

UNIVERSIDADE SANTO AMARO
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*
Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas

Karen dos Reis Fernandes Teixeira

**EDUCAÇÃO PROFISSIONALIZANTE: ESTUDO DE CASO SOBRE O
CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA E SEU
PLANO DO CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

São Paulo

2019

Karen dos Reis Fernandes Teixeira

**EDUCAÇÃO PROFISSIONALIZANTE: ESTUDO DE CASO SOBRE O
CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA E SEU
PLANO DO CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Santo Amaro – UNISA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Humanas.

Orientador: Prof. Dr. Manoel Guaranha

São Paulo

2019

FICHA CATALOGRÁFICA

Karen dos Reis Fernandes Teixeira

**EDUCAÇÃO PROFISSIONALIZANTE: ESTUDO DE CASO SOBRE O
CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA E PLANO
DO CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Santo Amaro – UNISA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Humanas.

Orientador: Prof. Dr. Manoel Guaranha

São Paulo, ... de de 2020

Banca Examinadora

Prof. Dr. Manoel Guaranha

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Conceito Final: _____

Dedico esse trabalho a todas as pessoas que tiveram suas vidas e de suas famílias transformadas por meio do ensino profissionalizante.

Ao Centro Paula Souza por ser uma instituição acima das expectativas, composta por servidores com total dedicação, comprometimento e paixão nítida pela educação, o que torna possível a execução da formação profissional no Estado de São Paulo e que permite a execução diária do meu trabalho com muito entusiasmo, paixão, criatividade e admiração, nutridos por mim há mais de uma década.

Aos meus gestores, pares, subordinados e queridos alunos, que me fazem acreditar que o ensino muda vidas.

Por fim, à professora Cristiane Alves de Freitas Teixeira, minha mãe, que por meio da nobre execução do seu ofício de docente no Centro Paula Souza transformou para sempre a vida da nossa família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao Prof. Dr. Manoel Guaranha, meu orientador, por todo o esforço, paciência, sensibilidade, insistência e generosidade na condução do meu processo de ensino-aprendizagem. Obrigada pelo seu trabalho. Fico contente por trabalharmos na mesma instituição de ensino, compartilhando o desejo de uma educação profissionalizante melhor no Estado de São Paulo.

Em seguida, agradeço à Universidade Santo Amaro, que possibilitou toda a minha trajetória ao longo desses dois anos, com um corpo docente extremamente preparado e com vontade de tornar seus alunos verdadeiros pesquisadores.

Aos docentes que contribuíram direta e indiretamente com a produção do meu trabalho, agradeço a dedicação e afetividade na transmissão do conhecimento. Agradeço à Profa. Dra. Eliane Teixeira, a qual tive a oportunidade de ter em minha banca de qualificação fazendo explanações extremamente pertinentes e valiosas para a execução da dissertação, e à Profa. Dra. Marília, que pôde acrescentar e elevar a qualidade do trabalho produzido.

Ao Prof. Dr. Paulo Fernandes, por quem pude nutrir uma admiração incalculável pela sua didática e condução em sua disciplina de Produção de Texto Científico, saliento que sem seu conhecimento não seria possível a conclusão deste trabalho.

Em especial, agradeço ao Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza por me permitir atuar na construção de sua missão durante esses intensos oito anos de dedicação, tendo a oportunidade de participar ativamente dos processos pedagógicos e administrativos.

Por fim, agradeço a Deus, meus pais, irmãos, cunhada e sobrinhos por me darem apoio e amor incondicional, não apenas nesses 2 anos no programa de mestrado, mas durante meus 30 anos de vida. Sem vocês seria impossível enfrentar qualquer empreitada em minha vida.

“Aprender é a única coisa de que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende”.

Leonardo da Vinci.

RESUMO

Este trabalho faz um estudo interdisciplinar do Ensino Técnico no Brasil a partir do século XX até os dias atuais. O foco é o Plano de Curso do Técnico em Recursos Humanos do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. O objetivo geral desta pesquisa é refletir sobre o Ensino Técnico no Brasil frente às demandas atuais do contexto do mundo do trabalho. Os objetivos específicos são: compreender as questões que delinham o panorama econômico, notadamente aquele que diz respeito às mudanças nas relações de trabalho por conta da globalização; compreender a modalidade de ensino técnico, tanto por meio de sua história quanto por meio da legislação que a ampara; analisar a proposta do Plano do curso técnico em Recursos Humanos do Centro Paula Souza e estabelecer relação entre a estrutura deste curso, sua articulação com o contexto econômico e as relações de trabalho e com as motivações e os fundamentos do ensino técnico regidos pela legislação que regula essa modalidade no Brasil. Quanto à metodologia, para atingir o objetivo desta pesquisa, foram feitas uma investigação documental e uma revisão bibliográfica e estudo de caso. Quanto às questões da globalização e das mudanças no contexto socioeconômico resultantes do Liberalismo e do Neoliberalismo, foram estudados os autores Ianni (2001), Almeida (2010), Castells (1999), Anderson (1995), entre outros. Quanto às questões relativas ao ensino técnico, sua história no Brasil e a legislação que rege essa modalidade, foram estudados Garcia (2010), Fonseca (2010), Caldas (2000) e documentos oficiais que regulam o objeto de estudo. Com a pesquisa, concluiu-se que os cursos oferecidos nas escolas técnicas são reconhecidamente modelos para a formação profissional no Estado de São Paulo, porém, nos aspectos ligados aos avanços tecnológicos, precisam ser atualizados para melhorar a interação com as demandas das empresas, promovendo capacitação profissional, inclusão e nivelamento econômico, social e desenvolvimento tecnológico.

Palavras-chave: Ensino Técnico. Educação Profissional. Centro Paula Souza. Recursos Humanos.

ABSTRACT

This paper makes a study interdisciplinary of the Technical Education in Brazil from the twentieth century until the present day, the focus the technical course of Human Resources of the Center of Technological Education Paula Souza. The general objective of this research is to reflect on the Technical Education in Brazil facing the current demands of the context of the world of work. The specific objectives are: to understand the issues that delineate the economic scenario, especially the one related to changes in labor relations due to globalization; understand the modality of technical education, both through its history and through the legislation that supports it; analyze the proposal of the technical course in Human Resources of Centro Paula Souza and establish a relationship between the structure of this course, its articulation with the economic context and labor relations and with the motivations and fundamentals of technical education governed by the legislation that regulates this modality. in Brazil. As for the methodology, to achieve the objective of this research will be made a documentary investigation and a literature review. As for the issues of globalization and the changes in the socioeconomic context resulting from Liberalism and Neoliberalism, the authors Ianni (2001), Almeida (2010), Castells (1999), Anderson (1995) and others will be studied. Regarding the issues related to technical education, its history in Brazil and the legislation governing this modality, will be studied Garcia (2010), Fonseca (2010), Caldas (2000) and also official documents that regulate the object of study. . The research concludes that the courses offered in technical schools are recognized as models for vocational training in the state of São Paulo, but in aspects related to technological advances need to be updated to improve interaction with the demands of companies, promoting professional training, inclusion and economic, social and technological development.

Keywords: Technical Education. Professional Education. Paula Souza Center. Human Resources.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Classificação Brasileira de Ocupações	39
Quadro 2 – Eixos tecnológicos.....	45
Quadro 3 – Conceitos avaliatórios	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organização do Itinerário	47
Figura 2 – Etecs e Fatecs por Região	61
Figura 3 – Unidades de desenvolvimento da educação profissional	64
Figura 4 – Mapa conceitual da concepção e da organização do currículo em Educação profissional e tecnológica	67
Figura 5 – Mapa conceitual das frentes de trabalhos do GFAC	68
Figura 6 – Itinerário Formativo	69

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 Globalização, liberalismo, Neoliberalismo, tecnologia e os reflexos no mundo do trabalho	15
1.1 Liberalismo e Neoliberalismo	17
1.2 O impacto da Globalização e do Neoliberalismo no mercado de trabalho	23
1.3 Os cursos técnicos no Brasil: histórico e o poder da indústria.....	25
1.4 Ensino Técnico após o Ministério da Educação	33
1.5 Classificação Brasileira de Ocupações.....	38
2 A FORÇA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	41
2.1 Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – LDB	41
2.2 Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio e a Organização dos Eixos Tecnológicos	44
2.3 Itinerário Formativo	46
3 ESTUDO DE CASO CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS	49
3.1 A Área de Recursos Humanos: Histórico.....	49
3.2 O profissional de Recursos Humanos diante das novas demandas tecnológicas.....	54
3.2.1 As competências do profissional de Recursos Humanos	57
3.3 Centro de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS	60
3.4 A constituição do Plano de Curso do Centro Paula Souza	65
3.5 O Plano de Curso do Técnico em Recursos Humanos	68
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	75
CONSIDERAÇÕES FINAIS	80
REFERÊNCIAS.....	84

INTRODUÇÃO

Com os processos de globalização, o Liberalismo e o Neoliberalismo, nos segmentos industrial e de prestação de serviços, a mão de obra especializada tornou-se uma exigência. A constante e intensa modernização de processos operacionais na indústria e no comércio tornou o mercado de trabalho mais exigente e competitivo e tem imposto aos indivíduos a necessidade de se adaptarem às novas exigências decorrentes dos avanços tecnológicos.

A grande concorrência no mercado global, as privatizações, a abertura do mercado brasileiro para o comércio internacional e, assim, a crescente demanda por profissionais aptos a operarem as novas tecnologias digitais e intelectuais têm posto em xeque a capacidade e eficácia de o ensino escolar tradicional preparar o indivíduo para atender adequadamente às atuais demandas do mercado de trabalho.

No plano do discurso cotidiano, é frequente a defesa da ideia de que a escolarização profissionalizante deve formar um profissional proativo, flexível e adaptável às exigências de um mundo do trabalho cada vez mais pautado pelo acirramento da competitividade. Porém, um olhar mais atento para a dinâmica do trabalho em empresas do segmento industrial e de prestação de serviços no Brasil revela o amplo distanciamento entre o discurso e o que de fato se concretiza na formação do profissional para atuar no mercado. Nota-se, nesse fenômeno, um descompasso entre a natureza e a complexidade do trabalho demandado pelas empresas brasileiras e o perfil profissional (a capacidade efetiva de agir) do trabalhador formado pelo ensino profissionalizante no Brasil.

A falta de atendimento pleno das atuais necessidades de qualificação impostas pelo mercado de trabalho tem estimulado as empresas brasileiras a criarem mecanismos alternativos para lidar com este problema de mão de obra pouco qualificada. Em virtude desse contexto, é cada vez mais frequente e evidente o surgimento de instrumentos (técnicas, metodologias alternativas e tecnologias digitais e analógicas) que as empresas têm adotado com o intuito de resolver esse problema de capacitação profissional de suas equipes. Muitos desses instrumentos têm se mostrado importantes inovações transformadoras nas práticas de trabalho cotidiano.

Porém, grande parte deles não tem eficácia comprovada nem embasamento teórico-científico que os sustentem.

Dessa perspectiva problematizadora surge a hipótese central desta pesquisa: no Brasil, a educação técnica profissionalizante seria a modalidade de ensino com as melhores condições para atender prontamente às demandas de mão de obra especializada impostas pelo mercado.

Para investigar tal hipótese, esta pesquisa de caráter interdisciplinar estudou o Ensino Técnico no Brasil, apresentando uma breve história dessa modalidade de ensino, por reflexões sobre seu modelo didático (tanto da perspectiva da legislação quanto da inserção das propostas pedagógicas nas expectativas do contexto econômico atual) e, finalmente, por um estudo de caso de um curso técnico na área de Recursos Humanos (RH). Neste estudo de caso, buscaram-se evidências que validassem a hipótese e respondessem ao seguinte problema de pesquisa gerador desta investigação: em que medida as ementas e os objetivos de disciplinas curriculares de um curso refletem as exigências dos documentos legislativos e atendem satisfatoriamente às necessidades do contexto atual de mercado no que diz respeito a competências e habilidades para a área profissional de Recursos Humanos?

Justifica-se a escolha do tema desta pesquisa pelas crescentes e constantes discussões que têm surgido no Brasil sobre o Ensino Técnico, seus métodos e eficácia. De modo geral, dentro e fora da academia, os debates sobre esse tema têm evidenciado o impacto direto que essa modalidade de ensino profissionalizante pode ter na possibilidade de suprir demandas críticas de qualificação profissional. Esse movimento reflexivo sobre o Ensino Técnico no Brasil tem sido ampliado por diferentes linhas de abordagem, e esta pesquisa corrobora esse fenômeno a partir de um enfoque interdisciplinar.

Posto isto, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar o Ensino Técnico no Brasil diante das demandas atuais do contexto do mundo do trabalho. Para que isso pudesse ser alcançado de modo mais criterioso, os seguintes objetivos específicos foram adotados:

- Descrever e compreender as questões que delineiam o panorama econômico no que diz respeito às mudanças nas relações de trabalho devido à globalização;
- Compreender a modalidade de Ensino Técnico no Brasil, tanto por meio de sua história quanto da legislação que a ampara;
- Fazer um estudo de caso e analisar a proposta do curso técnico em Recursos Humanos de uma instituição de ensino público visando a estabelecer relação entre a sua estrutura e articulação com o contexto econômico e as relações de trabalho, motivações e fundamentos do ensino técnico regidos pela legislação que regula essa modalidade no Brasil.

Para atingir os objetivos desta pesquisa, foi feita uma investigação documental e uma revisão bibliográfica da literatura sobre o tema. Quanto às questões da globalização e das mudanças no contexto socioeconômico resultantes do Liberalismo e do Neoliberalismo, foram adotados como principais referências os enfoques teóricos e conceituais propostos por Ianni (2001), Almeida (2010), Castells (1999) e Anderson (1995). Foram adotados como referenciais para as questões relativas ao ensino técnico, sua história no Brasil e a sua legislação os estudos de Garcia (2010), Fonseca (2010), Caldas (2000) e documentos oficiais que regulam essa modalidade de ensino no Brasil.

Compreendeu-se que o estudo de caso seria a metodologia mais adequada para levantar os dados essenciais para as análises necessárias ao cumprimento do objetivo. Para a abordagem do curso de ensino técnico tomado como objeto de estudo deste caso, a pesquisa adotou como referencial Chiavenato (2016), Dias, Lopes e Dalla (2007), Macedo Júnior (2019), Treff (2016), Araújo (2019) e os principais documentos que regem as diretrizes educacionais no Brasil, como a Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (1996), portarias do MEC relativas ao Ensino Técnico, leis e decretos brasileiros e catálogos e documentos da instituição de ensino responsável pela criação e oferta do curso técnico objeto de estudo desta pesquisa.

Em termos estruturais, o relatório dissertativo desta pesquisa está organizado em três capítulos. No primeiro, são abordadas questões relativas à globalização, ao

Liberalismo e ao Neoliberalismo e às novas relações de trabalho que se impõem ante o desenvolvimento das novas tecnologias e do saber em rede, as quais interferem nos processos econômicos e nas novas demandas do mercado de trabalho, que passa a exigir profissionais ao mesmo tempo especializados e abertos a adaptações cada vez mais constantes.

O segundo capítulo discute a concepção histórica do Ensino Técnico no Brasil e os pormenores dessa modalidade de ensino a partir do século XX. Aborda o surgimento das primeiras escolas técnicas do País, produto da política pública que as fomentou e traça a trajetória dessa modalidade de ensino apontando o aperfeiçoamento da política de educação profissional que a institui como meio multidisciplinar de formação integral do aluno para o exercício de uma profissão. Esse capítulo ainda discorre sobre a legislação que regula a modalidade técnica de Ensino e traça um mapeamento de alguns dos documentos que formam o eixo de diretrizes para a educação técnica no Brasil, tais como a LDB (BRASIL, 1996), o Decreto nº 7.566 (BRASIL, 1909), as Portarias do Ministério da Educação e Cultura e as Constituições Federais (BRASIL, 1937a) e (BRASIL, 1988). A análise desses documentos apresentada nesse capítulo mostra como os elementos do contexto globalizado, neoliberal e tecnológico articulam-se nas regulamentações e diretrizes da modalidade de ensino.

O terceiro capítulo apresenta um estudo de caso do curso técnico em Recursos Humanos oferecido por uma instituição pública de ensino, o Centro Paula Souza. Esse estudo começa com um breve histórico da profissão de Recursos Humanos e, em seguida, descreve as rotinas do Departamento de Pessoal e de Gestão de Pessoas para evidenciar os novos desafios enfrentados pelos profissionais da área no contexto atual. Esse capítulo apresenta o histórico de um curso técnico em Recursos Humanos e analisa as ementas e objetivos das disciplinas curriculares com o propósito de correlacioná-las com as exigências do contexto descritas no primeiro capítulo e as diretrizes legais para os cursos técnicos abordadas no segundo capítulo.

1 GLOBALIZAÇÃO, LIBERALISMO, NEOLIBERALISMO, TECNOLOGIA E OS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO

Este capítulo aborda à globalização, o Liberalismo e o Neoliberalismo. Discute o problema da inserção das novas tecnologias, do saber em rede e das interferências desses fenômenos nas relações de trabalho, bem como nas demandas do mercado de trabalho, que requerEM profissionais com alto nível de especialização e com habilidades e competências que lhes permitam aceitar mudanças cada vez mais frequentes e se adaptar a essas mudanças. O que será discutido neste capítulo permitirá analisar tanto a questão do ensino técnico quanto a questão do recorte da pesquisa, o curso técnico em Recursos Humanos.

Com o avanço do Capitalismo e as novas tecnologias da informação e comunicação, as nações passaram a integrar-se economicamente, socialmente e culturalmente. O Capitalismo, desde seu desenvolvimento, apresentou características internacionais e transnacionais, o que contribuiu para que as nações se desenvolvessem na ruptura das fronteiras mercantis, fertilizando assim o campo para a globalização.

Sob a perspectiva globalizadora, as culturas, linguagens e costumes se parecem cada vez mais, harmonizando um padrão visto em todos os lugares do mundo. No mercado de trabalho, o Capitalismo rege o sistema mundial, consolidando-se como meio formal de divisão de trabalho e produção. Ianni (2001) classifica metaforicamente essa fase global do Capitalismo como “Fábrica global”, em que:

A fábrica global instala-se além de toda e qualquer fronteira, articulando capital, tecnologia, força de trabalho, divisão do trabalho social e outras forças produtivas. Acompanhada pela publicidade, a mídia impressa e eletrônica, a indústria cultural, misturadas em jornais, revistas, livros, programas de rádio, emissões de televisão, videoclipe, fax, redes de computadores e outros meios de comunicação, informação e fabulação, dissolve fronteiras, agiliza os mercados, generaliza o consumismo. Provoca a desterritorialização e a reterritorialização das coisas, gentes e ideias. Promove o redimensionamento de espaços e tempos (IANNI, 2001, p. 19).

Isso significa que, por meio da globalização dos modos de produção, as relações trabalhistas também tornaram-se globalizadas, focando nos princípios do direito e das operações mercantis, que são realizadas por meio de uma economia universal que pode ser caracterizada como gerenciada por um determinado polo

central (na atualidade os Estados Unidos), que administra as operações econômicas entre determinadas regiões e exerce influência direta sobre as políticas globais.

A expansão do Capitalismo teve como efeito a internacionalização do capital, o qual perde em parte suas características nacionais e passa a ser reproduzido e qualificado em escala mundial (IANNI, 2001). A consequência da internacionalização do capital é a produção industrial voltada para atender a uma demanda que transpõe as fronteiras, o que ocasionou uma reorganização das atividades industriais e da divisão do trabalho, dinamizadas pelas novas tecnologias empregadas na produção.

O sistema mundial desenhado desde o fim da Guerra Fria, em 1989, conta com organismos de controle, como a Organização das Nações Unidas (ONU), o Fundo Monetário Internacional (FMI), entre outras. Essas instituições desempenham papéis de mediadores e fomentadores das relações sociais que englobam os países além de suas fronteiras e auxiliam na busca por políticas coletivas em âmbito global. Sendo assim, a globalização pode ser entendida como um sistema em que os países que dele participam buscam manter proximidade econômica, cultural e social, elaborando e estimulando objetivos que atendam a uma demanda global de organização de políticas que atendam às suas necessidades comuns e permitam uma maior proximidade em suas relações.

As consequências da globalização para a atualidade são, segundo Ianni (2001): uma maior ocidentalização do mundo, em que as instituições e valores europeus sobressaem-se e estabelecem padrões de vivência e conduta; as ideias, os valores socioculturais e simbolismo mesclam-se devido às inúmeras ferramentas de comunicação que ultrapassam as barreiras e conectam as pessoas mundialmente.

No que diz respeito às relações de trabalho, o Capitalismo impera e impõe novas rotinas para a modernidade. A racionalização instrumental pautada pela ciência e pela técnica predomina no mercado de trabalho, moldando novos padrões com base no Capitalismo (DAMIÃO; FÉLIX, 2013).

A predominância do Capitalismo liberal transformou as ciências em ferramentas essenciais ligadas intrinsecamente ao trabalho. Já a cultura se tornou cultura de consumo e a ética tornou-se legalista a serviço do mercado. Estabelecidos esses padrões globais, nota-se que a adaptação de conceitos modernos transnacionais é

posta a serviço do avanço da ciência e da técnica a favor do progresso do livre mercado.

1.1 Liberalismo e Neoliberalismo

O século XVIII colocou o modo de produção capitalista em ascensão com a Revolução Industrial. Pensadores como Adam Smith (1723-1790) viam com muito otimismo a nova burguesia que começava a dominar o mercado com ideais de “liberdade, igualdade e fraternidade”. Era o liberalismo econômico que surgia com os conceitos de igualdade entre os homens e meritocracia.

O que Adam Smith e outros pensadores que defendiam o pensamento liberal deixaram de notar foi que as aparentes produção de riquezas e prosperidade econômica advinham de uma relação desigual entre os subordinados na produção que provocaria também uma grande miséria, como explica Tavares (2004). Em contrapartida, Von Mises (2010) defende que o desenvolvimento econômico nos países que adotaram o sistema liberal foi extraordinário:

A liberação do poder produtivo do homem fez multiplicarem-se, em muitas vezes, os meios de subsistência. Às vésperas da Grande Guerra, que foi, ela própria, resultado de uma longa e acirrada luta contra o espírito liberal, e que apressou o período ainda mais amargo de ataques aos princípios liberais, o mundo encontrava-se incomparavelmente mais povoado do que nunca, e cada habitante podia viver de modo incomparavelmente melhor do que nos séculos precedentes. A prosperidade que o liberalismo criara reduziu consideravelmente a mortalidade infantil, que se constituía impiedoso flagelo em épocas precedentes, e, como resultado da melhoria de condições de vida, fez ampliar a expectativa média de vida (VON MISES, 2010, p. 33).

As ideias liberais são vistas de modos diferentes por diferentes pensadores. Karl Marx, por exemplo, fez uma extensa e detalhada crítica ao Capitalismo e ao sistema liberal. Para ele, o liberalismo favorecia apenas as classes mais altas, escravizando e explorando a classe proletária com o que ele denominou de “mais-valia”, lucro de produção não repassado para os gastos da indústria. A *mais-valia*, aplicada ao valor da produção, converte-se em renda ao capitalista, gerando a acumulação ou o uso não produtivo, como descrito no livro O Capital, livro II (MARX, 1985).

Após a Segunda Guerra Mundial, surgiu o Neoliberalismo nos continentes em que havia a predominância do Capitalismo, como na América do Norte e na Europa.

O Neoliberalismo nasceu em resposta ao Estado intervencionista e foi baseado no escrito de Friedrich Hayek intitulado *Caminhos da Servidão*, de 1944 (ANDERSON, 1995). O principal objetivo do Neoliberalismo era o combate ao Estado de bem-estar social (estado como agente protetor). Nesse sentido, o *New Deal* americano (Plano econômico de Franklin Roosevelt) contribuiu para fertilizar terreno para um Capitalismo sem regulação de mercado.

Somente após a crise do pós-Segunda Guerra Mundial, em 1973, é que as ideias liberais ganharam voz definitivamente. Em 1979, foi eleita, na Inglaterra, Margareth Thatcher, abertamente liberal, que estava disposta a colocar em prática as ideias neoliberais. Em 1980, chegou ao poder dos Estados Unidos Ronald Reagan e assim governos neoliberais foram se alastrando pela América do Norte e Europa. Anderson (1995) descreve que o governo inglês foi o mais ousado em medidas neoliberais:

[...] contraíram a emissão monetária, elevaram as taxas de juros, baixaram drasticamente os impostos sobre os rendimentos altos, aboliram controles sobre os fluxos financeiros, criaram níveis de desemprego massivos, aplastaram greves, impuseram uma nova legislação anti-sindical e cortaram gastos sociais. E, finalmente – esta foi uma medida surpreendentemente tardia –, se lançaram num amplo programa de privatização, começando por habitação pública e passando em seguida a indústrias básicas como o aço, a eletricidade, o petróleo, o gás e a água (ANDERSON, 1995, p. 3).

Outros países da Europa foram aplicando políticas liberais de forma mais cautelosa, conciliando-as com o conservadorismo católico. Em outro continente, a Oceania, a Nova Zelândia foi o exemplo mais radical de política neoliberal do período quando derrubou completamente o Estado de bem-estar social.

Anderson (1995) explica que, no início, o Neoliberalismo desenvolveu-se nos países com tendências para as políticas liberais em combate às ideias da esquerda, porém, com o passar do tempo, defensores de políticas de esquerda também colocaram em prática as ideias neoliberais. Com isso, quase todo o Ocidente adotou medidas de inspiração neoliberal.

No Brasil, a adoção de políticas neoliberais teve início com o governo de Fernando Collor de Mello (1990-1992), sendo o último país da América Latina a implantá-las. O novo modelo deu-se como medida para acabar com a inflação que assombrava o país após a crise dos anos de 1980, principalmente após a fracassada implementação do Plano Cruzado (1986). O Plano Collor (1990), como ficaram

conhecidas as medidas neoliberais tomadas pelo então presidente em exercício, propôs mudanças nas leis trabalhistas, a criação de uma nova moeda, a abertura do mercado nacional e privatização de estatais, como explica Almeida (2010):

Assim que toma posse no dia 15 de março de 1990, Collor põe em marcha um conjunto de reformas que tem origem na alardeada constatação do esgotamento financeiro do Estado e na necessidade de redução do déficit público. O "enxugamento" da máquina estatal a partir da eliminação de superposições e a diminuição de custos constituíram-se em objetivos de reforma administrativa. O eixo do discurso governamental sustentava-se no tripé desestatização, desregulamentação e liberalização dos preços e salários (ALMEIDA, 2010, p. 27).

Com o documento *Diretrizes de Ação do Governo Fernando Collor de Mello*, o governo lança-se em uma nova relação entre as estatais e a iniciativa privada e, seguindo nas políticas de privatização, propõe a desestatização por meio do documento *Brasil: Um Projeto de Reconstrução Nacional* (ALMEIDA, 2010).

A afirmação do novo modelo neoliberal culminou com um novo tipo econômico que redefiniu as relações entre classes e destacou os grandes grupos financeiros nacionais, além de revelar a fragilidade do Brasil perante o capital estrangeiro. Dessa forma, os bancos dos países desenvolvidos e os grandes grupos financeiros internacionais e nacionais exerciam função mais estratégica, e subordinados a eles estavam a indústria, o comércio, o agronegócio e os serviços.

Os Projetos de Collor foram afetados pelos casos de corrupção em seu governo, o que desencadeou manifestações populares em todo o Brasil logo no segundo ano de mandato, resultando em sua renúncia em 1992. Itamar Franco (1992-1994), vice de Fernando Collor, assumiu a Presidência e nomeou Fernando Henrique Cardoso para Ministro das Relações Exteriores e posteriormente para Ministro da Fazenda. Como ministro, Fernando Henrique Cardoso indicou medidas a serem tomadas para o controle inflacionário, tais como: "controle orçamentário; [...] fim da inadimplência do setor público [...]; [...] expansão dos projetos de privatização das empresas públicas; [...] renegociação da dívida externa" (CARDOSO, 2006 apud ALMEIDA, 2010, p. 31).

Em 1993, antes de ser eleito, Fernando Henrique Cardoso já anunciava um corte de 6 bilhões de dólares do orçamento do governo para a realização do ajuste fiscal (Plano de Ação Imediata). Em 1994, ganhou as eleições para a Presidência da República e logo em seus anos iniciais de governo enterrou o modelo político brasileiro

nacional-desenvolvimentista. Ainda em 1994, o governo de Itamar Franco lançou o Plano Real, que se tratava de uma nova moeda atrelada ao dólar (ALMEIDA, 2010, p. 48).

Para Fernando Henrique Cardoso, era importante investir na geração de empregos, pois considerava essa ação a forma de distribuição de renda mais eficaz e permanente. Porém, como destaca Cardoso (2016), as novas políticas neoliberais constituíram um processo de reorganização de classes e isso impactou de forma desestabilizadora o trabalhador.

Segundo Porto (2009), os desdobramentos das políticas econômicas propostas durante o governo de FHC com o propósito de contenção do déficit público tiveram implicações desastrosas para as políticas sociais, na medida em que resultaram na redução drástica dos fundos destinados ao financiamento dos serviços sociais direcionados aos segmentos mais pobres.

Cossato (2013) diz que durante o governo FHC a economia ganhou força devido à privatização de diversas estatais, que lançou o país em um processo de consolidação da livre concorrência e da interferência do Banco Mundial na regulação de diversos setores da sociedade civil, defendendo a intervenção mínima do Estado nos diversos setores da vida social. O neoliberalismo implantado promoveu uma escola voltada para os interesses do capitalismo em expansão e passou a formar trabalhadores para o mercado.

No ano de 1997, nesse cenário, FHC promulgou o Decreto nº 2.208 (BRASIL, 1997), que regulamenta o § 2º do art. 36 e os artigos de 39 a 42 da Lei nº 9.394 (BRASIL 1996). A educação profissional passou a ser desenvolvida em articulação com o ensino médio regular ou em modalidades que contemplassem estratégias de educação continuada, podendo ser realizada em escolas do ensino médio regular, em instituições especializadas ou nos ambientes de trabalho. O decreto também estabeleceu os níveis da educação profissional: nível básico I – destinado à qualificação e profissionalização de trabalhadores, independentemente de escolaridade prévia; nível técnico II – destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados e egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida pelo decreto e o aluno recebe certificado de qualificação profissional ao término do curso.

O Decreto nº 2.208 (BRASIL, 1997), promulgado pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, estava inserido em um contexto político neoliberal que objetivava a formação continuada, a qualificação e requalificação profissional de jovens e adultos, e estava destinado a suprir a demanda de mão de obra para o mercado de trabalho (COSSATO, 2013).

Para Cossato (2013), com a ascensão de Luís Inácio Lula da Silva à Presidência da República e a perspectiva de um governo democrático popular, as massas trabalhadoras apostaram em mudanças substanciais nos rumos do País. Nesse sentido, o governo Lula revogou o Decreto nº 2.208 (BRASIL, 1997) por meio da promulgação do Decreto nº 5.154 (BRASIL, 2004), que regulamentou novas diretrizes para a educação profissional, prevista no art. 39 da Lei nº 9.394 (BRASIL, 1996), e exigiu o cumprimento das diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação. O decreto estabeleceu que a educação profissional fosse desenvolvida por meio de cursos e programas, sendo destinada à formação inicial e continuada de trabalhadores, à educação profissional técnica de nível médio e à educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação. No que concerne às bases da educação profissional, o art. 2º do decreto estabeleceu que essa modalidade de educação fosse organizada por áreas profissionais, “em função da estrutura sócio-ocupacional e tecnológica”, e articulada com as “áreas da educação, do trabalho e emprego, e da ciência e tecnologia”.

De acordo com Cossato (2013), as modalidades previstas no Decreto nº 2.208, ensino profissional concomitante ao ensino médio ou sequencial, como novidade ao Decreto nº 5.154 (BRASIL, 2004), permitem a articulação entre o ensino médio e a educação profissional, denominando-o de ensino médio integrado.

O art. 4º, § 1 do Decreto nº 5.154 determina:

§ 1º A articulação entre a educação profissional técnica de nível médio e o ensino médio dar-se-á de forma:

I - integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, contando com matrícula única para cada aluno;

II - concomitante, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental ou esteja cursando o ensino médio, na qual a complementaridade entre a educação profissional técnica de nível médio e o

ensino médio pressupõe a existência de matrículas distintas para cada curso, podendo ocorrer:

- a) na mesma instituição de ensino, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis;
- b) em instituições de ensino distintas, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; ou
- c) em instituições de ensino distintas, mediante convênios de intercomplementaridade, visando o planejamento e o desenvolvimento de projetos pedagógicos unificados;

III - subsequente, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino médio (BRASIL, 2004).

Na gestão do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, iniciada em 2003, deu-se continuidade às deliberações neoliberais, não obstante as promessas de mudanças feitas por esse governo (PORTO, 2009)". Porto (2009) afirma que os governos de FHC e de Luís Inácio Lula da Silva administraram a questão social brasileira utilizando recursos do fundo social de emergência (FSE), criado em 1994. Fazendo isso, legitimaram a retirada do Estado da área social e transferiram a responsabilidade de enfrentamento da pobreza para as organizações sociais.

Segundo Porto (2009), os apologistas do Neoliberalismo difundiram a concepção de que o Estado constitui um agente subordinado aos monopólios empresariais, apenas podendo ser compreendido como uma extensão do privado.

As iniciativas neoliberais dos presidentes posteriores a Lula tiveram forte impacto na indústria, que, com a abertura de mercados, demandou mais profissionais capacitados. Isso aqueceu o setor educacional técnico, tornando essa modalidade de ensino imprescindível para o desenvolvimento nacional econômico e industrial.

O atual governo de Jair Messias Bolsonaro quer estimular o ensino técnico. A mesma tendência tem sido observada no governo de João Doria, governador do Estado de São Paulo, quem vem investindo em novos programas para a valorização do Ensino Profissionalizante¹.

¹ Disponível em: nexojournal.com.br. Acesso em: 15 out. 2019.

1.2 O impacto da Globalização e do Neoliberalismo no mercado de trabalho

As novas tecnologias da comunicação, como a internet e os aparelhos celulares por exemplo, provocaram significativas mudanças econômicas, históricas e culturais. A partir da década de 1980, a tecnologia da informação teve o apelo de reestruturação do Capitalismo. As remodelagens feitas foram caracterizadas como Capitalismo Informacional, que, por meio de reformas nas organizações e nas empresas,

[...] aprofundou a lógica capitalista pela busca de lucro nas relações capital/trabalho, aumentou a produtividade do trabalho e do capital, globalizou a produção, a circulação e mercados e aproveitou a oportunidade das condições mais vantajosas para a realização de lucros em todos os lugares, direcionando o apoio do Estado para ganhos na produtividade e competitividade das economias nacionais (CASTELLS, 1999, p. 55).

Como complemento de sua reestruturação, o Capitalismo passa por um processo de maior flexibilidade e descentralização, o que resulta em um novo papel do capital nas relações de trabalho, maior individualidade de trabalho, a incorporação cada vez maior de mulheres à produção e a ação do Estado desregulando o mercado para desfazer o Estado de bem-estar social, conforme foi discutido na seção anterior.

Concomitantemente à remodelagem do sistema capitalista, a Internet também promoveu um novo modo de integração entre as culturas que moldou o pensamento e conceito das pessoas pelo mundo. Para Castells (1999), diante da avalanche de mudanças que parecem confusas e sem controle, as pessoas buscam a construção de uma identidade individual ou coletiva e crenças “religiosas, étnicas, territoriais e nacionais”. O agrupamento por identidades está se tornando a única referência histórica de pessoas que vivem um período de falta de autoridade e crédito atribuído às instituições governamentais e religiosas.

Nessa condição de esquizofrenia estrutural entre a função e o significado, os padrões de comunicação social ficam sob tensão crescente. E quando a comunicação se rompe, quando já não existe comunicação nem mesmo de forma conflituosa (como seria o caso de lutas sociais ou oposição política), surge uma alienação entre os grupos sociais e indivíduos que passam a considerar o outro um estranho, finalmente uma ameaça. Nesse processo a fragmentação social se propaga, à medida que as identidades se tornam mais específicas e cada vez mais difíceis de compartilhar (CASTELLS, 1999, p. 41).

Em virtude dessas transformações econômicas e socioculturais decorrentes da globalização e da adesão ao Neoliberalismo pelos governos ao redor do mundo, as relações de produção, a experiência histórica e o poder passam a desempenhar um

novo papel. Castells (1999) ressalta que o processo de difusão do globalismo e reestruturação do Capitalismo teve impacto diferente nos países, afetando-os segundo as características culturais, históricas e sociais de cada região.

Para Castells (1999, p. 121), a partir do século XX, surgiu, em escala global, uma nova economia, que ele define como “informacional, global e em rede”. Nesse sentido, o ensino técnico, objeto desta pesquisa, deve ser adaptado de modo a promover uma educação de caráter mais interdisciplinar e que não apenas transmita informação, mas que possa preparar o educando para transformar as informações em conhecimento e em métodos inovadores de realização dos processos para os quais são capacitados.

O conhecimento está diretamente ligado à capacidade de produção e criação de tecnologias, capazes de melhorar os padrões de vida e a distribuição econômica. Em um mundo globalizado, o conhecimento é cada vez mais valorizado, sendo o principal produto das indústrias. Para Castells (1999, a partir dos anos de 1970, época de intensificação da produção e do mercado global, as transformações organizacionais passam a interagir com a propagação das tecnologias da informação; o aumento da flexibilidade em *marketing*, gerenciamento e produção; as mudanças nas relações de trabalho e práticas empregatícias; e administração e processamento do conhecimento.

Dessa forma, nota-se que as relações de trabalho sofreram mudanças. As empresas buscaram reduzir a mão de obra e substituí-la pela força mecânica, e foi devido à mecanização da força produtiva que vários postos de trabalho deixaram de existir e outros exigiram uma formação técnica específica.

Os trabalhadores tiveram que aceitar a flexibilização dos direitos que antes possuíam ou abrir mão de alguns direitos em consequência das políticas neoliberais que incentivam um trabalho mais informal e um Estado descentralizado, em que o trabalhador não está mais fortemente vinculado à indústria (PINTO; SOUZA, 2017).

Atualmente, há uma maior rotatividade de funcionários, fazendo com que o vínculo entre eles mesmos e deles com a empresa seja mais frágil. Foi substituída a mão de obra com registro em carteira de trabalho devido à valorização do

empreendedorismo, do trabalho autônomo e de contratos temporários. A modalidade *home office* também ganhou destaque em qualquer tipo de contrato de trabalho.

Portanto, a era tecnológica abriu as portas para pessoas qualificadas que estão em constante exercício de atualização de seus conhecimentos para agregar às grandes empresas. Por outro lado, essa mesma era tecnológica fechou as portas para inúmeros trabalhadores que não têm qualificação para ocupar o mercado formal.

A produtividade estimula o progresso econômico, sendo a tecnologia fator determinante para a alta produtividade. A globalização e o avanço das tecnologias, aliados às políticas neoliberais e econômicas, estimularam a competitividade, fazendo com que as exigências de formação para o trabalhador fossem e sejam cada vez maiores.

O trabalhador necessita atualmente de um elevado grau de conhecimento técnico para que esteja adaptado às exigências do mercado e entre na competição por melhores condições de trabalho. É nesse contexto que a valorização do conhecimento técnico profissional é cada vez maior na sociedade, e os jovens são estimulados a se capacitarem mesmo antes de seu ingresso no mercado de trabalho.

1.3 Os cursos técnicos no Brasil: histórico e o poder da indústria

Esta seção discute a concepção histórica do Ensino Técnico no Brasil e os pormenores dessa modalidade de ensino a partir do século XX. Para isso, apresenta-se o percurso cronológico iniciado com o surgimento das primeiras escolas técnicas do País, fato que marcou a adoção de políticas públicas de ensino técnico. Será traçada a trajetória dessa modalidade de modo a apontar o aperfeiçoamento dessa política que pretende ser de caráter multidisciplinar e visa à formação integral do aluno para o exercício de uma profissão.

Será estudada também a legislação que regula a modalidade técnica de Ensino com base nos documentos que formam o eixo de diretrizes para a educação técnica no Brasil, tais como a LDB (BRASIL, 1996), o Decreto nº 7.566 (BRASIL, 1909), as Portarias do Ministério da Educação e Cultura e as Constituições Federais de 1937 (BRASIL, 1937a) e de 1988 (BRASIL, 1988). Essa análise levará em consideração os

elementos do contexto globalizado, neoliberal e tecnológico estudados no capítulo 1 para compreender como esses fatores articulam-se nas regulamentações e diretrizes da modalidade.

Antes do século XX, já existiam modalidades de ensino profissionalizante. No século XVII, as moedas de açúcar representavam polos de ensino profissional. Para Fonseca (2010),

Era à sua sombra [das moedas de açúcar] e de acordo com as suas necessidades que se processava a transmissão de conhecimentos técnico-práticos, dos elementos mais capazes e experimentados aos que se iniciavam no manejo do ferramental arcaico, usado na ocasião (FONSECA, 2010, p. 66).

Não é a intenção deste trabalho pormenorizar a cronologia dos cursos técnicos antes do século XX, porém é importante ressaltar que a modalidade está presente no Brasil desde o século XVII e foi ganhando cada vez mais importância e responsabilidade econômica e social.

Neste ponto, vale ressaltar que, à luz dos estudos sobre a evolução do capitalismo e, conseqüentemente, da industrialização é que surge a demanda por profissionais especializados e que o ensino técnico é visto como um modo de suprir essa demanda oferecendo ao mercado uma formação mais voltada para o mundo do trabalho. Como será discutido a seguir, o início do século XX será marcado, no Brasil, pelo fenômeno ainda incipiente da industrialização, o que irá trazer para o debate político a necessidade de estimular e regulamentar o ensino técnico, fazendo dessa modalidade um objeto relevante nas políticas públicas educacionais no País.

Em 1906, algumas importantes ações consolidaram o ensino técnico no Brasil, como a criação do Congresso de Instrução, que foi um congresso criado para elaborar o anteprojeto de lei que foi enviado para o Congresso Nacional, naquele mesmo ano, processo que resultou na autorização do governo para a promoção do ensino técnico comercial, industrial e agrícola, oferecido em todos os estados do Brasil, como explica Soares (1981).

O Congresso de Instrução pediu apoio à União e aos estados diante do Congresso Nacional para realizar a promoção dos ensinos técnicos industrial, comercial e agrícola com o objetivo de aquecer a indústria e criar campos e oficinas nos quais o aprendizado dar-se-ia por meio do manuseio de instrumentos de trabalho.

Afonso Pena (1906-1909), em seu discurso de posse, declarou: “A criação e multiplicação de institutos de ensino técnico e profissional muito podem contribuir também para o progresso das indústrias, proporcionando-lhes mestres e operários instruídos e hábeis” (BRASIL, 2009, p. 2).

Após o falecimento de Afonso Pena, Nilo Peçanha (1867-1924), que o substituiu em 1909, deu continuidade à política de incentivo ao ensino técnico. Desde 1906, já existiam quatro escolas profissionais no país: três para o ensino de ofício e uma para aprendizagem agrícola. No ano de 1909, Peçanha criou 19 escolas de artífices por meio do Decreto nº 7.566 como parte das ações que procuravam fomentar o crescimento da economia do País na época. Essas Instituições pretendiam auxiliar a classe trabalhadora a se desenvolver, habilitando assim os filhos dos “desfavorecidos de fortuna”, estimulando bons hábitos e afastando-os da ociosidade e do crime. O texto usa como justificativas:

[...] o aumento constante da população das cidades exige que se facilite às classes proletárias os meios de vencer as dificuldades sempre crescentes da luta pela existência;

Que para isso se torna necessário, não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual, como fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastará da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime;

Que é um dos primeiros deveres do Governo da República formar cidadãos úteis à Nação (BRASIL, 1909).

As justificativas do Decreto nº 7.566 categorizam a educação tecnológica como destinada “às classes proletárias”, “aos filhos dos desfavorecidos da fortuna”, evidenciando certo preconceito das elites com relação a essa modalidade de ensino, bem como aos profissionais que por meio dela seriam formados, uma vez que eles, teoricamente, seriam originários daquele contingente urbano que passa necessidades financeiras e que apenas luta para prover os meios de subsistência.

Candido et al. (2019) afirmam que a criação de Escolas de Aprendizes Artífices em 1909 pode ser considerada a primeira ação concreta com o intuito de impulsionar o ensino profissional no País. Houve a criação de escolas nas capitais dos estados com a intenção principal de oferecer o ensino profissional primário gratuito aos filhos das classes sociais mais baixas para habilitá-los ao trabalho. Os autores esclarecem ainda que havia, até aquele momento, possibilidades de educação profissional na esfera privada, mas que foi a criação da Escola de Aprendizes Artífices em 1909 que

consolidou a responsabilidade do Estado de promover a educação profissional para o desenvolvimento do País. Essa formação se dava da seguinte forma:

Cada escola poderia promover até cinco oficinas de trabalho manual ou mecânico, que eram escolhidas considerados os interesses do Estado onde funcionaria a escola, e as demandas das indústrias locais. Esses cursos de oficinas seriam ministrados em regime de externato, em horário diurno, a indivíduos com idade entre 10 e 13 anos, preferencialmente os destituídos de recursos, que poderiam optar por um dos cursos, verificando-se a aptidão e inclinação para aquele ofício. Havia ainda a possibilidade de oferta de dois cursos noturnos, o primário, obrigatório para alunos que não soubessem ler, escrever e contar, e o de desenho, para aqueles que necessitassem dessa habilidade para o desempenho de seu ofício (CANDIDO et al., 2019, p. 5).

Desse modo, o conteúdo ou “preparo técnico e intelectual” a que deveriam ter acesso os futuros técnicos seria aquele indispensável, vale dizer, mínimo necessário para cumprir a tarefa que iriam desempenhar. Infere-se disso que a educação técnica nasceu com um viés de especialização que parecia não assegurar ao indivíduo uma formação holística. Não se faz referência a uma educação que dê ao indivíduo uma visão de mundo mais ampla e que contemple estudos humanísticos. Essa finalidade pragmática de canalizar a energia desse contingente ocioso das grandes cidades para o trabalho “profícuo”, ou seja, útil, que desse lucro ou proveito e tivesse a finalidade de desviar o indivíduo do mundo do crime, parece não se preocupar com questões humanistas, mas apenas com questões que atendessem às necessidades básicas do cidadão e, ao mesmo tempo, mantivessem-no ocupado para não causar eventuais danos à sociedade.

O decreto assinado por Nilo Peçanha (Decreto nº 7.566) em 1909 é muito significativo para a construção da história da educação profissional, pois traz consigo a ideia de um ensino público custeado pela própria União e expandido para todo o País. Embora não tenha chegado a todos os estados, conseguiu atingir 19 deles. Na íntegra, a lei trazia o seguinte texto:

Art. 1º. Em cada uma das capitais dos Estados da República o Governo Federal manterá, por intermédio do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, uma Escola de Aprendizes Artífices, destinada ao ensino profissional primário gratuito.

Art. 2º. Nas Escolas de Aprendizes Artífices, custeadas pela União, se procurará formar operários e contramestres, ministrando-se o ensino prático e os conhecimentos técnicos necessários aos menores que pretendem aprender um ofício, havendo para isso até o número de cinco oficinas de trabalho manual ou mecânico que forem mais convenientes e necessárias no Estado em que funcionar a escola, consultadas, quanto possível, as especialidades das indústrias locais.

“Pode-se considerar que, no Brasil, a Educação Profissional e Tecnológica teve seu início oficial com o Decreto n.º 7.566, de 23 de setembro de 1909, sancionado pelo Presidente Nilo Peçanha, que havia assumido o cargo após o falecimento de Afonso Pena, em julho de 1909” (BRASIL, 1909).

De acordo com Sales e Oliveira (2011), a criação das Escolas de Aprendizes Artífices pelo Decreto nº 7.566, sancionado por Nilo Peçanha, foi uma ação projetada visando ao crescimento da população das cidades. Na época, exigiu ações que facilitassem a vida das pessoas das classes proletárias.

Ainda de acordo com os autores, o principal intuito era fazer com que a população adquirisse hábitos de trabalho e se afastasse da ociosidade, uma vez que o governo entendia a ociosidade como um problema que poderia levar ao aumento de crimes e a muitos outros problemas sociais. Portanto, até aqui, pode-se compreender a dimensão da preocupação que o Governo tinha não só de preparar mão de obra para intensificar o desenvolvimento econômico do País, como também de manter a população ocupada, pois o projeto tinha o intuito de estabelecer centros de formação em todos os estados e retirar da ociosidade os jovens, que eram vistos como sujeitos de risco de marginalização.

Nesse sentido, Candido et al. (2019) esclarecem que, apesar do caráter assistencialista e do ideário de que a formação de mão de obra qualificada auxiliaria no desenvolvimento industrial do País, a Escola de Aprendizes Artífices veio a corresponder ao propósito para o qual foi idealizada:

de formar e educar crianças e jovens pobres, órfãos e desvalidos da sorte, oferecendo-lhes habilidades para o trabalho, visto as necessidades do recente desenvolvimento industrial, como também tratando de aspectos referentes à disciplina social, no intuito de afastá-los do ócio (CANDIDO et al., 2019, p. 19).

De acordo com os autores, a referida escola havia sido criada com o propósito social de afastar seus alunos do “ócio, dos vícios e de possíveis atos de criminalidade, numa perspectiva da formação do caráter pelo trabalho” (CANDIDO et al., 2019, p. 19), o que caracterizava essa formação profissional como assistencialista, em que o governo tinha a intenção de moldar o caráter dos jovens por meio da formação para o trabalho.

Ainda que sob essa perspectiva um tanto paternalista do poder público da época, é relevante a tentativa de dar ao indivíduo ferramentas para que ele participe da sociedade de modo mais significativo. Esse debate sobre os limites da educação

técnica, suas potencialidades e fragilidades, notadamente no que diz respeito à formação que se deve oferecer nesses cursos, permanece vivo em nossa sociedade ainda hoje.

De qualquer modo, a política parece ter sido bem-sucedida, pois Nilo Peçanha, quando substituído, em 1910, por Marechal Hermes da Fonseca, deixou um legado de 19 escolas inauguradas e muitos alunos matriculados, relativamente à população da época (CARVALHO, 2017). com base em dados do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio apresentados em relatório elaborado em 1910/1911, as escolas profissionais inauguradas por Nilo Peçanha contavam com 2309 matrículas, sendo a do Paraná a com o maior número de alunos matriculados (293) e a de Minas Gerais com o menor número (60).

Em 1911, foi aprovado um regulamento por meio do Decreto nº 9.070 (BRASIL, 1911) para que houvesse padronização do ensino nas escolas profissionais. Um dos pontos desse Decreto foi a ampliação das oficinas contidas nas escolas, com a condição de ter a participação de pelo menos 20 alunos no novo curso (BRASIL, 1911).

Com a Primeira Guerra Mundial, iniciada em 1914, foram instaladas diversas indústrias de produtos de primeira necessidade no Brasil. A produção era intensa principalmente nas fábricas de São Paulo e do Rio de Janeiro. O crescimento industrial continuou acelerado entre 1915 e 1919, quando foram instaladas 5.936 empresas, que empregavam 12.124 trabalhadores (FONSECA, 2010). Com esse avanço da produção, fez-se necessária uma maior atenção para o ensino técnico, o que aconteceu com o Decreto-Lei 3.454, de 1918 (BRASIL, 1918). O art. 97 desse Decreto, em especial seu parágrafo III, destinava-se a “rever os regulamentos das escolas de aprendizes artífices para, sem exceder as verbas orçamentárias, melhorar-lhes o funcionamento e harmonizá-lo com a criação dos cursos noturnos” (BRASIL, 1918). Isso significa que a criação de cursos noturnos ampliaria a rede de ensino técnico, além de atender a um público diferente do habitual, aqueles que já estavam no mercado de trabalho.

Em 1927, o deputado mineiro Fidélis Reis enviou para a Câmara um Projeto de Lei para garantir o ensino profissional no País. Fidélis Reis defendia que o ensino profissional deveria atender a todas as pessoas, desafortunadas e abastadas:

Todos os rapazes devem saber um ofício; qualquer que seja a escolha, devem alcançar qualquer habilitação técnica, de carpinteiro ou de marceneiro, encadernador, serralheiro, etc. O aprendizado técnico preenche dois grandes propósitos: a formação de ser ético e moral e a solidariedade com as grandes massas do povo. A escola não deve ser uma fonte de jurisprudentes, literatos e advogados, nem unicamente a fábrica de mecânicos mentais. Prometeu, segundo o mito, não começou a ensinar aos homens a astronomia, mas principiou pelo fogo e suas propriedades e usos práticos (SOARES, 1995, p. 100).

As ideias de Reis a respeito do ensino técnico revelam certa categorização desse tipo de formação como dissociado do trabalho mental. A analogia com Prometeu, o titã grego que deu o fogo aos homens, não leva em consideração o aspecto simbólico do fogo, que representa a iluminação das ideias, a capacidade de reflexão e o uso da razão, mas somente os aspectos eminentemente práticos desse elemento. Não se pode dizer que o ensino técnico, como defende Reis, não deva ser voltado para questões práticas do dia a dia, mas reduzi-lo a esse aspecto pode negar a ele uma dimensão importante que o processo de ensino-aprendizagem engloba: o desenvolvimento da cidadania, do senso crítico, do indivíduo como um todo. As ideias de Reis refletem um tempo em que as políticas voltadas ao ensino técnico estavam sendo repensadas e ampliadas.

Em 1930, com o governo provisório de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério da Educação, denominado na época de Ministério da Educação e Saúde Pública. Com isso, as escolas foram desligadas do Ministério da Agricultura e passaram a fazer parte do novo ministério.

A partir da criação do Ministério da Educação (MEC), órgão nacional que regulamenta a educação em todo o território brasileiro, foram estabelecidas diretrizes e criadas as legislações pertinentes aos ensinos básico e superior para gerenciar a política nacional da educação e da pesquisa e extensão universitárias, exceto do ensino militar. O surgimento e a consolidação de um ministério dedicado à educação trouxeram importantes consequências para o ensino técnico.

O MEC teve sua proposta inicial elaborada por um manifesto de intelectuais em 1932, documentação redigida por Fernando de Azevedo (1894-1972), com a participação de importantes nomes da educação brasileira da época, como Anísio Teixeira (1900-1971). O principal ponto do documento era a organização nacional de um plano de educação para a criação de uma escola única, separando a igreja da educação fornecida pelo Estado (MEC, 2019).

Segundo o MEC (2019), o Estado tinha o dever de cumprir com o princípio determinante de garantir a defesa das bases e princípios estatais, a fim de assegurar que a educação mantivesse a preocupação em conservar as características de cada região e da sociedade como um todo. Esse manifesto ainda tinha o intuito de que o governo organizasse um plano geral da educação que definisse uma estrutura a ser seguida por todas as escolas, para que se tornasse única, gratuita e laica.

Com o advento da nova Constituição Federal de 1934, a educação começou a ser reconhecida como um direito de todos, e, no período de 1934 a 1945, o Ministro da Educação, Gustavo Capanema Filho (1900-1985), promoveu uma nova discussão sobre os ensinos secundário e universitário. Naquele período, o País passou a implantar bases para a educação nacional. Em 1953, o então Ministério da Saúde e Educação Pública tornou-se Ministério da Educação e Cultura (MEC), deixando a Saúde a cargo de outro ministério (MEC, 2019).

O sistema da educação, no período de 1953 a 1956, ainda era centralizado, e os estados e municípios seguiam o mesmo modelo. Em 1961, foi aprovada a primeira Lei de Diretrizes e Bases (LDB), que tinha o intuito de reduzir essa centralização. Assim, os demais órgãos passaram a ter mais autonomia nas suas funções referentes à educação. No ano de 1968, a instrução normativa LDB direcionada para o ensino superior começou a promover a reforma das universidades e assegurou autonomia didático-científica sobre as disciplinas a essas entidades de ensino. Essa reforma proporcionou um crescimento do ensino superior no Brasil ao fazer a implementação do modelo padrão e unificado tanto em universidades públicas quanto privadas. No ano de 1971, foi criada uma nova instrução normativa direcionada à educação, tornando-a obrigatória para crianças de 7 a 14 anos (MEC, 2019).

No ano de 1985, foi criado o Ministério da Cultura. Em 1992, uma legislação federal transformou o MEC em Ministério da Educação e do Desporto. Apenas no ano de 1995 o ministério passou a ser responsável somente pela educação (MEC, 2019).

Segundo o MEC (2019), no ano de 1996, uma nova transformação ocorreu na educação do Brasil. Exemplo dessas mudanças foi a adoção da educação infantil (creches e pré-escolas). Além disso, passou a ser determinante a formação superior dos professores da educação básica.

Em 1996, o MEC criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF). Os recursos destinados a esse órgão eram oriundos de receitas dos impostos e das transferências dos estados, do Distrito Federal e dos municípios direcionados à educação.

1.4 Ensino Técnico após o Ministério da Educação

Uma importante medida do MEC foi a padronização didática em todo o País. Em 1937, foi decretada a Lei nº 378 (BRASIL, 1937b), que transformou as escolas de artífices em Liceus e previa a construção de um grande Liceu intitulado “Liceu Nacional”, que posteriormente passou a ser chamado de Escola Técnica Nacional.

Art. 37. A Escola Normal de Artes e Ofícios Wenceslau Braz e as escolas de aprendizes artífices, mantidas pela União, serão transformadas em liceus, destinados ao ensino profissional, de todos os ramos e graus.

Parágrafo único. Novos liceus serão instituídos, para propagação do ensino profissional, dos vários ramos e graus, por todo o território do País (BRASIL, 1937b).

É interessante notar que, mesmo as escolas atendendo a um número maior de públicos, foram mantidas as instituições para deficientes, como é evidente nos artigos:

Art. 38. São mantidos o Instituto Benjamim Constant e o Instituto Nacional de Surdos Mudos, destinados ao ensino comum e especializado, respectivamente, para cegos e para surdos-mudos, e ainda como centros de pesquisa pedagógicas, funcionando, neste último caso, como órgãos colaboradores do Instituto Nacional de Pedagogia.

Art. 39. Fica criado o Instituto Nacional de Pedagogia, destinado a realizar pesquisas sobre os problemas do ensino, nos seus diferentes aspectos (BRASIL, 1937b).

A partir da Constituição de 1937, a educação passou a ser dever do Estado para com toda a população brasileira.

Art. 127. A infância e a juventude devem ser objeto de cuidados e garantias especiais por parte do Estado, que tomará todas as medidas destinadas a assegurar-lhes condições físicas e morais de vida sã e de harmonioso desenvolvimento das suas faculdades.

O abandono moral, intelectual ou físico da infância e da juventude importará falta grave dos responsáveis por sua guarda e educação, e cria ao Estado o dever de provê-las do conforto e dos cuidados indispensáveis à preservação física e moral.

Aos pais miseráveis assiste o direito de invocar o auxílio e proteção do Estado para a subsistência e educação da sua prole (BRASIL, 1937a).

A Constituição delibera sobre o ensino profissional, menciona a gratuidade como uma forma de protecionismo do Estado aos menos afortunados e destaca a educação para os filhos dos funcionários como responsabilidade das indústrias e dos sindicatos:

Art. 129. A infância e à juventude, a que faltarem os recursos necessários à educação em instituições particulares, é dever da Nação, dos Estados e dos Municípios assegurar, pela fundação de instituições públicas de ensino em todos os seus graus, a possibilidade de receber uma educação adequada às suas faculdades, aptidões e tendências vocacionais.

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

É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera da sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado, sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo Poder Público (BRASIL, 1937a).

Ainda sem dispor de preceitos uniformes para as escolas, as leis visavam apenas a regulamentar o ensino profissional, situação que mudou com o Decreto-Lei nº 4.073 (BRASIL, 1942a). A Lei orgânica do ensino industrial estabeleceu:

As bases de organização e de regime do ensino industrial, que é o ramo de ensino, de grau secundário, destinado à preparação profissional dos trabalhadores da indústria e das atividades artesanais, e ainda dos trabalhadores dos transportes, das comunicações e da pesca (BRASIL, 1942a).

Gustavo Capanema propôs a remodelação do ensino industrial. Essa nova proposta estabeleceu esse ensino como de segundo grau e paralelo ao ensino secundário. Outro ponto importante da reforma foi a garantia de ingresso no ensino superior na mesma área do curso técnico concluído. Cabe ressaltar que o Centro Paula Souza, instituição utilizada para o estudo de caso desta dissertação, desenvolveu, no ano de 2019, uma metodologia semelhante intitulada Articulação do Ensino Médio, Técnico e Superior (AMS), que também garante o ingresso do aluno no ensino superior na mesma área do curso técnico concluído.

Ainda em 1942, Getúlio Vargas assinou um complemento da Lei Orgânica do Ensino Industrial, o Decreto-Lei nº 4.127, que instituiu escolas técnicas nos estados brasileiros (BRASIL, 1942b). Também em 1942 foi assinado o Decreto-Lei nº 4.048

(BRASIL, 1942c), que criou o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI).

O Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários aplicará o produto da contribuição adicional referida neste artigo, em benefício do ensino nesses mesmos estabelecimentos, quer criando bolsas de estudo a serem concedidas a operários, diplomados ou habilitados, e de excepcional valor, para aperfeiçoamento ou especialização profissional, quer promovendo a montagem de laboratórios que possam melhorar as suas condições técnicas e pedagógicas (BRASIL, 1942).

O SENAI assumiu um caráter de ensino industrial paralelo ligado à Confederação Nacional das Indústrias (CNI).

Para implantar um sistema nacional de educação profissional, os empresários Euvaldo Lodi, então presidente da CNI, e Roberto Simonsen, que, na época, presidia a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), se inspiraram na experiência bem-sucedida do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional (SENAI, s.d.).

No governo de Juscelino Kubitschek (1956-1961), a indústria automobilística consolidou-se no cenário nacional. Com isso, o setor educacional foi contemplado com 3,4% do investimento do governo para alcançar as metas de desenvolvimento industrial do País (BRASIL, 2009). A Lei nº 3.552 (BRASIL, 1959a) continuou as alterações e reformas no ensino industrial de todo o País, sendo complementada pelo Decreto nº 47.038 (BRASIL, 1959b), que diz respeito ao regulamento do ensino industrial.

Art. 1º É objetivo das escolas de ensino industrial mantidas pelo Ministério da Educação e Cultura:

- a) proporcionar base de cultura geral e iniciação técnica que permitam ao educando integrar-se na comunidade e participar do trabalho produtivo ou prosseguir seus estudos;
- b) preparar o jovem para o exercício de atividade especializada, de nível médio.

Parágrafo único. O ensino ministrado nesses estabelecimentos se processará de forma a atender às diferenças individuais dos alunos, buscando orientá-los do melhor modo possível, dentro de seus interesses e aptidões (BRASIL, 1959).

O ensino industrial estava encaminhando-se para uma padronização e estruturação organizacional mais qualitativa em todo o País.

Em 1960, foram criados os colégios industriais visando a atrair a juventude para a atuação na indústria e na ciência. De acordo com Fonseca (2010), com essa medida, o governo atuou em dois sentidos: criou ginásios industriais dentro dos ginásios

secundários e trouxe os egressos dos cursos tradicionais ou científicos para o ensino técnico.

Em 1961, o Decreto nº 50.945 permitiu aos alunos certificados no curso secundário realizar a matrícula na 3ª série dos cursos técnicos:

Art. 1º Os portadores de certificados de conclusão de curso colegial, clássico ou científico, poderão ser matriculados na terceira série dos cursos técnicos, previstos na Lei nº 3.552, de 16 de fevereiro de 1959.

Parágrafo único. Haverá concurso sempre que o número de candidatos for superior ao número de vagas existentes no curso (BRASIL, 1961).

Em 1969, foi criado, pelo governador Roberto Costa Abreu Sodré, o Centro Paula Souza, que, em 1970, começou a atuar com o nome de Centro Estadual de Educação Tecnológica de São Paulo (CEET). O Centro Paula Souza, como é conhecido hoje, é uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo responsável pela profissionalização da população gratuitamente, custeado por meio de repasse de verbas públicas.

O Centro Paula Souza contribui para a educação de profissionais que vão enfrentar a pressão que o desenvolvimento econômico exerce no contexto do mundo contemporâneo devido à internacionalização da economia, o que torna todas as atividades competitivas, conforme foi destacado no primeiro capítulo deste trabalho.

Nos dias de hoje a qualificação técnica e profissional é um diferencial no mercado de trabalho e oferece diversas possibilidades. A crise econômica que afetou o Brasil provocou aumento da taxa de desemprego, em 2019 para 12,7%, atingindo 13,4 milhões de brasileiros, de acordo os dados obtidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019). Dessa forma, a qualificação técnica e profissional se torna, cada vez mais, um dos diferenciais importantes para a inserção no mercado de trabalho para os indivíduos.

Nesse sentido, o curso técnico e profissionalizante tem sido uma opção para aqueles profissionais que buscam alternativas para superar a crise, pois esses cursos têm curta duração e permitem que os estudantes se profissionalizem e prestem serviços como autônomos em várias áreas, entre elas as de design de interiores, consultoria de administração e contabilidade. Desse modo, a escolarização e profissionalização com eficiência e eficácia é de interesse da sociedade e, para isso, é essencial que o currículo escolar esteja de acordo com as atuais necessidades do

mercado, a fim de que o profissional possa se recolocar em novos postos de trabalho formais ou informais.

A formação técnica recebida está diretamente ligada ao desempenho que ele terá nas futuras relações de trabalho. Essa formação deve ser capaz de transformar as práticas que esse indivíduo desenvolverá no mercado de trabalho. Desse modo, ele não pode ser mais considerado um indivíduo oriundo das classes proletárias, que precisava ter apenas o conhecimento indispensável para sobreviver. Agora deve desenvolver habilidades que lhe permitam progredir, e isso só é possível se tiver condições para desenvolver o espírito crítico e a consciência de que deve buscar formação continuada com a finalidade de atualizar-se e ser capaz de, inclusive, desenvolver novas tecnologias e não apenas reproduzir as práticas aprendidas na escola.

Além disso, países como o México, a China e a África do Sul, que estão em desenvolvimento como o Brasil, têm de se adaptar à nova ordem mundial: uma indústria que produz, quantitativa e qualitativamente, produtos inovadores. A indústria brasileira não pode descuidar da qualidade dos produtos, caso contrário poderá ser marginalizada pelo mercado internacional. O Brasil tem sido superado por esses países emergentes, os quais têm conquistado mais espaços no mercado. Esse quadro só será revertido por meio de uma educação tecnológica de qualidade que não abandone o aspecto humano. Assim, o currículo da escola técnica tem sido construído com a finalidade de desenvolver o “saber fazer” no aluno de forma autônoma, mediante reflexão, não mecânica. Isso é fundamental para a geração de conhecimento e para a compreensão dos processos a fim de que o profissional possa executá-los de modo crítico.

Segundo Chiavenato (2016), o capital humano de uma organização tem um valor proporcional aos talentos com capacidade de agregar valor à organização, tornando-a mais ágil e competitiva. Agregar valor para uma empresa representa uma união de fatores que fazem com que esta se destaque das demais, gerando vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes. Para tanto, a empresa deve se preocupar em reter talentos para, conseqüentemente, aumentar o seu desenvolvimento empresarial.

1.5 Classificação Brasileira de Ocupações

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) teve início em 1977 pelo convênio firmado entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas (ONU) com a intermediação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2019). As ocupações foram divididas com base na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações, de acordo com as funções e atividades desempenhadas no trabalho. Essa classificação é feita com códigos e números correspondentes a cada função e atividade que podem ser exercidas por trabalhador.

A CBO é a ferramenta fundamental para o desenvolvimento das políticas de trabalho e emprego nacionais. Por meio dela, o País faz o controle estatístico com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do emprego e do desemprego, por meio de planejamento e replanejamento das ocupações dos trabalhadores e da elaboração do planejamento dos currículos da educação profissional.

A Portaria nº 397 (BRASIL, 2002), que instruiu o surgimento do CBO, é um documento que retrata a realidade das funções e atividades profissionais no mercado de trabalho no Brasil. Esse preceito normativo define competências para as ocupações e as dimensões dessas ocupações:

Ocupação é a agregação de empregos ou situação de trabalhos similares quanto às atividades realizadas, já a o emprego ou situação de trabalho: definido como um conjunto de atividades desempenhadas por uma pessoa, com ou sem vínculo empregatício. Esta é a unidade estatística da CBO.

Competências mobilizadas para o desempenho das atividades do emprego ou trabalho.

O conceito de competência tem duas dimensões:

Nível de competência: é função da complexidade, amplitude e responsabilidade das atividades desenvolvidas no emprego ou outro tipo de relação de trabalho.

Domínio (ou especialização) da competência: relaciona-se às características do contexto do trabalho como área de conhecimento, função, atividade econômica, processo produtivo, equipamentos, bens produzidos que identificarão o tipo de profissão ou ocupação.

A nova estrutura proposta agrega os empregos por habilidades cognitivas comuns exigidas no exercício de um campo de trabalho mais elástico, composto por um conjunto de empregos similares que vai se constituir em um campo profissional do domínio x, y e z (BRASIL, 2002).

Dessa forma, é possível dizer que a CBO (Quadro 1), apesar de não ter o poder de regulamentar as profissões no País, é responsável por classificar, de forma detalhada, as atividades correspondentes à realização do trabalho por meio dos requisitos de formação e experiência profissionais e as condições de trabalho, as ocupações dos trabalhadores (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2019). A CBO ainda trata da classificação das profissões de nível técnico, tendo em seu manual um capítulo dedicado a explicar e classificar para a sociedade cada grupo profissional que se relaciona com os empregos disponíveis no País para os profissionais técnicos.

Este grande grupo compreende as ocupações cujas atividades principais requerem para seu desempenho conhecimentos técnicos e experiência em várias disciplinas das ciências físicas e biológicas ou das ciências sócias e humanas. Essas atividades consistem em desempenhar trabalhos técnicos relacionados com a aplicação dos conceitos e métodos relacionados as competências, referentes à educação de nível médio. A maioria das ocupações deste grande grupo relacionam-se a competência da Classificação Internacional Uniforme de Ocupações – CIUO 88 (BRASIL, 2002).

Pode-se observar, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2019), a composição desse grande grupo de ocupações, sendo essas:

Quadro 1 – Classificação Brasileira de Ocupações

OCUPAÇÕES:
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares;
Membros superiores do poder público, dirigentes de organização e de interesse público;
Profissionais de ciência e de artes;
Técnico de Nível Médio; Trabalhador de serviços administrativos;
Trabalhadores de serviços de vendedores do comércio em lojas e mercado;
Trabalhadores Agropecuários;
Trabalhadores na produção de bens e serviços industriais;
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção.

Fonte: Adaptado de Ministério do Trabalho e Emprego (2019).

Pode-se notar a existência de profissionais da área de ciências e humanas, como: artes, que contempla um desenvolvimento mais abrangente, não sendo restrito ao mecanizado, que é atribuído à maioria dos cursos técnicos, como já foi apontado no desenvolvimento deste trabalho.

2 A FORÇA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Este capítulo apresenta um estudo da Lei de Diretrizes e Bases (LDB), seus impactos na educação técnica, a configuração dos eixos tecnológicos e o Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos, que serão demonstrados com mais detalhamento na próxima seção.

O *Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos* foi instituído pela instrução normativa da Portaria MEC nº 870 (BRASIL, 2008a) com o intuito de dar as diretrizes para a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio e orientar as entidades de ensino, discentes e a sociedade como um todo (BRASIL, 2008a).

O objetivo deste capítulo é compreender os dispositivos legais que regulamentam a educação profissional no Brasil, as funções dos órgãos que têm competência na tomada de decisão sobre o profissional de nível técnico no País, as articulações possíveis e os novos caminhos que estão sendo percorridos neste início de século XXI.

2.1 Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – LDB

Na década de 1990, houve muitas mudanças globais e trocas de moedas. No Brasil, houve a criação do Plano Real. A globalização constituiu um fenômeno de estreitamento das relações mundiais por meio da inserção de novas tecnologias que afetaram sobremaneira o mercado de trabalho.

De acordo com Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005), a luta da sociedade civil e dos educadores no final da década de 1980 era por uma educação unitária, que conjugasse a educação profissional e a educação propedêutica para pôr fim ou pelo menos minimizar os efeitos do dualismo na estrutura educacional. No entanto, a aprovação da Lei nº 9.394 (LDB) em 1996 e do Decreto nº 2.208 em 1997 atendeu às demandas do mercado, mas não a necessidade do povo por educação, pois, de acordo com os autores citados, enquanto os defensores do primeiro projeto da LDB defendiam uma educação que seguia em um sentido de formação profissional indissociável da formação geral, o decreto 2.208 foi sancionado em 1997 e veio não só proibir a formação integrada, “mas regulamentar formas fragmentadas e aligeiras

de educação profissional em função das alegadas necessidades do mercado” (FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, 2005, p. 3).

A Lei nº 9.394 deu força à educação profissional e estabeleceu definitivamente a modalidade de graduação tecnológica. Em 1997, foi criada a regulamentação das profissões: Serviço Social, Educação Física, dos profissionais da área de saúde pelo Conselho Nacional de Educação, entre outras, que estabeleceu assim as diretrizes curriculares de tais cursos. “Art. 39 - A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva” (BRASIL, 1996).

Pode-se observar que as aptidões para a vida produtiva estão relacionadas a conhecimentos provenientes da área atribuída pela necessidade do mercado de trabalho daquele período, devido à implantação da tecnologia nas empresas. Assim sendo, passou a haver a necessidade de os profissionais se qualificarem para conseguirem ingressar nesse mercado com maior efetividade.

Diante do cenário da época, era preciso fazer ajustes que favorecessem tanto a produção quanto a prestação de serviços e que fossem capazes de atender às demandas nacionais e internacionais, portanto as educações técnicas e tecnológicas faziam-se necessárias e sua regulamentação deveria ser cada vez mais específica e clara.

O parecer CNE/CES nº 436 (BRASIL, 2001), que trata de cursos superiores de tecnologia – formação de tecnólogos, diz:

A educação profissional passou, então, a ser concebida não mais como simples instrumento de política assistencialista ou linear ajustamento às demandas do mercado de trabalho, mas, sim, como importante estratégia para que os cidadãos tenham efetivo acesso às conquistas científicas e tecnológicas da sociedade. Impõe-se a superação do enfoque tradicional da formação profissional baseado apenas na preparação para a execução de um determinado conjunto de tarefas. A educação profissional requer, além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões (BRASIL, 2001, p. 2).

A educação profissional tratada na LDB tem seu foco nas ciências e tecnologias, nas dimensões do trabalho em todos os seus níveis, favorecendo o desenvolvimento da sociedade em seus processos produtivos e gerando oportunidade de emprego.

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.

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino.

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos:

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;

II – de educação profissional técnica de nível médio;

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação (BRASIL, 1996).

No início dos anos 2000, a globalização já tinha atingido níveis consideráveis, gerando uma necessidade extrema de as empresas buscarem um diferencial competitivo com o intuito de se manterem no mercado de atuação, o que, conseqüentemente, provocou a intensificação da necessidade de os indivíduos buscarem uma formação para a sobrevivência no mercado de trabalho. Em 2005, a educação profissional e tecnológica ganhou a possibilidade de ser ofertada como educação a distância. Essa possibilidade foi estabelecida pelo Decreto nº 5.622 (BRASIL, 2005a) que entre outras coisas afirma que:

Art. 2º A educação a distância poderá ser ofertada nos seguintes níveis e modalidades educacionais:

[...] IV - educação profissional, abrangendo os seguintes cursos e programas:

a) técnicos, de nível médio; e

b) tecnológicos, de nível superior; (BRASIL, 2005a).

De acordo com Vieira e Souza Junior (2016), 2005 foi um ano de importantes ações para a educação profissional e tecnológica, principalmente porque houve a publicação da Lei nº 11.195 (BRASIL, 2005b), em que foi lançada a primeira fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, com a construção de 64 unidades de ensino.

No entanto, foi em 2008 que a Educação Profissional e Tecnológica EPT passou a abranger, além de cursos técnicos de nível médio, também cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação e de formação inicial e continuada ou qualificação profissional. Isso foi possível nos termos do art. 39 da Lei nº 11.741 (BRASIL, 2008b).

Portanto, a Lei nº 11.741, assinada por Luiz Inácio Lula da Silva, então Presidente da República, foi importante para a educação profissional do País sobretudo porque possibilitava a organização dos cursos de EPT em eixos tecnológicos, pois a referida lei veio com o objetivo de “redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica” (BRASIL, 2008b).

Além dos objetivos citados, a referida lei trouxe para a EPT, em seu art. 39, a possibilidade de itinerários formativos por meio da organização dos cursos por eixos, com o seguinte texto de lei: “§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos” (BRASIL, 2008b).

2.2 Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio e a Organização dos Eixos Tecnológicos

O *Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio* (MEC, 2016), instituído pela Portaria do MEC nº 870 (BRASIL, 2008a), é atualizado periodicamente, a fim de fornecer complementações com novas carências e necessidades do mercado. Vale ressaltar que o catálogo está na 3ª edição, conforme discorre a instrução normativa CNE/CEB nº 01 (BRASIL, 2014). Segundo o Ministério da Educação (201?), o CNCT

Apresenta 227 cursos, agrupados em 13 (treze) eixos tecnológicos, com a seguinte descrição por curso:

- Cargas horárias mínimas;
- Perfil profissional de conclusão;
- Infraestrutura mínima requerida;
- Campo de atuação;
- Ocupações associadas à Classificação Brasileira de ocupações (CBO);
- Normas associadas ao exercício profissional e;
- Possibilidades de certificação intermediária em cursos de qualificação profissional, de formação continuada em cursos de especialização e de verticalização para cursos de graduação no itinerário formativo (MEC, 201?).

Pode-se verificar, segundo as informações contidas na 3ª edição do CTCNT (2016), que os eixos tecnológicos são (Quadro 2):

Quadro 2 – Eixos tecnológicos

Eixos Tecnológicos
Ambiente e Saúde;
Controle e processos industriais;
Desenvolvimento educacional e social;
Gestão e Negócios;
Informação e Comunicação;
Infraestrutura;
Militar;
Produção alimentícia;
Produção cultural e designer;
Produção Industrial;
Recursos Naturais;
Segurança;
Turismo, hospitalidade e lazer.

Fonte: elaborado pelo autor com base em CNCT (MEC, 2016).

Pode-se ressaltar que o Catálogo Nacional foi criado com o propósito de orientar as entidades de ensino, discentes e a coletividade. Pode ser considerado uma referência para o planejamento dos cursos de qualificações profissionais e especializações técnicas de nível médio (MEC, 2019). A organização e o planejamento educacional da Educação Profissional Técnica de Nível Médio estão pautados pela instrução normativa na Resolução nº 6 (BRASIL, 2012). O art. 12 diz:

Art. 12. Os cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio são organizados por eixos tecnológicos constantes do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, instituído e organizado pelo Ministério da Educação ou em uma ou mais ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (BRASIL, 2012).

Dessa forma, pode-se compreender que os cursos técnicos, para existirem, devem se enquadrar na organização dos eixos tecnológicos estabelecidos pelo CTCNT, com a instrução do ME, ou pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Assim, pode-se notar a sua importância no ensino técnico e profissionalizante no Brasil.

A organização curricular dos cursos técnicos deve ter disciplinas flexíveis que apresentem relação entre teoria e prática no processo de ensino-aprendizagem (BRASIL, 2012). A Lei, em seu art. 18 e incisos, determina os critérios para o planejamento e para a organização dos cursos:

Art. 18 São critérios para o planejamento e a organização de cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio:

I - atendimento às demandas socioeconômico-ambientais dos cidadãos e do mundo do trabalho, em termos de compromisso ético para com os estudantes e a sociedade;

II - conciliação das demandas identificadas com a vocação e a capacidade da instituição ou rede de ensino, em termos de reais condições de viabilização da proposta pedagógica;

III - possibilidade de organização curricular segundo itinerários formativos, de acordo com os correspondentes eixos tecnológicos, em função da estrutura sócio-ocupacional e tecnológica consonantes com políticas públicas indutoras e arranjos socioprodutivos e culturais locais;

IV - identificação de perfil profissional de conclusão próprio para cada curso, que objetive garantir o pleno desenvolvimento de conhecimentos, saberes e competências profissionais e pessoais requeridas pela natureza do trabalho, segundo o respectivo eixo tecnológico, em função da estrutura sócio-ocupacional e tecnológica e em condições de responder, de forma original e criativa, aos constantes desafios da vida cidadã e profissional (BRASIL, 2012).

Assim, pode-se destacar que os itinerários formativos tratam da nova proposição da legislação de ensino, que será abordada na próxima seção, na aplicação para o ensino médio.

2.3 Itinerário Formativo

Os itinerários formativos são compostos por meio do preceito legal da Resolução CNE/CEB nº 06/2012 e a Lei nº 13.415, que retrata a nova modalidade do ensino médio, como as possibilidades que um aluno pode caminhar, durante a sua atividade escolar e de formação, por meio da união de fases que contemplam a organização da oferta da Educação direcionada para profissionalizante e tecnológico, pautando-se em um eixo tecnológico específico (BRASIL, 2012).

Dessa forma, podem-se destacar os fatores que regem a nova legislação sobre o que se refere o ensino médio, pois a carga horária de 1800 horas, com competências e habilidades, passa a ter divisão em cinco itinerários formativos, de acordo com a

formação básica comum com 1.200 horas. Assim os currículos do ensino médio, passa a ser composto por composição básica e por itinerário formativo de forma conjunta (MEC, 2019). Segundo o MEC (2019), os itinerários formativos devem ser estruturados por meio de formação técnica e profissional. Assim, devem ser organizados segundo:

- I - Linguagens e suas tecnologias;
- II - Matemática e suas tecnologias;
- III - Ciências da natureza e suas tecnologias;
- IV - Ciências humanas e sociais aplicadas;
- V - Formação técnica e profissional.

Os itinerários formativos terão quatro eixos estruturantes, segundo determinação do Ministério da Educação – MEC:

- i. Investigação científica
- ii. Processos criativos
- iii. Mediação e intervenção sociocultural
- iv. Empreendedorismo (MEC, 2018a).

Vale ressaltar que o currículo do ensino médio possibilitará que o aluno opte por mais de um itinerário formativo ou também escolha itinerário formativo conjuntamente ou sequencial (Figura 1). Assim sendo, a unidade escolar terá o dever de orientar os estudantes sobre a escolha do itinerário, e o aluno poderá alterar o itinerário escolhido enquanto durar o curso.

Figura 1 – Organização do Itinerário

Habilitação Profissional Técnica (Curso Técnico)	Qualificação profissional (FIC)
Carga horária mínima de 800h Duração de 1 a 3 anos O requisito de acesso ao curso técnico é estar matriculado ou ter concluído o Ensino Médio	Carga horária mínima de 160h Duração média de 3 meses

Fonte: MEC, 2018b.

Segundo o MEC (2019), a organização do itinerário da formação técnica e profissional pode ser feita pelo aluno, tanto a habilitação profissional e técnica, quanto a aprendizagem profissional em ambas as possibilidades.

Dessa forma, é possível averiguar as particularidades de cada conhecimento e, conseqüentemente, adequar o aprendizado. No entanto, para isso, é fundamental o estudo da problemática de uma área profissional em várias dimensões, tais como econômica, social, política, cultural e técnica.

Essa proposta de integração das disciplinas regulares com outras disciplinas possibilita o desenvolvimento de uma visão mais ampla e sistêmica do mundo de hoje. A integralidade das disciplinas pode elevar o enaltecimento do conhecimento, pois os alunos de matemática podem compreender a sua real usabilidade e aplicabilidade, favorecendo o currículo e, como método de ensino-aprendizagem, uma maior compreensão das disciplinas.

3 ESTUDO DE CASO CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

Para o estudo de caso tratado neste capítulo, foi feita uma busca sobre as referências que norteiam o objeto de estudo, o curso Técnico em Recursos Humanos. Para tanto, fez-se necessário um estudo da área de Recursos Humanos contendo seu histórico e o perfil esperado dos profissionais da área.

As diretrizes da instituição que promove o curso Técnico em questão, a elaboração do seu currículo e, por fim, a análise do Plano de Curso Técnico em Recursos Humanos, para compreensão da Hipótese levantada no início dessa dissertação.

3.1 A Área de Recursos Humanos: Histórico

A área de Recursos Humanos teve início no início do século XX em razão da necessidade de contabilizar os registros dos trabalhadores, principalmente as horas trabalhadas, as faltas e os atrasos para efeitos de pagamento ou de desconto, assim como se faz hoje. Nesse campo, pouco mudou.

O início do século XX trouxe para a indústria ocidental intensa modernização por meio da mecanização, o que aumentou a complexidade do trabalho tanto nas pequenas quanto nas grandes indústrias. A seleção de trabalhadores, que antes se dava de forma improvisada, provocando a formação de filas diariamente em frente às fábricas, seleção subjetiva que acontecia para recrutar os trabalhadores para o dia (CALDAS et al., 2000), passou a ocorrer de forma mais objetiva e criteriosa.

Com a modernização de recursos, a contratação do trabalhador passou a exigir critérios de qualificação mais específicos, portanto o modelo de seleção espontânea foi substituído pela seleção científica taylorista. Dessa forma, a contratação passou a ser mais humanista devido à necessidade de selecionar mais cuidadosamente o trabalhador para a função (MARRAS, 2016).

O início e a forma desse processo de seleção deram-se pela aplicação das ideias do engenheiro Taylor (1856-1915) a respeito da racionalização do trabalho, tema abordado em seu livro *Shop management*, publicado em 1903, e do francês

Fayol (1841-1925), que baseou sua teoria na estrutura inicial da Administração Clássica e, por isso, dividiu as funções do administrador em: Planejar, Organizar, Coordenar, Comandar e Controlar (MARRAS, 2016).

Sob a influência das teorias da época, surgiu a função de Chefe de Pessoal. Para o empresário, o trabalhador era o meio de atingir os resultados esperados, a obtenção de lucro, e, para tanto, era necessário contratar funcionários em bom estado de saúde e com disposição para se dedicar ao trabalho o máximo possível, portanto se fazia necessário ter alguém para controlar e contabilizar o que era pago e a jornada de trabalho, e assim proteger os interesses das empresas punindo os funcionários que não trabalhassem de acordo com a vontade e necessidade de seus empregadores (MARRAS, 2016).

Em meados dos anos de 1920, surgiu outra ideia de administração, baseada nos estudos de Mayo (1880-1949), McGregor (1906-1964), Leavitt (1922-2007), entre outros. Naquele momento, tornou-se importante levar em consideração as relações entre empregado e empregador, o que incluía levar em consideração o indivíduo trabalhador (DIAS; LOPES; DALLA, 2007).

A partir de 1945, surgiram a teoria behaviorista, as teorias motivacionais, as leis trabalhistas e a democracia no trabalho. Naquele cenário, passou a fazer sentido a função de cuidar das pessoas, necessidade que conferiu ao Chefe de Pessoal o papel de gerente, ainda com uma visão tecnicista. Somente após 1950, a área de Recursos Humanos passou a ter ligação com as ciências humanas (DIAS; LOPES; DALLA, 2007).

Com a alta competitividade no mercado de trabalho e as tecnologias cada vez mais sofisticadas, as empresas precisavam ajustar as suas necessidades constantemente, portanto escolher trabalhadores que se encaixassem no perfil adequado para o trabalho na fábrica tornava-se tarefa difícil.

O pensamento marxista influenciou as reformas sociais e organizacionais das relações de trabalho. Outros autores, como Owen (1771-1858), deram sua contribuição para uma relação mais humanista nas contratações. Porém, foi a encíclica papal *Rerum Novarum*, divulgada no fim do século XIX, do Papa Leão XIII, que contribuiu para tornar as relações de trabalho mais justas para os empregados.

Essa encíclica influenciou diversos governadores e foi o marco inicial para que leis fossem criadas e consolidassem não só relações mais humanistas como também a justiça social no trabalho. Com o foco das empresas no comportamento dos funcionários, o setor de RH foi criado logo após a Segunda Guerra Mundial:

O desenvolvimento da industrialização brasileira no período entre as guerras trouxe mudanças aceleradas nesse contexto, impulsionando transformações importantes em relação às condições de organização do trabalho e gestão de recursos humanos. Ainda que com papel limitado e bastante burocrático, o surgimento do Departamento de Pessoal no Brasil permitiu o início da segregação e centralização das atividades de recrutamento, seleção, remuneração e demissão. Não obstante, cabe observar que o DP era estruturado nesse período para fazer face a tarefas e requisitos legais que começavam a ser exigidos por legislação ou por práticas regulamentadas de gestão do trabalho, e portanto nunca foi uma área valorizada na empresa brasileira típica desse período (CALDAS et al., 2000, p. 8).

Esse fato foi marcado pela posição do empregador em relação ao funcionário, o que marcou uma visão legalista e limitada do Departamento de Pessoal no que se refere à gestão de pessoas, como explica Caldas (2000) quando ressalta que essa visão limitada do Departamento de Pessoal deriva de fatores econômicos, como o estágio rudimentar industrial e a existência de mão de obra abundante.

Nos anos de 1970, o momento da administração do RH era de incertezas. Influenciado pelas políticas e economia, cresceu o número de teorias sobre a abordagem do RH com foco na gestão de pessoas. Surgiu assim o conceito de Administração de Recursos Humanos (ARH), que, no entanto, ainda sofria da miopia que enxergava as pessoas como recursos produtivos ou meros agentes passivos, cujas atividades deviam ser planejadas e controladas de acordo com as necessidades da organização.

Nos anos de 1980, as empresas passaram por um processo de reestruturação que eliminou centenas de postos de trabalho, os quais foram substituídos por tecnologia. O RH se afirmou na condição de setor de apoio. Segundo Marras (2016),

Os anos de 1990 foram inesquecíveis para os profissionais de recursos humanos. Agentes com o poder de decidir de quem ficava e quem saía das empresas, em meio a reengenharias e fusões, passam a enfrentar eles próprios o mercado em ebulição. O papel de RH tornou-se estratégico demais para ser deixado em mãos burocráticas, passando a assumir sua principal tarefa: abastecer as empresas de talentos, o verdadeiro capital da economia globalizada (MARRAS, 2016).

Iniciou-se a Gestão de Pessoas, de talentos, de capital humano, uma vez que as empresas estavam cada vez mais focadas na competitividade. Isso impactou

diretamente o modelo de RH no que diz respeito à sua prática e à política de gestão de pessoas. O desafio era alinhar conceitos humanísticos aos interesses das empresas e, para isso, foi necessária a capacitação de gestores.

O treinamento e desenvolvimento de pessoal, bem como a avaliação de desempenho e de potencial, ganham ênfase neste período porque, em primeiro lugar, as tarefas ficam mais complexas e, em segundo, porque as obrigações advindas do Estado de Bem Estar, por um lado, e da sofisticação tecnológica do trabalho, por outro, tornam a substituição de funcionários bem mais cara, o que favorece a retenção das pessoas nas organizações. É principalmente por esse motivo e com esse tom que, nesta época, cresce a importância e o escopo da função de recursos humanos nas empresas (CALDAS et al., 2000, p. 9).

O setor de RH está em constante mudança, por isso não se prende a situações circunstanciais. A gestão de recursos humanos perpassa por várias relações de trabalho e políticas, e isso caracteriza sua principal concepção (DIAS; LOPES; DALLA, 2007).

Em síntese, a área de RH, inicialmente centrada no controle e registro de pessoas, o que a caracterizava como um Departamento de Pessoal nos anos de 1890 nos EUA e como um departamento protocolar no início das atividades dessa área no Brasil, passou por significativas mudanças, que, segundo Tose (1997), podem ser sintetizadas em cinco fases, que correspondem também à evolução do perfil profissional de RH para atender às demandas de sua tarefa: fase contábil, legal, tecnicista, administrativa e estratégica. A fase contábil, antes de 1930, se caracterizava pela necessidade de contabilizar a jornada de trabalho, portanto as empresas tinham uma visão contábil dos trabalhadores. Durante a fase legal, a preocupação estava centrada no cumprimento das recém-criadas leis trabalhistas da era getulista. Na fase tecnicista, houve a implantação do modelo americano de gestão, dando ao RH o *status* de gerência. Nessa época, houve a entrada das indústrias automobilísticas no Brasil com o apoio das políticas do governo de Juscelino Kubitschek. A fase administrativa foi um momento de mudança. O RH passou a ter uma preocupação mais humana, voltada para as necessidades dos indivíduos e relações entre a sociedade e os sindicatos. Na última fase, a estratégica, o RH ganhou condição de diretoria e passou a ter papel estratégico dentro da organização. Após a valorização, por parte das empresas, do aspecto comportamental dos colaboradores é que os conceitos da área de RH passaram por mudanças mais significativas e, nesse contexto, surgiu a preocupação de valorizar os trabalhadores nas empresas

sob uma perspectiva mais humana. Com isso, o RH passou a preocupar-se com benefícios materiais a serem oferecidos, como alojamento de pessoas para o trabalho, e com aspectos pessoais centrados na relação interpessoal com os funcionários, valorizando o sentimento deles. A área de RH deve preocupar-se com as gestões de desenvolvimento humano e de custo-benefício das tarefas. Disso advêm a descrição dos cargos, os dados salariais que devem ser analisados e a avaliação de rendimento do empregado. O RH, que se mantinha atrelado a uma rotina de práticas e conceitos pouco flexíveis, teve de adaptar-se à tendência moderna das gestões, que devem ser mais dinâmicas e atuar de forma global nas organizações (DIAS; LOPES; DALLA, 2007).

As transformações na economia mundial, a partir do final dos anos 1980 e início dos anos 1990, e, mais especificamente, a intensificação da competição global, impuseram desafios e exigiram que as empresas dispensassem uma atenção permanente às chamadas inovações gerenciais. A Gestão de Pessoas, focada em antigos paradigmas de gestão, se viu obrigada a incorporar as propostas de flexibilização, participação e congêneres, abandonando, de certa forma, as práticas mais convencionais da administração dos Recursos Humanos (TREFF, 2006, p. 182).

Por meio de novas perspectivas e necessidades é que houve a modernização da Gestão de Pessoas, a começar pela área de Recursos Humanos, que antes era um setor de apoio e agora tornou-se uma área ligada diretamente aos negócios da empresa, sendo responsável pela estratégia de ação das pessoas e atuando, inclusive, como área incrementadora da competitividade nas empresas. O setor de RH é hoje estruturado para desempenhar diversas funções e ter uma abrangência que impacta na administração e na gerência da empresa. Nesse contexto, podemos destacar duas categorias de atividades: as rotineiras, que dizem respeito ao Departamento de Pessoas, que tem como principal objetivo atender à legislação trabalhista, e as estruturas do RH, que desempenham atividades mais complexas que abrangem e ultrapassam as competências do Departamento de Pessoal.

Não raramente, em empresas de pequeno porte, com até 500 funcionários, é comum chamar o Departamento de Pessoal de RH, mesmo tendo a sua abrangência limitada ao cumprimento de tarefas de atendimento de Legislação Trabalhista e contratações, sem fazer a parte estratégica, papel integral do RH, visto pelas organizações muitas vezes como um custo e não um investimento.

Nesse sentido, muitas teorias de um RH mais participativo, um parceiro de negócios que auxilia a empresa a tomar decisões mais estratégicas, tendo a gestão uma maior abrangência dentro da organização, foram e continuam sendo formuladas, mas a realidade brasileira ainda está se adaptando às mudanças e algumas empresas ainda mantêm o RH tradicional, o que contribui para que elas percam competitividade nesta época de evidentes mudanças organizacionais e culturais.

A modernização do RH pede que as gestões de competência entrem em vigor nas empresas e isso pressupõe a incorporação de atitudes críticas e reflexivas do departamento dentro da organização. Isso exige uma maior “qualificação e desenvolvimento dos empregados, adoção de sistemas de gestão mais participativos, metamorfose do RH de área de serviços em área de consultoria interna, intensa ligação com os negócios da empresa” (DIAS; LOPES; DALLA, 2007, p. 6).

3.2 O profissional de Recursos Humanos diante das novas demandas tecnológicas

As novas tecnologias empregadas para a automação dos serviços prestados pelas empresas brasileiras produziram mudanças significativas para os negócios e trouxeram novos desafios do mercado de trabalho em razão das alterações tanto na face do Capitalismo como no emprego das novas tecnologias aplicadas aos setores produtivos, como discutido nesta dissertação. Tanto os consumidores como as empresas parceiras tendem a inovar seu perfil, fazendo com que os gestores tenham a necessidade de adaptar a sua equipe às novas demandas do mercado.

Toda a modernização da indústria e conseqüentemente dos profissionais que integram a cadeia produtiva ou de prestação de serviços parte de um processo de evolução gradual da tecnologia que vem modificando o pensamento do consumidor, o qual exige produtos mais modernos e em maior quantidade e faz com que a indústria tenha de se adaptar a essa demanda por meio de inovações em seus meios de produção e na qualificação diferenciada dos profissionais (IPEA, 2008).

Para Ornellas (2016), estamos vivenciando uma crise de valores, de sustentabilidade e do modelo econômico, e isso tem influência direta nas concepções de identidade, de modos de relacionamento profissional entre as pessoas, de tempo

e no aumento na expectativa de vida. Já é possível notar como consequências dessas transformações o envelhecimento da população, o aumento de conflitos ideológicos, políticos e religiosos.

Além disso, as mudanças advindas da era do conhecimento, somadas à realidade de alta competitividade entre as empresas, fazem com que o saber seja valorizado, despertando a busca incessante por conhecimento, criando um novo quadro de profissionais, o que exige uma nova postura do RH. Para Franco (2008), o novo profissional de Recursos Humanos precisa adaptar-se para conseguir lidar com pessoas cada vez mais qualificadas e atualizadas em suas áreas de conhecimento. Isso beneficia a relação e faz com que o RH tenha de desenvolver estratégias de remuneração mais atrativas:

[...] a gestão de pessoas na era do conhecimento abre inúmeros espaços, os principais estão baseadas na reestruturação dos processos internos de RH, seus programas, suas estratégias para atrair, desenvolver, compensar e reter os mais importantes ativos da organização, as pessoas, e nesse caso, os principais talentos (FRANCO, 2008, p. 25).

No que diz respeito à atração de jovens talentos, a remuneração tornou-se relativamente menos importante, pois, como aponta o jornal *Folha de S.Paulo* (FÁVERO, 2019), o foco desse público no momento da procura por emprego é dar significado às atividades profissionais desenvolvidas, conectar sua missão de vida com a missão da empresa, trabalhar em um ambiente acolhedor e poder fazer o que gosta, além de ter jornadas de trabalho mais flexíveis.

Dessa forma, a era do conhecimento trouxe para a área de Recursos Humanos e seus profissionais novos desafios, que têm redefinido a forma de se fazer RH, saindo de um modelo disciplinado e autocrático para valorizar as competências e o saber, e este é o primeiro desafio da gestão de pessoas e do RH: conseguir criar um modelo flexível de relacionamento e estratégias principalmente para a seleção de seus colaboradores.

As atividades desses profissionais têm como novo desafio desenvolver o RH em três perspectivas: parceiro da organização; potencializador; e agente tecnológico. A evolução da área de Recursos Humanos de um modelo operacional para um modelo estratégico e flexível faz com que os gestores tenham de adotar novos papéis

profissionais, tornando o RH parceiro da organização ao passo que as políticas do RH correspondam às políticas organizacionais (HÖPNER et al., 2008).

Para desenvolver as políticas que correspondam às da organização, o profissional de Recursos Humanos deve analisar novas formas de mensurar o capital humano agregado à empresa e, por conseguinte, elaborar novas estratégias de mensuração. Sendo assim, o setor de RH deve manter sua função de integrar, de forma ativa e participativa, os funcionários à empresa.

O setor de RH como parceiro tem nos gestores do departamento um apoio para a solução dos problemas da organização como um todo. É na visão dos gestores do RH como suporte para as demais áreas que permeia a ideia de um RH estratégico e parceiro na tomada de decisões e soluções de problemas da organização (HÖPNER et al., 2008).

O novo modelo de RH busca desenvolver as habilidades profissionais de seus colaboradores a fim de que possam retribuir com o comportamento que esteja alinhado a estratégia da empresa. Isso contribui para uma realidade mais competitiva, incentivando o “funcionário campeão”. Esses recursos partem da teoria de um setor de RH potencializador (HÖPNER et al., 2008, p. 3).

O setor de RH como potencializador tem o papel de alinhar as estratégias das pessoas às do negócio. Para que isso seja possível, o profissional do RH precisa desenvolver habilidades de relacionamento a fim de facilitar a comunicação entre os gestores e os colaboradores para que ambos correspondam positivamente às estratégias da empresa. Para Franco (2008), o desafio da gestão e do RH é o desenvolvimento do comprometimento das pessoas, na medida em que a empresa também se comprometa com as pessoas.

Recursos Humanos como agente tecnológico desenvolve papel de transmissor de conhecimento das novas tecnologias adquiridas pela empresa aos funcionários. As tecnologias utilizadas pelo próprio RH são: banco de dados, ferramentas de educação a distância e ferramentas tecnológicas facilitadoras de serviços prestados no cotidiano e na comunicação. Para Höpner (2008), as tecnologias na área de RH agilizaram as tomadas de decisão e reduziram o volume de procedimentos burocráticos, o que levou a melhores resultados e melhor desempenho do setor. Reunindo esses três papéis no

novo modelo de RH, tem-se um RH proativo tecnológico, que busca caminhos para transformar-se em uma consultoria interna.

3.2.1 As competências do profissional de Recursos Humanos

Muito utilizado pelos militares americanos e popularizado pelas empresas em 2010, o termo “mundo VUCA” (*Volatility, Uncertainty, Complexity e Ambiguity*) tenta definir os aspectos do cenário em que estamos vivendo, um mundo volátil, de incertezas, complexo e ambíguo, o que torna difícil a compreensão do futuro do trabalho e impacta os planejamentos das empresas. A imprevisibilidade faz com que as empresas e as pessoas necessitem de competências como flexibilidade, resiliência, capacidade de lidar com a multidisciplinaridade, entre outras para resolver os complexos problemas.

Diante desses novos desafios para o setor de RH, o profissional precisa desenvolver habilidades de ser e saber, atuando de forma ativa, flexível e abrangente para dar conta dos processos demandados pelas organizações. As transformações requeridas para o departamento dependem exclusivamente da capacidade inovadora dos profissionais da área.

Não existem organizações sem pessoas, exatamente pelo fato de que os recursos e a tecnologia não são autossuficientes: eles são inertes e estáticos [...] no fundo recursos e tecnologias funcionam como ferramentas ou instrumentos de trabalho das pessoas (CHIAVENATO, 2010, p. 32).

As empresas contratam seus funcionários pelas habilidades técnicas apresentadas em seus currículos, medidas por meio das experiências que os indivíduos tiveram e pelo desempenho deles durante o processo seletivo, mas a permanência desse colaborador é medida por suas competências comportamentais.

A postura de um gestor de RH está diretamente relacionada ao seu perfil cognitivo e cultural, em seu sentido mais amplo. A educação familiar e formal adquirida ao longo de sua vida delinea um conjunto de valores que alavanca a exteriorização de suas atitudes (MARRAS, 2016, p. 19).

Atualmente é desejável que o profissional de RH entenda não só da sua área de atuação como de todo o contexto em que o negócio está inserido para que possa elaborar estratégias capazes de remodelar as rotinas do departamento de RH. É esse conjunto de competências que faz do profissional uma pessoa habilitada para

promover as transformações modernizadoras do setor que terá influência sobre toda a organização. Entre essas competências estão:

A) A boa comunicação

Neste novo período, a gestão de pessoas deve tratar das relações comunicacionais durante os processos de seleção considerando os candidatos não como recursos organizacionais e sim como futuros parceiros os quais terão singularidades que se somarão ao progresso da equipe.

Outra preocupação do profissional de RH relacionada à boa comunicação deve ser a de estabelecer a comunicação com parceiros e colaboradores de forma clara e objetiva, levando em conta que a sua mensagem pode atingir muito mais pessoas que o esperado, já que o RH é um setor que tem ligação com todos os outros da empresa (CORDEIRO, 2010).

A boa comunicação deve sustentar-se no uso eficaz das novas ferramentas da comunicação. Além disso, o profissional de Recursos Humanos deve apresentar-se claramente em sua fala e mensagens tanto pessoalmente quanto por meio dos canais tecnológicos. Para Cordeiro (2010), uma comunicação assertiva deve manter o sentido de audição alerta, o que significa saber ouvir a quem fala prestando atenção a todos os detalhes relatados e deixar que a pessoa fale sem interrupções até a conclusão da mensagem que ela deseja transmitir.

Sempre que possível, o profissional de RH que promove processos de seleção, durante a interação com os candidatos, deve visualizar quem está falando para que possa interpretar sinais e gestos, além das palavras. A comunicação visual ajuda a verbal e ajuda na interpretação do real sentido da mensagem transmitida durante a conversa. A posição do profissional deve ser sempre firme e ereta, pois isso facilita os sentidos de alerta (CORDEIRO, 2010).

Os antagonismos, preconceitos e opiniões pessoais devem ser deixados de lado em uma comunicação formal, assim como as notas sobre a fala do entrevistado devem ser breves, somente contendo o essencial para facilitar a memorização. A escuta atenta deve servir à compreensão, não à elaboração de respostas. Dessa forma, desenvolve-se a empatia por quem fala e o respeito pelas diversas formas de pensar e experiências.

B) A flexibilidade para lidar com desafios

O trabalho do profissional de Recursos Humanos envolve lidar com conflitos diários simples e complexos, seja de aspecto burocrático, como um erro em uma folha de pagamento, seja de aspecto humano, como uma denúncia de assédio no trabalho por parte de um funcionário.

Os conflitos na organização podem ocorrer, como descreve a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) (2017), entre os departamentos ou as unidades, porém sempre envolvem pessoas, e, para que se tenha um resultado positivo na solução deles, é necessário que os profissionais de Recursos Humanos estejam qualificados para a gestão de conflitos internos, desenvolvendo as competências, além das comunicacionais descritas anteriormente, de exercer papel mediador ou pacificador nesses conflitos. Os profissionais de Recursos Humanos têm papel fundamental na gestão de conflitos e atuam como termômetro do ambiente de trabalho, o que os ajuda a evitar situações que possam desviar o foco estratégico da empresa.

C) A proatividade e a gestão do tempo

As atividades do RH são inúmeras e divididas em vários níveis de responsabilidades, portanto é imprescindível que os profissionais do RH saibam administrar o tempo de suas tarefas para que possam desenvolvê-las com excelência.

Para que o profissional atenda às demandas de sua área de atuação, é necessário que seja organizado. Essa organização faz com que ganhe tempo nas tarefas rotineiras e possa otimizar os processos do setor. As vantagens de organizar as atividades e gerir o tempo são reduzir os prazos de entrega, aumentar a produtividade e ter mais tempo para lidar com as questões do setor de atuação (SÓLIDES, 2018, 2020).

D) A objetividade, a imparcialidade e a confiabilidade

Essas competências estão ligadas à da boa comunicação. O profissional de Recursos Humanos deve ter objetividade na execução de suas atividades e na comunicação com os colaboradores, assim como deve demonstrar imparcialidade nas relações e confiabilidade para que seja mediador na gestão dos relacionamentos

internos da organização, bem como articulador nos processos de seleção de novos colaboradores.

E) Competências estratégicas e organizacionais

Segundo a FGV (2015), o profissional técnico do Recursos Humanos deve, em estratégia corporativa: “Definir os objetivos estratégicos de negócio. Garantir a conexão entre a estratégia corporativa e o capital humano” (FGV, 2015, p. 14). No Ciclo de Planejamento, deve definir a missão, os objetivos e os valores do RH com a empresa. Na execução da estratégia, deve ter papel transformador e chamar a equipe ao comprometimento com as metas do negócio. Isso conecta a produtividade dos Recursos Humanos com o progresso geral da empresa.

F) Papel inovador

O profissional do RH também é responsável por exercer papel inovador na dinâmica de captação e desenvolvimento de talentos, junto às políticas da empresa e rotina do setor, influenciando o ambiente da gestão para criar um clima favorável às inovações das práticas organizacionais. Da mesma forma, deve investir em ferramentas modernas para realizar a otimização da gestão dos colaboradores na companhia.

3.3 Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS

Subordinado à Secretaria do Desenvolvimento Econômico do Estado de São Paulo e com um orçamento de mais de 2 bilhões de reais anuais, o Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS) é a maior Instituição pública da América Latina em educação técnica e tecnológica. Tem 73 Faculdades de Tecnologia, 223 Escolas Técnicas, mais de 200 classes descentralizadas instaladas por meio de um convênio com as escolas da prefeitura, Centros Educacionais Unificados (CEUs) e escolas da Secretaria de Educação, estando presente em mais de 300 municípios do Estado de São Paulo, contando com mais de 20 mil servidores, entre professores do ensino superior, professores do ensino médio e técnico e servidores administrativos, e atendendo a mais de 290 mil alunos, com plano de expansão para os próximos anos (Figura 2).

Figura 2 – Etecs e Fatecs por Região Administrativa



Fonte: Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (2019a).

O Centro Paula Souza foi criado em 6 de outubro de 1969 com a missão de implantar os primeiros Cursos Superiores de Educação Tecnológica no Brasil, que tiveram sua regulamentação a partir da Lei da Reforma Universitária, de 1968. Começaram a funcionar então as duas primeiras unidades: Fatec Sorocaba e Fatec São Paulo. Ofereciam os cursos de Movimento de Terra e Pavimentação, Construção de Obras Hidráulicas, Construção de Edifícios e Desenhista Projetista, assim como Oficinas (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019a, 2019b).

Em 10 de agosto de 1970, o Centro Paula Souza comprou o prédio em que funcionava a escola Politécnica da Universidade de São Paulo.

Já em meados dos anos de 1980, o Centro Paula Souza passou a ter a responsabilidade de direcionar seu trabalho ao ensino técnico no Estado de São Paulo. Com isso, criou novas escolas em parceria com os Governos Federal, Estadual e Municipal. As seis primeiras unidades da Etec têm hoje 11 mil alunos matriculados.

O CPS começou a englobar o Ensino Técnico de nível médio e passou a administrar as escolas profissionais que integravam convênio entre União, Estado e municípios. Dentre elas, escolas centenárias criadas em 1911 para o ensino de prendas manuais e artes industriais a jovens e adolescentes, como a Escola Profissional Masculina (atual Etec Getúlio Vargas) e a Escola Profissional Feminina (atual Etec Carlos de Campos), ambas na Capital (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019b).

De 1988, ano de implantação da primeira Etec, a 2007 houve uma significativa expansão do Centro Paula Souza e foram criados novos polos de ensino técnico. No ano de 2013, o CEETEPS transferiu sua Sede para a Rua dos Andradas, número 140, no Bairro da Santa Ifigênia.

O Centro Paula Souza foi idealizado pelo educador Antônio Francisco de Paula Souza (1843-1917), engenheiro de formação, criador da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poli/USP). Sua ideia era propor uma escola que dialogasse com o setor produtivo, formando alunos por meio da educação profissional para atuação no mercado de trabalho e não somente para discussões acadêmicas.

Nascido em uma família de estadistas, no município paulista de Itu, o engenheiro e professor Antonio Francisco de Paula Souza (1843 – 1917) posicionava-se como um liberal, a favor da república e do fim da escravatura. Estudou engenharia na Alemanha e na Suíça. Fundou a Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poli-USP) e trabalhou diretamente no desenvolvimento da infraestrutura do País, projetando obras e estradas de ferro. Na política, atuou como deputado, presidente da câmara estadual e ministro das Relações Exteriores e da Agricultura no mandato do presidente Floriano Peixoto (1891 - 1894) (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019a).

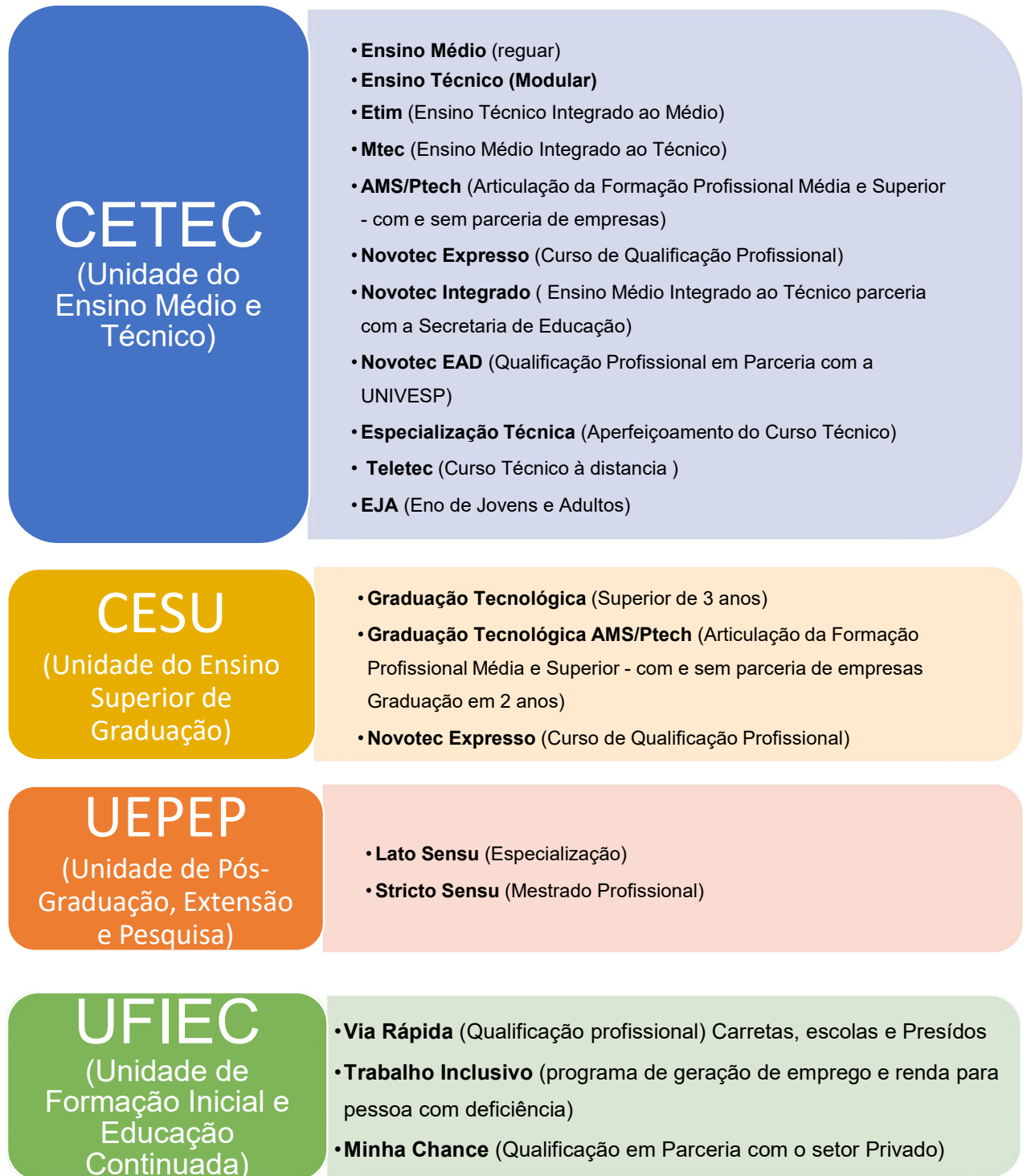
A Missão do Centro Paula Souza é “Promover a educação pública profissional e tecnológica dentro de referenciais de excelência, visando o desenvolvimento tecnológico, econômico e social do Estado de São Paulo” (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019b).

O atual aumento de sua capacidade de atendimento é resultado de convênios firmados com a Secretaria da Educação para 2020, alinhada com os objetivos da Secretaria do Desenvolvimento, que alterou sua gestão com a entrada do governo João Doria no ano de 2019. O objetivo é ampliar a oferta de vagas e de cursos, com a parceria de instituições privadas, na tentativa de superar os problemas de empregabilidade no Estado de São Paulo e no Brasil. Para isso, os cursos estão alinhados com as demandas do mercado de trabalho, possibilitando uma maior inserção dos jovens, seguindo a Visão da Instituição: “Consolidar-se como referência

nacional na formação e capacitação profissional, bem como na gestão educacional, estimulando a produtividade e competitividade da economia paulista” (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2012b).

O Centro Paula Souza é organizado administrativamente e dividido em Gabinete da Superintendência (GDS), Assessorias, Ouvidoria, Procuradoria Jurídica e mais 7 Coordenadorias, 3 Coordenadorias de Apoio, Unidade de Recursos Humanos (URH), Unidade de Gestão Administrativa e Financeira (UGAF) e Unidade de Infraestrutura (UIE). As outras 4 Unidades são voltadas para o desenvolvimento da educação profissional (Unidade do Ensino Superior de Graduação – CESU, Unidade do Ensino Médio e Técnico – CETEC, Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa – UEPEP e Unidade de Formação Inicial e Continuada – UFIEC). Essas Coordenadorias têm em seu oferecem diversos cursos Superiores Tecnológicos, Técnicos de nível Médio e cursos de qualificação profissional, organizados por programas de formação, como mostra a Figura 3. Cabe ressaltar que esta dissertação tem como objeto de estudo o curso Técnico Modular destacado na Figura 3, que é executado pela CETEC (SÃO PAULO, 2008).

Figura 3 – Unidades de desenvolvimento da educação profissional



Fonte: A autora (2019)

Na próxima seção, será tratado o curso Técnico em Recursos Humanos, objeto de estudo desta pesquisa.

3.4 A constituição do Plano de Curso do Centro Paula Souza

Para a constituição dos seus planos de curso, que são padronizados para todas as suas unidades de ensino, o Centro Paula Souza criou dentro da CETEC sua Coordenadoria responsável pelo desenvolvimento pedagógico administrativo das Etecs. No ano de 2008, o Departamento nomeado de Grupo de Formulação e Análises Curriculares (GFAC) foi implantado com as funções de criar cursos com características inéditas em parceria com as empresas e acompanhar sua implantação, reformular os currículos a cada intervalo de três até quatro anos, verificar a infraestrutura necessária para o desenvolvimento do currículo, como laboratórios, equipamentos e *software*, e fazer a catalogação da titulação dos professores habilitados a ministrar cada um dos componentes curriculares descritos nos currículos.

Plano de curso: documento legal que organiza o currículo na forma de planejamento pedagógico, de acordo com as legislações e outras fundamentações socioculturais, políticas e históricas, abrangendo justificativas, objetivos, perfil profissional, organização curricular das competências, habilidades, bases tecnológicas, temas e cargas horárias teóricas e práticas, aproveitamento de experiências e conhecimentos e avaliação da aprendizagem, infraestrutura de laboratórios e equipamentos e pessoal docente, técnico e administrativo (CENTRO PAULA SOUZA, 2018, p. 32).

Nas escolas técnicas do Centro Paula Souza, os currículos dos cursos são elaborados segundo o conceito de parcerias entre a instituição de ensino, o governo, empresas e escolas de ensino médio públicas e privadas, além do ensino técnico articulado com o ensino superior.

No Laboratório de Currículo foram reunidos profissionais da área, docentes, especialistas, supervisão educacional para estudo do material produzido pela CBO – Classificação Brasileira de Ocupações – e para análise das necessidades do próprio mercado de trabalho, assim como o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos. Uma sequência de encontros de trabalho previamente planejados possibilitou uma reflexão maior e produziu a construção de um currículo mais afinado com esse mercado (CENTRO PAULA SOUZA, 2019c, p. 7).

Esse currículo é executado de forma distinta, a depender de uma série de fatores ligados a cada uma das unidades escolares ofertantes do curso.

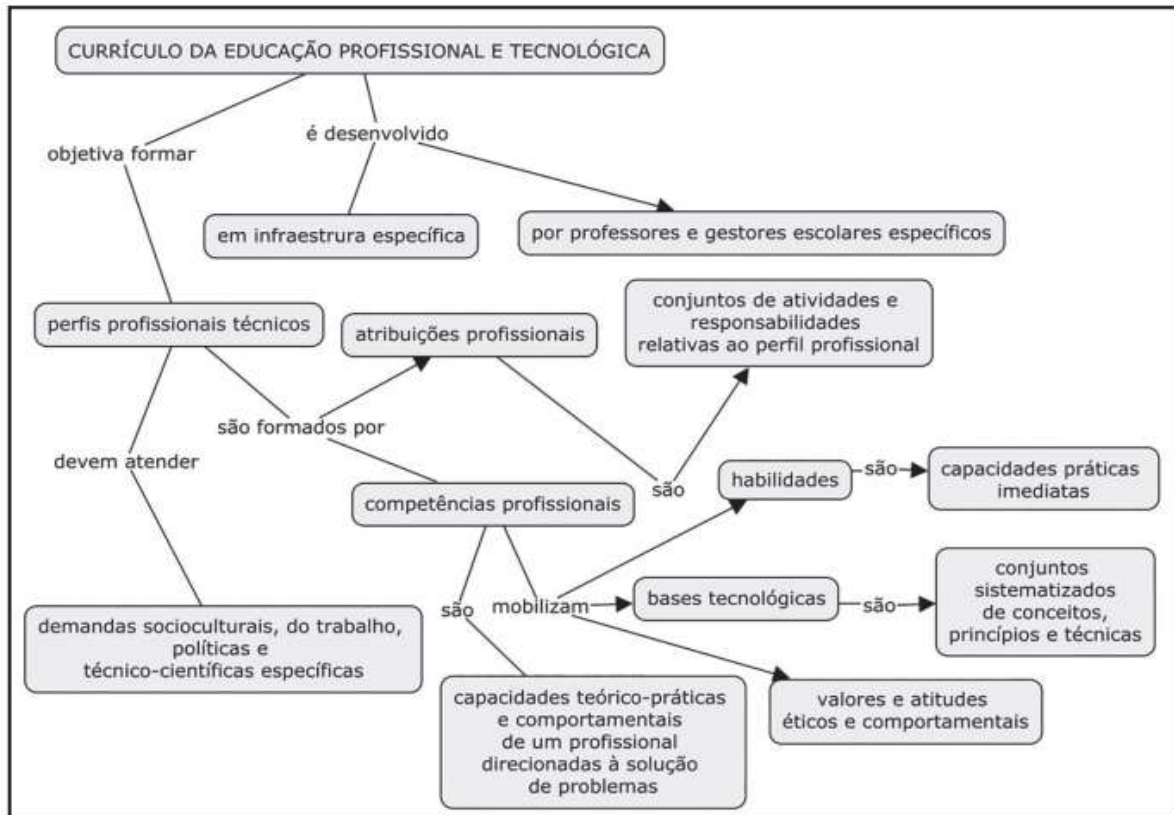
A construção curricular a partir de parcerias toma outros rumos em cada unidade escolar: muitas vezes, muda-se o período do matutino para o vespertino e há uma significativa mudança na execução do projeto inicial. Logo, um programa está sujeito a várias coerções, como a metodologia de aplicação, os sujeitos envolvidos, o ambiente, os recursos, os interesses, as ideologias, assim como o aparato cultural subjacente a cada grupo, em seu contexto geográfico, histórico, cultural, social, econômico e educacional (ARAÚJO, 2019, p. 255).

O objetivo da educação técnica articulada ao ensino médio é direcionar a formação para o trabalho, objetivo esse que deve ser atingido por meio dos projetos pedagógicos das Etecs. Para o sucesso dos cursos oferecidos, estima-se que se trabalhe com perfis profissionais ligados a determinado itinerário formativo que desenvolva as competências necessárias ao exercício da profissão.

Os maiores desafios enfrentados pelas Etecs na construção dos currículos bem-sucedidos para a formação técnica, segundo Macedo Júnior (2019), são: buscar a compreensão das necessidades específicas das regiões em que as Etecs estão instaladas, já que são várias unidades em diferentes realidades socioculturais, fazendo com que os planos educacionais sejam flexíveis em sua concepção; a ministração das recomendações do Ministério da Educação na formulação das habilitações oferecidas pelo CPS e sobre a certificação oferecida nas escolas de nível médio. Para superar essas e outras questões é que se tem o “Laboratório de Currículo”, que é o trabalho do grupo interno denominado “Grupo de Formação e Análises Curriculares” que reflete e dá soluções sobre (Figura 4):

- A) elaborações curriculares: tipo de trabalho de Laboratório de Currículo caracterizado pela construção de um curso inédito.
- B) atualizações curriculares: tipo de trabalho de Laboratório de Currículo caracterizado pela realização de modificações pontuais e que não alteram a estrutura vigente de um curso já existente.
- C) reformulações curriculares: tipo de trabalho de Laboratório de Currículo caracterizado por implementar modificações que alteram elementos centrais (perfil profissional, objetivo, justificativa, itinerário formativo, organização curricular, pessoal docente e técnico) de um curso já existente (MACEDO JÚNIOR, 2019, p. 260-261).

Figura 4 – Mapa conceitual da concepção e da organização do currículo em educação profissional e tecnológica



Fonte: Araújo, Demai e Prata (2018, p. 8).

Dessa forma, no que se refere ao currículo do Centro Paula Souza, seja quando existe a solicitação de uma reflexão sobre o currículo, seja na criação de um novo curso, sua implantação será feita por meio do Vestibulinho². Após receber os alunos para a formação, o curso entra em funcionamento e promove a capacitação dos alunos para uma provável inserção no mercado de trabalho. O curso, após necessitar de ajustes em seu currículo, volta para análise do laboratório de currículos.

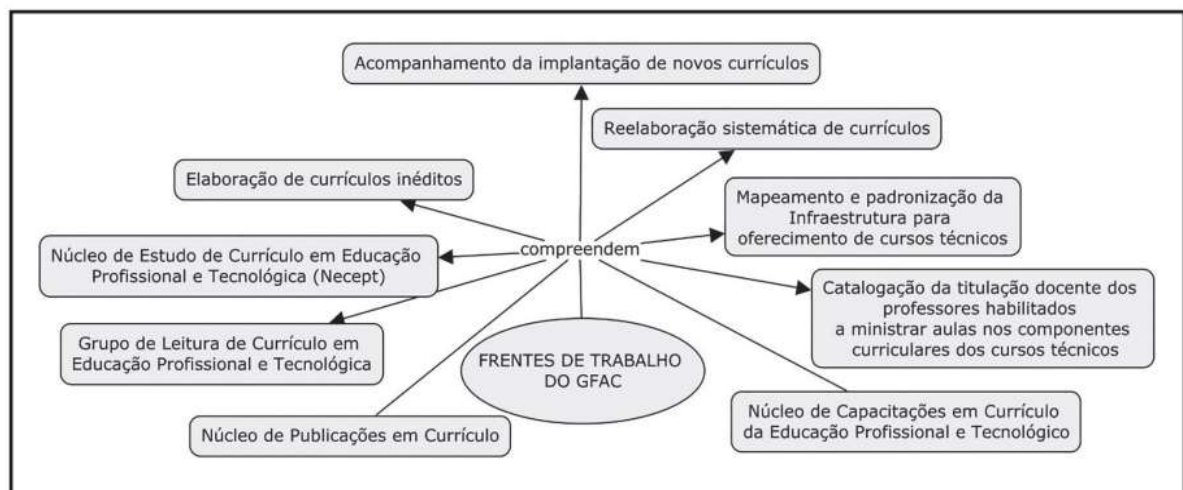
O GFAC tem por objetivos desenvolver ferramentas de reflexão sobre a elaboração dos cursos, registrar esse processo para futura comparação e aperfeiçoamento dos cursos, fazer o registro por meio de relatórios e planilhas eletrônicas e confirmar os registros para a construção de um ensino significativo para alunos e professores (MACEDO JÚNIOR, 2019).

² Vestibulinho é o processo seletivo das Etecs, que, por meio de provas objetivas, seleciona os melhores candidatos para o ingresso no curso desejado.

O trabalho do GFAC abrange os planos de curso. Depois disso, entra a atuação final do Núcleo de Estudos do Currículo da Educação Profissional Tecnológica (NECEPT). Os profissionais do GFAC continuam em participação com o NECEPT e com profissionais externos objetivando a construção da trajetória que norteará o currículo proposto no plano de curso e conseqüentemente a estratégia de atuação profissional do aluno que irá se formar.

Dentro de seu escopo de trabalho, o GFAC deve ainda utilizar abordagens pedagógicas para a formação profissional, formar competências específicas do cidadão-trabalhador, traçar as áreas profissionais e as competências desejadas para a plena atuação do aluno na mesma, compor uma educação humanista que respeite a legislação educacional e atenda a demanda das tendências profissionais (Figura 5).

Figura 5 – Mapa conceitual das frentes de trabalho do GFAC



Fonte: Araújo, Demai e Prata (2018, p. 6).

Cabe ressaltar que o processo descrito nos documentos Institucionais pesquisados para confecção dos currículos segue a legislação e ordem dispostas nos capítulos anteriores desta dissertação, como a pesquisa da CBO, a consulta do catálogo nacional dos cursos técnicos, o cumprimento da LDB e demais disposições abordadas.

3.5 O Plano de Curso do Técnico em Recursos Humanos

Após a apresentação sintética da metodologia de criação de planos de curso do Centro Paula Souza, cabe a análise e criação dos seus planos de curso feitos na

seção anterior, cabe a análise do Plano de Curso do Técnico em Recursos Humanos referente ao 1º semestre de 2019, exclusivamente no que diz respeito ao curso modular. A dissertação não trata das demais modalidades oferecidas pela instituição apresentadas anteriormente na Figura 3.

Antes de iniciar a análise do curso, é importante destacar a forma de ingresso, que ocorre por meio de Vestibulinho. Apenas candidatos que tenham concluído a primeira série do ensino médio e estejam matriculados na segunda série ou que já tenham concluído o segundo ano podem ingressar no curso.

A instituição promove outras formas e processos para ingresso no curso, como o aproveitamento de conhecimentos de experiências anteriores. Essas formas diferentes, no entanto, não serão abordadas nesta dissertação por não serem o foco do estudo.

O Plano de Curso de número 224, denominado Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, é apresentado pela Instituição em 140 páginas e pertence ao Eixo Tecnológico Gestão e Negócios. De acordo com o documento, o mercado de trabalho dos egressos engloba as organizações públicas e privadas. O curso habilita o estudante ao trabalho profissional como autônomo, consultor ou demais frentes de trabalho.

O curso é dividido em estrutura modular, a qual garante ao aluno aprovado três certificações, que, somadas, o habilitam como profissional técnico para atuar na área. Essas certificações intermediárias são divididas em primeiro, segundo e terceiro módulo, como pode ser observado na Figura 6.

Figura 6 – Itinerário Formativo



No primeiro módulo, a certificação correspondente é a de Auxiliar de Recursos Humanos³, com carga horária de 500 horas, distribuídas entre os oito componentes curriculares: Teoria das Relações Humanas; Cálculos para Folha de Pagamento; Planejamento, Recrutamento e Seleção; Ética e Cidadania Organizacional; Aplicativos Informatizados; Legislação e Relações Trabalhistas; Linguagem, Trabalho e Tecnologia; e Gerenciamento de Rotinas Administrativas.

No segundo módulo, a certificação correspondente é a de Assistente de Departamento de Pessoal, com carga horária de 500 horas, distribuídas entre os seis componentes curriculares: Práticas de Departamento de Pessoal; Inglês Instrumental; Legislação Previdenciária e Tributária; Psicologia e Processo de Motivação e Liderança; Desenvolvimento Humano e Organizacional.

No terceiro módulo, a certificação correspondente é a de Técnico em Recursos Humanos, com carga Horária de 500 horas, distribuídas entre os sete componentes curriculares: Práticas de Competências Sociais; Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho; Gestão do Desempenho e Retenção de Talentos; Gestão Estratégica de Resultados; Tendências e Cenários em Recursos Humanos; Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em Recursos Humanos e Espanhol Instrumental.

Somando-se as cargas horárias dos três módulos, totalizam-se 1500 horas.

O Centro Paula Souza justifica a criação do curso Técnico em Recursos Humanos baseando-se nos estudos bibliográficos e considerando a demanda das organizações de promover melhores áreas de RH, com profissionais qualificados que tenham competências sociais, valores éticos e possam desenvolver uma visão holística, tornando-lhes possível compreender os fatos que os cercam. O Plano de Curso foi elaborado para atender a sete objetivos:

- formar profissionais com competências e habilidades em Recursos Humanos que lhes possibilitem enfrentar os desafios relativos às transformações sociais e no mundo do trabalho;

³ “A expressão “Qualificação Profissional” é utilizada no mundo todo para caracterizar o preparo para o trabalho, tanto nos níveis iniciais de sua formação, quanto em níveis mais elevados da hierarquia ocupacional” (MEC, 2018, grifo do autor).

- formar técnicos conscientes de suas responsabilidades ética, moral e social, que se comprometam com a aplicação de tecnologias, preze pela qualidade de vida e promova o bem-estar individual e coletivo;
- interagir e respeitar os diversos contextos socioeconômico, cultural e humano, nos planos local, regional e global;
- aplicar, nas diferentes realidades de trabalho, conhecimentos e atitudes favoráveis à transformação da realidade social, buscar construir uma sociedade mais justa, igualitária e ética;
- ter uma formação científica e técnica para empreender e/ ou atuar em organizações de diferentes níveis;
- desenvolver competências para analisar, criticar e atuar nas questões da organização e buscar melhorias que proporcione transformações;
- aplicar técnicas de planejamento, gestão, avaliação e controle, para o melhor desempenho das equipes e organizações (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019c, p. 7).

O Plano de Curso propõe, em sua seção 4.6, o enfoque pedagógico, um guia a partir da formulação do currículo com o objetivo de construir a aprendizagem do aluno. Para tanto, apresenta, em seu desenvolvimento, parâmetros que a Instituição chama de fortalecimento das competências relativas ao empreendedorismo. O conjunto das dez competências relaciona-se à resolução de problemas com o uso de criatividade, comunicação de ideias, desenvolvimento de autonomia intelectual, entre outros (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019c).

Para que essas competências pudessem ser trabalhadas em sala de aula, o departamento GFAC, que atua na orientação e capacitação dos docentes, criou o “projeto empreendedorismo”. Assim, são apresentadas aos docentes ferramentas como *Design Thinking*, *Business Model Generation*, mapa de empatia, análise SWOT, entre outras, no intuito de construir uma visão sistêmica que auxilie na tomada de decisões.

O Plano apresenta componentes transversais que se relacionam de maneira interdisciplinar para auxiliar o aluno na construção de competências diferenciadas para o convívio no mundo do trabalho; e propõe o fortalecimento das competências relativas à língua inglesa, língua portuguesa, matemática, informática e ética, assim como de competências pessoais para a conduta profissional e de competências relativas à elaboração de projetos e solução de problemas relacionados ao mundo do trabalho.

O trabalho de conclusão de curso (TCC), que é obrigatório, também é utilizado como ferramenta no processo de ensino-aprendizagem, pois permite a verificação da capacidade de aplicação dos conceitos tratados durante as aulas. Cada escola tem autonomia para definir e regulamentar a melhor forma de aplicar o trabalho.

O Centro Paula Souza atribui o nome de “aula” para a ministração dos conteúdos presentes em seus componentes curriculares. O curso Técnico em Recursos Humanos divide-se em aula teórica (aulas que não necessitam de espaços ou equipamentos) e aula prática (aulas que necessitam de espaços físicos e ferramentas diferenciadas, como laboratório e oficinas com ou sem equipamentos).

O capítulo 6 do Plano se dedica a tratar dos critérios de avaliação de aprendizagem, que são previstos no Regimento Geral das Escolas Técnicas. O documento explica que a avaliação é um processo contínuo e permanente que utiliza vários instrumentos para atingir seu objetivo, como provas, autoavaliação, roteiros, relatórios, projetos, pesquisas, entre outros. No final de cada módulo, o aluno recebe uma menção como resultado da aquisição de suas competências adquiridas, como pode ser observado no Quadro 3. O aluno só será considerado concluinte se obtiver o aproveitamento suficiente, sendo a menção R a mínima estabelecida. A aprovação do aluno também está condicionada a uma frequência mínima de 75% do total de horas-aulas. Os alunos que não atingem as condições necessárias são submetidos ao Conselho de Classe ou a comissões especiais para a aplicação de regras contidas no Regimento comum.

Quadro 3 – Conceitos avaliatórios

MENÇÃO	CONCEITO	DEFINIÇÃO OPERACIONAL
MB	Muito Bom	O aluno obteve excelente desempenho no desenvolvimento das competências do componente curricular no período.
B	Bom	O aluno obteve bom desempenho no desenvolvimento das competências do componente curricular no período.
R	Regular	O aluno obteve desempenho regular no desenvolvimento das competências do componente curricular no período.
I	Insatisfatório	O aluno obteve desempenho insatisfatório no desenvolvimento das competências do componente curricular no período.

Fonte: Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (2019c, p. 110).

Para a implantação e manutenção do curso, é necessário que a escola possua laboratório de informática, utilizado por todos os cursos da Unidade Escolar. O Plano indica o *software* FOLHAMATIC para uso nas aulas práticas de folha de pagamentos. Para cada disciplina é indicada uma bibliografia básica, que pode ser complementada com outros materiais com outros materiais, a critério do docente.

O capítulo 8 aborda a contratação dos professores. Detalha cada componente curricular e determina as formações mínimas em cursos superiores para a contratação. Também explicita a preferência de docentes que tenham Licenciatura Plena na área profissional. A instituição é responsável por capacitar os docentes para o desenvolvimento de competências ligadas ao exercício do magistério, além de outros conhecimentos sobre políticas da educação profissional. O Plano também define a estrutura gestora desejável para a unidade escolar, que deve contar com Diretor, Diretor de Serviço Administrativo, Diretor de Serviço Acadêmico, Coordenador de Projetos Responsável pela Coordenação Pedagógica, Coordenador de Projetos Responsável pelo Apoio e Orientação Educacional, Coordenador de Curso e, caso necessário, Auxiliar Docente.

Segundo o Centro Paula Souza (2019c), a tendência atual é que as empresas busquem profissionais de Recursos Humanos que, além de altamente qualificados para a função, tenham conhecimentos e habilidades voltadas para os aspectos sociais e boas noções de valores éticos. É necessário, portanto, levar em consideração que a formação profissional precisa abranger conhecimentos políticos, ambientais, éticos e morais, pois são requisitos que foram inseridos na qualificação profissional pela modernização das relações sociais.

Se o trabalho pedagógico for direcionado apenas ao desenvolvimento das habilidades, de forma exclusivamente mecânica, não haverá também o desenvolvimento da capacidade de flexibilização nem de solução de problemas, pois novos problemas serão um obstáculo, ou seja: o profissional terá dificuldades de resolver situações inusitadas e inesperadas (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019c, p. 106).

Agregando em seus valores e objetivos de formação a questão social, o Centro Paula Souza defende que seus cursos de formação buscam: “atrelar as demandas do setor produtivo e as competências sociais para, juntas, oferecer uma formação consolidada para que nossos profissionais estejam aptos a adentrar neste tão

competitivo e seletivo mercado” (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019c, p. 6).

O Técnico em Recursos Humanos atua no processo de rotinas pessoais, tendo por base a legislação Previdenciária e Trabalhista, além de contribuir com as estratégias da organização e avaliações de gerenciamento. Tem a responsabilidade de administrar os colaboradores, dar treinamentos, descrever e classificar postos de trabalho, processar informações e promover planos de benefícios ao trabalhador, fazer recrutamento e seleção de pessoas, assim como avaliação de desempenho, formar equipes, exercer papel motivacional, orientar sobre a segurança do trabalho e promover ações empreendedoras.

Dessa forma, o Centro Paula Souza espera que, ao término do curso, o formando saiba interpretar as estratégias da empresa aliadas à gestão de Recursos Humanos, tenha capacitação para utilizar as ferramentas de gestão de sistemas, saiba executar planejamentos, interpretar dados sobre mercados econômicos e tecnológicos, comunicar-se por meio da linguagem técnica dos Recursos Humanos, desenvolver habilidades de avaliação de desempenho individual e coletivo, tenha conhecimentos sobre a administração da gestão de Recursos Humanos, tenha conhecimento de línguas estrangeiras, saiba a importância de investir em sua constante atualização, tenha capacidade organizacional de documentos, adquira saberes de atendimento, conheça as rotinas do Departamento de Pessoal, conheça o Código de Ética, processe com facilidade rotinas burocráticas do departamento, tenha conhecimento sobre a legislação trabalhista e previdenciária, tenha noções de segurança e higiene e mostre-se criativo, proativo, tendo segurança para tomar iniciativas de desenvolvimento pessoal ou coletivo na empresa (CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, 2019c).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a contextualização dos capítulos 1 (um) e 2 (dois), é possível fazer uma reflexão dos resultados da análise proposta no capítulo 3 (três). Para tanto, faz-se necessário pensar na articulação construída nos capítulos anteriores sobre as ideias neoliberais e as exigências legislativas para o funcionamento do curso técnico pesquisado, além de considerar o perfil do profissional de RH exigido pelas empresas.

O Centro Paula Souza oferece 4 (quatro) modalidades de aprendizado na área de Recursos Humanos: Ensino Superior Tecnológico, Ensino Técnico, Ensino Médio Integrado ao Técnico e Qualificação Profissional. Além da parte clássica da função exigida pela Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) e pelas recomendações do MEC, a instituição ampliou os saberes partindo do princípio globalizador de inovação das relações pessoais e de trabalho para otimizar e modernizar os aprendizados do curso.

As inovações tecnológicas têm gerado transformações em vários setores do mundo do trabalho. Especialmente na formação profissional, no que diz respeito aos eixos de informação e comunicação, é possível notar uma crescente concorrência no mercado. O objeto que orienta todo e qualquer sistema de formação é a organização curricular ou matriz curricular do curso proposto (CATAPAN; KASSICK; OTERO, 2016).

Pode-se notar um esforço do Centro Paula Souza na construção do Plano de Curso para formar profissionais que consigam, além de reproduzir o conhecimento aprendido, criar, com base nos saberes e competências adquiridos, novas soluções para as situações complexas que lhes serão apresentadas em sua trajetória profissional. Isso vai ao encontro das ideias de Paulo Freire expressadas em seu livro *Pedagogia da Autonomia*: “Saber que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (FREIRE, 1996, p. 25).

O oferecimento de disciplinas voltadas para a ética, cidadania, relação humanizadora de demissão e desenvolvimento de relações no trabalho, respeito à diversidade e desenvolvimento de postura flexível revela uma preocupação por parte da instituição de adequar os conhecimentos acadêmicos às necessidades das

organizações. Ela baseia o Plano de Curso nos modernos estudos sobre o comportamento do profissional de RH para gerir o pessoal, sobre a gestão de conflitos e sobre motivação, fazendo com que o aluno exercite sua capacidade de aprender, entendida por Paulo Freire da seguinte forma:

A capacidade de aprender, não apenas para nos adaptar, mas sobretudo para transformar a realidade, para nela intervir, recriando-a, fala de nossa educabilidade a um nível distinto do nível do adestramento dos outros animais ou do cultivo das plantas. A nossa capacidade de aprender, de que decorre a de ensinar, sugere ou, mais do que isso, implica a nossa habilidade de *aprender* a substantivada do objeto aprendido (FREIRE, 1996, p. 35, grifo do autor).

O Centro Paula Souza propõe em seu currículo disciplinas voltadas para o conhecimento de estratégias organizacionais e motivacionais. Esse fato revela a tentativa de tornar o curso atualizado diante das inovações exigidas para o setor de Recursos Humanos, o que valoriza o formando na competição do mercado de trabalho, entretanto não consegue dialogar em sua totalidade com práticas tecnológicas, pois, como pode ser observado, o único *software* indicado para o curso é o FOLHAMATIC, que se destina exclusivamente ao processamento de folha de pagamento, o que torna grande o distanciamento dos demais componentes curriculares das exigências de soluções tecnológicas.

Vale ressaltar, nesse momento, que o Centro Paula Souza tem a proposta de formar capital humano para abastecer e enriquecer o mercado de trabalho com mão de obra qualificada para as demandas das organizações, mas como seria possível atender plenamente a essa proposta sem pensar em tecnologia aplicada ao curso de RH? Seria o momento de inserir no Plano de Curso as ferramentas apresentadas como propostas para os docentes nas capacitações citadas no decorrer do documento, como *Design Thinking*, *Business Model Generation* e mapa de empatia.

O Centro Paula Souza afirma ser uma instituição que constitui uma das estratégias para suprir a carência de profissionais dos níveis técnico e tecnológico no Estado de São Paulo, principalmente de áreas específicas, como tecnologia e inovação, manutenção de aeronaves, museologia, entre outras, uma vez que tem como objetivo desenvolver os cursos de acordo com as necessidades de profissionais de determinada região.

A pedagogia utilizada é a construção da aprendizagem pelo aluno. Para isso, é feito o estímulo à pesquisa e à investigação, bem como à interdisciplinaridade e às contextualizações de ambientes, como apresentado no capítulo 3. A escola que recebe o curso pode fazer adaptações de acordo com as necessidades locais e culturais, para que possa ser levado em consideração o meio no qual o aluno está inserido, ideia já apresentada por Freire (1996). “A questão da identidade cultural, de que fazem parte a dimensão individual e a de classe dos educandos, cujo respeito é absolutamente fundamental na prática educativa progressista, é problema que não pode ser desprezado” (FREIRE, 1996, p. 22).

A proposta curricular preocupa-se com a formação integral da pessoa humana, aquela que está atenta antes ao bem-estar do próximo que do seu próprio.

O conhecimento, pelo contrário, exige uma presença curiosa do sujeito em face do mundo. Requer que sua ação transformadora sobre a realidade. Demanda uma busca constante. Implica invenção e reinvenção. Reclama a reflexão crítica de cada um sobre o ato mesmo de conhecer, pelo qual se reconhece conhecendo e, ao reconhecer-se assim, percebe o “como” de seu conhecer e os condicionamentos a que está submetido seu ato (FREIRE, 1985, p. 16).

De acordo com o Centro Paula Souza, os currículos das habilitações profissionais técnicas são organizados com base em um conjunto de componentes curriculares transversais, os quais objetivam propiciar o desenvolvimento de competências relativas à comunicação social e profissional em língua materna e em língua estrangeira, bem como à eficácia das relações, de forma ética e cidadã, incluindo a preservação do meio ambiente, das normas de saúde e de segurança do trabalho. É feita a mobilização de conhecimentos tecnológicos e de interação, de informação e de comunicação na era digital, tal como as competências de planejamento e de desenvolvimento de projetos.

As metodologias utilizadas pelo Centro Paula Souza para a elaboração curricular têm base na análise dos perfis curriculares da CBO, seleção das competências tecnológicas associadas ao cargo, verificação da estrutura do mercado de trabalho e temas pertinentes ao cargo por meio de consulta das recomendações do MEC, estruturação física e documental para atender aos requisitos do curso.

Ao se pensar em currículo em uma perspectiva prescritiva, consideram-se muitos fatores que colaboram para o bom desenvolvimento da formação profissional

do aluno, de competências básicas a técnicas : estratégias pedagógicas, estruturação e detalhamento de conteúdo, interdisciplinaridade, atendimento às obrigações propostas pelo MEC, metodologias empregadas para facilitar a aprendizagem, disciplinas que estimulem e/ou reforcem as habilidades nos alunos para o profissional egresso, entre muitos outros aspectos.

No mundo globalizado e extremamente complexo em que vivemos, não basta uma boa organização curricular teórica. É necessário que, além da preocupação com a formação específica, o Plano de Curso se proponha a conectar diretamente o aluno ao mercado de trabalho, já que essa modalidade de ensino tem como objetivo oferecer a esse mercado mão de obra qualificada. Nessa perspectiva, o curso analisado requer reflexão e reestruturação a fim de preparar melhor o egresso para um mundo em permanente mudança. Nem alunos nem organizações são estáticos, portanto a discussão da formação para o mercado deve estar presente em todo o tempo na formulação e reformulação dos currículos dessa modalidade. Não é o Plano de curso que permanece em constante alteração, mas o homem como um ser inacabado, que está em constante busca por novas experiências e caminhos.

Aqui chegamos ao ponto de que talvez devêssemos ter partido. O do inacabamento do ser humano. Na verdade, o inacabamento do ser ou sua inconclusão é próprio da experiência vital. Onde há vida, há inacabamento. Mas só entre mulheres e homens o inacabamento se tornou consciente (FREIRE, 1996, p. 26).

Não basta a escola propor um bom currículo. É necessária a participação ativa do aluno nas reflexões propostas nos componentes curriculares e que a escola técnica desenvolva em seus discentes competências específicas para que eles possam exercer a autonomia quando estiverem formados e aplicando essas habilidades e competências. Apenas dessa forma o aluno estará apto a fazer reflexões sobre a realidade vivenciada e será capaz de propor as modificações e soluções necessárias para o contínuo desempenho de suas atividades laborais.

Segundo Freire (1996), “o respeito à autonomia e à dignidade de cada um é um imperativo ético e não um favor que podemos ou não conceder uns aos outros”. A autonomia do aluno no processo de ensino-aprendizagem, portanto, deve ser um dos principais objetivos das escolas técnicas, principalmente na formação do Técnico em Recursos Humanos, que desempenha um papel importante dentro das organizações, já que é responsável por selecionar e reter talentos, manter a motivação dos demais

funcionários, cumprir a legislação trabalhista, desenvolver as pessoas e ser um parceiro estratégico nas tomadas de decisões da empresa (FREIRE, 1996).

Como discorrido, apesar dos notados esforços apresentados neste estudo, o Centro Paula Souza ainda não incorporou a seu currículo as tendências tecnológicas em evidência no mercado de trabalho, uma vez que em seu Plano de Curso do Técnico em Recursos Humanos, só existe 1 (um) componente curricular ligado à informática e está direcionado às funções básicas para confecção de documentos, como *Word*, *Excel*, *PowerPoint* e algumas ferramentas tecnológicas básicas. O Plano não explora a análise de dados, inteligência artificial ou novas tecnologias que são utilizadas nas empresas para melhorar processos de Gestão de Pessoas, o que pode levar o aluno egresso do curso Técnico em Recursos Humanos a desempenhar funções apenas operacionais, não estratégicas e gerenciais.

Sendo assim, é preciso estimular uma nova discussão a respeito do curso, criar componentes curriculares mais modernos e atrelados à tecnologia.

É a partir deste saber fundamental: *mudar é difícil mas é possível*, que vamos programar nossa ação político-pedagógica, não importa se o projeto com o qual nos comprometemos é de alfabetização de adultos ou de crianças, se de ação sanitária, se de evangelização, se de formação de mão de obra técnica (FREIRE, 1996, p. 41, grifo do autor).

Como apresentado anteriormente nesta dissertação, todos os avanços tecnológicos relacionados às políticas neoliberais e econômicas tornam a competitividade no mercado de trabalho muito maior, exigindo do trabalhador que se especialize cada vez mais, já que as empresas buscam profissionais atualizados, com competências tecnológicas e que, além de dominarem o conteúdo teórico, possam operacionalizar esse conhecimento e articulá-lo às demandas organizacionais por meio de estratégias muitas vezes alinhadas às novas tecnologias, como *softwares* de inteligência artificial, que não são contemplados no Plano de Curso do Técnico em Recursos Humanos, com exceção dos componentes que tratam sobre a folha de pagamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo principal analisar o Plano de Curso do Técnico em Recursos Humanos do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. Para tal análise, foi necessário considerar a Globalização, o Liberalismo e o Neoliberalismo, fazer uma contextualização do ensino profissionalizante a partir do século XX e apresentar a legislação vigente que regulamenta essa modalidade no País, a história da área de RH, o atual perfil do profissional de RH desejado pelas organizações e os documentos de formulação curricular do Centro Paula Souza.

A dissertação foi organizada em três capítulos. Para o desenvolvimento da pesquisa, foram feitas uma revisão bibliográfica da literatura e uma investigação documental sobre os temas pertinentes, buscando como base enfoques teóricos para fundamentação das questões relativas ao assunto proposto.

Foram discutidas as políticas liberais, neoliberais e a globalização, esta mais ligada às transformações tecnológicas. Estimulados por esses avanços, os países capitalistas têm a necessidade de se integrar economicamente, culturalmente e socialmente, o que torna fundamental a busca por quebra de fronteiras.

Após a Revolução Industrial, que alterou os modos de produção capitalista, surgiu no século XVIII o Liberalismo econômico com o conceito de igualdade e meritocracia entre os homens. ideias liberais que só ganharam voz definitiva após a Segunda Guerra Mundial.

Já o Neoliberalismo se desenvolveu em países que originalmente tinham economias com tendências liberais para combater as ideias da esquerda, que em certo momento também se beneficiou de políticas econômicas mais liberais. Tais políticas fizeram com que a maior parte do Ocidente adotasse essas medidas.

Último da América Latina, o Brasil iniciou sua adoção das políticas neoliberais no governo de Fernando Collor de Mello. Foram propostas mudanças trabalhistas, troca de moeda e abertura do mercado nacional, assim como a privatização de estatais. Com a entrada de Fernando Henrique Cardoso, o País também passou por uma transformação nas questões educacionais, em 1996, com a Lei de Diretrizes e Bases, que tratou também do ensino profissionalizante, visto que, com a abertura de

novas necessidades, se fez necessário adotar políticas para estimular essa modalidade de ensino e melhorar a capacitação dos trabalhadores. Em 1997, a modalidade passou a ser articulada com o ensino médio, tornando-se uma formação continuada. As medidas tomadas nesse momento estão inseridas no contexto político neoliberal, portanto são destinadas a suprir uma demanda de qualificar a mão de obra utilizada no mercado de trabalho.

Já no governo de Luís Inácio Lula da Silva, a continuidade de políticas neoliberais teve forte impacto na indústria, tornando a procura por mão de obra qualificada cada vez maior. Cabe salientar que durante esse período houve grande expansão da rede Federal de educação. Os estímulos ao ensino profissionalizante se intensificaram nos governos posteriores.

No segundo momento a pesquisa apresentou e desenvolveu a história do Ensino Técnico no Brasil e sua evolução ao longo dos anos. Com o passar do tempo, a modalidade deixou de ser vista como um recurso para combater a marginalidade e incluir famílias de baixa renda no mercado de trabalho e tornou-se referência de ensino para todas as classes, sendo valorizada pelas empresas instaladas no Brasil.

Ao longo da história brasileira, o ensino médio e o ensino profissional refletiram as relações de poder de uma sociedade dividida em classes, em que se atribui o exercício de funções intelectuais e dirigentes à elite e o exercício de funções operacionais e braçais às classes trabalhadoras. Essa dualidade nasce com a apropriação da propriedade privada pela classe dominante em uma sociedade cuja divisão social de classes também é dual e a separação entre educação humanista e trabalho é reforçada. Esse processo se intensificou nas sociedades capitalistas, principalmente após a Revolução Industrial, que necessitou de mãos adestradas para a indústria. Essa dualidade educacional e profissional constitui-se em um problema político de difícil solução.

A educação profissionalizante é vista, por certos setores da sociedade, como limitadora, uma vez que, em muitos casos, é acusada de não dar importância à formação de um cidadão que tenha uma visão holística, já que o interesse das disciplinas estaria centrado, segundo os críticos, basicamente nas matérias relativas à área de conhecimento escolhida pelo aluno, o que, em tese, poderia negar a ele acesso a matérias como filosofia, sociologia, literatura, entre outras. Contudo, ela

pode ser considerada um importante fator de aperfeiçoamento do indivíduo caso os conteúdos essencialmente técnicos sejam acompanhados de outros que tenham como finalidade desenvolver o senso crítico e a consciência cidadã do indivíduo.

Esses cursos profissionalizantes representam uma possibilidade de ingresso mais rápido no mercado de trabalho para pessoas que não dispõem de tempo, de recursos financeiros para cursar uma universidade ou que não têm interesse em fazê-lo. Em um momento em que a interdisciplinaridade se coloca como uma estratégia de ensino-aprendizagem para dar conta da ampla gama de conhecimentos que devem ser transmitidos e internalizados de modo integrado na sociedade em rede, a modalidade em questão pode ser uma resposta para ajudar a atender às demandas do mercado de trabalho, pois, a análise do objeto desta pesquisa mostrou, o plano de curso comporta estudos que transcendem os conteúdos estritamente necessários à prática profissional. Nesse sentido, a área de Recursos Humanos de que nos servimos nesta pesquisa é uma área que mais de perto acompanha e tenta suprir as demandas de mão de obra especializada e a que mais deve estar conectada com as novas competências e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho dinâmico do mundo contemporâneo.

É possível concluir que o Plano de Curso do Técnico em Recursos Humanos atende às demandas legislativas ao ensinar os processos burocráticos da função, como o manuseio de documentos, a legislação Previdenciária e Trabalhista, além das exigências da CIPA e da Medicina do Trabalho e os cálculos para folha de pagamento, férias, rescisão e contribuições fiscais. Atende parcialmente às tendências inovadoras do mercado, que além da competitividade ascende em uma visão mais humanitária das relações e busca uma visão mais politizada, flexível, ambientalista e de tolerância.

No que tange à tecnologia, o curso Técnico em Recursos Humanos atende parcialmente às exigências do mercado de trabalho. Apesar de considerar aspectos da modernização tecnológica, bem como das mudanças nas relações pessoais e de trabalho, o curso não apresenta de forma satisfatória uma proposta para as novas tendências em tecnologia exigidas pelo mercado de trabalho, como as mídias sociais, a exemplo do LinkedIn (rede social para conexões de trabalho), a realidade virtual, a *Big Data Analytics* (análise de dados que tem por objetivo traçar o perfil e comportamento dos colaboradores), a inteligência artificial e as ferramentas de

recrutamento e seleção baseadas em programas com algoritmos. Alguns dos pontos elencados anteriormente são apenas desenvolvidos sem aprofundamento, o que torna a experiência do aluno pouco agregadora, já que não são exigidas práticas nas bases tecnológicas correspondentes a esses assuntos.

Segundo as pesquisas apresentadas nesta dissertação, o ensino profissional será mais explorado nos próximos anos devido a incentivos do governo, o que poderá aumentar o número de vagas e a procura pelos cursos técnicos, incluindo o de RH, portanto é necessária uma profunda reflexão a respeito do seu currículo, para que o ensino profissionalizante de fato cumpra seu papel para com a sociedade, que é o de formar capital humano apto a desenvolver atividades profissionais com habilidades relacionadas à resolução de problemas complexos, cada vez mais presentes no mundo em que vivemos.

Nesse sentido, espera-se que esta pesquisa ajude na reflexão sobre a necessidade de conciliar as demandas de especialização, que requer o estudo de conteúdos específicos em um tempo menor, e de atualização, que requer uma visão humanista de um profissional aberto a novas perspectivas e pronto para utilizá-las em benefício do estudante e da sociedade.

REFERÊNCIAS

ABRH-SP. **O Papel de Recursos Humanos na Gestão de Conflitos**

Organizacionais. ABRH-SP, 2017. Disponível em: https://abrhsp.org.br/wp-content/uploads/2018/03/rh_na_resolucao_2017.pdf. Acesso em: 12 nov. 2019.

ALMEIDA, Monica Piccolo. **Reformas Neoliberais no Brasil**: as privatizações nos governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2010.

ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. *In*: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (org.). **Pós-Neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 9-23.

ARAÚJO, Almério Melquíades de. Laboratório de Currículos no Centro Paula Souza: princípios e organização. *In*: ARAÚJO, Almério Mequíades de; DEMAI, Fernanda Mello (org.). **Currículo Escolar em Laboratório**: a Educação Profissional e Tecnológica. São Paulo: Centro Paula Souza, 2019.

ARAÚJO, Almério Melquíades de; DEMAI, Fernanda Mello; PRATA, Marcio. **Missão, concepções e Práticas do Grupo de Formulação e análises Curriculares (GFAC)**. São Paulo: Centro Paula Souza, 2018. Disponível em: <http://www.cpscetec.com.br/cpscetec/arquivos/2014/missao.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.415 de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional... **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 fev. 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13415-16-fevereiro-2017-784336-publicacaooriginal-152003-pl.html>. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Resolução CNE/CEB nº 6, de 20 de setembro de 2012. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 set. 2012. Disponível em: <https://abmes.org.br/legislacoes/detalhe/1288/resolucao-cne-ceb-n-6>. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. **Centenário da rede federal de educação profissional e tecnológica**. Ministério da Educação, 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Portaria MEC nº 870, de 16 de julho de 2008. Aprova o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio, elaborado pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18 jul. 2008a. Disponível em: <http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/portarias/portaria8702008.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008. Altera dispositivos da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional... **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jul. 2008b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11741.htm. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005. Regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 dez. 2005^a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.195, de 18 de novembro de 2005. Dá nova redação ao § 5º do art. 3º da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18 nov. 2005b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11195.htm. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 jul. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Portaria nº 397, de 9 de outubro de 2002. Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação e revoga a portaria que menciona. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 out. 2002. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0B39D1C37DB8698344DE88D500EF8E3B.proposicoesWeb2?codteor=382544&filename=L.egislacaoCitada+-INC+8189/2006. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Parecer CNE/CES 436/2001. Cursos Superiores de Tecnologia –Formação de Tecnólogos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 abr. 2001. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0436.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 2.208/97, 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18 abr. 1997. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1997/decreto-2208-17-abril-1997-445067-norma-pe.html>. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 27 ago. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 50.945, de 13 de julho de 1961. Permite aos portadores de curso colegial matrícula na 3ª série dos cursos industriais técnicos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jul. 1961. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-50945-13-julho-1961-390543-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 28 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 3.552, de 16 de fevereiro de 1959. Dispõe sobre nova organização escolar e administrativa dos estabelecimentos de ensino industrial do Ministério da Educação e Cultura, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 fev. 1959a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3552.htm. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 47.038, de 16 de outubro de 1959. Aprova o Regulamento do Ensino Industrial (Revogado pelo Decreto 75.079, de 1974). **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 out. 1959b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D47038.htm. Acesso em: 28 ago. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 fev. 1942a. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942. Estabelece as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 fev. 1942b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4127-25-fevereiro-1942-414123-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 jan. 1942c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del4048.htm. Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937**. Brasília, DF: Presidência da República, 1937a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 28 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937. Dá nova organização ao Ministério da educação e Saúde Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 jan. 1937b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-378-13-janeiro-1937-398059-veto-75139-pl.html>. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 3.454, de 6 de janeiro de 1918. Fixa a Despesa Geral da República dos Estados Unidos do Brasil para o exercício de 1918. **Diário Oficial da União**, Brasília, 8 jan. 1918. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1910-1919/lei-3454-6-janeiro-1918-571960-publicacaooriginal-95095-pl.html>. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.070, de 25 de outubro de 1911. Dá novo regulamento ás escolas de aprendizes artífices. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 out. 1911. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-9070-25-outubro-1911-525591-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909. Crêa nas capitaes dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 set. 1909. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 ago. 2019.

CALDAS, Miguel Pinto *et al.* **Desenvolvimento Histórico do RH no Brasil e no Mundo**. São Paulo: USP, 2000. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382562/mod_resource/content/0/Desenvolvimento%20hist%C3%B3rico%20do%20RH%20no%20Brasil%20e%20no%20Mundo.pdf. Acesso em: 24 ago. 2019.

CANDIDO, Francineuma *et al.* Educação para o trabalho: a Escola de Aprendizes Artífices do Ceará. **Educação (UFSM)**, v. 44, e.44/ 1-22, maio 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/34813>. Acesso em: 22 jan. 2020.

CARDOSO, Isabella Vitória Castilho Pimentel. O mundo do trabalho após a doutrina neoliberal no Brasil: privatização e flexibilização no contexto de crise econômica. **Revista Pegada**, v. 17, n. 1, p. 4-27, 2016. Disponível em: <http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/4403/3422>. Acesso em: 30 out. 2019.

CARVALHO, Marcelo Augusto Monteiro de. **Nilo Peçanha e o sistema federal de escolas de aprendizes artífices (1909 a 1930)**. 2017. Tese (Doutorado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.

CATAPAN, Araci Hack; KASSICK, Clovis Nicanor; OTERO, Walter Ruben Iriundo. **POIÉSIS**, v. 10, n. esp., p. 27-45, 2016.

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA. **Etecs e Fatecs por Região Administrativa**. 2019a. Disponível em: https://www.cps.sp.gov.br/wp-content/uploads/sites/1/2019/03/2019_mapa_sp_etec_fatec.pdf. Acesso em: 21 jan. 2020.

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA. CPS completa 50 anos de educação profissional. **Centro Paula Souza**, 4 out. 2019b. Disponível em: cps.sp.gov.br/cps-comemora-50-anos-de-pioneirismo-no-ensino-profissional/. Acesso em: 31 out. 2019.

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA. **Plano de Curso Técnico em Recursos Humanos**. 2019c. Disponível em: http://www.etecvotuporanga.com.br/PlanosDeCursos/Recursos%20Humanos%20-%20224_CS_1%20sem%202019.pdf. Acesso em: 25 jan. 2020.

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA. **Sobre o Centro Paula Souza**. 201?a. Disponível em: <https://www.cps.sp.gov.br/sobre-o-centro-paula-souza/>. Acessado em: 12 de setembro de 2019.

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA. **Missão, visão, valores, objetivos e diretrizes**. 201?b. Disponível em: <https://www.cps.sp.gov.br/missao-visao-objetivos-e-diretrizes/>. Acesso em: 12 set. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. Barueri: Manole, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2010.

CORDEIRO, Léia. **Gestão estratégica de pessoas**. Curitiba: IESDE, 2010.

COSSATO, Marcio Beretta. **Políticas públicas de educação profissional: o curso técnico em agropecuária integrado ao ensino médio da Escola Estadual Reynaldo Massi – Ivinhema – MS (2008-2010)**. 2013. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande (MS), 2013.

DAMIÃO, Abraão Prustelo; FÉLIX, Sueli Andruccioli. Modernidade e globalização neoliberal: a “nova” condição do trabalho e dos trabalhadores no contexto da mentalidade de curto prazo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 211-225, 2013.

DIAS, Carolina Goyatá; LOPES, Fernanda Tarabal; DALLA, Werner Duarte. Evolução dos Recursos Humanos nas Empresas? Da Retórica às Práticas Antigas com Novas Roupagens. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Maringá, PR: ANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A2389.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2019.

FÁVERO, Bruno. Jovens querem mais que um bom salário no fim do mês. **Folha de S.Paulo**, 28 set. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2019/09/jovens-querem-mais-que-um-bom-salario-no-fim-do-mes.shtml>. Acesso em: 25 jan. 2020.

FGV. **RH em movimento: uma perspectiva do que se espera de um profissional de Recursos Humanos**. São Paulo: AMCHAM, Comitê Estratégico Gestão de Pessoas, FGV, 2015.

FONSECA, Celso Suckow da. Educação-Brasil-História. *In*: GIAVATTA, Maria; SILVEIRA, Zuleide Simas da (org.). **Celso Suckow da Fonseca**. Recife: Masangana, 2010.

FRANCO, José de Oliveira. **Recursos Humanos: Fundamentos e Processos**. Curitiba: IESDE, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREIRE, Paulo. **Extensão ou comunicação?** Editora Paz e Terra, 1985.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. **Ensino médio integrado: concepção e contradições**. São Paulo: Cortez, 2005

GARCIA, Sandra Regina de Oliveira. **O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil**. Rio Grande do Sul: UEL, 2010. Disponível em: https://servicos.educacao.rs.gov.br/dados/seminariointernacional/sandra_garcia_gense_form_profis.pdf. Acesso em: 27 ago. 2019.

HÖPNER, Aline *et al.* Recursos Humanos Estratégico: Atuação e Papéis sob a Ótica de Profissionais de RH e Gestores de Outras Áreas. *In: ENCONTRO DA ANPAD*, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Maringá, PR: ANPAD, 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A499.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2019.

IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

IBGE. Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho. **Agência IBGE Notícias**, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>. Acesso em: 28 jan. 2020.

IPEA. **Principais características da inovação na indústria de transformação no Brasil**. Brasília: IPEA, 2008.

MACEDO JÚNIOR, João Batista de. Características do processo de redação curricular no Centro Paula Souza: um enfoque na sutileza do trabalho dos profissionais que trabalham no Laboratório de Currículo. *In: ARAÚJO, Almério Mequíades de; DEMAI, Fernanda Mello (org.). Currículo Escolar em Laboratório: a Educação Profissional e Tecnológica*. São Paulo: Centro Paula Souza, 2019.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos – do operacional ao estratégico**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARX, Karl. **O Capital II: os economistas**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

MEC. **História**. Governo Federal, 2019. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/conaes-comissao-nacional-de-avaliacao-da-educacao-superior/97-conhecaomec-1447013193/omec-1749236901/2-historia>. Acesso em: 28 ago. 2019.

MEC. **Diretrizes curriculares nacionais para o ensino médio**. 2018. Disponível em:
http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=102371-proposta-apresentacao-dcnems-coletiva-de-imprensa-rev&category_slug=novembro-2018-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 28 jan. 2020.

MEC. **As Denominações dos Cursos de Formação inicial e Continuada (FIC) ou qualificação profissional**. Ministério da Educação, c2018b. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/publicacoes-para-professores/30000-uncategorised/68591-as-denominacoes-dos-cursos-de-formacao-inicial-e-continuada-fic-ou-qualificacao-profissional>. Acesso em: 27 ago. 2019.

MEC. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos**. 2016. Disponível em:
http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=77451-cnct-3a-edicao-pdf-1&category_slug=novembro-2017-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 28 jan. 2020.

MEC. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos**. 201?. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/publicacoes-para-professores/30000-uncategorised/52031-catalogo-nacional-de-cursos-tecnicos>. Acesso em: 28 jan. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**. Ministério do Trabalho, 2019. Disponível em:
<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/informacoesGerais.jsf>. Acesso em: 27 ago. 2019.

ORNELLAS, Marco. **Desafios da área de Recursos Humanos**. São Paulo: Ornellas Consultoria e Escola de Recursos Humanos, 2016.

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. Tecnologia e trabalho na era da informação. **Scientia Iuris**, v. 21, n. 3, p. 99-124, 2017.

PORTO, Maria Célia da Silva. Estado e Neoliberalismo no Brasil Contemporâneo: implicações para as políticas sociais. *In*: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 4., 2009, São Luís. **Anais** [...]. São Luís: UFMA, 2009.

SALES, P. E. N.; OLIVEIRA, M. A. M. Políticas de educação profissional no Brasil: trajetórias, impasses e perspectivas. *In*: CARVALHO, M. L. M. (org.). **Cultura, saberes e práticas**: memórias e história da educação profissional. São Paulo: Centro Paula Souza, 2011. p. 165-184.

SÃO PAULO (estado). Deliberação CEETEPS - 3, de 30 de maio 2008. Dispõe sobre a reorganização da Administração Central do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 31 de maio de 2008.

SENAI. **História do Senai**. Confederação Nacional da Indústria: s.d. Disponível em:
<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/historia/>. Acesso em: 27 ago. 2019.

SOARES, Manoel de Jesus A. **Uma Nova Ética do Trabalho nos Anos Vinte** - Projeto Fidélis Reis. Brasília: Série Documental MEC/ INEP, 1995. (Relatos de Pesquisa nº 33 Julho 1995). Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf2/artigos_genese.pdf. Acesso em: 28 out. 2019.

SÓLIDES. **RH estratégico segundo Chiavenato**. 2020. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/rh-estrategico-segundo-chiavenato/>. Acesso em: 28 jan. 2020.

SÓLIDES. **Guia completo de gestão de pessoas para se tornar especialista**. 2018. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/guia-completo-de-gestao-de-pessoas/amp/>. Acesso em: 28 jan. 2020.

TAVARES, Maria Augusta. Liberalismo e Neoliberalismo: semelhantes, mas diferentes. *In*: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 4., 2004, São Luís. **Anais [...]**. São Luís, MA: Universidade Federal do Maranhão, 2004. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/2_transformacoes-do-mundo-do-trabalho/liberalismo-e-neoliberalismo.pdf. Acesso em: 24 out. 2019.

TOSE, Marília de Gonzaga Lima e Silva. **A evolução da gestão de recursos humanos no Brasil**. 1997. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 1997.

TREFF, Marcelo. **Gestão de Pessoas: olhar estratégico com foco em competências**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.

VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski; SOUZA JUNIOR, Antonio de. A educação profissional no Brasil. **Revista Interações**, v. 12, n. 40, 2016. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/view/10691>. Acesso em: 28 jan. 2020.

VON MISES, Ludwig. **Liberalismo: Segundo a Tradição Clássica**. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises, 2010.