.Você acredita que a instituição lhe prepara adequadamente para ocupar uma vaga no mercado de trabalho</b>                       |          |          |
| Sim   | 98       | 97,0     |
| Mais ou menos   | 3        | 3,0      |
| <b>Q4.Caso não considere a preparação seja adequada, porque você tem esta opinião?</b>  |          |          |
| Por que falta um maior investimento para educação   | 2        | 66,7     |
| Por que faltam profissionais qualificados para oferecer esse serviço  | 1        | 33,3     |
| <b>Q5.Você tem interesse em trabalhar no complexo industrial portuário de Suape</b>   |          |          |
| Sim   | 100      | 99,0     |
| Talvez  | 1        | 1,0      |
| <b>Q6.Porque você pensou nessa possibilidade</b>  |          |          |
| Pelas quantidades de vagas existentes   | 38       | 37,6     |
| Pelo valor da remuneração salarial ofertada   | 60       | 59,4     |
| Realmente, não pensei nessa possibilidade   | 3        | 3,0      |
| <b>Q7.Você acredita que sem um curso profissionalizante específico conseguiria uma vaga no complexo industrial portuário de Suape</b> |          |          |
| Sim   | 41       | 40,6     |
| Não   | 60       | 59,4     |
| <b>Q8.Você estava trabalhando no momento que estava fazendo o curso do Prominp</b>  |          |          |
| Sim   | 21       | 20,8     |
| Não   | 80       | 79,2     |
| <b>Q9.Após a realização do curso, como ficou sua situação de trabalho</b>   |          |          |
| Conseguiu um emprego na área de petróleo e gás por outros motivos   | 1        | 1,0      |
| Conseguiu um emprego na área industrial   | 3        | 3,0      |
| Conseguiu um emprego no setor de serviços   | 2        | 2,0      |
| Continuei trabalhando onde estava   | 16       | 15,8     |
| Continuei desempregado  | 74       | 73,3     |
| Outros  | 5        | 5,0      |

**Figura 12:** Distribuição dos egressos acerca da preparação adequada para ocupar uma vaga no mercado de trabalho.



As instituições que prepara os jovens para o mercado de trabalho são instituições privadas, pois, os cursos profissionalizantes segundo a LDB 9394/96 (p. 27) no Artigo 40, “a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho”.

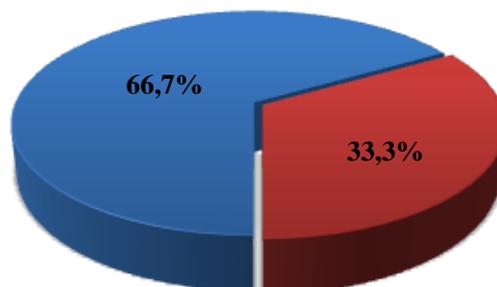
Segundo Kuenzer (2000, p. 37) “a educação para a cidadania e para o trabalho se confundam, ela é para poucos; cada vez para menos”. O autor vem retratar que a educação que é oferecida para trabalhadores nem sempre é igual para os que têm privilégios de só estudar.

Verificamos que 97% dos egressos acreditam que a instituição (SENAI CABO) lhes prepara adequadamente para ocupar uma vaga no mercado de trabalho e que 3% dos egressos disseram que mais ou menos. Ressaltando que o SENAI-CABO é uma instituição de qualificação profissional, a qual tem uma estrutura que atende as demandas do Complexo Industrial e Portuário de Suape, e também é a instituição capacitadora e executora dos cursos de qualificação profissional do PROMINP. Ressaltando que a instituição está localizada no município do Cabo de Santo Agostinho/PE, fica a 20km.

Ferretti, Silva Jr. & Oliveira (1999, p. 166) ressaltam que a educação mesmo que não se proponha explicitamente a formação para o trabalho, traz valiosas contribuições para várias dimensões da vida, inclusive a dimensão econômica. Desta forma, os autores vêm ressaltar que a educação escolar e profissional são necessárias para o ser humano, pois é através dela que somos inseridos na sociedade.

**Figura 13.:** Distribuição dos egressos acerca dos motivos para má qualidade da preparação para o mercado de trabalho.

- Por que falta um maior investimento para educação
- Por que faltam profissionais qualificados para oferecer esse serviço



Sabemos que a preparação dos alunos para o mercado de trabalho é realizada através de curso de qualificação profissional ou cursos profissionalizantes, e que, segundo Ferretti e Silva Jr. (2000, p. 53) “atualmente nas empresas para possuir uma carreira individual, o sujeito tem que se tornar gerente de sua carteira de competências e, que esta por sua vez precisa ser continuamente renovada”.

Os autores retrata que o sujeito/egresso tem que ser o investidor de sua carreira profissional, porque nem sempre o governo oferece grande investimento na educação.

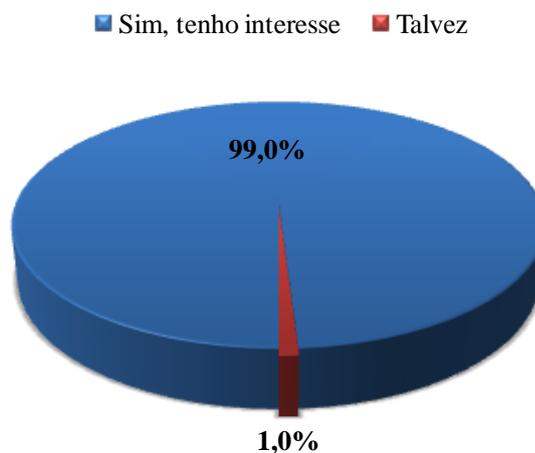
Corrêa (2010) afirma da necessidade de qualificação para o ingresso no mercado de trabalho:

[...] há uma clara percepção de que alterações nas condições materiais de produção se fazem presente na definição da própria produção da existência humana, da qualificação/desqualificação dos trabalhadores, das possibilidades e necessidades de escolarização, moldando valores, condutas e identidades (Corrêa. 2010, p. 130).

De acordo com o Art. 2º da Resolução nº 333/2003 do Codefat, o Plano Nacional de Qualificação tem por objetivo contribuir para a promoção da integração de políticas e articular as ações de qualificação profissional e social do Brasil. Assim, como em conformidade com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, à renda e à educação, deve-se promover gradualmente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação (Brasil, 2010).

Desse modo, 66,7% dos egressos disseram que falta um maior investimento na educação e 33, 3% disseram que faltam profissionais qualificados para oferecer uma qualificação adequada para que possa ser inserido no mercado de trabalho.

**Figura 14.** Distribuição dos egressos acerca do interesse em trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape.

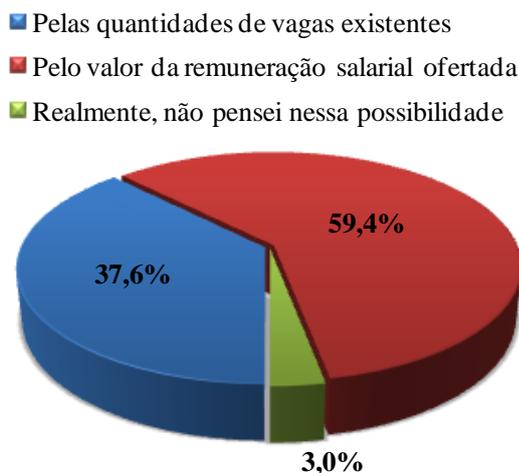


Os egressos tem interesse em trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape, por ser um polo para a localização de negócios industriais e portuários da Região do Nordeste. Dispondo de uma infraestrutura completa para atender as necessidades dos mais diversos empreendimentos (Lima, Sicsú e Padilha, 2007).

O Complexo Industrial Portuário de Suape representa o polo industrial mais completo do Nordeste do Brasil, recebendo, distribuindo e exportando matérias primas, insumos básicos e produtos finais, além de serem incluído entre os 11 portos prioritários do País, e a principal alternativa para o transporte de cargas para toda a costa atlântica da América do Sul, com baixos custos de fretes. Além de contar com a presença de mais de setenta empresas (instaladas ou em fase de implantação), possui, ainda, um porto externo, um porto interno, alguns terminais de granéis líquidos, um cais de múltiplos usos, e um terminal de contêineres. Com 16,5 metros de profundidade, o Porto atende navios de grande porte, movimentando, anualmente, mais de 5 milhões de toneladas de carga, a exemplo de granéis líquidos (derivados de petróleo, álcool, produtos químicos, óleos vegetais, e outros) e cargas containerizadas. O Porto possui eficazes sistemas viários, de suprimento de energia elétrica, de abastecimento d'água e de telecomunicações, e realiza, inclusive, as operações de *transshipment* que consistem na transferência de cargas, de navios de grande porte, para as instalações portuárias, e o seu posterior reembarque em navios menores (Vainsencher, 2007).

Verificamos que o Complexo Industrial Portuário de Suape é uma oportunidade de trabalho em Pernambuco, pois oferece muitas vagas de empregos e diferenciados, que para os egressos é um mercado bastante promissor, desse modo, 99% têm interesse em trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape e 1% respondeu talvez queira trabalhar lá.

**Figura 15:** Distribuição motivos para querer trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape.



Para os concluintes, o Complexo Industrial Portuário de Suape é a porta de entrada para o mundo do trabalho e devido as grandes empresas que estão instaladas no porto, e as possíveis vagas de emprego existente. Sabendo que o ser humano anseia pelo trabalho desde a sua criação, conforme relata Ramos (2010):

Ontologicamente, o ser humano precisa aprender a produzir sua própria existência, o que nos leva a concluir que a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem; isto é, um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do próprio homem. Mas esse aprendizado se modifica juntamente com as mudanças pelas quais passam de trabalho, de produção da existência, de sorte que a relação entre o trabalho e a educação é tanto ontológica quanto histórica (Ramos. 2010, p.98).

Vemos que a citação acima vem fazer uma alusão sobre a formação do homem e seu processo educativo, pois sabemos que a relação trabalho e educação ocorrem desde muitos anos, pois todo e qualquer trabalho precisa de aprendizado, e o homem precisa está preparado para essa aprendizagem. E ao se tratar do Complexo Industrial Portuário de Suape, conforme foi perguntando aos egressos, notamos que o motivo que os leva a querer trabalhar no Complexo são as grandes empresas instaladas nesse empreendimento.

Lembrando que o Complexo Industrial Portuário de Suape que possui mais de 6.000 hectares sob proteção ambiental, e as empresas já instaladas, estão a *Aluminic Industrial S/A*, a *Bonesa Borracha S/A*, a *Cimec – CIA. Industrial e Mercantil de Cimentos*, a *Concreto Redimix do NE S/A*, *Granex – Granitos de Exp. Do NE Ltda*, a *Petrobras Distribuidora S/A*, a *Refresco Guararapes Ltda (Coca-Cola)*, a *Transportadora Cometa*, entre outras vem oportunizar uma vaga de emprego para os moradores do Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca (Vansencher, 2007).

Desta forma, averiguamos que 59,4% dos egressos querem trabalhar em Suape pela quantidade de vagas existente, 37,6% dos egressos são pela remuneração salarial ofertada e 3,0% dos egressos realmente não pensou em nenhuma das possibilidades para serem inserido no mercado de trabalho.

**Figura16.** Distribuição dos egressos acerca da crença em conseguir vaga de trabalho no Complexo Industrial Portuário de Suape sem um curso profissionalizante.



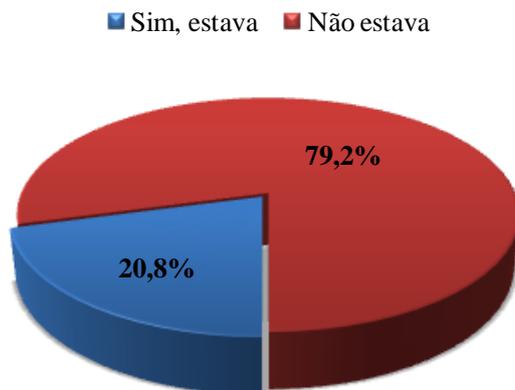
No que se refere a conseguir uma vaga no mercado de trabalho ou no Complexo Industrial Portuário de Suape sem cursos profissionalizantes, perguntamos aos egressos dos quais 59,4% disseram que não é possível conseguir uma vaga de emprego sem um curso de qualificação profissional, enquanto que 40,6% disseram que acreditam que podem conseguir vaga de emprego sem um curso profissionalizante. Para Oliveira (2003), conseguir um emprego na conjuntura atual é um desafio para todos/as aqueles/as que estão fazendo curso de qualificação ou não.

A certeza de que o emprego, no momento atual, é um sonho difícil de se concretizar coloca para as pessoas – particularmente a juventude – poucas possibilidades de visualizarem a vida em sociedade, a não ser como uma grande arena de disputa e de individualismo. Nesta competição, aqueles que dispuserem de melhores estratégias de sobrevivência poderão, pelo menos, desfrutar do direito de serem explorados pelo capital ao venderem sua força de trabalho (Oliveira, 2003, p. 84).

O mundo do trabalho hoje é uma arena de disputa, em que o sujeito busca na sua individualidade ser inserido no mercado de trabalho, que segundo a autora para sobreviver no emprego é preciso que o sujeito saiba criar estratégias de sobrevivência e assim se manterá no trabalho.

Gentili (2005) ressalta que mesmo que o sujeito possua qualificação, esse fato não é a garantia do ingresso no mercado de trabalho, mas apenas a oportunidade de se tornar competitivo dentro dele. Desse modo, não existe uma garantia que tendo ou não uma qualificação profissional os sujeitos serão inseridos no mercado de trabalho.

**Figura 17:** Distribuição dos egressos acerca da situação profissional no momento que estava fazendo o curso do Prominp.



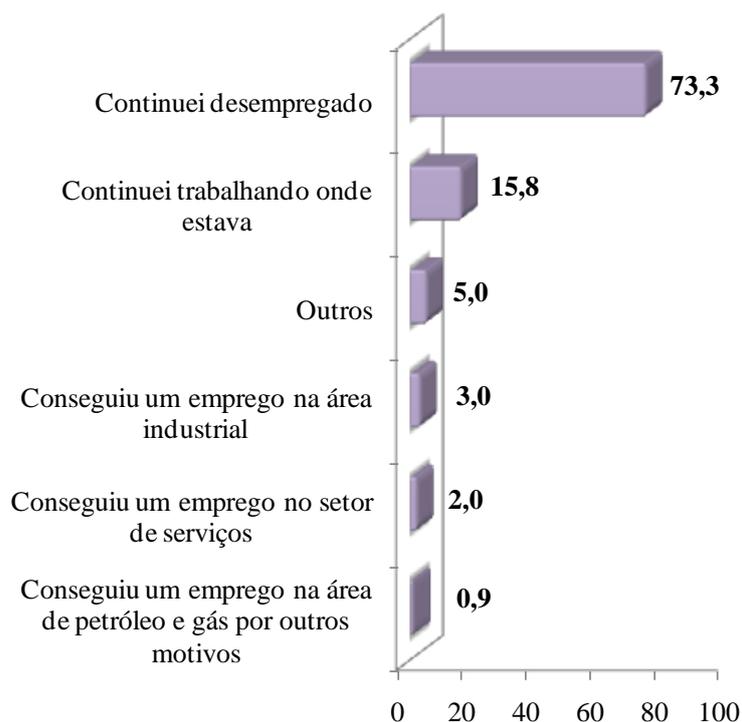
Verificamos nas aplicações do questionário que apenas 20,8% dos egressos estavam trabalhando e fazendo o curso do PROMINP e que 79,2% estavam apenas fazendo o curso do PROMINP. Ressaltando que desses 20,8% são jovens que trabalham e estudam e visam os cursos de qualificação profissional como uma melhoria de vida.

Sabemos que a qualificação profissional faz-se necessário para o mercado de trabalho, pois a educação e trabalho estão elecandas e essa relação serve como norte para contratação do sujeito no emprego formal.

A concepção de trabalho em geral, enquanto práxis humana, material e não material, que objetiva a criação das condições de existência, e que, portanto não se encerra na produção mercadorias, e a concepção de trabalho para produzir mais valia, forma histórica específica que assume no modo de produção capitalista. A partir desta concepção de trabalho, passou-se a trabalhar com a categoria princípio educativo, compreendida enquanto posposta pedagógica determinada pelas bases matérias de produção em cada etapa de desenvolvimento das forças produtivas, para formar os intelectuais necessários ao desenvolvimento das funções essenciais decorrentes das formas históricas de divisão social e técnica do trabalho (Kuenzer, 2005, p. 55).

Para o autor, o trabalho é a principal motivação do sujeito, pois é através da educação e do trabalho que o sujeito se constitui, mas por outro lado às instituições de ensino criaram concepções e condições de existência que geram competição entre o ser humano desenvolvendo funções e técnicas de trabalho competitivas.

**Figura 18.** Distribuição da situação profissional dos egressos após a realização do curso.



Na pesquisa realizada com os egressos, verificamos a situação profissional dos mesmos após a realização dos cursos do PROMINP, em que 73,3% dos egressos continuam desempregados depois de ter concluído o curso; 15,8% continuam trabalhando onde estavam; 3,0% conseguiu um emprego na área de industrial; 2,0% conseguiu emprego no setor de serviços; 1,0% na área de petróleo e gás por outros motivos sem ser pelos cursos do PROMINP e também tivemos 5,0% que declarou outros tipos de empregos.

Vemos que os egressos tem uma dificuldade em serem inseridos no mercado de trabalho após a realização do curso, segundo Pochmann (2000), os jovens enfrentam dificuldades adicionais para encontrar trabalho e nele se manterem, uma vez que além de inexperientes, encontram poucas oportunidades.

### **5.1.3. Situação profissional segundo o sexo do aluno e o ciclo que cursou**

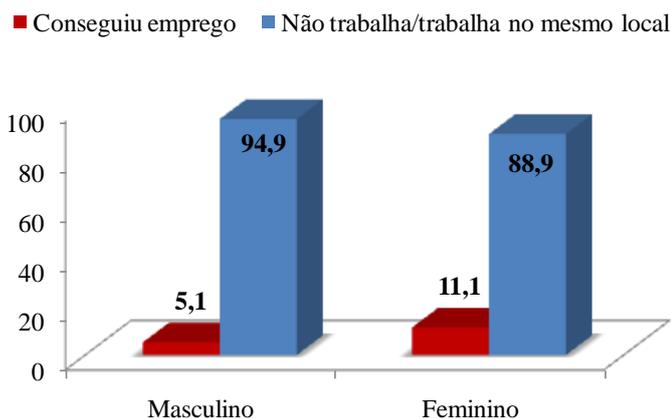
Na tabela 3 temos a distribuição da situação profissional segundo o sexo do aluno e o ciclo que e ele cursou. Verifica-se que a maioria dos alunos que conseguiram emprego é do sexo feminino (11,1%) e fez o 4º ciclo (80,0%). Mesmo sendo encontrada maior prevalência de alunos que conseguiram emprego no grupo feminino e do 4º ciclo o teste foi significativo

apenas para o fator ciclo (p-valor < 0,001) indicando que o ciclo é um fator determinante para a situação profissional.

**Tabela 3:** Distribuição da situação profissional segundo o sexo do aluno e o ciclo que ele cursou.

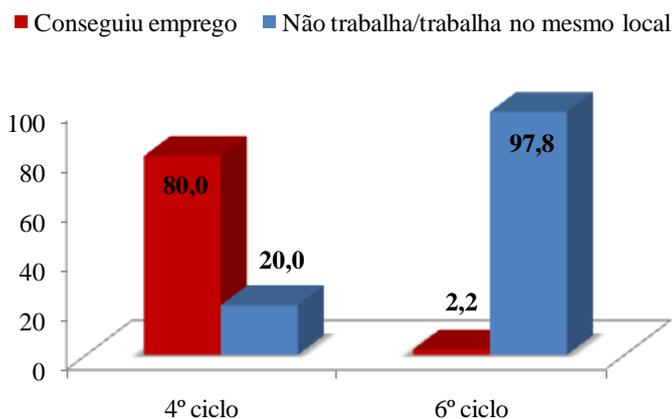
| Fator avaliado | Situação profissional atual |                                      | <sup>7</sup> p-valor |
|----------------|-----------------------------|--------------------------------------|----------------------|
|                | Conseguiu emprego           | Não trabalha/trabalha no mesmo local |                      |
| <b>Sexo</b>    |                             |                                      |                      |
| Masculino      | 4(5,1%)                     | 74(94,9%)                            | 0,313 <sup>1</sup>   |
| Feminino       | 2(11,1%)                    | 16(88,9%)                            |                      |
| <b>Ciclo</b>   |                             |                                      |                      |
| 4º             | 4(80,0%)                    | 1(20,0%)                             | <0,001 <sup>1</sup>  |
| 6º             | 2(2,2%)                     | 89(97,8%)                            |                      |

**Figura 19.** Distribuição da situação profissional atual dos alunos avaliados segundo o sexo.



<sup>7</sup> <sup>1</sup>p-valor do teste Exato de Fisher (se p-valor < 0,05 o fator avaliado influencia na situação profissional do aluno).

**Figura 20:** Distribuição da situação profissional segundo o ciclo do curso.



Nas figuras acima verificamos a inserção dos egressos no mercado de trabalho, o qual pode ser avaliado através da Figura 11 que 11,1% do sexo feminino conseguiram emprego, e apenas 5,1% do sexo masculino, fazendo com que tenhamos uma discrepância nesta inserção, pois sabemos que as mulheres ganham menos que os homens, assim como também possui cargos menores dentro das empresas.

Destacando que na pesquisa realizada, apenas 18 mulheres realizou o curso do PROMINP de 101 pesquisados, neste sentido, vemos que a participação das mulheres em cursos de qualificação profissional considerados para homens, ainda é pequena, mesmo com todo o avanço das mulheres no mercado de trabalho.

Segundo a RAIS (2013) o nível de emprego da mão de obra feminina cresceu 3,91% ante um aumento de 2,57% para os homens, uma diferença de 1,34% percentuais. Os dados revelam ainda uma continuidade no processo de elevação da participação das mulheres no mercado trabalho formal, que passou de 42,47% em 2012 para 42,79% em 2013. Nesse sentido, o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho só tem aumentado independente da função está sendo exercida dentro das empresas.

Em relação à figura 12 observamos que os egressos do 4º Ciclo tiveram mais chance de ser inserido no mercado de trabalho, além de o curso ser realizado em 2012, dos 05 pesquisados, 80,0% foram inseridos na função de soldador de estrutura, e apenas 20,0% não estão trabalhando, diferentemente do 6º Ciclo, que apenas 2,2% foram inseridos no mercado de trabalho, e 97,8% não está trabalhando e nem conseguiu emprego.

Diante dos dados obtidos verificamos que a pesquisa realizada respondeu a hipótese 1 que é saber se inserção dos egressos do PROMINP no mercado de trabalho se dar através da qualificação profissional, pois vemos que muitos dos concluintes não foram inseridos no mercado de trabalho e muito menos aproveitando por empresas parceiras da Escola Técnica

SENAI CABO, isto se existir uma parceria entre instituição e empresa. Diante disso, vamos verificar os resultados obtidos através das entrevistas realizadas com os representantes de empresas, o qual será apresentado a seguir.

## **5.2 Apresentação e discussão dos resultados obtidos através do Instrumento Qualitativo**

As formações discursivas (FD) que compõem esta dissertação representam o produto dos discursos de 5 (cinco) representantes de empresas entrevistados. A escolha desse representante se deu através de uma lista de empresas que fazem parte do Complexo Industrial Portuário de Suape e do Cabo de Santo Agostinho, em que foram contactadas via ligações telefônicas e envio de e-mail, obtendo respostas a pesquisadora agendava a entrevista, no horário e data marcada era realizada a entrevista.

Esta produção de discurso foi agrupada em 07 (sete) Formações Discursivas (FD): Identificação pessoal e profissional dos representantes da empresa; Políticas Públicas favorecem a educação/qualificação; qualificação ou experiência profissional; avaliação dos cursos do PROMINP; Falha dos cursos oferecidos pelo PROMINP; Parceria Instituição e Empresa; Inserção dos egressos do PROMINP no mercado de trabalho.

### **5.2.1 Formação Discursiva (FD): Identificação Pessoal e Profissional dos Entrevistados**

A partir das entrevistas realizadas com 05 (cinco) representantes de empresas do Complexo Portuário de Suape e entorno, as quais fizeram parte dessa averiguação, foi traçado um breve perfil das mesmas, agrupando as questões sobre idade, gênero, tempo de formação e de função na empresa. Para a Formação Discursiva (FD), os representantes de empresas serão representados pela letra R seguida de um número arábico para facilitar a apresentação de resultados e assegurar o anonimato dos/as entrevistados/as e da escola.

**Quadro 11** - Distribuição da Identificação Pessoal e Profissional dos representantes de empresas do Complexo Portuário de Suape e entorno participantes da pesquisa

| Representantes das Empresas | Idade   | Gênero    | Formação   | Função  | Tempo de função |
|-----------------------------|---------|-----------|--|---|-----------------|
| R1                          | 31 anos | Feminino  | Administração, com pós-graduação em Gestão de Pessoas      | Analista de Recursos Humanos                          | 4 anos          |
| R2                          | 32 anos | Feminino  | Ciências Contábeis, com pós-graduação em Gestão Financeira | Supervisora Financeira e analista de recursos humanos | 2 anos          |
| R3                          | 46 anos | Masculino | Técnico em Torneiraria, Caldeiraria e Usinagem             | Administrador da empresa                              | 16 anos         |
| R4                          | 60 anos | Masculino | Técnico Mecânico   | Presidente e Diretor da Empresa                       | 5 anos          |
| R5                          | 34 anos | Masculino | Administração de Empresa                                   | Diretor Administrativo                                | 12 anos         |

**Fonte:** Entrevista realizada pela pesquisadora – 2015/2016.

Observando a Tabela acima, visualizamos que os representantes de empresas participantes desta pesquisa na sua maioria são do gênero masculino, tendo 20% do gênero feminino e com formação acadêmica com Graduação e com Pós Graduação. Enquanto que os dos gêneros masculinos, apenas um apresenta formação acadêmica com graduação e dois com cursos técnicos. A idade, função e tempo de função apresentam variações, o que pode ser justificado pela vivência de cada representante, que se constroem ao longo da sua trajetória profissional. Podemos também ressaltar que as funções importantes são do gênero masculino, comprovando assim, a predominância de homens que atuam nos cargos de direção ou chefia das empresas.

### 5.2.2 Formação Discursiva (FD): Políticas Públicas favorecem a educação/qualificação

O primeiro questionamento feito aos representantes das empresas foi acerca da concepção de cada uma sobre o que as políticas públicas favorecem a educação/qualificação de jovens.

Os Excertos de Depoimentos (ED) de R1, R2, R3, R4 e R5 podem ser identificados na Tabela . A sigla ED utilizada representa fragmentos de depoimentos discursados que são analisados a partir dos contextos de sua produção.

**Quadro 12** – Apresentação de ED dos representantes de empresas FD – Políticas Públicas favorecem a educação/qualificação

| FD - Políticas Públicas favorecem a educação/qualificação |  |
|---|--|
| Identificação do Representante de Empresa                 | Excerto de Depoimentos (ED)  |
| R1  | “Favorece a partir da qualificação, ajuda ele a se qualificar e hoje em dia qualificação é o que eles buscam no mercado”.  |
| R2  | “[...] o governo podia dispor de curso de uma longa duração para esses trabalhadores com encaminhamento direto pra estágio, e as políticas públicas deixam a desejar”.   |
| R3  | “[...] geralmente o governo tem oferecido muitas vantagens aos jovens, essas pessoas que estão enquadrando futuramente na função, no caso, o programa bem eu apoio muito esse programa”.   |
| R4  | “Eu acho que são importantes, mas tão quanto difícil os trabalhadores, está para poucas, acho que deve ser melhor, é melhor divulgado, melhor ofertado, e dar mais condições para que as empresas possam indicar até para os profissionais já existente na empresa [...]”. |
| R5  | “[...] as políticas públicas que existe hoje e que existiam há três e quatro anos atrás, deu uma queda muito grande para atualidade, mas assim, hoje o pessoal não está tão preocupado em mais se profissionalizar, porque o mercado de trabalho tá muito fechado”.        |

**Fonte:** Entrevista realizada pela pesquisadora – 2015/2016.

A partir das entrevistas realizadas e os depoimentos colhidos, percebemos que as políticas públicas de educação e qualificação são importantes para os jovens, mas o governo deveria oferecer qualificações de longa duração para os egressos. Sabendo que as políticas públicas foram criadas para beneficiar a população e suas necessidades, e as políticas educacionais foram criadas com o objetivo de garantir educação para todos, e se tratando das políticas profissionais tem o intuito de qualificar e possibilitar uma inserção dos sujeitos no mercado de trabalho. Segundo Ferretti e Silva Jr (2000), as políticas educacionais permite uma busca individual pela qualificação profissional e consequentemente pelo ingresso e permanência no mercado de trabalho.

[...] as novas políticas educacionais derivam de um novo *contrato social*, pautado no individualismo, no empreendedorismo e na busca da inclusão social por meio de ações privadas pontuais, de orientação assistencialista. Busca-se, por vários meios, transformar a educação em um bem privado, em uma mercadoria, que por alguma via se adquire e se torna propriedade privada do possuidor, acentuando ainda mais o individualismo. Nesse contexto, o modelo de competência parece encaixar-se de forma adequada, pois, como, já dito, busca transferir os direitos sociais do trabalho, de responsabilidade do Estado, para o trabalhador (Ferretti e Silva Jr. 2000, p. 57).

Os autores ressaltam que as políticas educacionais foram criadas com intuito de transformar a educação em uma mercadoria, em que os sujeitos iriam utiliza-la para se

beneficiar e podendo assim vender suas competências de forma adequada para o mundo do trabalho.

Dessa forma vemos que as políticas públicas favorecem a qualificação profissional, segundo as falas dos representantes de empresa **R1** “Favorece a partir da qualificação, ajuda ele a se qualificar e hoje em dia qualificação é o que eles buscam no mercado”. Para o **R5** “[...] as políticas públicas que existe hoje e que existiam há três e quatro anos atrás, deu uma queda muito grande para atualidade, mas assim, hoje o pessoal não está tão preocupado em mais se profissionalizar, porque o mercado de trabalho está muito fechado”. **R2** “[...] o governo podia dispor de curso de uma longa duração para esses trabalhadores com encaminhamento direto pra estágio, e as políticas públicas deixam a desejar”.

Para os representantes de empresa, as políticas públicas favorecem a qualificação profissional, mas fazem uma ressalva quando dizem que as políticas públicas poderia oferecer curso de uma longa duração, para poder absorver os alunos que participam desses cursos.

### 5.2.3 Formação Discursiva (FD): Qualificação ou Experiência Profissional

Vejam na tabela a seguir o que mais importante para inserção no mercado de trabalho, a qualificação ou experiência profissional que os representantes de empresa relataram. Os Excertos de Depoimentos (ED) de R1, R2, R3, R4 e R5 podem ser identificados no quadro abaixo:

**Quadro 13** – Apresentação de ED dos representantes de empresa FD – Qualificação ou Experiência Profissional

| FD - Qualificação ou Experiência Profissional |  |
|---|--|
| Identificação do Representante de Empresa     | Excerto de Depoimentos (ED)  |
| <b>R1</b>                                     | “Então assim, a qualificação profissional é importantíssima sim, principalmente para os cargos técnicos e superiores claro, mas a experiência tem que está agregada [...]”.  |
| <b>R2</b>                                     | “Bom, pro mundo do trabalho, acho que os dois são importantes, mas geralmente as empresas, elas vão em busca mais da experiência do que dar qualificação”.   |
| <b>R3</b>                                     | “Bom, do inicio a qualificação, depois a experiência, esse requisito necessita os dois.”   |
| <b>R4</b>                                     | “Eu acho que é a soma dos dois, é importante, existe muitos profissionais que trabalha, mas que ele não tem conhecimento teórico de como as coisas funciona, e às vezes dar certo, mas na maioria das vezes acaba dando errado”. |
| <b>R5</b>                                     | “Se é pra excluir uma e escolher outra, seria experiência. A qualificação profissional não é feita didaticamente, mas é sim, no dia a dia”.  |

**Fonte:** Entrevista realizada pela pesquisadora – 2015/2016.

Verificamos que a qualificação profissional pode contribuir para a inserção no mercado de trabalho, mas para os depoimentos colhidos, a experiência profissional é mais

importante. Segundo Ramos (2002, p. 2), a qualificação profissional passou a ser compreendida muito mais como uma relação social complexa entre as operações técnicas, a estimativa de seu valor social e as implicações econômico-políticas que advém dessa relação, do que como estoque de saberes.

Dedecca (1998) afirma que a qualificação é o reflexo da forma de organização do processo de trabalho que é determinado pelas instituições (Estado e empresas) e nas relações que estas estabelecem entre si.

Sabendo que a qualificação profissional apresenta concepções que possui no mínimo três características: 1º Subjetivo/Humanista quando aponta qualificação como habilidades que o ser humano adquire em suas experiências cotidianas; 2º) Objetivo/Positivista que aponta para a qualificação profissional do posto e sendo necessária à adequação do trabalhador às suas exigências e a 3º Social quando se refere à qualificação construção do social (Santos. 2002, p. 31).

Para a autora, a qualificação profissional pode ser destacada desde a habilidade do sujeito que está na experiência, adquirida no mundo do trabalho como nas instituições que se qualifica, assim como o sujeito que se adéqua ao mundo do trabalho independente da experiência profissional registrada no contrato. Ele também pode se referir a qualificação da construção do ser social que exercida a todo o momento.

Então, notamos que a experiência profissional está em todas as falas dos representantes de empresas como fator determinante para inserção no mercado de trabalho, assim sendo, destacamos as falas de **R2**, quando afirma: “Bom, pro mundo do trabalho, acho que os dois são importantes, mas geralmente as empresas, elas vão à busca mais da experiência do que dar qualificação”. **R5** “Se é pra excluir uma e escolher outra, seria experiência. A qualificação profissional não é feita didaticamente, mas é sim, no dia a dia”.

Em contrapartida, os representantes de empresa destacaram que as empresas que fazem parte considera a qualificação profissional importante, mas a experiência ainda é um dos critérios para inserção no mercado de trabalho.

#### **5.2.4 Formação Discursiva (FD): Avaliação dos Cursos do PROMINP**

Os Cursos do PROMINP foram implementados de acordo com Lei de Diretrizes e Bases da Educação 9394/96, em que a qualificação profissional é considerada um complemento da educação básica, propiciando a aquisição de conhecimentos para acesso ao

mercado de trabalho, tanto para profissionais sem experiência, quanto para as pessoas que desejam ampliar sua formação (Brasil, 2015).

Ressaltando que o PROMINP tem o Plano Nacional de Qualificação Profissional, que tem como objetivo qualifica profissionais para atuação nos diferentes elos da cadeia de suprimento do setor industrial na área de petróleo e gás (Brasil, 2015).

O Plano Nacional de Qualificação Profissional qualifica, por meio de cursos gratuitos, em que contrata uma instituição para aplicar os cursos e preparar os jovens para o mundo do trabalho. Na tabela abaixo veremos a avaliação dos cursos do PROMINP que os representantes de empresas relataram.

**Quadro 14** – Apresentação de ED dos representantes de empresas FD – Avaliação dos Cursos do PROMINP

| FD - Avaliação dos Cursos do PROMINP      |  |
|---|--|
| Identificação do Representante de Empresa | Excerto de Depoimentos (ED)  |
| R1  | “Os cursos do PROMINP no SENAI são muito específicos e a duração do curso é muito curta, é uma duração de 10 meses. O período do curso é muito curto e não dar pra mensurar o aprendizado dos alunos porque eles tem que passar 5 meses estagiando”. |
| R2  | “[...] eu acho que esses cursos deviam ser um período muito mais longo, e ele devia ter juntamente um conjunto com estágio e com a empresa. Enquanto ele tá fazendo o curso ele tá estagiando”.  |
| R3  | “Esse tempo de duração do curso é pouco. É pouco, esse tempo, acho que no mínimo pra você, mais ou menos ser um prático, no mínimo de 1 ano, pra começar engrenar no caso, 5 ou 6 meses é pouquíssimo [...]”.  |
| R4  | “[...] agora a questão é tempo, 6 e 7 meses, 8 meses, é pouco tempo para um aluno tá apto a assumir qualquer função[...]”.   |
| R5  | “[...] eu acho que deveria ter um tempo a mais de preparação pra ser inserido no mercado, eles deveriam trabalhar em conjunto com as empresas [...]”.  |

**Fonte:** Entrevista realizada pela pesquisadora – 2015/2016.

Considerando que a instituição de ensino é o espaço que prepara os jovens para o aprendizado, podendo o mesmo está se qualificando e assim ser inserido no mercado de trabalho, segundo Sampaio (2010, p. 157):

Nessa perspectiva, as instituições de ensino se tornam empresas produtoras de serviços educacionais, seus educandos são clientes e as políticas educacionais são controladas e formuladas por interesses corporativos mais amplos. A educação segue o Estado mercadológico, em que as estratégias são voltadas para os interesses de reestruturação do capital, e a economia é que dita os conteúdos, as normas e o processo em educação.

Sabendo que as instituições que executa os cursos do Prominp são instituições que compõem o Sistema S (SEBRAE, SENAC, SENAI, SET/SENAT), dentre elas, temos o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, o qual foi criado devido o grande

avanço industrial, e conseqüente a demanda de mão de obra preparada e qualificada que atendesse as exigências do mercado de trabalho (Brasil, 1999).

Ressaltando que essa instituição foi pensada para suprir as demandas emergenciais, criando os cursos de emergências de curta duração, os quais eram: mecânica, caldeiraria, ferraria, solda, fundição e eletrotécnica (Brasil, 1999).

Para os cursos do PROMINP, os mesmos eram gratuitos e oferecido pelo SENAI, mas logo no início os editais informaram que “o objetivo é disponibilizar recursos humanos qualificados para eventuais vagas em empresas privadas no mercado de trabalho nacional” (Prominp, 2006).

Desse modo, o PROMIP lançou editais em que os jovens e adultos que tivessem interesse faziam sua inscrição via internet, nos cursos de soldador, lixador, montador, soldador de estrutura, soldador de tubulação entre outros e no dia e hora marcada faziam as provas. A entidade de seleção é aquela responsável pela estruturação e aplicação do processo seletivo dos alunos em todo o território nacional (Machado, 1994). Os processos seletivos dos cursos do PROMINP estavam a cargo do Centro de Seleção de Candidatos ao Ensino Superior do Grande Rio, conhecido como Fundação Cesgranrio.

Depois de aprovados eram chamados para realizar o curso pela instituição do SENAI, o qual oferecia todo material didático, e os cursos tem uma carga horária mínima de 228h/a e a máxima de 338h/a, sendo subdividida entre teoria e prática dentro da instituição de ensino.

Do exposto, notamos que os entrevistados avaliam os cursos do PROMINP, como separamos as falas de **R3** “Esse tempo de duração do curso é pouco. É pouco, esse tempo, acho que no mínimo pra você, mais ou menos ser um prático, no mínimo de 1 ano, pra começar engrenar no caso, 5 ou 6 meses é pouquíssimo[...]” e **R4** “[...] agora a questão é tempo, 6 e 7 meses, 8 meses, é pouco tempo para um aluno tá apto a assumir qualquer função [...]”. Vemos que os entrevistados citam que os cursos deviriam ter uma duração maior, para que assim pudesse aproveitar os alunos, sabendo que cada egresso deveriam fazer um estágio nas empresas parceiras da instituição.

### **5.2.5 Formação Discursiva (FD): Falha dos Cursos oferecidos pelo PROMINP**

Concebendo a instituição do SENAI como organizadora e aplicadora dos cursos do Prominp, em que sua prática pedagógica eficaz não depende somente do docente, mas de toda equipe envolvida no processo de aprendizagem, no entanto sua perspectiva metodológica se baseia na metodologia de competências (Senai, 2009).

O processo de ensino-aprendizagem não é um processo único como muitos consideram, mas são dois processos distintos, o de ensino, em que o sujeito é o docente e responsável pelo seu desenvolvimento e o de aprendizagem, desenvolvido pelo aluno sujeito deste processo (Weisz, 2002).

A autora destaca que o ensino-aprendizagem é um processo de troca, em que discente e docente são responsáveis por essa construção, da mesma forma que ocorre com a prática e a teoria.

Na Resolução nº 4 do Conselho Nacional de Educação, ressalta que a competência profissional como: “a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho” (Brasil, 1999b, p. 2).

Se a escola tentasse dar, além de formação técnica básica, também o treinamento, ela teria de passar por uma constante “reciclagem”, com revisão cotidiana de conteúdo, método, aparelhamento etc., o que seria impossível para o sistema. Por outro lado, a preparação elementar, que pode e deve dar os cursos de aprendizagem, também tem de sofrer “reciclagem” constante, o que onera demasiadamente o sistema escolar. (Romanelli, 1989, p. 168).

Para o autor, a instituição precisaria ensinar métodos eficazes com revisão cotidiana, em que a formação do curso seria completa e possibilitaria ser um profissional completo para a inserção no mercado de trabalho. Segundo os depoimentos colhidos, conforme a tabela abaixo, vemos que os cursos oferecidos pelo PROMINP apresentam algumas falhas.

**Quadro 15** – Apresentação de ED dos representantes de empresas, agrupadas na FD – Falha dos Cursos oferecidos pelo PROMINP

| <b>FD – Falha dos Cursos oferecidos pelo PROMINP</b> |   |
|--|---|
| <b>Identificação do Representante de Empresa</b>     | <b>Excerto de Depoimentos (ED)</b>  |
| <b>R1</b>  | “A duração do curso que é apenas de 10 meses. Também gostaria que PROMINP tivesse mais curso direcionado às diversas áreas não só para Portuário de Suape”.   |
| <b>R2</b>  | “[...] é justamente o tempo, a gente vem sempre focando na resposta é o tempo. Os cursos são muito curto”.  |
| <b>R3</b>  | “O tempo é pouco”.  |
| <b>R4</b>  | “[...] existe uma falha desde a sua montagem do curso, o gestor que está dirigindo aquele curso, talvez não esteja com qualificação prática e tem mais uma teoria, um gestor de livros, eu acho que ele deveria ter um bom conhecimento prático, pra que ele possa ensinar realmente o como fazer as coisas como o funcionário tem que sobressair dentro da empresa [...]”. |
| <b>R5</b>  | “[...] a falha é colocar os funcionários, os alunos se sentem órfãos, porque eles pegam o currículo não tem uma indicação. O próprio PROMINP ou   |

SENAI deveria indica-lo”.

**Fonte:** Entrevista realizada pela pesquisadora – 2015/2016.

Sabendo que os cursos do PROMINP são de curta duração, pois os mesmos têm a função de qualificar os jovens e adultos para serem inseridos no mercado de trabalho. Segundo a figura abaixo, os cursos básico de soldador de estrutura e de tubulação oferecido para aluno público tem uma duração de 4 à 6 meses, com a carga horária de 338h/a (Prominp, 2012).

**Figura 21** :Comparativo de Rotas Profissionais



**Fonte:** Prominp, 2012.

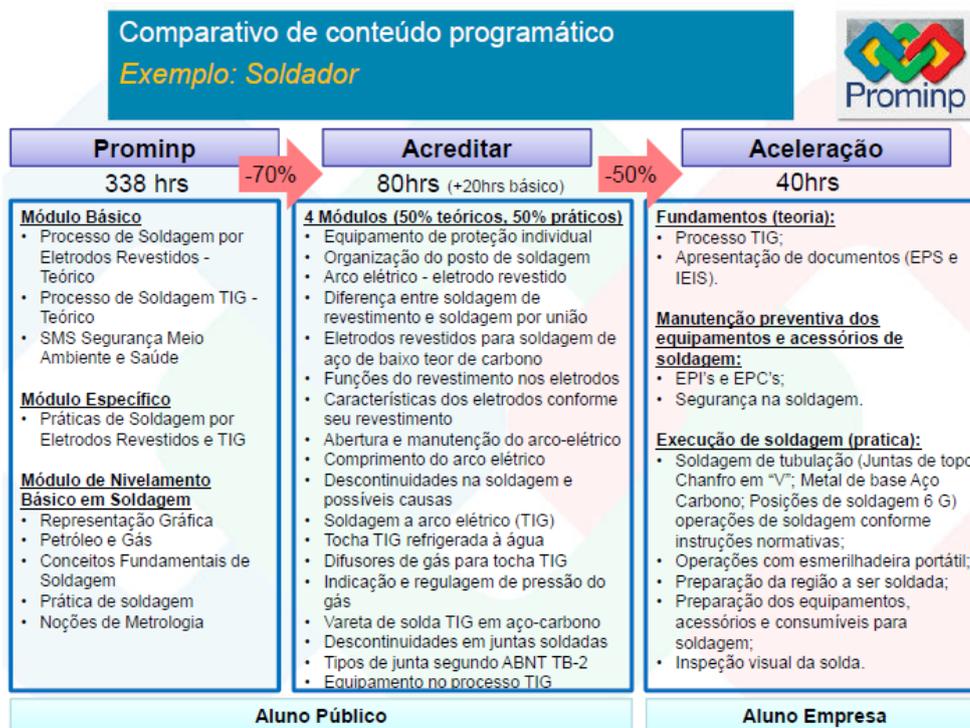
Desse modo verificamos que as falhas estão elecandas a duração da aplicabilidade dos cursos. Segundo os entrevistados, conforme as falas de **R1** “A duração do curso que é apenas de 10 meses. Também gostaria que PROMINP tivesse mais curso direcionado às diversas áreas não só para Portuário de Suape” e **R2** “[...] é justamente o tempo, a gente vem sempre focando na resposta é o tempo. Os cursos são muito curto”.

Verificamos que o tempo de formação dos cursos PROMINP não é conveniente para as empresas, pois é preciso que se tenha uma formação com maior duração de tempo.

O PROMINP também disponibiliza uma figura com o comparativo de conteúdo programático do curso de soldador, mostrando quais os conteúdos estudados pelos egressos, ressaltando que o aluno público tem direito aos conteúdos do PROMINP e do Acreditar, dos

módulos de aceleração, é para aqueles alunos que a empresa paga conforme é citado no capítulo 3.

**Figura 22:** Comparativo de Conteúdo Programático



Fonte: Prominp, 2012.

### 5.2.6 Formação Discursiva (FD) – Parceria Instituição de Ensino e Empresa

Sobressai na análise dessa FD, a importância da parceria Instituição e Empresa para o processo de inserção no mercado de trabalho. Sabendo que a parceria com instituições de ensino faz-se necessário, por conta do quadro de profissionais qualificados, podendo assim auxiliar as empresas na procura de pessoas qualificadas.

Para Drucker (2001, p. 30) “as organizações necessitam de aprimoramento contínuo, aprender a explorar seus conhecimentos e aprender a inovar através de um processo sistemático”. Para que isso ocorra às empresas têm que fazer uma parceria com as instituições de ensino, principalmente com as instituições de qualificação profissional, pois esses alunos já trazem consigo uma bagagem de conhecimento e estão aprimorando para ser o diferencial na empresa.

**Quadro 16** – Apresentação de ED de representante de empresas agrupadas na FD – Parceria Instituição e Empresa

| FD – Parceria Instituição de Ensino e Empresa |   |
|---|---|
| Identificação do Representante de Empresa     | Excerto de Depoimentos (ED)   |
| <b>R1</b>                                     | “Existe uma parceria através dos Jovens Aprendizes, em que no SENAI essa parceria não é boa, pois a duração dos cursos são curtos e inviáveis para que possamos aproveitar os alunos e assim contrata-los”.                                   |
| <b>R2</b>                                     | “Aqui nós não temos parceria no momento, pois a gente admite geralmente por indicação como foi falado [...]”.   |
| <b>R3</b>                                     | “Esse tempo que eu tenho de empresa, nunca tive parceria com o SENAI, ou seja, já prestei serviço da minha empresa para o SENAI”.   |
| <b>R4</b>                                     | “Não, já tentei algumas vezes, mas acabo sendo barrado no meio do caminho. Já fui no SENAI algumas vezes fazer contato, fazer uma parceria, pra mim trazer o pessoal do SENAI pra fazer treinar na minha empresa, pra fazer tipo um estagio”. |
| <b>R5</b>                                     | “Nunca recebi a visita de curso nenhum e de diretor nenhum, pra lhe ser sincero estou sendo procurado agora, pelo Grau Técnico, que é uma empresa aqui, que eles estão fazendo curso de segurança do trabalho [...]”.                         |

**Fonte:** Entrevista realizada pela pesquisadora – 2015/2016.

Nessa Formação Discursiva os representantes de empresa entrevistados/as, em seus relatos, concordaram com a importância da parceria de instituição e empresa, mas nos surpreendeu em suas falas quando expressaram que não havia nenhuma parceria com SENAI.

Dessa maneira, podemos citar a fala do **R2** “Aqui nós não temos parceria no momento, pois a gente admite geralmente por indicação como foi falado [...]” e **R3** “Esse tempo que eu tenho de empresa, nunca tive parceria com o SENAI, ou seja, já prestei serviço da minha empresa para o SENAI”.

Considerando a fala do **R4** “Não, já tentei algumas vezes, mas acabo sendo barrado no meio do caminho. Já fui no SENAI algumas vezes fazer contato, fazer uma parceria, pra mim trazer o pessoal do SENAI pra fazer treinar na minha empresa, pra fazer tipo um estagio”. Verificamos que os representantes de empresas entrevistados, têm interesse em fazer uma parceria com a instituição, mas é a mesma que não demonstra nenhum interesse, desse modo, será impossível a inserção dos egressos no mercado de trabalho.

### 5.2.7 Formação Discursiva (FD): Inserção dos egressos do PROMINP no mercado de trabalho

Sabemos das dificuldades que jovens e adultos enfrentam para encontrar trabalho e nele se manterem, uma vez que além de inexperientes, encontram poucas oportunidades. Isso fica expressivamente mais grave entre jovens pobres e sem qualificação profissional, pois eles são conduzidos a desempenhar a profissão de um cargo de trabalho qualquer para obter uma

renda a fim de sustentar e colaborar com as despesas familiares ou a própria sobrevivência, em que muitas das vezes costuma comprometer a formação escolar e a qualificação profissional também, as quais adiante provavelmente contribuiriam para a continuação de uma carreira profissional mais promissora (Pochmann, 2000).

Segundo Deffune & Depresbiteris (2002, p. 100), “a educação profissional não resolve o problema do desemprego nem gera trabalho por si mesma. Esse é o papel das políticas públicas de trabalho e renda, dentro de uma perspectiva de crescimento econômico, no qual a educação profissional deve estar articulada”. Enquanto para Kovács (2002) a demanda empresarial funciona de outra forma.

Numa economia onde as forças podem funcionar livremente, as empresas tendem a assumir claramente o seu objectivo, que é produzir lucro para ser competitiva. É este que se torna o principal critério que dita a utilização dos recursos humanos, quer em termos quantitativos quer em termos qualitativos. Criam empregos, dá-se formação, mudam-se as formas de organização do trabalho e os métodos da gestão, desde que a empresa se torne competitiva face aos seus concorrentes (Kovács. 2002, p. 155).

Para o autor, as empresas o recurso humano é visto como quantitativo e qual o lucro que essa mão de obra pode trazer para a empresa, fazendo assim uma competição entre os funcionários e gerando um aumento na produtividade da indústria.

**Quadro 17** – Apresentação de ED de representantes de empresas agrupadas na FD – Inserção dos Egressos do PROMINP no Mercado de Trabalho

| <b>FD – Inserção dos Egressos do PROMINP no Mercado de Trabalho</b> |  |
|---|--|
| <b>Identificação do Representante de Empresa</b>                    | <b>Excerto de Depoimentos (ED)</b>   |
| <b>R1</b>   | “Os alunos podem ser inseridos através de estágios ou de jovens aprendizes, mas os alunos do SENAI são difíceis de contratar porque a duração do curso é muito curta e desse modo fica inviável essa contratação”.   |
| <b>R2</b>   | “Deveria ter aí, um ponto de ligação, justamente entre a instituição, e a empresa, onde se o jovem estivesse já estagiando em tal empresa e quando concluíssem o curso seria mais fácil dele ser reaproveitado para o quadro funcional”.   |
| <b>R3</b>   | “Precisa ele entrar como menor aprendiz, seja lá como for, e de acordo com o tempo da formação dele, vai qualificando no caso, só o tempo que melhora pra tudo”.   |
| <b>R4</b>   | “[...] pra que você faça um curso profissionalizante com objetivo de sucesso no futuro, esse curso tem que está vinculado uma empresa, esse aluno tem que tá fazendo curso e tá fazendo estágio na empresa [...]”; “[...] Muita pouca gente gosta de pegar pessoa recém formada pra jogar na empresa”. |
| <b>R5</b>   | “Pelo ou menos uma carta de apresentação do camarada, pelo ou menos. Se foi feito uma prova lá e tal, e eu fiquei no numero X aqui do curso, você acha que devo entrar na sua empresa, eu não tenho experiência, mas fiz aqui esses cursos aqui”.  |

**Fonte:** Entrevista realizada pela pesquisadora – 2015/2016.

Nessa FD os representantes de empresas retrataram que a inserção dos egressos do PROMINP no mercado de trabalho precisa ser realizada via instituição de ensino, como expressa a fala de **R3** “Precisa ele entrar como menor aprendiz seja lá como for, e de acordo com o tempo da formação dele, vai qualificando no caso, só o tempo que melhora pra tudo”. Para a fala do **R5** “Pelo ou menos uma carta de apresentação do camarada, pelo ou menos, ô. Se foi feito uma prova lá e tal, e eu fiquei no numero X aqui do curso, você acha que devo entrar na sua empresa, eu não tenho experiência, mas fiz aqui esses cursos aqui”.

Verificamos que a inserção dos egressos precisa ocorrer, mas é necessário que a instituição de ensino contribua para que isso aconteça, nem que seja com a carta de apresentação como fala o **R5**, pois muito dos egressos não tem experiência no mercado de trabalho e ver nos cursos a possibilidade de inserção nas empresas.

Verificamos que a Escola Técnica SENAI CABO junto com PROMINP, realizaram o Fórum Regional de Pernambuco da Conexão PROMINP, evento de oportunidade de emprego para ex-alunos dos cursos gratuitos de qualificação profissional do PROMINP, nos dias 09 e 10 de agosto de 2012 (Senai, 2012).

No portal de notícias do SENAI o evento teve a iniciativa de formar uma conexão entre as empresas privadas do setor petróleo e gás natural e os profissionais qualificados pelos cursos do PROMINP que estão a procura de emprego. O evento contou com a presença de representantes de grandes empresas de Pernambuco, somando mais de mil vagas disponíveis, conforme mostra a figura abaixo (Senai, 2012).

**Figura 23:** Ação para maximizar o aproveitamento dos egressos do Prominp

**Ação para maximizar o aproveitamento dos egressos do Prominp**

**Conexão Prominp**

São workshops onde ocorrem os encontros entre os EPCistas e os alunos formados (egressos) do Prominp, cuja formação esteja de acordo com o perfil demandado pelas empresas fornecedoras da Refinaria Abreu e Lima.

Objetivo: inserir os egressos do Prominp nas obras da Refinaria Abreu e Lima.

Necessidade de obter o comprometimento dos EPCistas para o mapeamento das vagas em aberto.

Em posse deste mapeamento, o Prominp levantará o perfil dos alunos formados (egressos) que atendam às vagas ofertadas

Data: 09 e 10 de agosto  
Local: Unidade do Senai do Cabo de Santo Agostinho  
Horário: 8h às 18h

**Conexão Prominp**  
A oportunidade está aqui, mas a iniciativa é sua.

**Fonte:** Figura retirada do Prominp, 2012.

Ressaltando que foi convidados a participar do evento todos os egressos que concluíram os cursos gratuitos do PROMINP nos níveis básico, médio e superior, no Estado de Pernambuco, formandos nos ciclos 1º, 2º, 3º e 4º, dos cursos de Ajustador Mecânico, Armador, Caldeireiro, Carpinteiro, Eletricista de Força e Controle, Eletricista Montador, Encanador Industrial, Instrumentista Montador, Jatista, Lixador, Maçariqueiro, Mecânico Ajustador, Mecânico Montador, Montador, Montador de Andaime, Pedreiro, Pintor, Soldador de Estrutura, Soldador de Tubulação, Supervisor da Qualidade (Senai, 2012).

Outra iniciativa do PROMINP para inserção dos egressos foi à criação do banco de currículo online, que está disponível no portal de qualificação profissional do site do programa. O banco contém os currículos de todos os alunos e ex-alunos dos cursos do Prominp que podem ser consultados pelas empresas cadastradas no portal. Além disso, os egressos e alunos também podem ver as informações destas empresas e acessar dados como telefone e e-mail para contato (Prominp, 2012).

### 5.3. Triangulação

Sabemos que as realizações de pesquisas quantitativas e qualitativas são análise do contexto, da história, das relações, das representações, entre outras, que trazem a visão de

vários informantes e o emprego de uma variedade de técnicas de coleta de dados que acompanha o trabalho de investigação (Minayo, 2010).

Para que o estudo qualitativo seja de qualidade, faz-se necessário que a pesquisa faça referência aos procedimentos analíticos da triangulação, que segundo Minayo (2010, p. 29) a triangulação é utilizada para avaliação aplicada a programas, projetos, disciplinas, combinação e cruzamento de múltiplos pontos de vista.

Para Azevedo *et al.* (2013 p. 4). “a triangulação de dados significa coletar dados em diferentes períodos e de fontes distintas de modo a obter uma descrição mais rica e detalhada dos fenômenos”.

A Triangulação permite que o pesquisador possa lançar mão de três técnicas ou mais com vistas a ampliar o universo informacional em torno de seu objeto de pesquisa, utilizando-se, para isso, por exemplo, do grupo focal, entrevista, aplicação de questionário, dentre outros (Marcondes & Brisola. 2014, p. 203).

Na *Análise por Triangulação de Métodos*, está presente um *modus operandi* pautado na preparação do material coletado e na articulação de três aspectos para proceder à análise de fato, sendo que o primeiro aspecto se refere às informações concretas levantadas com a pesquisa, quais sejam, os *dados empíricos*, as narrativas dos entrevistados; o segundo aspecto compreende o *diálogo com os autores* que estudam a temática em questão; e o terceiro aspecto se refere à *análise de conjuntura*, entendendo conjuntura como o contexto mais amplo e mais abstrato da realidade (Marcondes & Brisola. 2014, p. 204).

As autoras retrata que a utilização da triangulação tem que ser feita através das informações concretas levantadas, as narrativas dos/as entrevistados/as, o diálogo com os/as autores e por ultimo a análise do contexto dentro da realidade.

Buscamos concentrar ao máximo a triangulação dos dados com a nossa pesquisa de estudo para que pudéssemos confirmar (ou não) as hipóteses estabelecidas a fim de respondermos de forma mais coerente a nossa questão de partida: Como os egressos do PROMINP se inserem no mercado de trabalho no Município do Cabo de Santo Agostinho do Estado de Pernambuco?

Com vista nessa interrogativa escolhemos por trabalhar com a triangulação de dados envolvendo as seis formações discursivas (FDs) elencadas nesta pesquisa – 1. Políticas Públicas favorecem a educação/qualificação; 2. Qualificação ou Experiência Profissional; 3. Avaliação dos Cursos do PROMINP; 4. Falha dos Cursos oferecidos pelo PROMINP; 5. Parceria Instituição e Empresa; 6 Inserção dos Egressos do PROMINP no Mercado de Trabalho – entrevistas realizadas com 05 (cinco) representantes de empresas.

Atrelado a esse procedimento procuramos alistar as FDs com os resultados obtidos através da aplicação do questionário aos 101 (cento e um) egressos pesquisados e, também, se os resultados tanto das entrevistas quanto do questionário estão de acordo com as propostas da Política Pública Educacional Profissional a respeito da qualificação profissional.

### 5.3.1. Políticas Públicas favorecem a Educação/Qualificação

**Quadro 18** – Triangulação dos dados sobre as Políticas Públicas favorecem a Educação/Qualificação

| Fontes  | Análise dos Questionários   | Análise das Entrevistas   | Análise Documental da Política Pública Educacional Profissional  |
|---|---|---|--|
| <b>Resultados</b>   |   |   |  |
| <b>Políticas Públicas favorecem a Educação/Qualificação</b> | Q1 e Q2 – Percebida a participação dos egressos nos Ciclos e Cursos do Programa de Mobilização Indústria de Petróleo e Gás. | Q2 – Os representantes de empresa tem conhecimento das políticas públicas educacionais e do programa. | Regulamentou a participação de jovens e adultos nos cursos de educação profissional das escolas profissionalizantes que dispões de programas e políticas públicas. |

Verificamos que a participação dos egressos nos ciclos do Programa de Mobilização Indústria de Petróleo e Gás – PROMINP foi de 95% que cursaram o 6º ciclo e 5,0% cursaram o 4º ciclo, e que todos os 101 egressos pesquisados fizeram o curso de soldador de estrutura, tendo 100% de participação nesse curso.

Lembrando que objetivo da Educação Profissional é garantir ao cidadão o permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social. Devendo estar integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia (Resolução CEB/CNE nº 4/99).

Em relação à análise sobre as políticas públicas educacionais profissionais segundo o Decreto 2.208/07 que regulamenta a participação de jovens e adultos nos cursos e programa de qualificação profissional, o qual foi substituído pelo Decreto Nº 5.154 de 23 de julho de 2004 que vem nos mostrar que a qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores, assim como a formação as unidades curriculares de cursos e programas da educação profissional serão modificadas, conforme mostra abaixo:

Corrigir distorções de conceitos e de práticas decorrentes de medidas adotadas pelo governo anterior, que de maneira explícita dissociaram a educação profissional da educação básica, aligeiraram a formação técnica em módulos dissociados e estanques, dando um cunho de treinamento superficial à formação profissional e tecnológica de jovens e adultos trabalhadores (Brasil, MEC, 2005, p. 2).

O Ministério da Educação fez uma mudança através do Decreto Nº 5.154/2004 o qual dar direito a jovens e adultos a ter uma qualificação profissional separada do ensino regular. Para a análise das entrevistas vimos que todos têm conhecimentos das políticas públicas e da sua importância para o mundo do trabalho.

### 5.3.2. Qualificação ou Experiência Profissional

Neste item, vemos que os egressos do PROMINP acreditam que é preciso ter uma qualificação profissional, desse modo 59,4% disseram que não possível conseguir uma vaga de emprego sem uma qualificação profissional, enquanto que 40,6% dos egressos disseram que acreditam que possam ser inserido no mercado de trabalho sem um curso de qualificação profissional. O quadro abaixo vem mostrar como ocorre essa análise nos três instrumentos pesquisados.

**Quadro 19** – Triangulação dos dados sobre a Qualificação ou Experiência Profissional

| Fontes  | Análise dos Questionários  | Análise das Entrevistas   | Análise Documental da Política Pública Educacional Profissional   |
|---|--|---|---|
| <b>Resultados</b>                               |  |   |   |
| <b>Qualificação ou Experiência Profissional</b> | Q7 – Os egressos acreditam que é preciso uma qualificação profissional para inserção no mercado de trabalho. | Q3 – Os representantes de empresas apontam que a experiência profissional é mais importante que a qualificação profissional para inserção no mercado de trabalho. | A educação profissional tem diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência, à tecnologia, conduzindo ao permanente desenvolvimento das aptidões para a vida produtiva. |

Diante do tema questionado, os representantes de empresas afirmaram que a experiência profissional é mais importante que a qualificação profissional, pois o mundo do trabalho exige que as pessoas saibam trabalhar e comprovem sua experiência na função que está concorrendo.

A discussão sobre a qualificação é complexa e polêmica em razão, principalmente, da ausência de consenso quanto aos critérios a serem considerados em sua definição. Por exemplo, devem-se considerar as qualidades/habilidades do *trabalhador* ou os requisitos/propriedades do *posto de trabalho*? Por outro lado, há, também, discordâncias sobre como se medir a qualificação: utilizam-se critérios estritamente técnicos ou, ao contrário, critérios de ordem ideológico-social?... Ao final, o que considerar como qualificação? (Larangeiras in Cattani. 2002. p.257).

Para as políticas públicas educacionais segundo a LDB 9394/96 no Art. 39 “A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional,

integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia”. Vemos que a política pública educacional profissional não designa a importância da qualificação ou experiência profissional, pois é uma prática das empresas, acreditamos que seja a maneira de ter uma mão de obra experiente e qualificada.

Bryan (1996) a formação profissional também implica em competências e habilidades, que são: iniciativa, autonomia, cooperação, trabalho em equipe, comunicação, capacidade de raciocínio, capacidade para resolução de problemas, tomada de decisão, obter e processar informações, domínio de técnicas e disposição para planejar. Todas essas competências e habilidades são exigidas pelo mundo do trabalho atualmente.

### 5.3.3. Avaliação dos Cursos do PROMINP

**Quadro 20 – Triangulação dos dados da Avaliação dos Cursos do PROMINP**

| <b>Fontes</b>                          | <b>Análise dos Questionários</b>  | <b>Análise das Entrevistas</b>  | <b>Análise Documental da Política Pública Educacional Profissional</b>   |
|--|---|---|--|
| <b>Resultados</b>                      |   |   |  |
| <b>Avaliação dos Cursos do PROMINP</b> | Q3 – Os egressos avaliam que os cursos e a instituição lhe prepara para o mercado de trabalho | Q4 – Os representantes de empresas avaliam que os cursos tem pouca duração. | A educação profissional pode ser avaliada de acordo com as exigências de cada instituição de ensino, nos termos de seu projeto pedagógico. |

Verificamos que 97% dos egressos avaliaram que os cursos oferecidos pela instituição (SENAI-CABO) o qual preparam para ocupar uma vaga no mercado de trabalho e enquanto que 3% dos egressos disseram que mais ou menos. Desse modo vemos a importância de avaliar os cursos e a instituição que está oferecendo uma qualificação profissional. Para Freire (1984), a avaliar é saber como funciona todo o processo de aprendizado da teoria a prática.

Não é possível praticar sem avaliar a prática. Avaliar a prática é analisar o que se faz, comparando os resultados obtidos com a finalidade que procuramos alcançar com a prática. A avaliação da prática revela acertos, erros e imprecisões. A avaliação corrige a prática, melhora a prática, aumenta a nossa eficiência. O trabalho de avaliar a prática jamais deixa de acompanhá-la (Freire. 1984, p. 92).

O autor vem destacar que temos que avaliar a prática, já que para praticar temos que ter absorvido algum conhecimento, e para verificar se eles estão corretos nada melhor que avaliação, retomando para o mundo do trabalho, a experiência profissional que as empresas solicitam precisam ser avaliadas, conforme os representantes de empresas destacam que a

experiência no mundo do trabalho é mais importante que a qualificação. Tendo em vista, que os profissionais qualificados podem ter uma vasta experiência e que muitas das vezes, essa experiência não é considerada pelas empresas, pelo fato desse sujeito não ter como provar seu conhecimento já que não foi registrado em carteira de trabalho.

Para as políticas públicas educacionais profissionais, a qualificação e a experiência profissional são exigências que cabe a empresa ou instituição que está formando o sujeito, pois LDB 9394/96 dar toda a autonomia a instituição que está realizando a qualificação profissional.

#### 5.3.4. Falha dos Cursos oferecidos pelo PROMINP

**Quadro 21** – Triangulação dos dados da Falha dos Cursos oferecidos pelo Prominp

| Fontes  | Análise dos Questionários   | Análise das Entrevistas   | Análise Documental da Política Pública Educacional Profissional   |
|---|---|---|---|
| <b>Resultados</b>                               |   |   |   |
| <b>Falha dos Cursos oferecidos pelo PROMINP</b> | Q4 – Os egressos verificou que a falta de investimento na educação e profissionais qualificados para execução dos cursos. | Q5 – Os representantes de empresa ressaltaram o tempo de execução dos cursos. | Os cursos e programas de formação continuada de trabalhadores poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social. |

A maioria dos egressos assinalaram que a falta de mais investimento na educação profissional provoca uma falha nos cursos oferecidos pelo PROMINP, na pesquisa apresentada 66,7% dos egressos disseram que falta um maior investimento na educação e 33,3% disseram que faltam profissionais qualificados para oferecer uma qualificação adequada para ser inserido no mercado de trabalho.

Diante toda essa discussão, os representantes de empresas ressaltaram que o tempo de execução dos cursos do PROMINP é pouco, pois acreditam que a carga horária do curso deveria ser maior do que é oferecido. Segundo o Decreto Nº 5154/2004 “os cursos mencionados no caput I do Art. 1º terão carga horária mínima de cento e sessenta horas para a formação inicial, sem prejuízo de etapas posteriores de formação continuada”. Ressaltando que os cursos do PROMINP tem uma carga horária de 338h/a para os cursos básicos.

#### 5.3.5. Parceria Instituição de Ensino e Empresa

**Quadro 22** – Triangulação dos dados da Parceria Instituição e Empresa

| <b>Fontes</b>                                   | <b>Análise dos Questionários</b>   | <b>Análise das Entrevistas</b>  | <b>Análise Documental da Política Pública Educacional Profissional</b>   |
|---|--|---|--|
| <b>Resultados</b>                               |  |   |  |
| <b>Parceria Instituição de Ensino e Empresa</b> | Q5 e Q6 – Os egressos visualizam trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape | Q6 – Os representantes de empresa acreditam que a parceria com a instituição de ensino possa fazer a inserção dos egressos no mercado de trabalho | A educação profissional será desenvolvida em articulação com instituições especializadas ou no ambiente de trabalho. |

Ao serem questionados para trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape, a maioria dos egressos 99% demonstrou interesse em ocupar uma vaga de emprego e apenas 1% disse que talvez, também foram questionados por que o interesse de trabalhar neste Porto, 59,4% dos egressos ressaltaram que a quantidade de vagas existentes lhe despertou vontade de trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape, 37,6% falou da remuneração salarial oferecida e 3,0% nunca tinha pensando em nenhuma das possibilidades para ser inserido no mercado de trabalho.

Na análise dos representantes de empresa a inserção dos egressos deveria ser feita através da parceria instituição de ensino e empresa, pois os jovens que estão matriculados nos cursos do PROMINP fossem encaminhados para empresa via escola, poderia assim garantir a inserção do mesmo, sabendo que essa inserção inicial seria através de estágio remunerado.

Para Cassiolato (1999) o conhecimento como sendo o recurso principal que deve estar na base das novas políticas de promoção ao desenvolvimento industrial e tecnológico e o aprendizado como processo central desse desenvolvimento em que todo ser humano está apto para participar.

As políticas públicas profissionais não garantem a parceria instituição de ensino e empresa, mas no Art. 40 da LDB “a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho”, ou seja, ambas tem autonomia para decidir como avaliar e inserir seus alunos no mundo do trabalho.

Sabendo que a Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande portes contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional, lembrando que a instituição tem que está cadastrada junto à empresa para desenvolver essa atividade.

### 5.3.6 – Inserção dos Egressos do PROMINP no Mercado de Trabalho

**Quadro 23** – Triangulação dos dados da Inserção dos Egressos do PROMINP no Mercado de Trabalho

| <b>Fontes</b>  | <b>Análise dos Questionários</b>   | <b>Análise das Entrevistas</b>  | <b>Análise Documental da Política Pública Educacional Profissional</b>                        |
|--|--|---|---|
| <b>Resultados</b>  |  |   |   |
| <b>Inserção dos Egressos do PROMINP no Mercado de Trabalho</b> | Q9 – Situação de trabalho dos egressos depois de concluir os cursos do PROMIP. | Q7 – Os representantes de empresas ressaltaram que para ocorrer à inserção é preciso que a instituição de ensino encaminhe os egressos. | A política de educação profissional não garante a inserção dos egressos no mundo do trabalho. |

Sobre esse questionamento, verificamos que 73,3% dos egressos continuam desempregados depois de ter concluído o curso do PROMINP; 15,8% continuam trabalhando onde estavam; 3,0% conseguiu um emprego na área de industrial; 2,0% conseguiu emprego no setor de serviços; 1,0% na área de petróleo e gás por outros motivos sem ser pelos cursos do PROMINP e também tivemos 5,0% que declarou outros tipos de empregos.

Para os representantes de empresa, a instituição de ensino deveria oferecer algum documento para os egressos, o qual os mesmos pudessem apresentar junto às empresas para que assim fosse inserido no mercado de trabalho, ou se houvesse uma parceria com as empresas para encaminhar os alunos para estagiar dentro da área que estão estudando.

Sabemos que as políticas públicas educacionais profissionais não garante a inserção dos jovens no mercado de trabalho, assim como o PROMINP também não garante emprego aos alunos após a conclusão dos cursos de qualificação profissional.

Devido esse impasse o PROMINP criou mecanismo de aproveitamento desses alunos, com a ação Conexão PROMINP e o banco de currículo online que se encontram na página do Programa. Ressaltando que a Ação Conexão PROMINP ocorreu para os egressos do 1º ao 4º ciclo dos cursos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo aqui apresentado aponta uma importante contribuição para o âmbito das políticas públicas educacionais. No contexto do subsídio para a qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho, percebe-se a existência de muitas barreiras para a realização de uma política educacional profissional que seja de caráter 100% emancipatória. Podendo se afirmar, que no primeiro objetivo específico, identificamos que as políticas públicas educacionais passaram por diversas mudanças, sendo realizada no começo pela instância do governo estadual, no qual estava vinculado ao ensino médio, diante de algumas mudanças da LDB 9394/96, o ensino profissionalizante passou a ser trabalhando como uma educação paralela ao ensino médio.

Ressaltando que atualmente os cursos profissionalizantes são considerados também como cursos de qualificação profissional, o qual é realizado por instituições privadas, em que muitas delas executam os projetos e programas oferecidos pelo governo Federal.

Porém, nesse ponto, faz-se necessário relembrar algumas discussões anteriores: a de que as políticas públicas educacionais surgiram com intuito de garantir a educação para todas e todos, e que não existia uma única e nem melhor definição sobre o que seja política pública educacional e como colocá-la em prática.

Na política pública voltada para educação profissional vimos que ela surgiu a partir da prática laboral que era exercida pelos escravos, as atividades artesanais e manufatureiras como a carpintaria, a serralheria, a construção, a tecelagem entre outras, eram atividades desenvolvidas para formação profissional na sociedade colonial daquela época, e voltada para indivíduos mais desfavorecidos socialmente e economicamente, em que nesse tópico foi visto que só participavam desses cursos de formação profissional, jovens e crianças do sexo masculino, pois aqueles que não tivessem opção para escolher trabalhos que não fossem artesanais e manufatureiros, poderiam se inscrever em cursos profissionalizantes que eram oferecidos nas seguintes escolas: o colégio das Fábricas, o Asilo de Meninos Desvalidos, a Casa de Educandos Artífices, entre outras.

Nossa crítica consiste na concepção de que essa educação profissional era voltada para um setor específico da população (pobres e negros), fazendo com que as mulheres dessa época sofressem preconceito por estarem desempenhando funções que são consideradas masculinas ainda hoje esse preconceito existe em alguma medida. Esse fato persiste ainda no contexto atual, como ficou demonstrado na pesquisa de campo, onde em 101 questionários

aplicados com os egressos do curso de soldador de estrutura apenas 18 mulheres participaram do curso.

Em relação à educação e o trabalho, que são abordados no segundo capítulo desta pesquisa, vemos que a educação transcorre pelas diversas situações da vida dos indivíduos e faz-se presente nos sistemas educacionais, no convívio com outras pessoas, nos lugares que frequentam e no trabalho, pois o trabalho não está dissociado da educação, por que toda tarefa realizada é um aprendizado adquirido.

Desse modo a educação é a grande base para o trabalho, pois sabemos que toda atividade desenvolvida, sendo produtiva ou não, ela perpassa pelo aprendizado, ou seja, necessita de um mediador para orientar, por isso afirmamos que a educação transforma o ser. E essa transformação ocorre desde seu primeiro ensinamento, e quando chega à fase de ser inserido no mercado do trabalho, o indivíduo precisa de ferramentas concisas para esse aprendizado, e que segundo Marx (2005) é pela realização do trabalho que o homem se realiza.

Podemos dizer, que educação e trabalho, são dois termos que estão associados à evolução do ser humano, e a pesquisa vem nos mostrar que para se conseguir um trabalho faz-se necessário ter uma educação de qualidade, assim como estar sempre se qualificando, pois o mercado de trabalho de hoje, deseja profissionais atualizados e proativos.

Em relação ao nosso objetivo em identificar o papel do PROMINP no âmbito da política pública educacional, vemos que o programa está de acordo com as políticas públicas, assim como foi percebido que sua rota de atuação está relacionada à qualificação profissional. Ressaltando que o mesmo surgiu a partir da demanda por pessoas qualificadas e foi a partir desse assunto que surgiu a nossa questão de partida - Como os egressos do PROMINP são inseridos no mercado de trabalho? Daí em diante fomos vendo que o programa tem um Plano Nacional de Qualificação Profissional – PNQP, o qual foi criado com intuito de facilitar o processo de capacitação e qualificação de jovens e adultos para inserção no mercado de trabalho.

Outro ponto importante do PROMINP, que foi destacado na pesquisa, foi que através do PNQP o programa disponibilizará recursos humanos qualificados para eventuais vagas em empresas privadas no mercado de trabalho, contudo, o próprio programa se contradiz quando afirma que não garante emprego aos alunos/as após a conclusão dos cursos de qualificação profissional.

Lembrando que os cursos do PROMINP, todos são voltados para o setor de petróleo e gás, são gratuitos, oferecem bolsas auxílio mensais para os/as alunos/as que se encontram desempregados e que variam conforme o nível de escolaridade do estudante. Para fazer os cursos foi preciso realizar um processo seletivo, em que os/as alunos/as se inscreviam e depois faziam uma prova, os aprovados eram convocados (via telegrama ou telefone) pela instituição realizadora dos cursos, ressaltando que esse modelo foi realizado para os/as alunos/as do 1º ao 6º ciclos nacionais de qualificação, como processos seletivos simultâneos em diversos estados do país (modelo utilizado até 2013). Esses alunos/as segundo o cronograma do PROMINP estão classificados como aluno-público, em que o governo Federal contribui para sua qualificação profissional, mas não garante emprego para os/as alunas.

Visualizamos que o PROMINP foi criado para suprir uma demanda de mão de obra qualificada que estávamos vivendo de 2003 a 2013, já que estava sendo criados novos postos de trabalho através da implantação do Complexo Portuário Industrial de Suape. Precisava-se de pessoas qualificadas das localidades (Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca), pois estavam sendo instalados os grandes empreendimentos, por isso o programa foi pensando e assim capacitaram várias pessoas das localidades.

A pesquisa foi realizada utilizando o método quantitativo e qualitativo. De forma a conduzir esse estudo, foi realizada uma triangulação dos dados coletados, que incluem pesquisa bibliográfica, aplicação de questionários com os egressos do PROMINP, entrevista com os representantes das empresas do Complexo Industrial Portuário de Suape e experiência do pesquisador quanto ao tema estudado.

Desse modo, nossa pesquisa de campo ocorreu a partir de elementos quantitativos (questionários aplicados com os egressos do curso do PROMINP) e qualitativos (Entrevistas com gestores e diretos representantes pelas empresas), onde procuramos analisar como ocorre a inserção dos egressos do PROMINP no mercado de trabalho, o qual se verificou que os participantes dos cursos depois de concluídos, não são reaproveitados pelas empresas, apesar do programa fazer algumas conexões com as mesmas, em que os egressos participaram de um Simpósio Industrial onde as empresas apresentavam suas necessidades, mesmo tendo essas estratégias vimos que os alunos não são inseridos no mercado de trabalho.

Chegamos as seguintes considerações quanto à inserção dos egressos, tais como: a maioria dos egressos pesquisados era do gênero masculino, o que evidencia que os cursos profissionalizantes na área de petróleo e gás, são cursos destinados para homens, o que nos faz retomar para a discussão de igualdade de gênero, pois das 18 mulheres que concluíram o

curso de soldador de estrutura, mostraram que têm tanta capacidade quanto os homens de realizarem cursos e serem inseridas no mercado de trabalho, lembrando que foi aplicado 101 questionários com os egressos do curso de soldador de estrutura.

Na análise de situação profissional atual, segundo a aplicação dos questionários com os egressos foi percebido que as mulheres foram as que mais conseguiram emprego diferentemente dos homens, esse dado foi detectado através do teste Exato de Fischer<sup>8</sup>, em que 4 egressos do sexo masculino sinalizaram que conseguiu emprego na área e apenas 2 do sexo feminino, no cálculo do p-valor, fica que 11,1% do sexo feminino alcançaram a inserção no mercado de trabalho e que apenas 5,1% do sexo masculino conseguiu essa inserção. Desse modo, vemos que as mulheres mesmo em desvantagem na realização dos cursos, tiveram maior inserção no mercado do trabalho, mostrando que as mesmas tem mais vantagem que os homens. Porém sabemos que as mulheres atualmente recebem salários baixos, não são reconhecidas em suas funções apesar dos índices de escolaridade mais elevados.

Nos resultados obtidos a partir das entrevistas concluímos que as políticas públicas educacionais são importantes para os jovens, mas que os cursos de qualificação profissional deveriam ser de longa duração, conforme o depoimento do R2 “[...] o governo podia dispor de curso de uma longa duração para esses trabalhadores com encaminhamento direto para estágio, e as políticas públicas deixam a desejar”. Tendo em vista, que os cursos do PROMINP são oferecidos pela Escola Técnica SENAI/CABO, e a metodologia utilizada pela instituição está de acordo com o que foi solicitado pelo programa, oferecendo uma carga horária de 338 h/a para o curso de soldador de estrutura, o qual foi realizado pelos egressos pesquisado.

Vimos que o curso é realizado num período de 3 meses, dividido em teoria e prática, sendo tudo realizado na instituição. Os conteúdos abordados são bem específicos, conforme foi demonstrando na figura 22 – Comparativo de Conteúdo Programático do capítulo V, o qual verificamos que o tema relacionado à cidadania não é citado no conteúdo programático, fazendo com que retomemos ao questionamento da preparação do indivíduo para o mundo do trabalho, pois sabemos que a formação do ser ocorre como um todo e os conteúdos de cidadania é que são elencados saberes para o mundo do trabalho, desde sua preparação para entrevista de emprego como se comportar diante de uma entrevista de emprego, desta forma é

---

<sup>8</sup> Teste que serve para avaliar a associação ou influência do sexo do aluno e do ciclo do curso na conquista do novo emprego. Calcula-se o p-valor < 0,05 do fator avaliado influenciado na situação profissional do egresso, sabendo que o p-valor quando for menor do que 0,05 a associação e significativa dessa inserção mostra quem obteve mais oportunidade de inserção.

necessário saber as noções de cidadania e o contexto da relação do trabalho, que todo curso de qualificação profissional deveria oferecer como preparação para inserção no mercado de trabalho.

Também nos fez retomar para o questionamento da avaliação dos cursos do PROMINP, em que os entrevistados posicionaram-se dizendo que os cursos deveriam ter mais tempo para preparação e também fazer uma parceria com as empresas e assim, indicando os/as alunos/as para estágio.

Os/as entrevistados/as responderam a nossa primeira hipótese, quando ressaltaram que entre a qualificação profissional e a experiência para contratar os egressos do PROMINP, eles/as optaram pela experiência profissional, destacando ainda, que na hora de contratar também leva em conta a indicação desse profissional. Percebemos então que a qualificação profissional para aqueles/as que não têm experiência no mercado de trabalho, é um complemento para seu currículo, e que muitos deles/as terão mais dificuldade de inserção, por que o mundo do trabalho exige comprovação de experiência para atuar na empresa, deste modo os egressos terão que buscar oportunidade de emprego diretamente nas empresas ou através da agência do trabalhador do serviço público do Estado de Pernambuco.

Outro fator que nos chamou atenção nas entrevistas foi às sugestões que os entrevistados sugeriram no tópico da inserção dos egressos do PROMINP no mercado de trabalho. A instituição que oferece os cursos do programa deveria fazer uma parceria com as empresas do Complexo Industrial Portuário de Suape e do município do Cabo de Santo Agostinho, para que assim pudesse encaminhar os alunos para realização de estágios nas mesmas, sendo concretizado esse tramite, o aluno poderia ter uma possibilidade de contratação da empresa, já que o mesmo está aprimorando seus conhecimentos.

Outra sugestão foi que quando o aluno terminasse o curso, houvesse uma carta de apresentação, feito uma declaração de concluinte, só que descrevendo suas aptidões e desempenhos junto ao curso realizado, pois assim poderia ser considerada sua contratação, já que o egresso não tem experiência em outra empresa, e como a instituição é conceituada junto às empresas, isto seria um mecanismo de credibilidade para o egresso e assim uma possível inserção no mercado de trabalho.

Diante as sugestões dos/as entrevistados nos fez retomar para duração do curso, pois vimos que o curso do Prominp tem uma duração de 3 meses, o qual é inviável para contratação de estágio, se os cursos tivessem uma durabilidade de 1 ano, os egressos

poderiam realizar estágios nas empresas, podendo assim ser contratado ou não, tudo iria depender da sua proatividade junto a empresa.

Constatamos também que o PROMINP criou uma ação para maximizar o aproveitamento dos egressos do PROMINP, realizando workshops pelo programa e pela Escola Técnica SENAI/CABO, com intuito de inserir os egressos do PROMINP nas obras da Refinaria Abreu e Lima. Foram dois dias de encontros realizados no ano de 2012, onde fizeram um mapeamento e o PROMINP levantou o perfil dos alunos formados (egressos) que atendia as vagas ofertadas.

Vemos que o programa estava preocupado com a inserção dos egressos, pois já que os mesmo estavam sendo qualificados e ao termino eles continuavam desempregados, mas também nos fez pensar que a durabilidade do curso não garante a inserção dos egressos, pois os próprios diretores e gerentes entrevistados fizeram menção sobre o tempo do curso e sua carga horária, alguns até solicitaram que os cursos tivessem uma duração maior, para que assim pudessem aproveitar os/as alunos/as que estivessem saindo do curso.

Desta forma, as hipóteses foram confirmadas e retomamos ao elemento norteador desta pesquisa, que constituiu nossa questão de partida: Como os egressos do PROMINP são inseridos no mercado de trabalho? Baseados nas informações prestadas, concluímos que existe ainda um caminho a ser percorrido, pois partindo das concepções dos diretores, gestores e representantes das empresas, constatamos que as variantes vão desde a definição do tema até a sua aplicabilidade, e quando nos direcionamos aos egressos percebemos que a realização do curso de qualificação profissional não é uma garantia para sua inserção no mercado de trabalho.

Percebemos de fato que existe uma preocupação por parte dos diretores, gestores e representantes da empresa, ao se tratar da qualificação profissional, pois não há uma pareceria entre instituição de ensino e empresa em que possa estar aproveitando os alunos que estão concluindo os cursos de qualificação profissional, por que os cursos oferecidos pelo PROMINP são cursos de curta duração e os/as alunos/as que não têm experiência na área, não consegue ser inseridos no mercado de trabalho apenas com o curso, faz-se necessário que tenham nem que seja uma carta de apresentação falando do seu desempenho durante a realização do curso, ou que tenha conhecimento junto a empresa que está se candidatando.

Nesta pesquisa também nos deparamos ainda, com alguns limites que trouxeram dificuldades para sua concretização, como aplicação dos questionários dos egressos do Prominp, em que a instituição SENAI/CABO não disponibilizou os contatos telefônicos dos

egressos dos ciclos anteriores, fazendo com que a pesquisadora fosse vários momentos conversar com o diretor da escola para liberação dos contatos, para que pudéssemos ter uma amostra significativa de egressos na realização da análise. Tivemos problema para realização das entrevistas no caso de algumas empresas, em que entramos em contato via telefone e e-mail, e não obtivemos respostas para agendamento da entrevista, pois estas eram empresas multinacionais, tendo desse modo dificultado o acesso algumas delas, porém conseguimos realizar as referidas entrevistas com êxito. Contudo, acreditamos que a pesquisa alcançou seu objetivo de analisar como os egressos do PROMINP se inserem no mercado de trabalho no município do Cabo de Santo Agostinho.

Tendo em vista que este estudo foi realizado de acordo com as determinações colocadas para a pesquisa e objetivando a responder a perguntar central. Contudo, os resultados obtidos sugerem futuras pesquisas que poderão ser conduzidas com intuito de adicionar conhecimento ao tema qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho. Como sugestão para futuras pesquisas, recomenda-se saber como a instituição realizadora dos cursos de qualificação profissional apresenta demanda de crescimento e participação das mulheres e negros/as nos cursos profissionalizantes. Também pode ser estudada essa nova modalidade de curso que está sendo oferecido pelo PROMINP através do aluno-empresa e quem são os/as alunos/as que estão sendo beneficiados por esses cursos?

Por fim, acreditamos que essa investigação nos proporcionou conhecer e analisar a inserção dos egressos do PROMINP no mercado de trabalho, além das políticas públicas educacionais para educação profissional, o qual nos possibilitou (re)conhecer como está sendo realizada, assim como verificamos o funcionamento e todo investimento do PROMINP junto aos egressos e as empresas do Complexo Industrial Portuário de Suape e do município do Cabo de Santo Agostinho. Vemos também a preocupação das empresas em absorver essa mão de obra qualificada. Através das entrevistas e das sugestões que foram feitas pelos representantes das empresas, nos fez perceberem que a qualificação profissional é importante, mas o cuidado com a inserção desses egressos também se faz necessário, pois todo aluno/a da educação profissional deseja se inserir no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LIVROS:

- Almeida, M. G. A. A. (2001). *A Construção da Verdade Autoritária*. São Paulo: Humanistas/FFLCH/USP.
- Almeida, J. F. (2012). *Educação, Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho: Estudo sobre os impactos na Educação da Expansão Econômica do Complexo Industrial de Suape/PE/Brasil*. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 177p.
- Andrade, T. de S. (1983). *Para entender relações públicas*. São Paulo: Edições Loyola.
- Amaral, N. (2008). *Políticas Públicas: Conceitos e práticas*. Supervisão por Brenner Lopes e Jefferso. Wahrendorff Caldas – Belo Horizonte: SEBRAE/MG.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2011). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 15ª Ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- Antoniazzi, M. R. F. (2005). *O Plano de Qualificação Profissional do Trabalhador: Política Pública de Emprego? Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2005. 215p.*
- Aranha, M. L. de A. (1996). *História da educação*. 2. ed. São Paulo: Moderna.
- Arruda, M. da C. C. (2011). *A relação trabalho/educação no cenário contemporâneo*. In: Souza, J. dos S. (org.). *Trabalho, qualificação e políticas públicas*. Rio de Janeiro: 7 Letras.
- Azevedo, B (1997). *Políticas públicas de emprego: tendências e possibilidades*. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 11, n. 4, p. 47-59.
- Azevedo, Janete Maria Lins de (2011). *O Estado, a Política Educacional e a Regulação do Setor Educação no Brasil: uma abordagem histórica*. In: N. S. FERREIRA & M. A. AGUIAR (Orgs.) *Gestão da Educação. Impasses Perspectivas e Compromissos*. São Paulo: Cortez Editora, 8ª Edição.
- Azevedo, J. M. L. de; Aguiar, M. A (1999). *Políticas de educação: concepções e programas*. In: Wittmann, L. C.; Gracindo, R. V. (Coords.). *O Estado da arte em política e gestão da educação no Brasil: 1991 a 1997*. Brasília: INEP, 1999. p. 43- 51.
- Azevedo, J. M. L. de; Coutinho, H. G. & Oliveira, M. L. de (2013). *O Estado, a política educacional e a gestão da educação*, In: BOTLHE, Alice Happ (Org.). *Política e gestão educacional em redes públicas*. Recife: Editora Universitária UFPE.
- Ball, Stephen J (2011). *Sociologia das políticas educacionais e pesquisa crítico-social: Uma revisão pessoal das políticas educacionais e da pesquisa em política educacional*. In: Stephen J. Ball e Jefferson Mainardes (Orgs.). São Paulo: Cortez.
- Ball, S. J. & Mainardes, J. (orgs) (2011). *Políticas Educacionais: questões e dilemas*. São Paulo: Cortez.

- Ball, S. J.; Bowe, R (1992). Subject departments and the 'implementation' of National Curriculum policy: an overview of the issues. *Journal of Curriculum Studies*, v. 24, n. 2, p. 97-115.
- Barbosa, R. N. C.; Porfírio, M. I (2009). A qualificação profissional e a comissão municipal de trabalho do Rio de Janeiro. *Textos & Contextos*, Porto Alegre, v. 8 n. 2 p. 219-240. jul./dez.
- Belloni, I.; Magalhães, H. de; Sousa, L. de (2000). Metodologia de avaliação de políticas públicas. São Paulo: Cortez.
- Bernstein, B (1996). Estruturação do discurso pedagógico: classe, códigos e controle. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Luís Fernando Gonçalves Pereira. Petrópolis: Vozes.
- Bryan, N. A. P.(1996). Formação do Educador: Dever do Estado, Tarefa da Universidade. Editora da UNESP, vol. 3, São Paulo.
- Braverman, H. (1987). Trabalho e Força de trabalho. In: Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro.
- Bronzate, S. T. (2008). Políticas Públicas de Educação de Jovens e Adultos: o Programa Integrado de Qualificação desenvolvido pelo Município de Santo André. Dissertação (Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Educação. Área de Concentração: Estado, Sociedade e Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 183p.
- Bulhões, M. G. P. (2004). Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – Planfor: acertos, limites e desafios vistos do extremo sul. São Paulo em Perspectiva, v. 18, n. 4, p. 39-49.
- Cardi, F. (1997). L'orientation professionnel et la qualification. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (Dir.). *Des sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997. p. 103-108.
- Camargo, J. M.; Reis, M. (2000). Desemprego: o Custo da Desinformação. *Revista Brasileira de Economia*, v.59, n.3, julho/setembro.
- Cassiolato, J. E. (1999). A economia do conhecimento e as novas políticas industriais e tecnológicas. Rio de Janeiro, Campus.
- Cantú, M. (2003). Qualificação Profissional, Inserção, Reinserção e Permanência no Mercado de Trabalho: os Egressos do Programa Integra. Dissertação (Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Sociologia) – Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 156p.
- Cattani, A. D. (2002). Trabalho e Tecnologia. Dicionário Crítico. Petrópolis/RJ: Vozes, 2002.
- Castel, R. (1998). As metamorfoses da questão salarial: uma crônica do salário. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Cêa, G (2007). A qualificação profissional como instrumento de regulação social: Do PLANFOR ao PNQ. In: CÊA, G.S.S. (Org.) O Estado da arte da formação do trabalhador no Brasil: Pressupostos e ações governamentais. Cascavel: Edunioeste, p.187- 226.

- Charlot, B. & Beillerot, J. (dir.) (1995). *La construction des politiques d'éducation et de formation*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Chizzoti, A. (2006). Pesquisa em ciências humanas e sociais. São Paulo: Cortez, 2006.
- Coelho, M. (2013). Qualificação Profissional FAT II. Brasília, 2013.
- Cola, J. de S. C. (2012). Uma experiência no Projovem Adolescente na Visão de Egressos. Dissertação (Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local) Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória, 90p.
- Corrêa, Vera. (2010). As relações sociais na escola e a produção da existência do professor. In Frigoto, Gaudêncio; Ciavatta, Maria & Ramos, Marise. Ensino Médio Integrado: concepções e contradições. São Paulo: Cortez.
- Coraim, Aline (2012). O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e as séries metódicas de ensino. São Paulo: Junqueira&Marin Editores.
- Cunha, L. A. (1997). A Educação para a democracia: uma lição de política prática. In: Teixeira, A. (Orgs.) Educação para a Democracia: a introdução à administração educacional. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora UFRJ.
- Cunha, L. A. (1998). Ensino médio e ensino profissional: da fusão à exclusão. Tecnologia e Cultura, Ano2, 2: 25-42, jul./dez.
- Cunha, L. A. (2000). O ensino profissional na irradiação do industrialismo. São Paulo: UNESP, Brasília: FLASCO.
- Demo, P. (1999). Educação profissional – mito e realidade. In: Kuyumjian, Márcia de Melo Martins. Ser Social: Revista do Programa de Pós-Graduação em Política Social do Dep. De Serviço Social da UnB. Nº 5, Brasília: UnB.
- Deluiz, N. (1995). Formação do trabalhador produtividade e cidadania. Rio de Janeiro: Shape Ed.
- Deluiz, N. (2004). A globalização econômica e os desafios à econômica e os desafios á formação profissional. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro: Ed. SENAC, v. 30, n. 3, p. 73-79, set./dez.
- Dye, T. D. (1984). Understanding Public Policy. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice- Hall.
- Deffune, D. & Depresbiteris, L.. (2002). Competências, habilidades e currículos de educação profissional: crônicas e reflexões. São Paulo: Editora SENAC.
- Dias, J. J. A. [et al.] (1992). O giz e a graxa: meio século de educação para o trabalho. São Paulo, SP: SENAI, 259p.
- Drucker, P. (2001). O melhor de Peter Drucker. São Paulo: Nobel. p. 29-31.
- Dedecca, C. S (1998). Emprego e Qualificação no Brasil nos anos 90. Revista Soc. Bras. Economia Política, Rio de Janeiro, nº 03, p. 114-138.
- Eastone, D (1965). A Framework for Political Analysis. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Ferraz, D. de L. (2011). Ciclos de Aprendizagem, Políticas e Discursos. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 144p.

- Ferreti, C. J. (2004). Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 87, p.401-422, MAI/AGO 2004. Semestral.
- Ferreira, A. B. H. (2008). *Miniaurélio: o minidicionário da língua portuguesa*. 7ª Ed. Curitiba: Ed. Positivo.
- Ferretti, C. J.; Silva Jr.; J. R. & Oliveira, M. R. N. S. (orgs.). (1999). *Trabalho, formação e currículo: para onde vai a escola?* São Paulo: Xamã.
- Ferretiti, C. J. e Júnior, J. R. S (2000). Educação profissional numa sociedade sem empregos. *Cadernos de Pesquisa* (109), p. 43-66.
- Franco, M. C. (1998). Qualificação, formação ou educação profissional? Pensando além da semântica. *Contexto e educação*, Ijuí: Editora da UNIJUÍ, n. 51, p. 67-86, jul./set.
- Frey, K (2000). Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. São Paulo: Planejamento e Políticas Públicas (IPEA), v. 21, p. 211 – 259.
- Freire, P. (1984). *A importância do ato de ler em três artigos que se completam*. São Paulo: Cortez.
- Freire, P. (1998). *Pedagogia da autonomia*. 9. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.
- Freire, P. (2007). *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 35ª Ed. São Paulo: Paz e Terra.
- Friedmann, G. (1983). *Sept études sur l’homme et la technique*. Paris: Ghontier.
- Frigotto, G. (1995). Os delírios da razão: crise do capital e metamorfose conceitual do campo educacional. In: Gentili, Pabulo (Org). *Pedagogia da exclusão social: crítica ao neoliberalismo em Educação*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Frigotto, G. (1985). Trabalho como princípio educativo; por uma superação das ambiguidades. *Boletim Técnico do SENAC*, Rio de Janeiro, 11(3):175-192, set./dez.
- Frigotto, G. (1995). *A Educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez.
- Frigotto, G. (1994). As mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora: politecna, polivalência ou qualificação profissional. In: *Trabalho e Educação*. 2. ed. São Paulo: Papirus (Coletânea C.B.E.).
- Frigotto, G. (2004). Juventude, trabalho e educação no Brasil: perplexidade, desafios e perspectivas. In: Novaes, R; Vannuchi, P. *Juventude e sociedade: trabalho educação, cultura e participação*. São Paulo: Cortez.
- Frigotto, G. (2002). A dupla face do trabalho: criação e destruição da vida. In: *A experiência do trabalho e a educação básica*. Frigotto G. e Ciavatta M. (orgs.). Rio de Janeiro: DP&A, pp. 11-27.
- Frigotto, G. (2006). *A Produtividade da Escola Improdutiva*. 8. ed. São Paulo, Cortez.
- Frigotto, G.; Ciavatta, M. & Ramos, M.. (2010). A gênese do decreto n. 5.154/2004: um debate no contexto controverso da democracia restrita. In Frigotto, Gaudêncio; Ciavatta, Maria & Ramos, Marise. *Ensino Médio Integrado: concepções e contradições*. São Paulo: Cortez.

- Frigotto, G.; Ciavatta, M. (2003). Educação Básica no Brasil na Década de 1990: Subordinação Ativa e Consentida à Lógica do Mercado. Educação e Sociedade. Campinas. CEDES - Centro de Estudos Educação e Sociedade, v. 24, n. 82, 2003.
- Frigotto, G.; Ciavatta, M. (2006). A Formação do Cidadão Produtivo: a cultura de mercado no ensino médio técnico. Brasília, INEP, 2006.
- Fonseca, J. S (2002). Metodologia da Pesquisa. Fortaleza. UEC.
- Fonseca, C. S. (1986). História do ensino industrial no Brasil. Rio de Janeiro: SENAI; DN; DPEA, v. 5.
- Gadotti, M. (1997). Educação Brasileira Contemporânea: Desafios do Ensino Básico. São Paulo: Editora do Centro de Referência Paulo Freire.
- Gentili, Pablo. (2005). Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais. In Lombardi, José Claudinei; Saviani, Demerval & Sanfelice, José Luís. Capitalismo, Trabalho e Educação. 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados.
- Gil, A. C. (2010). Como elaborar projeto de pesquisa. 5.ed. São Paulo/SP Atlas.
- Gil, A. C. (1999). Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- Grabowski, G. (2010). Financiamento da educação profissional no Brasil: contradições e desafios. 2010. 222 f. Tese de Doutorado em Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Porto Alegre.
- Gramsci, A (1982). Os intelectuais e a organização da cultura. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Gerhardt, T. E.I & Silveira, D. T. (2009). Método de Pesquisa. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Ghiraldelli Jr., P. (2001). História da educação. 2. ed. São Paulo: Cortez.
- Grzybowski, J. A (1983). Population structure in grassland Bird communities during winter. Wilson Bull.
- Gorz, A. (2003). Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume.
- Guareschi, N. et ali. (2004) Problematizando as práticas psicológicas no modo de entender a violência. In. M. N. Streyi (org). Violência, gênero e Políticas Públicas. Porto Alegre, Ed: EDIPUCRS.
- Guilhon, M. V. M. (2005) Avaliação do PLANFOR entre a adesão de sujeitos sociais e a acomodação de interesses em torno da Política: uma trajetória em direção à tecnificação. 2005. 261f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.
- Harvey, D. (2005). Condição pós-moderna. 6ª ed. São Paulo: Cortez.
- Inep (2000). Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. Censo da Educação Profissional: resultados 99. Brasília: INEP, 2000.
- Kober, C. M. (2004). Qualificação Profissional: Uma tarefa sísifo. São Paulo: Formato.

- Kovács, I. (2002). Qualificações e ensino/formação na era da globalização. In SCHERER-WARREN, Ilse & Ferreira, José Maria Carvalho (orgs.). Transformações e dilemas da globalização: um diálogo Brasil/Portugal. São Paulo: Cortez
- Kuenzer, A. Z. (2003). Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, jan./abr.
- Kuenzer, A. Z. (1997). Ensino médio e profissional: as políticas do Estado neoliberal. São Paulo: Cortez.
- Kuenzer, A. Z. (1999). As políticas de formação: a constituição da identidade do professor sobrando. Educação e sociedade, v. 20, n. 68, p. 163-183.
- Kuenzer, A. Z. (2000). O ensino médio agora é para a vida: entre o pretendido, o dito e o feito. In: Revista Educação & Sociedade, vol. 21, nº 70. Campinas, Apr. 2000.
- Kuenzer, A. Z. (2002). Exclusão Incluyente e Inclusão Excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: LOBARDI, José Claudinei; Saviani, Dermeval; Sanfelice, José Luís (orgs.). Capitalismo, trabalho e educação. Campinas: Autores Associados, Histedbr, 2002, p. 77-95. Coleção educação contemporânea.
- Kuenzer, A. Z. (1998). Desafios teóricos-metodológicos da relação trabalho-Educação e o papel social da escola. In: Frigotto, Gaudêncio (Org.). Educação e crise do Trabalho: perspectivas de final de século. Petrópolis, RJ: Vozes, p. 55-75.
- Kuenzer, A. Z. (1999). Educação Profissional: categorias para uma nova Pedagogia do Trabalho. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v.25, n. 2, p.19-29, mai./ago.
- Kuenzer, A. Z. (2006). As mudanças no mundo do trabalho e a educação: novos desafios para a gestão. In: FERREIRA, Naura Syria Carapeto (org.). Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2006.
- Kuenzer, A. Z. (2005). Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho educação e o papel social da escola. In: Frigotto, Gaudêncio. (Org.). Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século. 7. ed. Petrópolis: Vozes.
- Kuenzer, A. Z. (2007). As relações entre trabalho e educação no regime de acumulação flexível. Texto apresentado na reunião anual da ANPEd, - GT Trabalho e Educação, 2007.
- Laranjeira, S. M. G. (1997). Qualificação. In: Cattani, Antônio D. (Org). Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico: Petrópolis, Vozes.
- Laville, C. & Dione, J. (1999). A construção do saber: manual de metodologia em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed.
- Laswell, H. D (1958). Politics: Who Gets What, When, How. Cleveland, Meridian Books. 1936/1958.
- Leme, E. S. (2011). Inclusão em Educação: das Políticas Públicas às Práticas do Cotidiano Escolar. Dissertação (Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 230p.
- Libâneo, J. C.; Oliveira, J. F. de; Toschi, M. S. (2006). Educação escolar: políticas, estrutura e organização. 3. ed. São Paulo: Cortez.

- Lima, J. P. R.; Sicsú, A. B. & Padilha, M. F. F. G. (2007). Economia de Pernambuco: Transformações recentes e perspectivas no contexto regional globalizado. In Revista Econômica do Nordeste, Fortaleza, v. 38, n° 4, out-dez. 2007.
- Lindblom, C. E. (1959). The Science of Muddling Through, *Public Administration Review* 19: 78-88.
- Lingard, B. (2004). É e não é: globalização vernacular, política e reestruturação educacional. In: Burbules, N.; Torres, C.A. Globalização e educação: perspectivas críticas. Porto Alegre: Artmed, p. 59-76.
- Lynn, L. E (1980). *Designing Public Policy: A Casebook on the Role of Policy Analysis*. Santa Monica, Calif.: Goodyear.
- Lopes, A. C.; Macedo, E. (2006). Nota Introdutória: reconfigurações nos estudos sobre políticas de currículo. *Currículo sem Fronteiras*, v.6, n.2, p.5-9, jul./dez.
- Machado, L (1991). *Politécnica, escola unitária e trabalho*. São Paulo: Cortez/ Autores Associados.
- Machado, L. R. de S. (1994). Mudanças tecnológicas e educação da classe trabalhadora. In: Machado et al. (Org.) *Trabalho e educação*. 2. ed. Campinas: Papirus, p. 9-23 (Coletânea CBE).
- Mainardes, J. (2006). Abordagem do ciclo de políticas: uma contribuição para a análise de políticas educacionais. Vol. 27, N.º. 94. Campinas/SP: Rev. Educ. Soc., pp. 47 - 69.
- Mainardes, J. (2008). A organização da escolaridade em ciclos no Brasil: uma análise de pesquisas sobre processos de implementação. Vol. 24, n. 1. *Revista RBPAE*, pp.13-29.
- Mainardes, J. (2009). Análise de políticas educacionais: breves considerações teórico-metodológicas. Vol. 9, n.º1 Itajaí/SP: *Revista Contrapontos*, pp.4-16.
- Mainardes, J. (2011). A organização da escolaridade em ciclos e as políticas de currículo. Vol. 07, n. 1. São Paulo/SP: *Revista e-curriculum*, pp. 01-20.
- Mainardes, J. (2012). A organização da escolaridade em ciclos no contexto do Ensino Fundamental de Nove Anos: reflexões e perspectivas. *Jornal de Políticas Educacionais*. n° 11 | JANEIRO-JUNHO, pp. 03 – 11.
- Maingueneau, D. (1997). *Novas tendências em Análise do Discurso*. 3ª ed. Campinas, SP: Pontes/Ed. Unicamp.
- Manfredi, S. M. (1998). Trabalho, qualificação e competência profissional das dimensões conceituais e políticas. *Educação & Sociedade*, Campinas: CEDES, n. 64, p. 13-49, set.
- Manfredi, S. M. (2002). *Educação profissional no Brasil*. São Paulo: Cortez.
- Manica, L.; Caliman, G. (2010). Cursos profissionais na perspectiva da pedagogia social. *Boletim Técnico do SENAC: a revista da educação profissional*, Rio de Janeiro: SENAC-DN, v. 36, n. 3.
- Marcodes, N. A. V; Brisola, E. M. A (2014). Análise por triangulação de métodos. Um referencial para pesquisas qualitativas. *Revista Univap: São José dos Campos, SP-Brasil*, v.20, n° 35, jul.

- Marin Filho, C. J. (2005). *Concepção de Políticas Públicas: definição, viabilização e execução*. Santo Ângelo: URI – Universidade Regional Integrada, Alto Uruguai e das Missões.
- Marx, K. (1982). *O Capital*. 7ª ed. São Paulo: Difel.
- Marx, K; Engels, F. (1987). *A ideologia alemã (I-Feuerbach)*. Tradução de José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira. 6.ed. São Paulo: HUCITEC p.26-39.
- Marx, K; Engels, F. (2005). *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Tradução de Alex Martins. São Paulo: Martin Claret.
- Mead, L. M. (1995). *Public Policy: Vision, Potential, Limits*. Policy Currents, Fevereiro: 1-4.
- Minayo, M. C. S. (Org.) (2010). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.
- Minayo, M. C. S. (2004). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 8. ed. São Paulo: Hucitec.
- Minayo, M. C. S. (2001). *Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social*. In: MINAYO, M. C. S. et al. (Orgs.). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 929.
- Minayo, M. C. S. (2010). *Introdução*. In: Minayo, M. C. S.; Assis, S. G.; Souza, E. R. (Org.). *Avaliação por triangulação de métodos: Abordagem de Programas Sociais*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2010. pp. 19-51.
- Moraes, M. C. (1997). *O paradigma educacional emergente*. 9. ed. Campinas: Papyrus, (Coleção Práxis).
- Morin, E. (2008). *Ciência com consciência*. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- Mundstock, E.; et al. (2006). *Introdução à Análise Estatística utilizando o SPSS 13.0*. Cadernos de Matemática e Estatística Série B. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Ney, A. (2008). *Formação de profissionais da educação*. In: *Política Educacional: organização e estruturada educação brasileira*. Rio de Janeiro: Wak.
- Neri, M.; Camargo, J. M. & Reis, M. C. (2000). *Mercado de Trabalho nos Anos 90: fatos estilizados e interpretações*. Rio de Janeiro: IPEA, TD n. 743.
- Neves, J. L. (1996). *Pesquisa qualitativa, características, uso e possibilidades*. Vol. 01, n. 3. São Paulo/SP: Caderno de Pesquisa em Administração. pp.103-113.
- Neves, L. M.W. (2005). *Ensino Médio, Ensino Técnico E Educação Profissional: Delimitando Campos*. Disponível em Campos. <http://www.educacaoonline.pro.br>
- Orlandi, E. P. (2001). *Discurso e Texto*. Pontes ed. Campinas/SP.
- Orlandi, E. P. (2002). *Análise de discurso: princípios e procedimentos*. 4ª ed. Campinas/SP: Pontes.
- Oliveira, M. R. N. S. (2003). *Trabalho, formação e currículo: para onde vai a escola?* São Paulo: Xamã.
- Oliveira, L. (2010). *M. de Trabalho, sem pecado original*. Pensar BH/Política Social, Belo Horizonte, n. 25, p. 29-32, mar. 2010.

- Oliveira, R. de (2013). Demandas por qualificação profissional: Recife, segunda metade do século XX. *Revista Brasileira de Educação*, vol.18, n. 54, jul.-set.
- Oliveira, R. de (2005). *Empresariado Industrial e Educação Brasileira: Qualificar para competir?* São Paulo: Cortez.
- Oliveira, R. de (2001b). A teoria do capital humano e a educação profissional brasileira. *Boletim Técnico do SENAC*. Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, p. 27-37, jan./abr.
- Paiva, V. (1995). Produção e qualificação para o trabalho. In: Franco, M.L. & Zibas, D. *Desafios da educação na América Latina*. São Paulo: Cortez, p. 95-122.
- Piletti, N. (2006). *História da educação no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Ática, 2006.
- Pochmann, M. (Org.) (2003). *Outra cidade é possível: alternativas de inclusão social em São Paulo*. São Paulo: Cortez, 2003.
- Pochmann, M. (Org.) (2002). *E-trabalho*. São Paulo: Publisher Brasil.
- Pochmann, M. (Org.) (2000). *A batalha pelo primeiro emprego*. São Paulo: Publisher Brasil.
- Ramos, M.N. (2002). A educação profissional pela pedagogia das competências e a superfície dos documentos oficiais. *Educação e Sociedade*. Campinas. CEDES - Centro de Estudos Educação e Sociedade da Universidade Estadual de Campinas. v. 23, n. 80.
- Richardson, R. J. (2008). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Ribeiro, M. L. S. R. (2003). *História da educação brasileira: a organização escolar*. 19 a. ed. Campinas: Autores Associados.
- Romanelli, O. de (1986). *História da Educação no Brasil (1930/1973)*. 8ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Romanelli, O. de (2001). *História da educação no Brasil (1930/1973)*. 25. ed. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Rousseau, J. J. (1999). *Emílio ou da Educação*. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes.
- Rua, M. das G. (2009). *Políticas Públicas*. Florianópolis. Departamento de Ciências de Administração. UFSC: Brasília: CAPES/UAB.
- Sampaio, I. M. (2010). Trabalho e Educação: paradoxos na formação do trabalhador. In França, Robson Luiz de (org.). *Educação e Trabalho: políticas públicas e a formação para o trabalho*. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Santos, A. M. dos (2012). Políticas Educacionais no Brasil. *Revista Eletrônica Professore da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP*. vol. 1, nº 1. 2012. Caçador (SC): UNIARP.
- Santos, G. C. (2004). *Qualificação Profissional versus Inserção no Mercado de Trabalho na Região Metropolitana do Recife: um estudo sobre egressos do Plano Estadual de Qualificação Pernambuco PEC*. Dissertação (Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco, 2004.
- Santos, J. A. dos (2003). A trajetória da educação profissional. In: LOPES, Eliane Marta Teixeira; FARIA FILHO, Luciano Mendes de; VEIGA, Cynthia Greive (org.). *500 anos de educação no Brasil*. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2003. p. 205-224.

- Santos, B. de S. (2007). La invención del Estado y el Estado plurinacional. In: Revista del Observatório Social de América Latina. Buenos Aires, Argentina: Clacso. Año VIII N° 22, Setembro de 2007. 331p.
- Saviani, D. & Sanfelice, J. L. (orgs.) (2007). Capitalismo, Trabalho e Educação. 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR. (Coleção Educação Contemporânea).
- Saviani, D. A. (2000). A Nova Lei da Educação: trajetória, limites e perspectivas. 6ª ed. Campinas: Autores Associados.
- Saviani, D. A. (2003). O choque teórico da politécnica. Revista Trabalho, Educação e Saúde, 1 (1): 131-152, mar.
- Saviani, D. A. (2006). Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. In: 29ª Reunião da Anped, Caxambu.
- Segnini, L. R. P. (2000). Educação e Trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. SÃO PAULO EM PERSPECTIVA, 14(2).
- Segnini, L. R. P. (2008). Relações de gênero nas profissões artísticas: uma comparação Brasil-França. In: COSTA, Albertina de Oliveira, SORJ, Bila, BRUSCHINI, Cristina, HIRATA, Helena(Org.) *Mercado de trabalho de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 337-354.
- Senai (1992). O Giz e a Graxa : meio século de educação para o trabalho. São Paulo: SENAI, Projeto Memória.
- Senai (2007). 65 anos de um sistema educacional consequente. São Paulo: SENAI, 2007.
- Severino, A. J. (2007). Metodologia do trabalho científico. 23. ed. São Paulo: Cortez Editora.
- Silva, A. M. P. da (2000). Aprender com perfeição e sem coação: uma escola para meninos pretos e pardos da corte. Brasília: Plano.
- Simon, H. (1957). Comportamento Administrativo. Rio de Janeiro: USAID.
- Souza, N. de J. (1995). Desenvolvimento Econômico. 2ª edição. São Paulo: Atlas.
- Souza, J. (2003). Críticas à construção de um Estado não-liberal no Brasil (1987 – 2002: 15 anos de profunda mudanças). Instituto de Ciências Política (IPOL), Universidade de Brasília. VIII Congresso Internacional Del CLAD sobre La Reforma Del Estado y de La Administración, Panamá, Outubro.
- Souza, F. V. F. de (2004). Qualificar para que? Dilemas da Política de Qualificação Profissional. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 200p.
- Souza, C. (2006). Políticas Públicas: uma revisão da literatura. Sociologias, Porto Alegre, ano 8, n° 16, jul/dez, p. 20-45.
- Souza, N. de J. (2009). Desenvolvimento econômico. 5ª Ed. São Paulo: Atlas.
- Paiva, V. (1995). Inovação tecnológica e qualificação. Educação e Sociedade. São Paulo. v. 16, n. 50, abr., p. 70-92.
- Paranhos, M. P. (2010). A Política Educacional para a formação dos trabalhadores e a especificidade do projeto capitalista brasileiro: o ideário educacional em função da (des) qualificação do trabalho. Boletim Técnico Senac: R. Educação. Prof, Rio de Janeiro. V. 36, n° 2, maio/ago.

- Pêcheux, M (1997). A análise do discurso: três épocas (1983). In: GADET, F.; HAK, T. (Org.). Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux. Campinas: Unicamp.
- Peters, B. G. (1986). American Public Policy. Chatham, N.J.: Chatham House. O Trabalho Sob Fogo Cruzado: Exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Editora Contexto.
- Peters, B. G. (2008). O emprego no desenvolvimento da nação. São Paulo: Bomtempo Editorial.
- Tartuce, G. L. B. P (2007). Tensões e Intensões na transição escola-trabalho: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re)inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo. Tese. (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 441p.
- Tanguy, L (1995). Éducation et travail en Grande Bretagne, Allemagne et Italie. Paris, Ed. Armand Colin.
- Teixeira, A (1976). Educação no Brasil. 2ª Edição. São Paulo: Companhia Editora Nacional – MEC.
- Veiga, C. G. (2007). História da educação. São Paulo: Ática.
- Villa, E. A. (2008). Pedagogia do cuidado: a relação de saberes e valores no trabalho do Programa Saúde da Família. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, 2008.
- Zarifian, P. (1996). A Gestão da e pela Competência. Seminário internacional educação profissional, trabalho e competências. Anais. Rio de Janeiro: SENAI/DN-CIET.
- Weisz, T. (2002) O diálogo entre o ensino e a aprendizagem. São Paulo: Ed. Ática.

## LEGISLAÇÃO:

- Agostinho, C. (2015). Lei Municipal nº 3.055, de 23 de junho de 2015. Institui o Plano Municipal de Educação. Cabo de Santo Agostinho.
- Agostinho, C. (2011). Lei municipal nº 2.782 de 16 de março de 2011. Cabo de Santo Agostinho.
- Banco Mundial (1995). Relatório sobre o desenvolvimento. O trabalhador e o processo de integração mundial. Washington.
- Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal.
- Brasil. (1890). Decreto nº 439, de 31 de maio de 1890. Estabelece as bases para a organização da assistência à infância desvalida. Coleção de Leis do Brasil, Rio de Janeiro.
- Brasil. (1891). Decreto nº 1313, de 17 de Janeiro de 1891. Estabelece proteção e assistência a menores.
- Brasil. (1909). Decreto nº. 7.566 de 23 de setembro de 1909. Cria nas Capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices para o ensino profissional primário e gratuito. Coleções de Leis do Brasil.
- Brasil. (1927). Decreto nº 5.241, de 22 de Agosto de 1927. Estabelece o ensino profissional obrigatório nas escolas primárias subvencionadas ou mantidas pela União, bem como no Colégio Pedro II e estabelecimentos a este equiparados e dá outras providências. Coleções de Leis do Brasil.
- Brasil. (1942). Decreto-Lei Nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942. Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). Brasília, 1942. Disponível em: [www.planalto.gov](http://www.planalto.gov)
- Brasil. (1946). Decreto Lei nº 8.622, de 10 de Janeiro de 1946. Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece e deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências.
- Brasil. (1997). Decreto nº 2.208 de 17 de abril de 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
- Brasil. (1950). Lei nº 1.076 de 31 de Março de 1950. Assegura aos estudantes que concluírem curso do primeiro ciclo do ensino comercial, industrial ou agrícola, o direito à matrícula nos cursos clássico e científico e dá outras providências.
- Brasil. (1953). Lei nº 1.821 de 12 de Março de 1953. Dispõe sobre o regime de equivalência entre diversos cursos de grau médio para efeito de matrícula no ciclo colegial e nos cursos superiores. Disponível em: [www.planalto.gov](http://www.planalto.gov)
- Brasil. (1961). Lei nº 4.024 de 20 de Dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.
- Brasil. (1967). Lei nº 5.379, de 15 de Dezembro de 1967. Provê sobre a alfabetização funcional e a educação continuada a adolescentes e adultos.
- Brasil. (1969). Decreto-Lei nº 477, de 26 de Fevereiro de 1969. Define infrações disciplinares praticadas por professores, alunos, funcionários ou empregados de estabelecimentos de ensino público ou particulares, e dá outras providências. Brasília.

- Brasil. (1971). Lei nº 5.692, de 11 de Agosto de 1971. Fixa as Diretrizes e Base para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências.
- Brasil. (1982). Lei nº 7.044, de 18 de Outubro de 1982. Altera dispositivos da Lei nº 5.692, de 11 de Agosto de 1971, referentes à profissionalização do ensino de 2º grau.
- Brasil. (1996). Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 8ªed., Brasília. Atualizada em 8/5/2013.
- Brasil. (1997). Decreto nº 2.208, de 17 de Abril de 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
- Brasil. (2000). Lei nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- Brasil. (2001). Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá providências. Publicado no DOU em 10.02.2001.
- Brasil. (2003). Decreto Nº 4.925 de 19 de Dezembro de 2003. Institui o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural - PROMINP, e dá outras providências. Diário Oficial da União - Seção 1 - 22/12/2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2003/d4925.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4925.htm). Acessado em 25 set. 2013. Brasil (2003) Resolução CODEFAT n.º 333, de 4 de novembro de 2003. Aprova as diretrizes para criação, reformulação, estruturação e funcionamento dos Conselhos de Saúde. Brasília.
- Brasil. (2008). Resolução nº 575, de 28 de Abril de 2008. Estabelece diretrizes e critérios para transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, aos estados, municípios organizações governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, com vistas à execução do Plano Nacional de Qualificação - PNQ, como parte integrada do Sistema Nacional de Emprego - SINE, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego. Brasília.
- Brasil (2004). Decreto nº 5.154, de 23 de Julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências.
- Brasil. (2005) Decreto nº 5.598, de 1º de Dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.
- Brasil. (2007). Decreto nº 6.095, de 24 de Abril de 2007. Estabelece diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, para fins de constituição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFET, no âmbito da Rede Federal de Educação Tecnológica.
- Brasil. (2007). Decreto nº 6.094 de 24 abril de 2007 que dispõe sobre a implementação do Plano de Metas Compromissos Todos pela educação.
- Brasil. (2007). Ministério da Educação. Inep. O Plano de desenvolvimento da educação: razões, princípios e programas. Brasília.
- Brasil. (2008). Resolução nº 575, de 30 de Outubro de 2008. Aprova os orçamentos Financeiro, Operacional e Econômico do FGTS, para o exercício de 2009, e o Plano Plurianual de Aplicação, para o período 2010/2012, e dá outras providências.

- Brasil. (1999). Parâmetros curriculares nacionais - Adaptações Curriculares: Estratégias para a educação de alunos com necessidades educativas especiais. Brasília: Ministério da Educação e do Desporto/Secretaria de Educação fundamental, 1999.
- Brasil. (1995). Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Brasília: SEFOR.
- Brasil. (2003). Plano Nacional de Qualificação – PNQ. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/pnq/conheca\\_base.pdf](http://www.mte.gov.br/pnq/conheca_base.pdf). Acesso em: 09 de março de 2014.
- Brasil. (2001). PLANFOR: Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.. Brasília.
- Brasil. (1998). Resolução CODEFAT nº 194, de 23 de setembro de 1998. Ministério do Trabalho. Estabelece critérios para transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, ao Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador -PLANFOR, implementado sob gestão da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR, do Ministério do Trabalho - MTb, por meio de Planos Estaduais de Qualificação - PEQs, em convênio com as Secretarias Estaduais de Trabalho, e de Parcerias Nacionais e Regionais (PARCERIAS) com instituições governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, no período 1999- 2002. Diário Oficial da União, Brasília, 29 set.
- Brasil. (2010). Bases de uma nova política pública de qualificação. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pnq/conheca.asp>>. Acesso em: 5 abr.
- Brasil. (1997). Decreto N° 2.208, de 17 de abril de 1997. (Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D2208.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2208.htm)).
- Brasil. (2004). Decreto N° 5.154, de 23 de julho de 2004. (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)).
- Brasil. (2011). Lei N° 12.513, de 26 de outubro de 2011. (Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12513.htm#art18](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12513.htm#art18)).
- Brasil/SEFOR/MTb. (1995). Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Secretaria de Formação Profissional (SEFOR), Ministério do Trabalho (MTb). Brasília.
- Brasil/SEFOR/MTb. (1996). Sistema público de emprego e educação profissional: implementação de uma política integrada. Secretaria de Formação Profissional (SEFOR), Ministério do Trabalho (MTb). Brasília, 1996.
- Brasil/SEFOR/MTb. (1995). Questões críticas da educação brasileira: consolidação de propostas e subsídios para ações na área da tecnologia e da qualidade. Secretaria de Formação Profissional (SEFOR), Ministério do Trabalho (MTb). Brasília, 1995.
- Brasil/SEFOR/MTb. (1999). Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentando. Secretaria de Formação Profissional (SEFOR), Ministério do Trabalho (MTb) Brasília, 1999.
- Brasil/SEFOR/MTb. (1998). Emprego no Brasil, diagnóstico e políticas. Brasília: SEFOR/MTb, FAT/CODEFAT.
- Brasil/MTb. (1997). PLANFOR: 1996/99. Planos Estaduais de Qualificação, Parcerias Nacionais e Regionais. Avaliação gerencial 1996. Ministério do Trabalho (MTb). Brasília,

Brasil/MTb. (2003). Plano Nacional de Qualificação: PNQ, 2003-2007. Brasília: MTE, SPPE, 2003. 56 p.

Brasil/MTb. (2005). Plano Nacional de Qualificação – PNQ/ PlanTeQs 2003 e 2004 – Indicadores de desempenho. Brasília: MTE, 2005. Disponível em: [www.mte.gov.br/pnq/apresentacao\\_indicadores.pdf](http://www.mte.gov.br/pnq/apresentacao_indicadores.pdf)

Brasil/MTb. (2003b). Plano Territorial de Qualificação: PlanTeQ. Território Minas Gerais. 2003b NETTEC/UFJF – Planilha de supervisão atualizada [2005]. Mimeo. UNITRABALHO. Relatório Final de Avaliação do Planejamento do PlanTeQ-MG.

Senai (2004). Departamento Nacional. Metodologia de Avaliação e Certificação de Competências. – 2ª ed.reimp. Brasília: SENAI/DN.

## WEBGRAFIA:

- Andrade, G. (2005). O Programa Nacional de Estimulo ao Primeiro Emprego dos Jovens. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, v. 10, p. 3-5, fev. 2005. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/> . Acesso em 23/02/2014.
- Agostinho, C. (2016). História da Cidade do Cabo de Santo Agostinho. Disponível em <http://www.cabo.pe.gov.br/index.php/nossa-cidade/>, acessado em jan.2016.
- Atlas (2016). Dados do município do Cabo de Santo Agostinho. Disponível em [http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/cabo-de-santo-agostinho\\_pe](http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/cabo-de-santo-agostinho_pe). acessado em fev. 2016.
- Cais do Porto. (2013). Qualificação profissional é o grande desafio. Disponível em <http://www.caisdoporto.com/v2/listagem-materias-detalle.php?id=2&idMateria=134>, acessado em 20 de Jul. de 2013.
- Condepe/Fidem (2008). Perfil do município. Disponível em: <[http://www.portais.pe.gov.br/c/portal/layout?p\\_1\\_id=PUB.1557.57](http://www.portais.pe.gov.br/c/portal/layout?p_1_id=PUB.1557.57)>. Acesso em: 30 mar. 2014
- Condepe/Fidem (2008b). Território estratégico de Suape: diretrizes para uma ocupação sustentável Disponível. <http://www2.condepefidem.pe.gov.br/web/condepefidem/apresentacao16>. Acessado em 23 de maio.2014
- Devechi, C. P.; Trevisan, A. (2010). A proximidade do senso comum das pesquisas qualitativas em educação: positividade ou simples decadência? Revista Brasileira de Educação, v. 15, n. 43, p. 148-201, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v15n43/a10v15n43.pdf>>. Acessado em: jan. 2014.
- Ibge. (2013). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Informações completas. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=231290&search=ceara|s|obral|inf|o|graficos:-informacoes-completas>>. Acesso em: 23 set. 2013
- Ibge. (2010). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br/home/>. Acesso em 18 de abril de 2014.
- Inmetro. (2016). Qualidade e responsabilidade social. Disponível em [http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade\\_social/o-que-iso.asp](http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/o-que-iso.asp), acessado em 01 de maio.2016.
- INEP. (2016). Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/>. Acessado em fev.2016.
- Marin Filho, C. J. (2012). Curso de Capacitação de Técnicos Municipais para a Elaboração de Planos Diretores. Disponível em: <<http://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/texto-3-concep%C3%A7%C3%A3o-de-pol%C3%ADticas-p%C3%ABlicas.pdf>> Acesso em 05 de janeiro de 2014.
- Melo, J.; Balbino, M. & Veras, P. (2012). Blog do Jamildo. Longe dos políticos Refinaria Abreu e Lima gera poucos empregos no Estado e compra menos ainda de serviço. Recife/PE: Blog do Jamildo. 9 mar. 2012. Disponível em: <<http://blogs.ne10.uol.com.br/jamildo/2012/03/09/longe-dos-discursos-politicos-refinaria-abreu-e-lima-gera-poucos-empregos-no-estado-e-compra-menos-ainda-de-servicos/>>. Acesso 14 jun.2013.

- Pernambuco, BDE. (2011). Banco de Dados de Pernambuco. Disponível em [http://www.bde.pe.gov.br/estruturacaogeral/conteudo\\_site2.aspx](http://www.bde.pe.gov.br/estruturacaogeral/conteudo_site2.aspx) , acessado em 28 abr.2014.
- Pernambuco, BDE. (2016). Caderno Estatístico do Cabo de Santo Agostinho. <http://www.bde.pe.gov.br/estruturacaogeral/PerfilMunicipios.aspx>, acessado em 30 fev.2016.
- Pernambuco. (2013). Resultado do 6º Ciclo do Prominp. Disponível em [http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2012/06/08/internas\\_economia,377894/sai-resultado-do-6-ciclo-do-prominp.shtml](http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2012/06/08/internas_economia,377894/sai-resultado-do-6-ciclo-do-prominp.shtml), acessado em 14 de jun. 2013.
- Petrobras. (2013) Apresentação Crescimento; Desafios e Oportunidades – Demandas por profissionais qualificados – IBEF de 04/06/2008. Disponível em <http://www.petrobras.com.br/>, acessado em 15 de Jul. de 2013.
- Petrobras (2013). Fatos e Dados da Petrobras. Disponível em <http://fatosedados.blogspetrobras.com.br/category/reportagem/page/5/>, acessado em 20 de Jul. de 2013.
- Petrobras. (2008). Relatório Anual de Atividades 2008. Disponível em: [http://www2.petrobras.com.br/portal/frame\\_ri.asp?pagina=/ri/port/index.asp&lang=pt&area=ri](http://www2.petrobras.com.br/portal/frame_ri.asp?pagina=/ri/port/index.asp&lang=pt&area=ri)>. Acesso em: 21 abr. 2015.
- Projeto Travessia (2015). Projeto Travessia do Ensino Médio <http://www.travessia.caedufjf.net/travessia-inst/>, pesquisada em 09/04/2016. Projeto Travessia.
- Prominp. (2013). Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural. Disponível em <http://www.prominp.com.br>, acessado em 17 de Jun. de 2013.
- Prominp. (2014). Plano Nacional de Qualificação Profissional do Prominp. Disponível em <http://www.prominp.com.br/>>. Acesso em: 21 de Jan. 2014
- Prominp. (2015). Convoca aprovados do 5º Ciclo. Disponível em <http://www.petrobras.com.br/pt/noticias/prominp-convoca-aprovados-do-5o-ciclo-de-cursos/m> acessado em 15 de Jul. de 2015.
- Prominp (2013). Qualificação Profissional. Disponível em [http://www.prominp.com.br/prominp/pt\\_br/conteudo/qualificacao-no-prominp.htm](http://www.prominp.com.br/prominp/pt_br/conteudo/qualificacao-no-prominp.htm) Acessado em 30 de Set. de 2013.
- [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=16795&Itemid=1128](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=16795&Itemid=1128), acessando em 20 de out. 2013.
- Senai (2014). História do SENAI. Disponível em <http://www.pe.senai.br/>, acessado em 25 de jan. 2014.
- Senai (2014). História do SENAI/Cabo. Disponível em [http://www.pe.senai.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28:escola-tecnica-senai-cabo-francisco-adrissi-ximenes-aguiar&catid=31](http://www.pe.senai.br/index.php?option=com_content&view=article&id=28:escola-tecnica-senai-cabo-francisco-adrissi-ximenes-aguiar&catid=31), acessado em 25 de jan. 2014.
- Suape (2016). O maior pólo de investimento do Brasil. Disponível em <http://portalexame.abril.com.br/revi.../m0157162.html>, acessado em fev.2016.

- Senai (2012). Senai Cabo sedia rodada de oportunidades para egressos do Prominp 10 de Ago. de 2012 às 12:58 - Conexão Prominp. Disponível em <http://www.pe.senai.br/noticias/senai-cabo-sedia-rodada-de-oportunidades-para-egressos-do-prominp/#.VvVCn9DcLIU>, acessado em 25 de mar.2016.
- Toledo, F. A.s & Rummet, S. M. (2009). O PNQ e a política de qualificação profissional de trabalhadores a partir dos anos 1990. In: Trabalho Necessário. Ano 7, nº 9, 2009. Disponível em <http://www.uff.br/trabalhonecessario/images/TN09TOLEDO.pdf>, acessado em 07 fev. de 2016.
- Vainsencher, S. A. (2007). Suape – porto e complexo industrial. (org). Fundação Joaquim Nabuco. Disponível em:  
[http://basilio.fundaj.gov.br/pesquisaescolar/index.php?option=com\\_content&id=396](http://basilio.fundaj.gov.br/pesquisaescolar/index.php?option=com_content&id=396)

## APÊNDICES

## APÊNDICE I – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA A UTILIZAÇÃO DE QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA DE CAMPO



Assunto: Solicitação de Autorização para a utilização de Questionário para pesquisa de campo

De: **Fabia Barbosa** (fabinhabarbosa@hotmail.com)  
Enviada: segunda-feira, 30 de março de 2015 17:39:09  
Para: josiefalmeida@bol.com.br (josiefalmeida@bol.com.br)

Exm<sup>a</sup> Mestra Joseane Fátima Almeida,  
Sou Fábيا Cristina Mendes Barbosa, brasileira, pedagoga da Agência Estadual de Planejamento e Pesquisa de Pernambuco, aluna do Mestrado Ciências da Educação na Área de Especialização em Administração Escolar da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (PORT). Estou no momento trabalhando na minha dissertação, sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup> Graça Ataíde, brasileira, professora da Universidade Federal Rural de Pernambuco. O objetivo da minha pesquisa é analisar como os egressos do PROMINP se insere no mercado de trabalho.  
Pretendo aplicar um questionário com os egressos do 5<sup>o</sup> e 6<sup>o</sup> ciclo do Prominp do Senai Cabo de Santo Agostinho/PE. E gostaria de solicitar autorização para utilizar o questionário adaptado e validado por Almeida (2011). O mesmo será utilizado de forma devidamente referenciada, com a realização de algumas modificações pertinentes em razão aos objetivos da dissertação.  
Desde já agradeço pela atenção.

Fábيا Barbosa

Re: Solicitação de Autorização para a utilização de Questionário para pesquisa de campo

De: **Joseane Almeida** (josiefalmeida@bol.com.br)  
Enviada: quarta-feira, 01 de abril de 2015 15:30:08  
Para: Fabia Barbosa (fabinhabarbosa@hotmail.com)

Boa tarde Fábيا, eu autorizo a utilização do questionário. Boa sorte na sua pesquisa.

Joseane Almeida

## APÊNDICE II – CARTA DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA DE CAMPO

### Ref. Carta de Autorização para Pesquisa de Campo

Eu, **Fábia Cristina Mendes Barbosa**, Pedagoga, portadora da CI 1165134990 SSP/MA e CPF 616.050.503-34, residente na Estrada Embratel, S/N, Engenho Novo, Cabo de Santo Agostinho/PE. Atualmente estou exercendo a função de pedagoga na Unidade de Fortalecimento Institucional da Agência Estadual de Planejamento e Pesquisa de Pernambuco – CONDEPE/FIDEM.

Também, sou aluna regularmente matriculada no curso de Especialização, com Acesso ao Mestrado Ciências da Educação na Área de Especialização em Administração Escolar da Escola Superior de Educação Almeida Garrett – ESEAG. Para obter o grau de mestre neste curso, requer que sejam feitas uma pesquisa de campo e uma dissertação sobre **“A MÃO DUPLA DA POLÍTICA PÚBLICA DE EDUCAÇÃO E TRABALHO: inserção de egressos do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP)”**.

Para realizar a referida pesquisa, faz-se necessário os seguintes dados:

1. Listagem dos cursos oferecidos pela instituição nos ciclos 5º e 6º do Prominp;
2. Listagem dos alunos egressos no total de 100 alunos para aplicação de questionários;
3. Entrevistar o coordenador pedagógico dos cursos técnicos do 5º e 6º ciclos do Prominp.

Desse modo, venho solicitar a autorização para tal pesquisa, e os dados obtidos serão usados somente para fins acadêmicos e de pesquisa, não tendo finalidade de avaliar a instituição na qual os entrevistados trabalham nem muito menos estes entrevistados.

Pesquisa sobre educação, metodologia, qualificação profissional e a inserção de jovens no mercado de trabalho. O objetivo desta pesquisa é analisar como os egressos do Prominp se inserem no mercado de trabalho no município do Cabo de Santo Agostinho.

Este trabalho pode ser útil à instituição para que se possa conhecer a trajetória dos egressos participantes dos cursos oferecido pela mesma, e como a metodologia oferecida possibilitou a inserção deles no mercado de trabalho, dando assim abertura para o desenvolvimento de carreiras e planos motivacionais compatíveis com as expectativas destes alunos. Sendo assim, disponho-me, desde já, a partilhar os resultados desta pesquisa com essa instituição.

Assim, venho por meio desta carta comunicar a essa instituição as minhas intenções de pesquisa e solicitar sua autorização e sua colaboração para que eu possa realizar a pesquisa com seus funcionários.

Saliento que, ao final desta pesquisa, se assim desejarem, posso partilhar os resultados encontrados com essa instituição.

Atenciosamente,

Fábia Cristina Mendes Barbosa  
Mestranda do Mestrado Ciências da Educação na Área de Especialização em Administração Escolar

Exmº Senhor  
Diretor do SENAI Cabo  
Antiga PE 28, s/n, Jardim Santo Inácio  
Cabo de Santo Agostinho – Pernambuco  
BRASIL

## APÊNDICE III – QUESTIONÁRIO PARA OS EGRESSOS



### MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO NA ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Mestranda: Fábiana Mendes Barbosa

E-mail: [fabinhabarbosa@hotmail.com](mailto:fabinhabarbosa@hotmail.com)

#### QUESTIONÁRIO DOS EGRESSOS

Prezado/a Aluno/a:

Esta questionário faz parte de uma pesquisa de mestrado que tem por objetivo investigar a inserção dos egressos do Programa de Mobilização e Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP) no município do Cabo de Santo Agostinho/PE. Este estudo servirá de base para que possamos repensar a trajetória dos egressos acerca da metodologia utilizada, da relação com educação/trabalho e com o desenvolvimento de carreiras e planos motivacionais compatíveis com as expectativas dos egressos para inserção no mercado de trabalho. Sabendo que não há respostas corretas ou incorretas, no entanto, faz-se necessária franqueza absoluta nas respostas para que possamos obter resultados significativos. Os dados serão mantidos em sigilo e somente utilizados nesta pesquisa.

Agradeço desde já sua atenção e participação.

---

(Atenção: Esse questionário é destinado a alunos/as dos cursos qualificação profissional do Prominp ministrados pelo SENAI-Cabo que possuam entre 18 a 40 anos).

#### Q1. Identificação do Aluno/a:

Sexo:  Femenino  Masculino  
Idade:  18  19  20  21  22  23  24  25  
 26  27  28  29  30  31  32  33  
 34  35  36  37  38  39  40

#### Q2. Você participou de qual ciclo dos cursos do Prominp no Senai Cabo?

1º Ciclo  2º Ciclo  3º Ciclo  4º Ciclo  5º Ciclo  6º Ciclo

#### Q3. Qual curso que você fez?

Armador  Caldeireiro  Carpinteiro  Eletricista de Força e Controle  
 Eletricista Montador  Encanador Industrial  Instrumentista Montador

- Jatista     Lixador     Maçariqueiro     Mecânico Ajustador
- Mecânico Montador     Montador     Montador de Andaime
- Pedreiro     Pintor     Soldador de Estrutura
- Soldador de Tubulação     Soldador Industrial     Supervisor de Qualidade

**Q4. Você acredita que a instituição lhe prepara adequadamente para ocupar uma vaga no mercado de trabalho?**

- Sim     Não     Mais ou Menos

**Q5. Porque você tem essa opinião?**

- Por que falta um maior investimento para educação
- Por que faltam profissionais qualificados para oferecer esse serviço

**Q6. Você tem interesse em trabalhar no Complexo Industrial Portuário de Suape?**

- Sim     Não     Talvez

**Q7. Porque você pensou nessa possibilidade?**

- Pelas quantidades de vagas existentes
- Pelo valor da remuneração salarial ofertada
- Pelo destaque dado pela mídia a esse mercado oferecido
- Realmente, não pensei nessa possibilidade

**Q8. Você acredita que sem um curso profissionalizante específico conseguiria uma vaga no Complexo Industrial Portuário de Suape?**

- Sim     Não     Talvez

**Q9. Você estava trabalhando no momento que estava fazendo o curso do Prominp?**

- Sim     Não     Em caso afirmativo, informe o setor que você estava trabalhando

**Q10. Após a realização do curso, como ficou sua situação de trabalho?**

- Conseguiu um emprego na área de petróleo e gás por causa do PROMINP
- Conseguiu um emprego na área de petróleo e gás mas por outros motivos
- Conseguiu um emprego na área industrial
- Conseguiu um emprego no comércio

Conseguiu emprego no setor de serviços

Continuei trabalhando onde estava

Continuei desempregado

Outro (específico)

## APÊNDICE IV – CARTA CONVITE PARA ENTREVISTA DE CAMPO



### CARTA CONVITE PARA ENTREVISTA DE CAMPO

Cabo de Santo Agostinho, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Ilmo (a) Senhor (a) \_\_\_\_\_

Venho por meio desta, convidar-lhe para participar da presente pesquisa de campo através de uma entrevista semi-estruturada com gravação de áudio, para conclusão do mestrado, cuja pesquisa intitulada “A Mão Dupla da Política Pública de Educação e Trabalho: inserção de egressos do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás – PROMINP”, será realizada pela mestrandia Fábica Cristina Mendes Barbosa sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup> Maria das Graças Ataíde de Almeida, para a Dissertação do Mestrado em Ciências da Educação na Área de Especialização em Administração Escolar da Escola Superior de Educação Almeida Garrett – ESEAG/Portugal.

O objetivo geral é analisar como os egressos do Prominp se inserem no mercado de trabalho no Município do Cabo de Santo Agostinho/Pe. Em suma, através da análise proposta neste estudo poder-se-á constatar se os cursos de qualificação profissional oferecidos pelo Prominp dispuseram transformação necessária na preparação desses futuros profissionais que atenderão a essas novas exigências do mercado de trabalho.

Adiantamos que a participação é voluntária e que V Sr<sup>a</sup> terá assegurado o direito de receber respostas para todas as dúvidas e perguntas que desejar fazer acerca de assuntos referentes ao desenvolvimento desta pesquisa, também autoriza a divulgação dos dados coletados sem exposição da minha identidade, mantendo minha privacidade em qualquer tipo de divulgação, oral ou por escrito, nos resultados da pesquisa.

Atenciosamente,

Eu, \_\_\_\_\_ RG n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Recife, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do voluntário

## APÊNDICE V – GUIÃO DE ENTREVISTA



### MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO NA ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Mestranda: Fábiana Mendes Barbosa  
E-mail: [fabinhabarbosa@hotmail.com](mailto:fabinhabarbosa@hotmail.com)

---

#### GUIÃO DE ENTREVISTA

---

Prezado/a Senhor/a:

Esta entrevista faz parte de uma pesquisa de mestrado que tem por objetivo investigar a inserção dos egressos do Programa de Mobilização e Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP) no município do Cabo de Santo Agostinho/PE. Este estudo servirá de base para que possamos repensar a trajetória dos egressos acerca da metodologia utilizada, da relação com educação/trabalho e com o desenvolvimento de carreiras e planos motivacionais compatíveis com as expectativas dos egressos para inserção no mercado de trabalho. Sabendo que não há respostas corretas ou incorretas, no entanto, faz-se necessária franqueza absoluta nas respostas para que possamos obter resultados significativos. Os dados serão mantidos em sigilo e somente utilizados nesta pesquisa.

Agradeço desde já sua atenção e participação.

---

Q1. Identificação do Entrevistado:

- Idade
- Gênero
- Tempo de Formação
- Função
- Tempo de Função

Q2. Políticas Públicas

- Como as políticas públicas podem favorecer a educação/qualificação para os trabalhadores ou possíveis futuros trabalhadores?

Q3. Educação e Trabalho

- Qual o perfil do trabalhador para a inserção no mercado de trabalho?
- O que é mais importante para o mundo do trabalho: a qualificação ou a experiência profissional? Por quê?

Q3. Qualificação Profissional

- Você sabe que os cursos do Prominp visam preparar trabalhadores para as empresas terceirizadas da Petrobrás. Como você avalia essa preparação e quais melhorias você acrescentaria?
- Para você qual a principal falha dos cursos oferecidos pelo Prominp?
- Existe uma parceria instituição e empresa? Em caso afirmativo conte como foi sua experiência. Em caso negativo o que você considera que influenciou negativamente?

#### Q4. Egressos do Prominp

- Após a qualificação nos cursos do Prominp o que é preciso para que os egressos sejam inseridos no mercado de trabalho?

## **APÊNDICE VI – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA –R1**



### **MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO NA ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

Mestranda: Fábiana Mendes Barbosa

E-mail: [fabinhabarbosa@hotmail.com](mailto:fabinhabarbosa@hotmail.com)

### **ENTREVISTA REPRESENTANTE DA EMPRESA – Nº 01**

Identificação do *locus* da pesquisa: R1

### **ENTREVISTA COM A FUNCIONÁRIA DO RECURSO HUMANO DA EMPRESA PEPSICO**

Realizada em 20 de junho de 2015.

#### **Q1. Identificação da/o Entrevistada/o:**

I. F. S. C.

31 anos

Feminino

Formada em Administração, com pós-graduação em Gestão de Pessoas

Função: Analista de Recursos Humanos da Empresa PEPSICO.

Atuando há 04 anos.

#### **P: Descreve a empresa, quanto tempo de atuação em Pernambuco?**

IC - A PEPSICO é uma empresa americana do ramo alimentício, está presente no mercado brasileiro há 60 anos, e o segmento tem 22 linhas de diferentes segmentos, nossa planta aqui em Suape ela fabrica salgadinhos inexistente como chetoes, fandangos, cebolinha, e a implantação dela foi em 2005 e este ano completamos 10 anos de implantação aqui no Cabo de Santo Agostinho/PE. A pepsico encontra-se dentro do Complexo Portuário de Suape, ficamos no condomínio junto com outras empresas como Rexex, Pernon, Campari, Arroz Urbano, entre outras, ficamos nesse condomínio que é fora de Suape, ou seja, ficamos na área do Cabo de Santo Agostinho/PE que também faz parte do Complexo.

## **Q2. Políticas Públicas**

### **P. Como as políticas públicas podem favorecer a educação/qualificação para os trabalhadores ou possíveis futuros trabalhadores?**

I. A – Favorece a partir da qualificação, ajuda ele a se qualificar e hoje em dia qualificação é o que eles buscam no mercado. Nós temos 90 funcionários Pepsico e na produção efetivamente 42 funcionários, e a maioria deles ou estão fazendo curso técnico, tanto por alguns desses programas (Prominp e Pronatec), ou faculdade, e cada vez mais eu vejo que eles buscam essa qualificação para crescimento mesmo profissional.

## **Q3. Educação e Trabalho**

### **P. Qual o perfil do trabalhador para a inserção no mercado de trabalho?**

I.C – quase 50% do Para o operacional a gente busca apenas experiência na área produtiva, mas, por exemplo, hoje já busco profissionais em outras áreas, eu tenho dificuldade em encontrar, vou citar uma vaga que estou trabalhando há mais de 3 meses, na verdade são 3 vagas, estou trabalhando em uma vaga para Engenheiro de Automação com ênfase em robótica, é muito difícil de encontrar, muito, eu já entrevistei mais de 20 pessoas, já coloquei em [www.vagas.com](http://www.vagas.com), já recebi mais de 100 currículos, mas quando a gente vai analisar o perfil, ou não tem experiência suficiente, ou já está empregado no mercado de trabalho, aí fica ruim da gente busca. Outra vaga difícil, que eu digo mais difícil é o técnico especialista, esse técnico é especialista em automação com ênfase em robótica, muito difícil, ou são alunos que vem do Senai Cabo de alguma escola técnica, que não tem experiência, neste caso precisaria de uma pessoa com experiência, para trabalhar no terceiro turno, técnico mais sênior ou então são técnicos que não tem experiência com automação, tem experiência com elétrica e mecânica, com automação não tem. E hoje estamos trabalhando com a tecnologia chinesa que exige essa experiência, tá muito difícil de se encontrar. Outra vaga que eu consegui fechar que foi o técnico eletromecânica, já foi mais fácil. Mas, essas duas vagas, estou sentindo muita dificuldade, contratei inclusive a agência do trabalho, eles me mandaram pessoas que não tem experiência, muito complicado.

### **P. O que é mais importante para o mundo do trabalho: a qualificação ou a experiência profissional? Por quê?**

I. C – Mais a experiência profissional é mais importante. Mas, a qualificação tem que está alinhada, porque, por exemplo, esses candidatos que eu entrevistei, tinha qualificação, mas não tinha a experiência, então eu não pude contratá-los. Então assim, a qualificação profissional é importantíssima sim, principalmente para os cargos técnicos e superiores claro, mas a experiência tem que está agregada, porque, por temos um efetivo muito reduzido 90 funcionário e quase 50% de produção, então os cargos são muito específicos, são cargos técnicos, são cargos de analistas ou supervisor, então eles precisam trazer esse “gaf” para Pepsico, no nosso caso específico talvez pelo número enxuto de funcionários. Hoje trabalhamos com duas linhas apenas de salgadinhos se você quiser conhecer nossa fábrica, estou convidado, você vai ver que nossa planta é muito enxuta e que precisamos de pessoas que tenha experiência. A Pepsico por ser uma empresa multinacional, americana ela tem todo um plano de carreira, então para pessoa crescer realmente na Pepsico ela precisa está sempre se qualificando, melhorar o inglês, não basta ter só espanhol, tem que ter espanhol e inglês, eu preciso está fazendo outros cursos, sempre se reciclando, isso é repassado para os operadores, para você ter idéia, nós pedimos sempre candidatos, quando eu peço na agência de trabalho, que tenha no mínimo o ensino médio, no mínimo e a gente aplica prova, enfim e a gente ver o nível as vezes infelizmente porque são pessoas que não pensam no futuro, vai estudando e acham que podem ficar faltando, tirar notas baixas, não se interessa e quando chega para fazer uma prova básica de português e a redação que é o mínimo, não consegue chegar até 20 linhas.

### **Q3. Qualificação Profissional**

**P. Você sabe que os cursos do Prominp visam preparar trabalhadores para as empresas terceirizadas da Petrobrás. Como você avalia essa preparação e quais melhorias você acrescentaria?**

I.C. Os cursos do Prominp no SENAI são muito específicos e a duração do curso é muito curta, é uma duração de 10 meses. O período do curso é muito curto e não dar pra mensura o aprendizado dos alunos porque eles tem que passar 5 meses estagiando. Visualizo que tanto as mulheres como os homens tem dificuldade de encontrar estágio, as mulheres principalmente porque o mercado de trabalho é muito machista.

Acha que deveria ter uma reformulação nesse período de aprendizagem do SENAI, tanto no período das aulas como a frequência, o qual sugiro que seja dois dias no SENAI e dois dias na Empresa, até porque o método do SENAI é 5 meses na instituição e 5 meses na empresa

estagiando, deste modo não dá pra avaliar se o aluno está apto para ser contratado nessa duração de tempo.

**P. Para você qual a principal falha dos cursos oferecidos pelo Prominp?**

I.C. A duração do curso que é apenas de 10 meses. Também gostaria que Prominp tivesse mais curso direcionado às diversas áreas não só para Portuário de Suape.

**P. Existe uma parceria instituição e empresa? Em caso afirmativo conte como foi sua experiência. Em caso negativo o que você considera que influenciou negativamente?**

I.C. Existe uma parceria através dos Jovens Aprendizes, em que no SENAI essa parceria não é boa, pois a duração dos cursos são curtos e inviáveis para que possamos aproveitar os alunos e assim contrata-los.

**Q4. Egressos do Prominp**

**P. Após a qualificação dos cursos do Prominp o que é preciso para que o egressos sejam inseridos no mercado de trabalho?**

I.C. Os alunos podem ser inseridos através de estágios ou de jovens aprendizes, mas os alunos do SENAI são difíceis de contratar porque a duração do curso é muito curta e desse modo fica inviável essa contratação. Pois eu queria que o SENAI tivesse curso voltado para área administrativa, ou se tivesse uma disciplina voltada para o contexto da relação do trabalho, que não ensinasse só as disciplinas do curso, mas que pudesse esclarecer e ensinasse a fazer entrevista de emprego, se portar e se vestir.

## **APÊNDICE VII – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA –R2**



### **MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO NA ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

Mestranda: Fábila Cristina Mendes Barbosa

E-mail: [fabinhabarbosa@hotmail.com](mailto:fabinhabarbosa@hotmail.com)

#### **ENTREVISTA REPRESENTANTE DA EMPRESA – Nº 02**

Identificação do *locus* da pesquisa: R2

#### **ENTREVISTA COM A SUPERVISORA FINANCEIRA DA EMPRESA M&F LOCAÇÃO E MONTAGEM**

Realizada em 04 de janeiro de 2016.

##### **Q1. Identificação da/o Entrevistada/o:**

D. M. S. S

32 anos

Feminino

Formada em Ciências Contábeis, com pós-graduação em Gestão Financeira

Função: Supervisora Financeira e analista de recursos humanos da Empresa M&F Locação e Montagem de Serviços.

Atuando há 02 anos.

##### **P: Descreve a empresa, quanto tempo de atuação em Pernambuco?**

D.M. – Bom, a empresa é M&F Locação e Montagem, ela é uma empresa de locação de equipamentos como também de serviços, e locação de mão de obra, na área civil e na área metalúrgica. Ela está no mercado há 1 ano e a maioria dos nossos clientes é de Suape e Ipojuca. A empresa oferece serviços na área de montagem de andaimes, pintura, soldador e se localiza no município do Cabo de Santo Agostinho, no centro da cidade

##### **Q2. Políticas Públicas**

**P. Como as políticas públicas podem favorecer a educação/qualificação para os trabalhadores ou possíveis futuros trabalhadores?**

D.M. – Certo. É, o governo podia dispor de curso de uma longa duração para esses trabalhadores com encaminhamento direto pra estágio, e as políticas públicas deixam a desejar.

**Q3. Educação e Trabalho**

**P. Qual o perfil do trabalhador para a inserção no mercado de trabalho?**

D.M. – Bom. A nossa empresa é que o trabalhador deve ter né uma experiência na função né, e se tiver um certificado melhor ainda, daquele curso que ele fez.

**P. O que é mais importante para o mundo do trabalho: a qualificação ou a experiência profissional? Por quê?**

D.M. – Bom, pro mundo do trabalho, acho que os dois são importantes né, mas geralmente as empresas, elas vão em busca mais da experiência do que da qualificação. A gente vai mais por indicação, através da experiência se ele (empregado) tem, se ele fez um curso de qualificação, curso de montador, mas ele não tem experiência naquela função a gente dá prioridade pra quem tem experiência.

**Q3. Qualificação Profissional**

**P. Você sabe que os cursos do Prominp visam preparar trabalhadores para as empresas terceirizadas da Petrobrás. Como você avalia essa preparação e quais melhorias você acrescentaria?**

D.M. – Esse ponto ele vai linear com a primeira pergunta, eu acho que esses cursos deviam ser um período muito mais longo né, e ele devia ter juntamente um conjunto com estágio e com a empresa. Enquanto ele tá fazendo o curso ele tá estagiando. Geralmente a empresa não contrata para estágio curso de pouca duração.

**P. Para você qual a principal falha dos cursos oferecidos pelo Prominp?**

D.M. – É, ao meu ver, é justamente o tempo, a gente vem sempre focando na resposta é o tempo. Os cursos são muito curtos.

**P. Existe uma parceria instituição e empresa? Em caso afirmativo conte como foi sua experiência. Em caso negativo o que você considera que influenciou negativamente?**

D.M. – Aqui nós não temos parceria no momento, pois a gente admite geralmente por indicação como foi falado, é, o outro fato é que deveria existir um contato né, entre a empresa. Um contato entre a instituição com a empresa. Exemplo se a instituição entrasse em contato conosco né, dispondo que temos tais e tais trabalhadores na função tal, tal e tal, aí a pessoa poderia até pensar, mas também não existe nenhum contato deles com a gente.

#### **Q4. Egressos do Prominp**

**P. Após a qualificação dos cursos do Prominp o que é preciso para que o egressos sejam inseridos no mercado de trabalho?**

D.M. – Deveria ter aí, um ponto de ligação, justamente entre a instituição, e a empresa, onde se o jovem estivesse já estagiando em tal empresa e quando concluíssem o curso seria mais fácil dele ser reaproveitado para o quadro funcional.

## **APÊNDICE VIII – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA –R3**



### **MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO NA ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

Mestranda: Fábiana Cristina Mendes Barbosa

E-mail: [fabinhabarbosa@hotmail.com](mailto:fabinhabarbosa@hotmail.com)

### **ENTREVISTA REPRESENTANTE DA EMPRESA – Nº 03**

Identificação do *locus* da pesquisa: R3

#### **ENTREVISTA COM O ADMINISTRADOR DA EMPRESA M&E**

Realizada em 05 de janeiro de 2016.

#### **Q1. Identificação da/o Entrevistada/o:**

J.N.S.M

Idade: 46 anos

Gênero: Masculino

Tempo de Formação: Formado em Torneiraria, Calderaria e Usinagem

Função: Administrador da empresa

Tempo de Função: a minha empresa é registrada há 16 anos no mercado

#### **P: Descreve a empresa, quanto tempo de atuação em Pernambuco?**

J.N. – O nome da empresa é José Nivaldo Santana de Moura M&F, a sede situada na Vereador Gilberto Fragozo, nº 23 – Cabo de Santo Agostinho. A minha função aqui é mais usinagem, calderaria e manutenção industrial. Para manutenção industrial eu preciso

Se for em relação de desmontagem de máquina seria ajustador mecânico ou mecânico, se for numa estrutura metálica seria montador ou caldeireiro, se for na função de um preparo de pintura essas coisas seria é, um pintor, a minha empresa trabalha sempre nesse segmento.

#### **Q2. Políticas Públicas**

**P. Como as políticas públicas podem favorecer a educação/qualificação para os trabalhadores ou possíveis futuros trabalhadores?**

J.N. – Bom, geralmente o governo tem oferecido muitas vantagens aos jovens, essas pessoas que estão enquadrando futuramente na função, no caso né, o programa bem eu apoio muito esse programa.

**Q3. Educação e Trabalho**

**P. Qual o perfil do trabalhador para a inserção no mercado de trabalho?**

J.N. – Hoje o perfil, é que seja exemplar, seja inteligente, tenha um estudo mais ou menos no 1º grau.

**P. O que é mais importante para o mundo do trabalho: a qualificação ou a experiência profissional? Por quê?**

J.N. – Bom, do início a qualificação, depois a experiência, esse requisito necessita os dois. Esse serviço que a gente temos, é um serviço qualificado, então ele tem que ter mais ou menos, um mínimo inteligente e devido a experiência dependendo da situação ele vai adquirindo conforme o trabalho.

**Q3. Qualificação Profissional**

**P. Você sabe que os cursos do Prominp visam preparar trabalhadores para as empresas terceirizadas da Petrobrás. Como você avalia essa preparação e quais melhorias você acrescentaria?**

J.N. – Essas formações, eu acho que a melhoria vai de acordo com a necessidade. Eu vejo assim, um boa oportunidade para esses jovens que estão começando agora. Esse tempo de duração do curso é pouco. É pouco, esse tempo, acho que no mínimo pra você, mais ou menos ser um prático, no mínimo de 1 ano, pra começar engrenar no caso, 5 ou 6 meses é pouquíssimo, é só um tempo de chegada, só pra mais ou menos tá olhando, pra executar alguma coisa, é pouquíssima.

O SENAI tem uma boa qualidade, ótimo professores, um bom maquinário, agora a questão é tempo, 6 e 7 meses, 8 meses, é pouco tempo para um aluno tá apto a assumir qualquer curso que faz no SENAI.

**P. Para você qual a principal falha dos cursos oferecidos pelo Prominp?**

J.N. – O tempo é pouco.

**P. Existe uma parceria instituição e empresa? Em caso afirmativo conte como foi sua experiência. Em caso negativo o que você considera que influenciou negativamente?**

J.N. – Esse tempo que eu tenho de empresa, nunca tive parceria com o SENAI, ou seja, já prestei serviço da minha empresa para o SENAI. Já tive alunos do SENAI na minha empresa.

#### **Q4. Egressos do Prominp**

**P. Após a qualificação dos cursos do Prominp o que é preciso para que o egressos sejam inseridos no mercado de trabalho?**

J.N. – Precisa ele entrar como menor aprendiz, seja lá como for, e de acordo com o tempo da formação dele, vai qualificando no caso, só o tempo que melhora pra tudo.

## **APÊNDICE IX – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA –R4**



### **MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO NA ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

Mestranda: Fábiana Cristina Mendes Barbosa

E-mail: [fabinhabarbosa@hotmail.com](mailto:fabinhabarbosa@hotmail.com)

### **ENTREVISTA REPRESENTANTE DA EMPRESA – Nº 04**

Identificação do *locus* da pesquisa: R4

### **ENTREVISTA COM O PRESIDENTE, DIRETOR DA EMPRESA MOLTEC**

Realizada em 08 de março de 2016.

#### **Q1. Identificação da/o Entrevistada/o:**

J.R.N

Idade: 60 anos

Gênero: Masculino

Tempo de Formação: Formado em Técnico Mecânico

Função: Presidente, Diretor e a pessoa responsável pela contratação dos profissionais

Tempo de Função: 05 anos

#### **P: Descreve a empresa, quanto tempo de atuação em Pernambuco?**

J.R. – Minha empresa tem 05 anos aqui em Pernambuco, no ramo de usinagem, caldeiraria e serviços metalúrgicos. O nome dela é Moltec Industria, Comercio e Serviços LTDA. Esta localizada na Rua Jaboatão dos Guararapes, 456, na Cidade Garapu.

Nós atuamos atendendo as empresas de Suape e do Grande Recife, tais como: Gerdau, Gestampe, Enplau, Ultragás, e uma série de outras empresas que pra lembrar agora tá difícil. Nós atendemos qualquer empresa, qualquer peça que quebra ou equipamento que a gente recupera. Tenho torneiro, caldeireiro, presador, soldador, ajustador, lixador, tenho todo pessoal preparado pra área de serviço metalúrgico.

## **Q2. Políticas Públicas**

### **P. Como as políticas públicas podem favorecer a educação/qualificação para os trabalhadores ou possíveis futuros trabalhadores?**

J.R. – Eu acho que são importantes, mas tão quanto difícil os trabalhadores, tá pra poucas, acho que deve ser melhor, é melhor divulgado, melhor ofertado, e dar mais condições para que as empresas possam indicar até para os profissionais já existente na empresa, que tenha alguma deficiência, alguma coisa, e que com um treinamento desse, ele possa se qualificar pra continuar o serviço que ele está, ou no mercado de trabalho que é muito carente.

## **Q3. Educação e Trabalho**

### **P. Qual o perfil do trabalhador para a inserção no mercado de trabalho?**

J.R. – Primeira coisa o cara tem que ser o cara, que queira trabalhar, que tenha vontade de trabalhar, que saiba e gosta de trabalhar em equipe, eu acho que o cara que não sabe trabalhar em equipe ele não consegue crescer, e a empresa que o tem, o também não cresce.

### **P. O que é mais importante para o mundo do trabalho: a qualificação ou a experiência profissional? Por quê?**

J.R. – Eu acho que é a soma dos dois, é importante, existe muitos profissionais que trabalha, mas que ele não tem conhecimento teórico de como as coisas funcionam, e as vezes dar certo, mas na maioria das vezes acaba dando errado. Ele as vezes, ele esquece de considerar medidas pequenas pra industria mecânica é medida grande. Então a teoria com a prática é que vai fazer a diferença.

## **Q3. Qualificação Profissional**

### **P. Você sabe que os cursos do Prominp visam preparar trabalhadores para as empresas terceirizadas da Petrobrás. Como você avalia essa preparação e quais melhorias você acrescentaria?**

J. R. Na minha visão, na minha concepção o SENAI teve uma certa decadência em relação aos anos 80 e 90. É, o SENAI tem uma boa qualidade, ótimo professores, um bom maquinário, agora a questão é tempo, 6 e 7 meses, 8 meses, é pouco tempo para um aluno tá apto a assumir qualquer função curso que faz no SENAI. Hoje vejo mais como industria, do que como uma instituição preparatória de profissionais, porque ela não prepara os profissionais, ela tem um número lá, que gera uma renda pra ela, não importa se esse cara entra lá e saiba

fazer alguma coisa, o cara sai de lá e não sabe fazer nada, lá no mercado e acaba atrapalhando os outros. Então acho que teria que mudar um pouco, teria que focar mais a indicação de empresas, teria que ter um custo aquisitivo para pessoas que realmente quer trabalhar, não para quem tá lá só para fazer número. O SENAI hoje vejo, o SENAI como uma escola do 1º e 2º grau normal, que o aluno vai mais lá pra farrar do que pra aprender.

**P. Para você qual a principal falha dos cursos oferecidos pelo Prominp?**

J.R. – Eu acho que existe uma falha desde a sua montagem do curso, o gestor que está dirigindo aquele curso, talvez não esteja com qualificação prática e tem mais uma teoria, um gestor de livros, eu acho que ele deveria ter um bom conhecimento prático, pra que ele possa ensinar realmente o como fazer as coisas como o funcionário tem que sobressair dentro da empresa, o porque você sair do SENAI? O cara é um soldador por exemplo, ele chega na empresa ele não sabe o que é solda, não sabe o que é a composição da solda pra que serve o eletrodoto do X, Y ou Z, pra que serve o arame X, Y ou Z, que máquina vai usar o eletrodoto, que amperagem vai trabalhar, muitos não sabem, sabem derreter eletrodoto, simplesmente ele perde o medo do raio do plug, só isso que os caras sai do SENAI.

**P. Existe uma parceria instituição e empresa? Em caso afirmativo conte como foi sua experiência. Em caso negativo o que você considera que influenciou negativamente?**

J. R. – Não, já tentei algumas vezes, mas acabo sendo barrado no meio do caminho. Já fui no SENAI algumas vezes fazer contato, fazer uma parceria, pra mim trazer o pessoal do SENAI pra fazer treinar na minha empresa, pra fazer tipo um estágio. Já fui tentado a colocar pessoas minhas pra fazer cursos, até conseguir pagando alto. Então eu não tenho respaldo, por isso eu volto a dizer o SENAI não tem uma instituição voltada para empresa e sim para o mercado financeiro, para o bolso deles.

**Q4. Egressos do Prominp**

**P. Após a qualificação dos cursos do Prominp o que é preciso para que os egressos sejam inseridos no mercado de trabalho?**

J.R. – Na minha concepção o curso já começou errado, eu acho que pra que você faça um curso profissionalizante com objetivo de sucesso no futuro, esse curso tem que está vinculado uma empresa, esse aluno tem que tá fazendo curso e tá fazendo estágio na empresa, por isso que eu volto a dizer seria interessante a indicação da empresa para aquele curso, pra que o

aluno trabalhe e estude, entendeu, quando terminar o curso, aí sim ele é um profissional, aí o cara fica lá, 1 ano ou 2 anos no curso, pá, pá, pá, fazendo o quê? Chega no final do ano, final do curso ele foi liberado, tá formado, sei lá, em técnico mecânico, muitas vezes não sabe nem ligar a chave, não sabe nem que chave ai suar no parafuso, então é, o cara tem teoria, mas não tem prática, então por exemplo fica perdido nesse troço. E hoje o mercado não tem mais esse tempo de tá treinando o profissional, o cara tem que vir para resolver, você hoje ter mão de obra é muito caro, você compra uma maquina hoje é, ela custa 1 milhão tudo bem você compra, paga, uma mão de obra você não consegue.

O problema é esse, o grande problema, veja o curso já começou erado e como vai corrigir isso, tem que achar algum empresário que queira realmente bancar essa pessoa, treinar, puxar pelo braço, forçar a barra, ainda tem que quebrar uma coisa que é o vinculo que trás no SENAI que é daquele jeito, que é daquele jeito e acaba criando mais problema ainda. Muita pouca gente gosta de pegar pessoa rece formada pra jogar na empresa.

## **APÊNDICE VII – RESPOSTAS DA ENTREVISTA -REPRESENTANTE DA EMPRESA –R5**



### **MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO NA ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

Mestranda: Fábiana Cristina Mendes Barbosa

E-mail: [fabinhabarbosa@hotmail.com](mailto:fabinhabarbosa@hotmail.com)

### **ENTREVISTA REPRESENTANTE DA EMPRESA – Nº 05**

Identificação do *locus* da pesquisa: R5

### **ENTREVISTA COM O DIRETOR ADMINISTRATIVO DA EMPRESA AGETEC**

Realizada em 08 de março de 2016.

#### **Q1. Identificação da/o Entrevistada/o:**

F.A.S

Idade: 34 anos

Gênero: Masculino

Tempo de Formação: Formado há 06 anos em Administração de Empresa

Função: Diretor Administrativo

Tempo de Função: 12 anos

#### **P: Descreve a empresa, quanto tempo de atuação em Pernambuco?**

F.A. – A empresa a razão social dela AF Montagem, e o nome fantasia AGETEC, ela é uma metalúrgica, e atende a área industrial metal mecânica na área de Pernambuco, e já atua no mercado, fundada pelo meu pai há mais de 25 anos.

Eu não tenho um profissional formado exatamente em algum curso técnico, eu já recebi alguns profissionais quando existia bastante serviço e algumas empresas exigiam isso, mas os custos eram altos desses profissionais e foram desvinculados da empresa. Hoje eu tenho alguns funcionários que tem alguns cursos profissionalizantes, não tão técnicos, mas alguns cursos medianos.

Serviços de caldeiraria, montagem industrial, instalação de máquinas, instalação de equipamentos, tubulações, entendeu, corte e dobra de chapa.

## **Q2. Políticas Públicas**

### **P. Como as políticas públicas podem favorecer a educação/qualificação para os trabalhadores ou possíveis futuros trabalhadores?**

F.A. – Veja bem, eu acredito que as política públicas que existe hoje e que existiam há 3 4 anos atrás, deu uma queda muito grande para atualidade, mas assim, hoje o pessoal não tá tão preocupado em mais se profissionalizar, porque o mercado de trabalho tá muito fechado. Então tá realmente a procura da sobrevivência entendeu. Então antes quando existia demanda de serviços, demanda de emprego muita gente estava querendo se inserir no mercado de trabalho com uma profissão concretizada. Hoje você, encontra pessoas aí que é era soldador, mas trabalha como ajudante, eu era carpinteiro, mas posso trabalhar como ajudante de mecânico, então assim, deveria definir em si as políticas públicas, deveriam definir como atuar diretamente com esses profissionais exigindo dele um retorno, porque o que se acostuma a fazer é passar um tempo fazendo esses cursos aí, e joga no mercado de trabalho e eles não tem um “feedback” disso aí, não se tem um estudo de que aquelas pessoas que fizeram determinada atividade, determinados cursos se inseriram ou não.

## **Q3. Educação e Trabalho**

### **P. Qual o perfil do trabalhador para a inserção no mercado de trabalho?**

J.A. – Pra mim seria um trabalhador com experiência. É porque as empresas hoje pra se manter no mercado, estão enxugando o seu quadro de funcionários, então não adianta em ter aqui 3 ou 4 pessoas com pouca experiência, porque vai aumentar o meu quadro , aumentar minha folha de pagamento e eu não vou produzir. Então eu preciso de poucas pessoas com muitas experiências, então quem está ficando no mercado de trabalho, é quem tem experiência, quem já atua muito tempo naquilo ali, quem sabe realmente atuar.

### **P. O que é mais importante para o mundo do trabalho: a qualificação ou a experiência profissional? Por quê?**

F.A. – Se é pra excluir uma e escolher outra, seria experiência. A qualificação profissional não é feita didaticamente, mas é sim, no dia a dia. Hoje pra você ter uma ideia, o meu funcionário que mais recebe, que recebe melhor na minha empresa, iniciou aqui como

ajudante e hoje ele é, tanto o meu melhor funcionário, como produtividade, ele é o que melhor produz, ele é uma pessoa que sabe ler, qualquer tipo de desenho, e a minha pluralidade de serviços é tamanha. Então, exemplo um caldeireiro não faz o que um encanador ou um montador faz, mas ele, ele em si consegue abranger essas três atividades e ainda mais outra como soldador, ele solda tig, solda mais, ele tem umas atividades que é específica de cada função, eu profissionalizei ele, eu trouxe experiência pra ele, trouxe, porque ele iniciou aqui como ajudante, entendeu. O salário dele é por exemplo a mesma função dele, eu hoje somo duas pessoas pra ter o mesmo salário dele, da mesma função, e as idades dessas duas pessoas não é mais que a dele, ele é funcionário com 28 anos e recebe em torno de R\$ 4.200,00 e tenho dois funcionários com a nossa atividade cada um, é isso aí.

### **Q3. Qualificação Profissional**

**P. Você sabe que os cursos do Prominp visam preparar trabalhadores para as empresas terceirizadas da Petrobrás. Como você avalia essa preparação e quais melhorias você acrescentaria?**

F.A. – Tá bom, curso é, SENAI é uma boa instituição, não tenho que falar de antes, já fiz até curso lá, quando no meu tempo de faculdade, até bem antes, só que curso não quer dizer nada. Não quer dizer nada, a pessoa ter seu curso, sai de lá com uma pasta cheinha de currículo, de certificados querendo entrar no mercado de trabalho, certo. E serve sim, você chega aqui, muitas vezes aqui eu fazia, a gente mesmo aqui fazia a entrevista com o camarada que tenha quatro cinco dedos de certificados, botava ali pra trabalhar não produzia nada, entendeu. Então assim, eu acho que deveria ter um tempo a mais de preparação pra ser inserido no mercado, eles deveriam trabalhar em conjunto com as empresas, por exemplo se eu sou SENAI, e preparei 15 funcionários, como existe lá, em alguns cursos por exemplo a Rexan alimentos ela paga, é uma empresa que trabalha com tapinhas e garrafas Peti e garrafas em latinha, ela tem uma parceria com o SENAI e se eu não me engano com o SESI também, e os funcionários, não sei como que é a qualificação deles, dos funcionários e a qualificação dos alunos eles mandam para Rexan e aí se passam seis, sete meses e 1 ano, seis meses, sete meses, 1 ano eles ficam lá, quando eles sai de lá, eles saíram, foram pra lá com o curso do SENAI, e saíram com uma bagagem, tá entendendo. Eles passaram 1 ano, dois anos, muitos se enquadram no quadro de lá da Rexan. Acho que a preparação deveria ser isso, o SENAI prepara a pessoa, o estudante, é fazer os cursos com eles, e lançar junto com parceria com as

empresas, e dentro das empresas devem ter um acompanhamento também, não basta só fazer os cursos e jogar na rua, ou seja, no mercado de trabalho.

**P. Para você qual a principal falha dos cursos oferecidos pelo Prominp?**

F.A – É isso mesmo que eu acabei de falar, é simplesmente porque não são todos os cursos que o Prominp e o SENAI lançam para as empresas eles não tem essa ligação com as empresas,, eles não tem todos os cursos. Então acho, que a falha é essa, que a falha é colocar os funcionarios, os alunos se sentem órfãos, porque eles pegam o currículo não tem uma indicação. O próprio Prominp ou SENAI deveria indica-lo, pra determinados atividades e mostrar sei lá, esse foi o aluno nº 3 da nossa sala, talvez entendeu, esse foi o aluno numero X, esse camarada aqui, dai eles tinham realmente um enquadramento no mercado de trabalho e não só jogar assim.

**P. Existe uma parceria instituição e empresa? Em caso afirmativo conte como foi sua experiência. Em caso negativo o que você considera que influenciou negativamente?**

F.A. – Nunca recebi a visita de curso nenhum e de diretor nenhum, pra lhe ser sincero estou sendo procurado agora, pelo Grau Técnico, que é uma empresa aqui, que eles estão fazendo curso de segurança do trabalho, duas pessoas já vieram até aqui pra estagiar remuneradamente ou não, com a remuneração eles não exigiam isso aí, vai depender da gente, mas aí eu vou precisar de um técnico de segurança aqui, pra acompanhar ou então eles trazem o técnico deles, mas isso é a agora, isso já é depois de seis, sete e oito anos que já está no mercado.

O SENAI nunca andou aqui no Cabo, quando o SENAI existiu aqui aquilo era cheio de mato. Então assim, eu não tenho que falar do curso em si do SENAI do Prominp eu nunca fiz lá, do curso do SENAI, o curso em si é muito bom, mas ainda existe a dificuldade do aluno ao sair de lá e arrumar um emprego e aqui eu nunca fui procurado pelo SENAI. As minhas atividades são exatamente diretamente do SENAI ali, eles tem os cursos profissionalizantes, direto e até hoje eu nunca fui procurado, me ajudaria muito que eles trouxesse pra cá, porque hoje mesmo eu estou precisando de um caldeireiro, bom, lá eu sei que eles tem cursos de caldeiraria, porque alguns funcionários hoje que fazem cursos lá, esses por si próprios estão fazendo. Alguns vem a mim dizer, não to podendo pagar, a gente dar 30% e 20% do valor, muitas das vezes a gente libera as férias dele, entendeu, mas isso é empresa e funcionário, nada diretamente com a instituição.

#### **Q4. Egressos do Prominp**

##### **P. Após a qualificação dos cursos do Prominp o que é preciso para que o egressos sejam inseridos no mercado de trabalho?**

F.A. – Pelo ou menos uma carta de apresentação do camarada, pelo ou menos, ô. Se foi feito uma prova lá e tal, e eu fiquei no numero X aqui do curso, você acha que devo entrar na sua empresa, eu não tenho experiência, mas fiz aqui esses cursos aqui.

Porque as vezes não adianta, a pessoa chegar aqui, o meu pai que quando não estou fazendo a entrevista é ele que faz, ele olha assim pro camarada que vem com certificados, eu não quero nem ver seus certificados, a gente apresenta um desenho pra ele, e através de três ou quatro perguntas a gente sabe o nível daquela pessoa, eu não sei para sua função, mas para da gente aqui, só basta a gente fazer três ou quatro perguntas, fazer uma pergunta de um desenho, você entende, que esse desenho é o quê? A gente já sabe como é o perfil do profissional, mesmo assim muitas das vezes, a gente coloca pra prática e ainda erra, aqui tem vários testes naquela mesa, vários testes que a gente coloca o camarada pra fazer, cortes de turbos e fazer os raios de turbos e eles não passam, agora cheios de cursos.