

4

Análise dos resultados

4.1.

Caracterização da análise

Em função de sua perspectiva fenomenográfica, essa pesquisa foi baseada em um processo estruturado de entrevistas com profissionais demandantes da mão-de-obra oriunda das escolas técnicas ou atuantes como técnicos em empresas. As declarações foram analisadas, interpretadas e agrupadas por semelhança. Esse procedimento permitiu a geração de categorias e temas.

Após as entrevistas, foi realizada uma audição do material permitindo a produção das primeiras anotações. Esse procedimento possibilitou uma primeira compreensão sobre o contexto geral acerca dos depoimentos dos profissionais entrevistados.

Em um segundo momento, foram realizadas as análises das transcrições visando a complementar as anotações. Além disso, foram identificadas as citações dos entrevistados quanto aos aspectos de interesse em análise.

Os quadros 4 e 5 apresentam as categorias emergentes da análise crítica das citações relacionadas com a pesquisa de campo separadas em Visão do Contratante (quadro 4) e a Visão do Profissional (quadro 5).

Categoria		Descrição
A Relação IES – empresa		
Diz respeito à relação da escola com o empregador, seja em termos de distância geográfica ou conceitual. A distância geográfica é avaliada em termos da distância física entre as instituições de ensino e as empresas demandantes dos recursos humanos formados; a distância conceitual é avaliada em termos dos objetivos de formação curricular das IES <i>versus</i> as aspirações do mercado de trabalho.		
A questão das competências		
	Formação das competências	Trata-se da avaliação das necessidades de formação técnica que o mercado apresenta e as competências construídas pelas instituições de ensino. Apresentam-se aqui as defasagens na construção das competências, sejam técnicas ou comportamentais. Refere-se, ainda, às lacunas de formação dos profissionais de nível técnico e prontidão em nível de maturidade para a utilização desses recursos no mercado de trabalho.
	Avaliação entre teoria e prática	Refere-se às alternativas propostas pelo mercado de trabalho para corrigir as lacunas e os desvios existentes na formação do profissional técnico.
	Reconhecimento das competências	Diz respeito às percepções quanto à retenção de profissionais de nível técnico após capacitação (realizada pelas empresas).

Quadro 4: Categorias segundo Visão do Contratante

Fonte: Própria

Valoração da formação	Refere-se às motivações para o ingresso nas instituições de ensino de formação técnica.
Adequação da formação ao mercado	Diz respeito à comparação entre a formação recebida e aquela relacionada à prática profissional, após o acesso ao mercado de trabalho.
Avaliação do mercado de trabalho	Refere-se às percepções acerca das oportunidades de oportunidade

Quadro 5: Categorias segundo Visão do Contratado

Fonte: Própria

Os resultados das análises encontram-se expostos nas próximas seções deste capítulo.

4.2. Análise do perfil dos entrevistados

Os sujeitos selecionados para revelar a visão da contratante foram os profissionais que exercem papéis de liderança e eram responsáveis pela seleção de profissionais técnicos. Por sua vez, para explorar a visão do profissional, a seleção se constituiu por profissionais com formação técnica, oriundos das ETEs que, atualmente, exercem a profissão técnica. Tratam-se, ainda, de profissionais oriundos de diversos segmentos (mecânica, elétrica, eletrônica, segurança, meio ambiente e automação), selecionados de forma intencional com vistas a diminuir o viés em apenas um segmento, permitindo a análise das competências formadas pelas ETEs de forma mais ampla.

Importante registrar que um terço dos entrevistados, (sete), ocupava cargos de liderança em suas organizações e possuíam entre 35 e 50 anos de idade. Os demais entrevistados, intitulados como profissionais com formação técnica, têm faixa etária entre 20 e 40 anos.

4.3. Análise das declarações relevantes

A partir da transcrição das entrevistas realizadas, foram selecionadas declarações relevantes, que foram agrupadas em duas perspectivas: Visão do Contratante e Visão do Contratado. As categorias ligadas à perspectiva dos contratantes foram: Relação com IES e a Questão das Competências. A perspectiva do contratado foi organizada da seguinte forma: Valoração da Formação, Adequação da Formação ao Mercado; Avaliação do Mercado de Trabalho.

4.3.1. Visão do contratante

As empresas têm demonstrado estar atentas à necessidade de qualificação dos profissionais e enxergam nas instituições de ensino o ambiente ideal para buscar novos profissionais ou desenvolver os colaboradores internos da organização. Importante destacar que, ao longo das entrevistas realizadas, os profissionais com cargos executivos, que têm a responsabilidade de atrair profissionais com competências, habilidades e atitudes para atender as demandas da organização, citaram a importância do relacionamento com entidade de formação profissionalizante.

O entrevistado M1 reforça a exposição de M5 sobre a importância da qualificação dos profissionais e as expectativas do empregador acerca do desempenho de seus funcionários.

[...] Nós temos uma máquina aqui... Nós temos o forno,.. E antes o destampador era feito... Tirando a tampa com a mão... Com luvas próprias, mas com a própria mão... e hoje nós temos uma máquina que puxa por pressão a tampa... Desenvolvida aqui dentro, por eles mesmos. A ideia veio deles... Eles pesquisaram; juntaram outra máquina que puxava tampa, que não era de pão... Adaptaram... Ficou um tempo em teste, teve adaptações, mas saiu... Aí fizeram a primeira, depois fizeram a segunda, depois fizeram outras iguais pras fábricas de SP, Campinas.(M1)

[...] profissionais realmente diferenciados. São os caras que, quando surgem as necessidades da companhia, eu os coloco e eles dão resultado com qualidade, com prazos, baixo custo, é o que interessa a todas as corporações. E eles só conseguem isso por que eles buscaram, se desenvolveram intelectualmente, buscaram o curso, se dedicaram a esse curso. (M5)

As entrevistas corroboram diretamente as afirmações de Drucker (1995), Alves e Vieira (1996) e Bruno (2000) quando demonstram que os profissionais realmente vêm desenvolvendo soluções e colaborando para a melhoria do processo produtivo dentro das empresas, deixando de ser mera mão-de-obra, tornando-se capital humano.

Essa transformação ocorreu claramente em função do desenvolvimento intelectual como aponta M5, demonstrando que existe hoje uma busca por profissionais com diferencial competitivo.

4.3.1.1. A relação IES - Empresa

A relação entre educação e trabalho é algo que gera discussão tanto na arena acadêmica quanto no meio empresarial (CUNHA, 2005; CRUZ, 1999; MANFREDI, 2005; PEREIRA ET AL, 1999 SANTOS, 1997).

Na percepção do entrevistado M1, existe um grande distanciamento entre as instituições formadoras de profissionais de nível técnico e as instituições que absorvem boa parte desses recursos. Assim, segundo a visão de M1, a extinção desse hiato com o conseqüente estreitamento do relacionamento representaria uma interessante oportunidade de melhoria na inserção dos formados no mercado de trabalho.

[...] A Faetec tem um sentido de aproximação de outras formas... Assim a Faetec... Todos os cursos que eles têm... [...] quase todos normalmente nos ligam pedindo visita técnica. Então, os professores, alguns professores trazem grupos de alunos. Então, eu já tive gente trazendo grupo de alunos de mecânica, de eletrônica... até técnico de segurança... Eles ligam para gente perguntando... trazem 30 a 40 alunos... se podem fazer uma visita técnica. E aí a gente recebe, a gente mostra a fábrica e aí a pessoa da área específica atende junto comigo. Eu falo da empresa, do produto e a pessoa da área fala da questão da área mesmo... então, como é que o que eles estão vendo lá se aplica aqui... e faz essa ponte. Então, existe a procura deles por essa visita técnica, não existe a procura deles no sentido, assim: “posso indicar meus alunos pro banco de currículo de vocês? Tá se formando uma turma de 30 (alunos) esse ano. Você tem interesse em receber esses currículos?” (M1)

A visão de M1 apresenta-se em consonância com a afirmação de Cruz (1999), que julga necessário o desenvolvimento de convênios com empresas, em que o estudante pudesse ter contato com a atividade e, no caso de desempenhar as atividades de forma positiva, teria mais chances de ser contratado.

De maneira geral, as percepções dos entrevistados ressaltam uma distância, tanto geográfica quanto conceitual, das escolas técnicas com as demandas do mercado.

Segundo o entrevistado M3, existe uma distância muito grande entre as necessidades do mercado e o ensino oferecido (grade escolar) pelas ETEs, não existindo pró-atividade das ETEs na busca pela colaboração das empresas e, por esse motivo, existe uma grande distância entre a matriz de competências e as necessidades do mercado.

Essa visão foi compartilhada pelo entrevistado M2 que afirma que as empresas poderiam contribuir com uma visão do mercado de trabalho para a formação do profissional, ou seja, essa relação não ficar limitada somente às visitas técnicas e sim ser uma participação mais ativa das empresas na elaboração das grades escolares e no intercâmbio de alunos para estágios nas organizações.

[...] A gente teve uma época de uma escassez muito grande de alunos. Enfim, e a gente foi para as escolas mostrar o que, que é o trabalho, as oportunidades, enfim e a gente conseguiu montar um banco grande de pessoas interessadas. Os próprios alunos comentam entre eles e vira um caminho natural, algumas pessoas caminham pra indústria de televisão. Mas o que, que acontece, respondendo a tua pergunta, a gente faz o movimento, talvez, não sistemático; o que poderia até ser e as escolas não têm... não sei, assim, não têm um caminho, uma pró-atividade de buscar as indústrias. (M3)

[...] Eu acho que poderia estar ouvindo as empresas e talvez estar pegando um pouco desse know-how, que não é técnico, mas dá uma visão da nossa realidade... A pessoa sairia com uma visão mais ampla de mercado de trabalho. (M2)

A visão dos entrevistados condiz com a afirmação de Cruz (1999) que, para que o projeto seja realizado, é importante que a escola profissionalizante tenha dinamismo, interpretando o contexto empresarial e necessidades, colocando em prática todos os recursos necessários para qualificar o indivíduo que passa por sua formação.

Por outro lado, a declaração de M3 demonstra que, por falta de ação das instituições de ensino, vem acontecendo um caminho inverso àquele apontado por Cruz (1999), tendo partido das empresas privadas a iniciativa de procurar as instituições de ensino e, conseqüentemente, os alunos para apresentar suas atividades produtivas, construindo, por conta própria, um banco de interessados que possa vir a ser absorvido.

O entrevistado M2 coloca que as instituições de ensino deveriam buscar o diálogo, permitindo ao aluno absorver parte do “*Know How*” não técnico, dando-lhes uma visão mais ampla do mercado. No que diz respeito às questões técnicas, as visões dos entrevistados estão alinhadas com a visão de Cruz (1999). Para esse autor, as disciplinas técnicas das escolas profissionalizantes devem estar alinhadas às exigências das indústrias, atualizando os conhecimentos técnicos (produtos mais avançados), extinguindo um hiato intenso existente entre a

escola profissionalizante e as indústrias avançadas. Contudo, as dificuldades de tal alinhamento podem ser justificadas, também por questões de recursos técnico-financeiros. Eis um depoimento a esse respeito:

[...] Porque as pessoas que saem da escola, elas saem com uma formação muito pequena, muito pouca. Não é qualquer escola que tem dinheiro, que tem condição de montar um laboratório para o cara aprender. Antigamente, a gente aprendia a instalar uma chave estrela triângulo, por exemplo... Para eu montar uma chave estrela triângulo hoje, eu gasto 300 reais, 200 reais... É fácil de uma escola ter essas peças. Agora um laboratório de soft start que custa 3 mil reais, ou um BLC que custa 10 mil reais... Qual é a escola que vai ter isso? Não é qualquer escola... (M4)

Dessa maneira, se não existe uma integração entre ETEs e as empresas para a construção de uma matriz curricular conjunta, representando as necessidades relativas ao mercado de trabalho e às demandas técnicas, fica comprometida a formação da competência técnica dos profissionais oriundos das ETEs.

Por outro lado, conforme destacado pelo entrevistado M4, existe uma distância muito grande na formação da grade curricular em função da falta da prática laboratorial. Segundo o próprio entrevistado, essa falta está ligada à falta de investimentos em função dos custos inerentes à implantação e desenvolvimento de laboratórios que requerem mais tecnologia. Essa restrição torna a ligação entre teoria e prática deficiente.

As declarações demonstram que, em muitos casos, os técnicos saem da escola técnica despreparados, sem saber executar as tarefas mais simples, o que obriga as empresas a investirem em nova capacitação, validando a afirmação de Manfredini (2005, p. 59) que pondera que o ensino técnico no Brasil padece de falta de financiamento há décadas com cursos profissionalizantes, concentrando-se quase em sua totalidade em cursos de menor custo, sem levar em conta as demandas sociais e de mercado, bem como as transformações tecnológicas.

Apesar de M1 afirmar que existe procura de algumas ETEs visando a informar-se sobre as carências das empresas quanto ao tipo de profissional, aparentemente não há uma preocupação em aprofundar-se quanto às competências necessárias a desenvolver nos técnicos, na estrutura e na matriz curricular. Entende-se que, para a construção do conhecimento, seria importante uma aproximação entre as ETEs e empresas visando à construção da matriz teórica por meio da união entre o conhecimento teórico e o conhecimento explícito.

Como solução para suprir a deficiência de formação, Pereira *et al.* (1999) revelam que as grandes empresas, por exemplo, têm montado centros de treinamento e universidades corporativas para moldar e criar hábitos de conduta e “qualificar” profissionalmente, no próprio serviço, os seus trabalhadores.

Assim, a aproximação entre a escola e a empresa poderia aumentar a interação entre os conhecimentos (teórico e explícito) necessários ao mercado de trabalho, promovendo a formação da espiral que os autores se referem. Eis uma opinião a esse respeito:

[...] Antes de eles montarem os cursos que eles montaram lá nessa escola técnica que inaugurou, eles vieram às empresas e fizeram, sim, um trabalho de verificar o que que a gente precisa, que mão-de-obra que a gente tava carente daqui da região de Jacarepaguá. Isso que eu estou dizendo para vocês hoje eu disse há quatro, cinco anos atrás para essa equipe do SENAI que veio visitar. (M1)

A carência de investimentos e a falta da prática laboratorial, momento no qual os alunos colocam em prática os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, dificulta a aquisição do conhecimento tácito e, conseqüentemente, a formação de competência.

Foi observado que a capacitação e o suposto desenvolvimento de competências não estão de acordo com o conceito e a definição de competências associadas propostos por diversos autores (FLEURY & FLEURY, 2000; LE BOTERF, 1995; ZARIFIAN, 1999) no que diz respeito ao desenvolvimento do saber fazer, à atitude e à ação.

Segundo os entrevistados, a localização geográfica da escola, a sua proximidade com a empresa, é um fator importante para o sucesso da absorção dos profissionais técnicos. Para o entrevistado M4, trata-se de uma restrição à ETE já que o deslocamento é difícil e demorado.

[...] Principalmente nessa região de Jacarepaguá. Porque a Faetec é o que nos atende até hoje, 2010. Mas com a restrição de que, muitas vezes, esse aluno mora distante da empresa, então o deslocamento dele, principalmente no trânsito do Rio, fica complicado. (M4)

[...] Então, nós temos pessoas hoje que estão trabalhando aqui que vieram de indicação da Faetec e moram, em Mesquita, Nova Iguaçu, Duque de Caxias, ou para lá, em Magé... Então, tem essa distância física, levam 2 horas e meia, ou até 3 horas para chegar na fábrica, aqui. Então, se eu tivesse uma escola, como agora eu vou ter, que é o SENAI, tendo mão-de-obra da região qualificada, teria me atendendo muito mais. (M4)

Nota-se, a partir da afirmação de M1, que a empresa buscou trabalhar com pessoas da região e que não conseguiu profissionais técnicos com qualificação adequada às suas necessidades.

[...] que eu tava carente de ter pessoas daqui mesmo, que eu queria contratar gente da região pra trabalhar com a gente e não tinha pessoas com a qualificação técnica,... Muitas vezes, a pessoa nem tinha a escolaridade do segundo grau e, quando tinha, era um segundo grau normal, básico. (M1)

As declarações dos entrevistados confirmam as afirmações de Cunha (2000, p. 95) sobre as instalações das escolas técnicas e sua localização. O autor afirma que, durante a instalação das escolas, já em 1911, “a localização de cada escola na capital do Estado demonstra uma preocupação mais política do que econômica. Durante a entrevista, foi verificado que alguns entrevistados gostariam de contar com mão-de-obra local, isto é, profissionais residentes nos arredores da empresa, mas possuem muita dificuldade de encontrá-los.

As declarações dos entrevistados demonstram, ainda, que a preocupação do Governo com a distância geográfica entre as escolas técnicas e as empresas é pertinente. A criação dos Centros Vocacionais Tecnológicos¹ (CVTs), a partir de 2003, com o intuito de diminuir essa distância mediante a formação imediata de mão-de-obra para atender a demanda imediata das empresas locais, conciliando as demandas identificadas, a capacidade vocacional e de atendimento da escola, apresenta-se como um movimento no sentido de estreitar as relações entre instituições de ensino e as empresas.

Entretanto, o que se pode observar através das declarações supracitadas é que as empresas estão buscando profissionais em outras regiões em função da escassez de mão-de-obra local. Tal contingência é refletida em restrições e impactos negativos em função da mobilidade dos técnicos.

4.3.1.2.

A questão das competências

As organizações hoje estão inseridas em um ambiente altamente competitivo, no qual um dos fatores que as distinguem das outras é a qualidade do pessoal que nela atua. O perfil desse profissional tem impacto direto nos resultados dos negócios. Portanto, a avaliação desse profissional é de suma importância para identificar o grau de contribuição da sua atuação na organização.

¹ Os Centros Vocacionais Tecnológicos (CVTs) são unidades de ensino e de profissionalização criadas pelo Ministério da Ciência e Tecnologia voltadas para a difusão do acesso ao conhecimento científico e tecnológico, conhecimentos práticos na área de serviços técnicos, além da transferência de conhecimentos tecnológicos na área de processo produtivo. Os CVTs se articulam fortemente com as estratégias locais construídas em colaboração com o Estado, Município, instituições de ensino (universidades, escolas, etc.), institutos de pesquisa, centros e museus de C&T, entre outros, contribuindo para o seu funcionamento e para o desenvolvimento de conteúdos a partir das necessidades detectadas.

<http://www.mct.gov.br/index.php/content/view/77600.html>

Um dos grandes desafios das organizações é encontrar profissionais que atendam às competências necessárias ao negócio. Ao contratar pessoas que já tenham essas competências, ensina a lógica econômica, demandar-se-á menos tempo e menor investimento financeiro para desenvolvê-la será necessário. Importante citar que as expectativas em relação ao papel da escola contemplam a formação de um cidadão para atuar num mundo globalizado.

No que se refere às expectativas do mercado de trabalho em relação às competências esperadas pelos técnicos oriundos das escolas técnicas profissionalizantes, a visão do entrevistado M6, a seguir exposta, também é compartilhada pela percepção de M4 quanto à falta de algumas competências, como alinhar teoria e prática. Segundo eles, parece não haver essa sincronia entre as grades escolares e a realidade do mundo do trabalho. Nota-se, no depoimento de M4, a importância da experiência vivida para a absorção de um conhecimento tácito.

[...] Hoje, o que eu vejo do pessoal técnico e das outras empresas onde eu trabalhei é que não tem esse conhecimento específico de determinado processo que a gente executa dentro da empresa. Então, uma empresa que tem um processo hoje, não tem essa formação do técnico especificamente para esse processo. A dificuldade é essa... A dificuldade que a gente tem aqui é essa. Mecanicamente, ou eletricamente, ou eletronicamente a pessoa tem conhecimento teórico e prático. Dentro do contexto geral, não o ideal que a gente necessita por falta de experiência. Mas, especificamente, por processo, ainda existe uma falha com relação ao conhecimento da própria formação dele. (M6)

[...]Tinha que ter aula prática. Tá faltando muita aula prática nas escolas (K: tem que ter laboratórios)... Tem, tem que ter laboratórios, assim, divididos, não tem que ter um laboratório. Tem que ter um laboratório pra determinadas tarefas que são separados de outros laboratórios. Entendeu? Ter mais de um tipo de laboratório, com investimentos diferentes. Bom, se no primeiro ano, no primeiro momento eu vou ter aula de instalação predial, aí eu tenho que ter... Inclusive o SENAI tinha no final do curso... que eles chamavam de casa. Tinha uma casa, uma oficina, uma casa. Uma casa em tamanho real, onde tem toda a instalação de uma casa. Aí a gente ficava um mês dentro de uma sala de aula estudando a instalação da casa. E aí depois ia para lá e fazia realmente a fiação, e aí fiação, passava os cabos, instalava os interruptores, instalava as lâmpadas, instalava chuveiro elétrico, instalava bomba d'água, o PC da Light... Tudo isso era realizado por, mais ou menos, 11 ou 12 alunos. Então, não tinha como o camarada sair dali sem saber como se fazia. (M4)

Os depoimentos dos entrevistados têm base em Vieira e Luz (2003), quando diz que qualificação está diretamente ligada à preparação do cidadão, à existência de práticas educativas por meio da formação profissional visando ao aprimoramento de habilidades com foco na execução de tarefas.

A discussão sobre o perfil do profissional no cenário de um mercado cada vez mais competitivo leva, cada vez mais, as organizações buscarem profissionais que reúnam as competências necessárias para atuar no contexto organizacional e uma das competências e a chamada competência social poderá gerar um diferencial competitivo.

Na visão Zarifian (1999) competências sociais”, “saber ser”, inclui atitudes que sustentam os comportamentos das pessoas”. Para Zarifian, a parte mais estável e duradoura das competências é constituída pela associação entre os saberes gerais e profissionais (referências de determinado espaço profissional) e as competências de fundo (adquiridas em situações educativas e formalizadas em conquistas cognitivas e comportamentais necessárias para enfrentar as categorias de situação-problema) (ZARIFIAN, 2001, p. p. 187-192).

A percepção do entrevistado M1 ressalta a importância da competência social como diferencial competitivo na organização.

[...] o relacionamento hoje é tudo. Saber se relacionar com pessoas, mesmo num trabalho técnico, é tudo. Porque em qualquer empresa hoje você tem uma equipe menor, com uma demanda grande de trabalho, onde você trabalha... Eu e você num projeto; não é o trabalho de duas (pessoas), acaba sendo o trabalho de três, porque é eu e você, mais a energia entre eu e você. Então, a gente acaba tendo uma menor demanda, até, de pessoas mesmo. A gente vê isso na prática... A minha ideia junto com tua... que... eu começo a ideia e você... agrega depois eu vou e agrego, agrego... Vira uma coisa muito maior do que se eu ficar na minha caixinha e você na sua... Só que isso eles não veem no curso técnico... É uma demanda de mercado atual... E eles... Não têm isso. Alguns trazem de si mesmo... dos momentos sociais fora do curso, das suas famílias... Mas a gente vê que isso não é desenvolvido no curso. (M1)

Ao focar o indivíduo, que é, ao mesmo tempo, portador e produto da Gestão da Competência, Le Boterf (2003, p. 13) declara: “[...] a competência-chave de uma empresa é o resultado da combinação das competências dos indivíduos, de seu profissionalismo e das competências coletivas das unidades e equipes”. Neste sentido, o desafio das empresas é alinhar as competências individuais com as organizacionais, diante do sucesso desta jornada, cabe às organizações enfrentar um novo desafio, que é a retenção deste profissional, que hoje se coloca atento às demandas do mercado de trabalho. A forma como assédio do mercado ou as oportunidades por ele oferecidas afetam o nível de retenção encontra-se ilustrado no depoimento de M1.

[...] eles conseguiram uma oportunidade melhor no mercado, [...], e eles pediram desligamento, inclusive durante... Enquanto estavam aqui, além de ter o técnico acabaram fazendo faculdade... de Engenharia Mecânica, ou outra faculdade... Um deles foi para área de informática, mudou-se mesmo de área e aí eles se formaram e aqui não teriam oportunidade de imediato e então saíram por isso, pediram demissão. (M1)

[...] Aí uma empresa está tirando de outra. Eu vim para cá tirado da Coca-Cola. Eu trabalhava na Cola-Cola...(As escolas não estão formando esses profissionais.). Não estão formando o profissional. Aqui estava precisando de técnico de automação, ficou a vaga aberta, eu acho que, uns 4 meses. Eu vim pra cá 3 vezes para poder acertar tudo, para poder trabalhar aqui. (T1)

4.3.2. Avaliação do contratado

Esse tópico se relaciona a três categorias de descrição: valoração da formação, Adequação da formação ao mercado e Avaliação do Mercado de trabalho.

4.3.2.1. A valoração da formação

As novas práticas de gestão, contempladoras do modelo de competência no mercado de trabalho, têm levado à valorização da escolaridade nos processos de recrutamento e seleção. Em tal contexto, observa-se, por um lado, a necessidade de formação contínua para profissionais graduados, e, por outro, a busca por uma formação técnica profissionalizante para aqueles que buscam uma inserção profissional “rápida” em postos operacionais. A esse respeito, existe, entre os entrevistados, uma crua consciência acerca da possibilidade de “retorno”, avaliado em termos de tempo de inserção no mercado, do ensino profissionalizante. Eis um depoimento a esse respeito.

[...] Normalmente, quem faz um curso técnico está buscando um retorno rápido. É diferente de uma faculdade. Quando você faz uma faculdade, você está se preparando para daqui a algum tempo, assumir alguma função e trabalhar naquela área. Porque, durante o período da faculdade, você já tem ciência de que vai trabalhar naquela área só após o término. Já o curso técnico não. O curso técnico você já inicia [...] esperando um emprego. Normalmente, o que se tem é isso. E o curso técnico, pelo período ser menor, o tempo que você gasta sendo menor, o retorno é mais rápido. Então, normalmente, quem cursa o curso técnico já tem essa visão: que “ah daqui a um ano eu já estou capacitado, daqui a dois anos eu já estou capacitado para o mercado de trabalho”. (T1)

A declaração de T1 é reforçada por T9. Em seu relato, o entrevistado identifica o curso técnico profissionalizante como uma forma de empregabilidade.

[...] Foi justamente, em relação ao mercado de trabalho no período em que eu me formei. O mercado de trabalho, naquela época, estava precisando muito da área técnica. E não tinha muita mão-de-obra qualificada nessa área. (T9)

Essa vocação pelo curso técnico profissionalizante também foi observada por Cruz (1999) que destaca a relevância da escola profissionalizante em preparar o jovem para ingressar no mercado de trabalho, sujeito, assim, a um mínimo de treinamento. Além disso, nota-se que o esforço investido na formação profissional pode representar um adicional em termos de tempo investido na qualificação.

Eventualmente, esse esforço pode ser explicado pela disseminação de um discurso que coloca o trabalho e a valorização profissional como elementos centrais e constituintes do indivíduo moderno. Assim, os trabalhadores vêm aumentando seus níveis de educação e de aspirações ao mesmo tempo em que o trabalho passa a ter um papel central em suas vidas. Dessa forma, é possível supor que a educação não pode estar dissociada da constituição da força de trabalho. A imposição por superqualificação ou a ênfase demasiada por busca de qualificação pode ser ilustrada no seguinte depoimento:

[...] Na verdade, eu não estacionei, eu fiz as duas coisas ao mesmo tempo. Então, por exemplo, quando eu passei para UERJ, e comecei o primeiro período, eu estava no segundo período do CEFET, porque foi uma opção minha: já começar os dois (cursos) no mesmo período. Mas, como eu não sabia se eu ia aguentar levar o CEFET e a UERJ ao mesmo tempo [...] aí, eu resolvi começar o CEFT no primeiro período e comecei a UERJ no meio do ano. Eu fazia UERJ, manhã e tarde e no CEFET eu estudava à noite, que era o tecnólogo. Que é uma graduação também, um pós-técnico... é uma graduação que eles chamam, mas é um pós-técnico.

As percepções de T10, de que o ensino técnico profissionalizante contribui para o crescimento individual, é corroborado por Alves e Vieira (1995), para quem “o processo educativo tem de, obrigatoriamente, contribuir para o desenvolvimento integral do ser humano, incentivando e educando-o para a prática da participação individual e coletiva. Para tal, deve ser orientado para o aprender a pensar e para o aprender a aprender”.

Contudo, quando imposto ao sujeito, a par de uma política pública para tanto, demanda, do indivíduo, a busca por alternativas ou o exercício de sacrifícios para construir a ponte entre a educação, trabalho e ascensão social. E justifica o ingresso, a busca pela formação profissionalizante.

[...] Como eu te falei, por causa da questão financeira, para me manter dentro da universidade pública. Então, eu achei que investindo numa área técnica eu ia ter uma facilidade; receber melhor, por que na área técnica você é especialista na coisa e ia poder manter o meu objetivo de continuar na graduação, mestrado, ia conciliar as coisas.

Porém, nem sempre essa trajetória é traçada ou almejada. Em alguns momentos a determinação da condição social, aparece como “dada”. O indivíduo é sujeito e permanece condicionado à sua condição social. Essa situação encontra-se ilustrada no relato de T5:

[...] Eu optei por técnico porque eu [...] não ia ter condições de uma faculdade... Pensei: então, eu tenho que pegar um segundo grau técnico para ter uma profissão... eu teria que ter uma profissão... No caso... particularmente eu não teria condições de entrar numa faculdade. Então, eu tenho que fazer um segundo grau, porque com um segundo eu tenho certeza de que em escolas públicas eu teria condições de [...] sair um técnico... na escola pública... Agora, encarar a faculdade, tudo bem, eu poderia encarar, mas não teria certeza se eu ia conseguir entrar em particular; eu não poderia pagar... eu tinha certeza de que eu não teria condições de pagar... [...] Foi quando eu optei por eletrônica. (T5)

Os entrevistados T4 e T1 compartilham a percepção de que, diferentemente da educação básica, a educação profissional exige foco na empregabilidade, entendida não apenas como capacidade de obter um emprego, mas, sobretudo, de se manter em um mercado de trabalho em constante mutação. O entrevistado T1 também contribui com a percepção sobre a importância da qualificação para atender as exigências das empresas. Essa visão é reforçada por Leite (1990). Para esse autor, não há sentido em ministrar educação profissional, por exemplo, a título de “ajudar os pobres ou retirar menores da rua”. Em outra perspectiva, os entrevistados T5 e T3 entendem que a vantagem da formação profissional é a rapidez em se obter conhecimento que venha agregar valor no seu desempenho profissional.

[...] contribuiu, ajudou muito... Se não fosse... Essa escola técnica, no caso... Eu não teria me formado, entendeu? (T5)

[...] A princípio seria... Curso técnico, mas nós temos sonhos, né, de ser um engenheiro no futuro, não se sabe... é... todos nós... acredito eu, nossos colegas. Nós temos... Como é que se diz... Vontade. Só que, no momento, o que foi possível foi o técnico. (T3)

[...] Eu gosto muito do que eu faço. Se eu faço é por que eu gosto mesmo. Inclusive eu tenho agora dois ... pra fazer, vou fazer e já estou treinando a minha equipe... que depois que eu vim pra cá... aqui nunca teve um técnico de automação, teve um em São Paulo, mas ele é responsável por São Paulo e aqui então... quase não vem aqui, só vem aqui quando dá um problema de três dias, aí ele vem, fora isso não vem... aí me contrataram. (T1)

[...] Até pelo volume de técnico que nós temos no mercado. Hoje, qualquer instituição forma um técnico. Qualquer instituição. Com isso, a quantidade de técnico que nós temos no mercado hoje, com diploma, no mercado hoje, é muito grande. Então, os técnicos, antigamente, eram poucos, bem estruturados e sabiam o que faziam. Então, eles ganhavam bem. Hoje, pela quantidade, virou concorrência. Com isso, cada vez mais são desvalorizados, os técnicos. (T9)

A formação técnica como oportunidade de desenvolvimento profissional surgiu em alguns depoimentos.

[...] você aumenta os seus conhecimentos de mecânica. Porque, às vezes, você tem muita prática no trabalho que você executa e você não tem aquela teoria. Aí, então, cálculos de engrenagem, cálculos de deformação de eixos, essas coisas. Aí, no caso, você passa a ser uma pessoa mais técnica, no caso. (T3)

[...] você imagina se colocar no mercado de trabalho, primeiramente, tendo assim um bom salário também, um bom ambiente de trabalho, tendo os colegas bacanas de trabalho ... Uma expectativa de melhorias e de crescimento dentro do setor de trabalho. (T4)

4.3.2.2.

A adequação da formação ao mercado

Esta categoria revela as percepções dos profissionais a respeito das contribuições que a formação trouxe para sua empregabilidade.

[...] Escola técnica federal é uma escola boa, passam um ensino bom. [...] Lá, na instituição, a gente não é aluno; lá a gente está sendo treinado pra ser profissional. Então, tem toda aquela responsabilidade, aquela pressão. Você já sai de lá acostumado com trabalhar corrido, sob pressão. Tem semana que tem prova, relatório, seminário. Você tem que fazer tudo correndo e tem que ficar tudo bom, porque senão não tem um aproveitamento bom, não tem a nota para passar também. Então, acho que um cara com a formação técnica, ele está capacitado para bastante coisa no mercado. (T13)

[...] assim, apesar de algumas brechas que o CEFET deixou, eu achei que faltou alguma coisa. Mas os professores são muito bons. E eles eram muito rígidos [...] Você conseguia absorver muita coisa porque eles tinham prazer em dar aula. Tinham professores que gostavam mesmo. Então, era muito bacana. Era, assim, você tomar aquilo como exemplo, aquela pessoa tem convicção do que está falando. E isso é muito importante. T10

Dessa maneira, as entrevistas indicaram a importância da credibilidade da instituição de ensino e dos profissionais envolvidos nesta formação. Contudo, algumas deficiências foram apontadas.

[...] Na época, a escola não era grande coisa porque faltava laboratório, no ano em que eu fiz; faltava laboratório; às vezes, faltava professor. Mas, com a teoria, deu para ir levando e, no estágio; meu maior aproveitamento foi o estágio mesmo, que eu fiz um ano e meio de estágio e tal. (T5)

[...] carga horária de oficina para quem não conhece a área de mecânica igual nós conhecemos, realmente é deficiente. Porque a carga horária... tipo, uma vez na semana. E a pessoa que nunca viu mecânica nunca vai sair técnico em mecânica se ele não conhece mecânica com um laboratório uma vez por semana. (T5)

[...] Acho que o ensino nessa parte técnica ainda está um pouco a desejar. Nós poderíamos ter mais informações vindo de países de primeiro mundo. (T5)

As percepções de T5 são compartilhadas com T12 e ganham reforço com o relato de M4 acerca de lacunas no modelo pedagógico adotado pelas instituições de ensino técnico profissionalizante.

[...] foram tiradas algumas coisas da grade que fez falta e, assim, eu achei que a gente poderia ter mais contato com a realidade. No caso, assim, elemento de máquina, que é uma matéria que seria importantíssima para área de mecânica e eu não tive. Tem muita coisa eu deveria ter tido que eu senti falta aqui (T12)

[...] Então, as escolas não preparam o cara... Dão uma noção... Preparar, não prepara não (M4)

[...] Tinha que ter aula prática. Está faltando muita aula prática nas escolas ... Tem, tem que ter laboratórios, assim, divididos; não tem que ter um laboratório. Tem que ter um laboratório pra determinadas tarefas que são separadas de outras, laboratórios. Entendeu? (M4)

Além disso, os entrevistados T1 com as suas percepções sobre a defasagem da teoria e a prática tanto na grade curricular quanto na infraestrutura oferecida nas instituições técnicas.

[...] No SENAI, a formação da grade não foi 100% do que o mercado... do que eu ia precisar no mercado. Aí eu tive que fazer vários outros cursos de aperfeiçoamento em outras unidades. (T1)

[...] ele está muito ligado em relação a custo... Eles não veem o benefício, mas está ligado a custo. Uma escola, hoje, técnica, para você colocar, justamente, laboratórios com esse avanço da tecnologia, custa um pouco caro. E a indústria, hoje, se tiver o profissional que ele tem teoria e tem a prática, ele também vai custar caro. Então, por um fato, eu acredito muito, social com relação... A gente não tem esse link, porque o empresário não quer pagar muito e a escola não quer investir muito no aluno (T9)

A esse respeito, Cruz (1999) afirma que para que o projeto do elemento humano seja realizado, é fundamental que a escola profissionalizante seja algo dinâmico, isto é, interprete o contexto empresarial e coloque em prática todos os recursos necessários para qualificar o indivíduo que passa por sua formação. Por sua vez, Manfredini (2005, p. 59) sustenta que a profissionalização improvisada e de má qualidade confundiu-se, no imaginário das camadas mais populares, com a empregabilidade de seus filhos, passando a ser estimulada como resposta política local às pressões da população.

4.3.3.3.

O mercado de trabalho

Ao analisarmos as percepções dos profissionais acerca das oportunidades apresentadas pelo mercado de trabalho, encontramos alguns relatos. A maioria deles com uma visão bastante positiva.

[...] para quem tem o técnico eu acho que está mais favorável o mercado aí fora. A indústria, o polo petroquímico aí mesmo, está requisitando muito técnico... No caso, lá de Niterói está requisitando muito lá de Itaboraí... Eu acho que aumentou muito... Os estaleiros também estão voltando aí... É uma boa também para quem é eletricitista, eletrônico, ou mecânico... Acho que aumentou bastante pra quem tem o nível técnico (T5)

[...] Eu escolhi o curso técnico porque no mercado é o que existe de mais profundo na nossa área de mecânico seria curso técnico, Porque as empresas da Petrobras e outras empresas exigem no mercado devido à demanda. Falta de cargos, no caso, de técnico (T3)

Os entrevistados T5 e T3 ratificam a percepção de T12 quanto à importância de um curso técnico no que se refere à oportunidade e à inserção no mercado de trabalho.

[...] o mercado vê hoje você técnico, ele está aberto; Ele acha que você é técnico, você é competente para realizar aquilo; você tem que mostrar que é... E ele vai abrir as portas por que está registrado ali que você tem um técnico (T12)

[...] Você tem um profissional que atua forte na parte elétrica e tem uma vivência, tem uma experiência boa pra trabalhar na parte mecânica. Esse profissional é o que o mercado quer. Porque, ao invés de você pagar duas pessoas para fazer o serviço, você tem uma só. Você paga um profissional que é mais completo e bota um ajudante. Perfeito. A maioria das empresas está tendendo para esse mercado. Nas indústrias farmacêuticas, o que entra é isso (T1)

No que diz respeito ao significado de ser competente, em linha com Zarifian (1999) para quem a competência é a inteligência prática para situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, quanto mais complexidade das situações. Têm-se alguns depoimentos:

[...] é ter um trabalho eficaz que não comprometa a integridade das outras pessoas do meu setor... De todo setor industrial e de manutenção; é desenvolver um trabalho consciente e um trabalho aproveitável pra produção dentro da empresa (T9)

[...] Hoje a gente vê que nós temos que ter um link entre experiência profissional e qualificação. Ou seja, a parte teórica. Então, como eu vejo que a questão de ter uma pessoa totalmente profissional, é um profissional que ele consegue adequar os dois (aspectos) (T9)

[...] É justamente, você vai poder juntar experiência com a parte teórica. Isso é um bom técnico. É um técnico, que ele sabe os termos técnicos junto com a prática (T9)

Contudo, há de se concordar com Sander (1996), a respeito do fato de que a construção e reconstrução do conhecimento técnico na educação profissionalizante implicam um grande esforço. E essa demanda aparece com bastante incidência nos depoimentos dos entrevistados.