

COMPETÊNCIAS E A EMPREGABILIDADE NO CENÁRIO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL MÉDIO TÉCNICO: ESTUDO DE CASO NO POLO DE CONFECÇÕES DO AGRESTE PERNAMBUCANO

COMPETENCES AND EMPLOYABILITY IN THE SCENARIO OF VOCATIONAL TRAINING AT A TECHNICAL LEVEL: A CASE STUDY AT THE CONFECTIONS POLE OF AGRESTE PERNAMBUCANO

Mayara Andresa Pires da Silva

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco/PROPAD
mayara_pires_2@hotmail.com

Jackeline Amantino de Andrade

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco/PROPAD
jackeline.amantino@gmail.com

Diogo Henrique Helal

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco/PROPAD
diogohh@yahoo.com.br

Submissão: 29/04/2020

Aprovação: 15/09/2021

RESUMO

Este trabalho se propôs a analisar como se dá a formação por competências e sua relação com o conceito de empregabilidade e relevância social, na formação profissional de nível médio técnico no Brasil, especificamente, no contexto do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa descritivo-analítica. O método é um estudo de caso, a coleta de dados esteve baseada na realização de entrevistas individuais e pesquisa documental, e a análise de dados foi uma análise temática do conteúdo. Após a apresentação e análise dos dados, percebe-se que as instituições investigadas - SENAI, SENAC, IFPE e a SEE-PE - estruturam seus documentos, currículos e metodologia de ensino na noção das competências e direcionados à construção de um perfil profissional atinente às demandas do mercado de trabalho local, mas a absorção destes jovens ainda encontra dificuldades. Por fim, concluíram-se que embora os processos formativos sejam de caráter nacional, no contexto do Polo eles guardarão algumas especificidades impostas, sobretudo, pelas características socioeconômicas sobre as quais se organizam.

Palavras-chave: Competências. Empregabilidade. Formação Profissional.

ABSTRACT

This work proposes the analysis of how training through competitions takes place and its relationship with the concept of employability and social education, in professional training at a technical high school level in Brazil, specifically, in the context of the Polo de Confecções

do Agreste Pernambucano. For this, a descriptive-analytical qualitative research was carried out. The method is a case study, data collection was based on private and documentary research and data analysis was a thematic content analysis. After the presentation and analysis of the data, it is clear that the investigated institutions - SENAI, SENAC, IFPE and SEE-PE - structure documents, curricula and teaching methodology in the competence of competences and directed to the construction of a professional profile in line with the demands of the local labor market, but the absorption of these young people still encounters difficulties. Finally, it was concluded that although the training processes are national in nature, in the context of the Polo they will retain some specificities imposed, above all, by the socioeconomic characteristics on which they are organized.

Keywords: Competences. Employability. Professional Formation.

INTRODUÇÃO

As mudanças de polarização da teoria econômica do capital humano para a economia do conhecimento, e do modelo da qualificação para a noção de competência, como efeito das transformações pelas quais passou a organização da sociedade, indicam a importância do tema abordado neste estudo (HIRATA, 2013). A qualificação é constituída por um conjunto de conhecimentos técnico-científicos, destrezas, habilidades e experiências adquiridas e acumuladas, ao longo de uma trajetória, individualizada, de vida escolar e de trabalho, concebida como sendo adstrita à concepção de posto de trabalho, e não como conjunto de atributos, inerente ao trabalhador. Por outro lado, a noção de competência incorporou à perspectiva, meramente técnico-operacional (própria da racionalidade técnica), dimensões de ordem subjetiva, psicossocial e cultural.

A abordagem das competências entende que a competência está na forma como o indivíduo mobiliza, adequadamente, o seu repertório de conhecimentos, valores, atitudes e habilidades diante das situações em dado contexto profissional; de modo a agregar valor para si mesmo, para o meio e gerar uma vantagem competitiva duradoura às organizações (FLEURY; FLEURY, 2000; MOURA; BITENCOURT, 2006). Nessa conjuntura, este “deslocamento conceitual” (AMARO, 2008) da noção de qualificação para a noção de competência, possibilita uma aproximação do conceito à lógica individualista da empregabilidade. Pois, a capacidade de inovação e diferenciais competitivos buscados pelas organizações não se encontram, somente, no seu potencial produtivo, mas nas próprias competências.

Então, orientadas por metas em um contexto competitivo, as organizações vão transpor essa visão para a gestão de suas equipes, o que conduz a uma requalificação da sua força de trabalho, ao passo que se requer do profissional uma contribuição efetiva e a mobilização adequadas do seu portfólio de saberes, recursos e de suas múltiplas competências profissionais (LE BOTERF, 2003; FLEURY; FLEURY, 2004; MOURA; BITENCOURT, 2006; HELAL; ROCHA, 2008; DUTRA, 2017). Para tanto, parte-se da premissa de que esta mobilização pertinente das competências é progressivamente aprendida (LE BOTERF, 2003), o que permite depreender que além da possibilidade de construção e desenvolvimento das competências, o indivíduo posto em situação de aprendizagem permanente, mantém suas competências renovadas e desenvolve novas habilidades; inclusive no cenário da formação profissional (MOURA; BITENCOURT, 2006; AMARO, 2008).

Neste cenário de formação, a educação profissional tem como objetivo principal a aquisição de habilidades e atitudes para emprego remunerado, em uma ocupação ou área profissional específica (ORESANYA et al., 2014). Aqui, entende-se que ainda que a

profissionalização e a construção do profissionalismo não se reduzam ao processo formativo, é possível apreender que o profissionalismo só é adquirido e desenvolvido se o indivíduo adquire e desenvolve competências (LE BOTERF, 2003). Dessa forma, a formação profissional deve também ser analisada a partir da ressignificação dos sistemas e iniciativas de formação diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, atreladas à nova dinâmica de acumulação do capital e produção flexíveis, e à disseminação de novas referências discursivas pautadas na lógica das competências (SILVA, 2019).

Por isso, aprofunda-se a análise nas situações de formação profissional, no contexto em que o indivíduo está inserido, para a caracterização e análise da construção e mobilização das competências profissionais (LE BOTERF, 2003); e investigam-se como os conceitos da empregabilidade e das competências se aproximam na formação profissional. Esta priorização da noção de competência em resposta às modificações pelas quais passou a sociedade geraram implicações para: instituições de ensino, organizações e ao próprio indivíduo para quem é atribuída a responsabilidade de desenvolver a capacidade de adaptar-se às condições postas e manter-se empregado por intermédio da aplicação dos saberes e habilidades adquiridas (HELAL; ROCHA, 2008; CAIRES; OLIVEIRA, 2016).

Isto porque, sabe-se que habilidades de empregabilidade tornam-se uma questão muito importante na contemporaneidade e a formação/educação voltada para a força de trabalho através do domínio de habilidades técnicas e do foco na empregabilidade é necessária à sustentabilidade do desenvolvimento de uma economia baseada no conhecimento (YAHYA; ISKANDAR; SUNARDI, 2017).

Dessa forma, e diante do caráter inerentemente contextual da formação por competências profissionais (BARBOSA; PAIVA; MENDONÇA, 2018), investigou-se o contexto específico do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano. A escolha empírica torna-se relevante, porque o Polo se sobressai pela: a) expressiva participação na economia local e nacional, b) forte e característica informalidade de seus postos de trabalho, c) baixa escolaridade de seus trabalhadores, e d) notória vocação para o empreendedorismo. Apesar destas características constitutivas da experiência histórica que prevalecem até os dias atuais no arranjo, esforços da administração pública, têm sido feitos para pensar o Polo enquanto região de desenvolvimento do Estado; e diagnosticar seus gargalos, buscando incorporar padrões de organização do trabalho atinentes às necessidades dos setores produtivos (PEREIRA, 2018). Este processo tem permitido a mobilização de diferentes atores locais em direção à resolução de significativos problemas encontrados na região, dentre eles: a escassez de trabalhadores portadores das qualificações e competências profissionais necessárias (OBAPL, 2018).

Diante dos argumentos expostos, entende-se que nesta conjuntura de necessidade crescente do sistema de ensino de produzir pessoas que quando saem da escola possuem capacidades em termos de habilidades e atitudes úteis para resolver os desafios do desemprego (NKAMTA, 2017); a profissionalização passa a ser avaliada pela lógica da aquisição de saberes e competências, de maneira articulada às exigências do mundo do trabalho para o desenvolvimento socioeconômico e ambiental dos territórios (LE BOTERF, 2003; DEITOS; LARA, 2016). Além disso, as iniciativas de formação profissional têm estado, cada vez mais, no centro das atenções no Brasil, tendo sido, inclusive, pauta de políticas de expansão e interiorização das instituições de ensino, nas últimas décadas. No entanto, a característica heterogeneidade das situações de trabalho presente na realidade local do Polo torna ainda mais complexa a atuação das instituições de formação profissional formal nesta região.

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E EMPREGABILIDADE

O conceito de empregabilidade não se confunde com o de competência, Lavinias (2001) define que as características da empregabilidade são relativamente distintas daquelas que

constroem a noção de competência, pois acionam aspectos normativos (educação, habilidades, experiência) que podem ser adquiridos no processo de formação profissional. O termo empregabilidade pode significar qualidade do que ou de quem é empregável; ou possibilidade de ser empregado. Surgida em 1900, na Grã-Bretanha (ALBERTO, 2005), o termo era utilizado para distinguir a população empregável da não empregável. A partir deste marco histórico, o conceito sofreu significativa disseminação no mundo ocidental, sobretudo, por via de organizações internacionais, tais como: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização das Nações Unidas (ONU) e União Europeia (UE).

Sobre a evolução histórica, é possível identificar oito concepções diferenciadas do conceito de empregabilidade, que de acordo com sua centralidade na sociedade contemporânea, refletiram a tensão entre a gestão coletiva e individual das relações de trabalho, são elas: a) empregabilidade dicotômica; b) empregabilidade da política da força de trabalho; c) empregabilidade sociomédica; d) empregabilidade de fluxo; e) empregabilidade da *performance* no mercado de trabalho; f) empregabilidade de iniciativa; e, g) empregabilidade interativa (ALMEIDA, 2007).

O conceito de empregabilidade dicotômica foi introduzido, inicialmente, nos Estados Unidos, com repercussão também na Inglaterra, e persistiu dos anos 1900 até o início da década de 1950. Foi uma interpretação classificatória e simples, que distinguia trabalhadores dotados de condições físicas e mentais para o trabalho daqueles tidos como incapacitados (ALBERTO, 2005; NÁDER; OLIVEIRA, 2007). Já nos anos 1950 e 1960, a empregabilidade passou a ser enxergada como o potencial individual do trabalhador para se tornar empregado em um emprego regular (GRIP; LOO; SANDERS, 2004).

Já o conceito da empregabilidade da força de trabalho (*manpower policy employability*), ou empregabilidade política de mão de obra, originou-se nas discussões ocorridas, principalmente, nos Estados Unidos, a partir dos anos 1960. A abordagem vislumbrou os caminhos que tinham como meta o aumento da empregabilidade, de grupos socialmente desfavorecidos ou de desempregados (ALBERTO, 2005). O termo empregabilidade “passava a incluir não só aspectos fisiológicos, mas também sociológicos, como a mobilidade e a apresentação do trabalhador. Sob esta concepção, faziam-se válidos os esforços governamentais no sentido de promover a maior capacitação da força de trabalho” (NÁDER; OLIVEIRA, 2007, p. 05).

Na década de 1970, por seu excessivo foco no indivíduo trabalhador (atitudes, competências, qualificação), o conceito de empregabilidade sofreu severas críticas. Ao mesmo tempo, a flexibilização do mercado de trabalho passa a ser defendida, por alguns, como uma medida eficiente na redução do desemprego (GRIP; LOO; SANDERS, 2004; NÁDER; OLIVEIRA, 2007). Posteriormente, uma nova abordagem foi identificada, nos trabalhos de origem médica e médico-social, e chamada de empregabilidade médico-social. Esta serviu para classificar quem poderia ser ou não absorvido pelo mercado de trabalho. Nesse cenário, o Estado exercia papel fundamental na promoção de ações e programas de inserção profissional do trabalhador (ALBERTO, 2005).

A França foi palco do surgimento da outra versão de conotação estatística, denominada empregabilidade-fluxo (*flow employability*), que basicamente, preocupava-se em mensurar a velocidade com que desempregados se recolocavam no mercado de trabalho. Ou seja, considerava as aptidões dos trabalhadores e as condições da demanda por emprego, como o progresso econômico e os rígidos processos seletivos (ALBERTO, 2005; NÁDER; OLIVEIRA, 2007). Nos anos 1980 e 1990 surgem novas versões do termo, baseadas em trabalhos norte-americanos que propunham uma definição estatística mais neutra e completa da noção de empregabilidade.

A empregabilidade *performance* considerava informações estatísticas disponíveis sobre

trajetórias de emprego, estabelecendo, dessa forma para um grupo ou um indivíduo possibilidades específicas de empregabilidade num dado intervalo de tempo: “1) a probabilidade de obter um ou vários empregos; 2) a duração provável destes empregos em horas de trabalho; e 3) o salário-hora provável”. Com base nestas possibilidades, os estudos buscavam um indicador sintético da capacidade do trabalhador em obter uma renda no mercado de trabalho (ALBERTO, 2005, p. 157).

Restam ainda, duas versões da noção de empregabilidade, que tomam proporção no quadro da reestruturação produtiva mundial, que impôs uma nova dinâmica ao mercado de trabalho, bem como, o agravamento do desemprego estrutural, surgidas nos EUA nos anos 80: a) a empregabilidade-iniciativa, segundo a qual se assumia que as carreiras individuais eram um produto da capacidade dos indivíduos em mudar de papel no interior das organizações; e, b) a empregabilidade-interativa, condicionada pelas regras de funcionamento do mercado de trabalho (ALBERTO, 2005; ALMEIDA, 2007).

Diante dos aspectos mencionados, a empregabilidade pode ser compreendida como a capacidade de ter, encontrar e manter emprego; ou seja, a condição de tornar-se, ser e manter-se empregável. Isto é, a habilidade do indivíduo de dar ou conseguir emprego para seus conhecimentos, habilidades e atitudes, intencionalmente desenvolvidos, por meio de educação e treinamento, sintonizados com as novas necessidades do mundo do trabalho (MACHADO, 2013). Essa noção remete à visão gerencialista que empregabilidade tem a ver com aquilo que o trabalhador tem a oferecer no mercado de trabalho, de maneira a manter sua capacidade de obter um emprego. Ou seja, os trabalhadores com maior grau de empregabilidade teriam condições de melhor ajustar-se à oferta de emprego, e aqueles que desenvolveram as competências requeridas pelo mundo do trabalho, estariam mais protegidos do desemprego, do trabalho precário e outras formas de informalidade (CARDOSO, 2000; LAVINAS, 2001).

Esta ênfase no indivíduo e a institucionalização do discurso empresarial-individual trazem que empregabilidade depende da capacidade individual de adaptação às demandas do mercado de trabalho contemporâneo, ou seja, a responsabilidade pelo emprego é transferida para o próprio indivíduo (HELAL; ROCHA, 2011; LEMOS; COSTA, 2012). Relaciona-se a este recrudescimento de um novo tipo de individualização neoliberal, a narrativa do indivíduo como empreendedor de si mesmo. Percebe-se então que num cenário social de crescente precarização do trabalho e exclusão social produzida pela fragilização do Estado, a devida problematização não acontece quando a empregabilidade é vista somente como a capacidade do indivíduo para construir competências pertinentes em relação a novos empregos (LE BOTERF, 2003; GRIP; LOO; SANDERS, 2004; BARBOSA, 2011).

Le Boterf (2008, p. 87) vai além, atualizando o conceito, ao defender que a empregabilidade, para o trabalhador, já não é apenas segurar um determinado trabalho, mas ter a capacidade de se adaptar à sua evolução, para fazê-lo evoluir e, possivelmente, mudá-lo. Resumidamente: ter a capacidade de trabalhar. Para tanto, em uma conjuntura econômica incerta e difícil, ser reconhecido pelo profissionalismo pode significar ao trabalhador um trunfo para administrar sua mobilidade social e, portanto, sua empregabilidade (LE BOTERF, 2003).

O destaque dado à falácia da meritocracia individual atrela o desemprego à baixa empregabilidade e suposta inadequação às exigências dos trabalhadores às exigências do mercado e transfere a responsabilidade aos indivíduos (GARCIA, 2004; SILVA; COSTA; LEMOS, 2014). Dito de outra forma, tais discursos meritocráticos colocam o esforço individual como principal mecanismo de mobilidade ascendente num cenário em que a elevação dos níveis de escolaridade acaba se mostrando insuficiente para potencializar a geração de trabalho, diferentemente do que defendia a teoria do capital humano (POCHMANN, 2004).

Além disso, no que tange o sujeito alvo deste estudo, ao desconsiderar que entre os jovens

se concentra a maior parte dos indivíduos mais vulneráveis que buscam se incorporar ao mercado de trabalho pela primeira vez (NEVES; GONÇALVES; LIMA, 2015), mais uma vez, fica evidente que a noção de empregabilidade transfere a responsabilidade pelo emprego, da sociedade e do Estado, para o próprio trabalhador (HELAL; ROCHA, 2011). Tal discurso individual da empregabilidade parece não considerar que a economia pode não gerar postos de trabalho adequados às qualificações, ou sequer gerar postos de trabalho de qualquer natureza. Ou seja, não há garantia que o ritmo de investimento das pessoas em qualificação, equivalerá ao da criação de empregos a ela adequados (CARDOSO, 2000).

Segundo a lógica da empregabilidade, aquele que não consegue a sua colocação profissional, não possui as competências necessárias e demandadas pelo mundo do trabalho. Como resultado, não se tornou empregável (NÁDER; OLIVEIRA, 2007). Isso significa que ela pode ser enxergada como perpetuadora da submissão dos trabalhadores à dinâmica do sistema produtivo, ao passo que não considera a insuficiência crescente do mercado de trabalho enquanto mecanismo alocativo da força de trabalho disponível na sociedade (HELAL; ROCHA, 2011; LEMOS; COSTA, 2012).

Inserido neste debate está à discussão acerca da formação do indivíduo, uma vez que a empregabilidade do indivíduo pode ser, segundo a literatura do tema, potencializada por uma formação que ofereça conhecimentos, habilidades, competências e consciência do ambiente de trabalho e experiência nele. Além disso, ao lado da valorização da escolaridade, a competência, capacidade de flexibilidade, a motivação, a capacidade de aprendizagem e o bom convívio social aparecem como complementos que formam o perfil do empregável (CAMPOS et al., 2008; LEMOS; COSTA, 2012). Dessa forma, a formação profissional tem ganhado destaque nas agendas em todo o mundo, uma vez que estruturada sobre a lógica das competências, seus processos formativos passam a ser vistos como adequados às novas perspectivas econômicas, sociais e políticas no desenvolvimento das nações (FERRUGINI; CASTRO; SOUZA; MORAIS, 2015).

FORMAÇÃO PROFISSIONAL, COMPETÊNCIAS E EMPREGABILIDADE

Na sociedade pós-fordista, em função, principalmente, do caráter incerto do meio, possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias e organização do trabalho e da evolução dos sistemas de valor (LE BOTERF, 2003), a noção de competência vai reivindicar uma requalificação do trabalhador. Para além da capacidade técnica passam a ser observadas características de ordem subjetiva, como: criatividade, flexibilidade, capacidade de assumir riscos e responsabilidades frente às rápidas mudanças do ambiente altamente competitivo de forma a contribuir para a sobrevivência das organizações e gerar vantagem competitiva (MANFREDI, 2006; AMARO, 2008; HELAL; ROCHA, 2008).

Ao passo que em que a qualificação formal abre caminho para a carreira profissional (HELAL; ROCHA, 2008), mas não significa mais a garantia de emprego, a noção de competência propaga a capacidade individual do trabalhador de disputar as possibilidades de inserção no mercado de trabalho, aproximando-se, assim, da lógica da empregabilidade (NÁDER; OLIVEIRA, 2007; AMARO, 2008). Embora, muitas vezes o termo não seja empregado, explicitamente, nos documentos oficiais que norteiam a atuação das instituições de formação profissional, sabe-se que a educação técnica e profissional desempenha um papel fundamental no desenvolvimento, sendo um eixo estratégico de apoio à competitividade e inserção laboral dos jovens no mercado de trabalho (FAWAZ-YISSI; VALLEJOS-CARTES, 2020).

Sob o discurso laudatório da empregabilidade, a apropriação da noção de competência pela escola, acontece num cenário em que se acredita que ela seria capaz de promover o encontro entre formação e emprego (RAMOS, 2006). Todavia, conforme já mencionado essa garantia

não é possível num cenário marcado pelo crescimento do trabalho precário e da necessidade dos profissionais moldarem suas carreiras como fornecedores de competências ao mercado (LEMONS; RODRIGUEZ; MONTEIRO, 2011). Então, tendo como um dos princípios norteadores, a promoção da mobilidade no mundo de trabalho pela aquisição da formação geral, de conhecimentos e habilidades profissionais específicas (BRASIL, 2012); os modelos pedagógicos implementados, hoje, se orientam pela busca do desenvolvimento de características que diferenciem os alunos e pelas quais serão reconhecidos no mercado de trabalho, em suma, perfis profissionais (SENAC, 2018).

Isto posto, diante da complexidade envolvida nos processos de inserção profissional do jovem, percebe-se, ainda, uma forte corrente que entende os processos de formação como responsáveis pelo importante papel na entrada no mundo do trabalho (PAIVA, 2000). Por este motivo, as principais diretrizes da formação profissional nacional se estruturam no desenvolvimento da formação do trabalhador por meio do fomento da diversificação curricular do ensino médio. Por meio da articulação e integração da formação à preparação para o mundo do trabalho, a escola se propõe a promover a inter-relação entre teoria e prática nas modalidades de educação, voltadas para serviços, setor industrial, comercial e turismo. Buscando, portanto, habilitar, qualificar, especializar e atualizar jovens e adultos, visando à sua inserção e o seu melhor desempenho no exercício do trabalho (PERNAMBUCO, 2014).

Esta relação indissociável entre a formação profissional e a lógica da empregabilidade, vai influenciar as prioridades definidas às propostas de formação profissional em todo o país. No entanto, para além do acesso ao emprego, a formação profissional se faz fundamental à inserção numa realidade econômica, tendo em vista que o profissional empregável possui a característica de dominar bem suas competências e adaptar-se a mudanças de empregos, ou de setores de atividade (LE BOTERF, 2003). Por isso, é preciso enxergar a oferta da formação profissional, para a educação, qualificação e emancipação dos cidadãos com enfoque na atuação profissional que leve à geração de trabalho e renda nos diversos setores da economia, na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional (BRASIL, 2017).

METODOLOGIA

A natureza desta pesquisa é de caráter qualitativo, do tipo descritivo-analítica, e tem como objetivo analisar como se dá a formação por competências e sua relação com o conceito de empregabilidade e relevância social, na formação profissional de nível médio técnico no contexto do caso do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano. O referido Polo que existe há mais de 40 (quarenta) anos engloba atualmente 19 (dezenove) municípios e tem sido objeto de atenção e estudo, devido, principalmente, à notável dimensão e volume de negócios que essa região é capaz de realizar; além da predominante precarização das condições do trabalho reconhecida na alta informalidade dos vínculos, organizações e relações de trabalho locais, pela baixa escolaridade de seus trabalhadores, e pela inegável tendência ao empreendedorismo (GONÇALVES; ALMEIDA, 2013; SEBRAE, 2013).

Para investigar a região da famosa “Feira da Sulanca”, adotou-se uma coleta de dados a partir das seguintes fontes de evidências: levantamento e exame de documentos (dados estatísticos e de evolução de indicadores oficiais; diretrizes de políticas públicas de formação profissional; projetos político-pedagógicos, matrizes curriculares e planos dos cursos técnicos) com o objetivo de descobrir dados que esclarecessem conceitos e diretrizes relativos ao fenômeno pesquisado e trouxessem contribuições importantes ao estudo; e, realização de entrevistas individuais semiestruturadas em profundidade (GODOY, 2006) com 10 (dez) gestores das instituições de ensino que atuam na formação profissional de nível médio técnico na região (conforme detalhamento no Quadro 1).

Segundo mapeamento prévio da oferta de educação técnica formal nas cidades que compõem o referido Polo, realizado a partir das fontes documentais, identificou-se a grande representatividade em números de matrículas nos cursos técnicos das seguintes instituições:

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, *campus* Caruaru e *campus* Santa Cruz do Capibaribe,
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, *campus* Caruaru,
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE, *campus* Caruaru, e,
- Escolas Técnicas Estaduais de Ensino médio da Secretaria de Educação e Esportes de Pernambuco (SEE-PE), unidades de Santa Cruz do Capibaribe, Surubim e Caruaru.

Apesar de não desconsiderar empresas privadas que atuam em outros formatos da formação profissional no Polo; para este estudo, o critério utilizado para recorte das unidades de ensino investigadas, foi a representatividade destas instituições para a educação profissional na região, frente ao número de matrículas formais no ano de 2017, segundo dados oficiais.

Nas cidades de Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Surubim, existia no ano de 2017, mais de 4.530 matrículas na modalidade educação profissional de nível médio técnico, o que representava um percentual de mais de 96% do total de matrículas para todas as cidades do Polo naquele ano (INEP/MEC, 2018). Destas, a maior parte destas matrículas está abarcada pelas instituições selecionadas para este estudo.

Quadro 1– Sujeitos entrevistados

INSTITUIÇÕES	QTDE	SUJEITOS	CÓD.ENT
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco <i>Campus</i> Caruaru	3	DGCC - Direção Geral	ENT 09
		CEEG - Coordenação de Estágios e Egressos	ENT 08
		DEN - Diretoria de Ensino	ENT 10
SENAC Caruaru	1	Gerência Geral	ENT 05
SENAI Caruaru	1	Direção Geral	ENT 07
SENAI Santa Cruz do Capibaribe	1	Direção Geral	ENT 06
Secretaria de Educação e Esportes de Pernambuco	4	Gerência-geral de Educação Profissional	ENT 04
		Gestão da ETE Antônio Arruda de Farias Surubim	ENT 01
		Gestão da ETE José Nivaldo Pereira Ramos Santa Cruz do Capibaribe	ENT 03
		Gestão da ETE Ministro Fernando Lyra Caruaru	ENT 02

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para preservar a identidade dos sujeitos pesquisados, seus nomes foram suprimidos e os trechos das falas enumerados e identificados por “ENT” seguidos de uma numeração que identificam cada sujeito, seguidos pela sigla “EXT.” que indica a que extrato da entrevista se refere à citação, por exemplo: [ENT 01 – EXT. 01]. Este conjunto das entrevistas foi recortado, por meio de análise de conteúdo de corte transversal, a partir de uma grade de dimensões de análise que emergiram do aporte teórico-conceitual e foram utilizadas para o tratamento dos resultados. Para análise dos dados foi escolhida a técnica análise categorial temática de conteúdo (BARDIN, 2016).

Para auxiliar no processo de organização, codificação dos textos resultantes das entrevistas transcritas, utilizou-se o *software Atlas.ti*, de forma que as entrevistas foram agrupadas e os seus trechos codificados com base nas dimensões de análise, surgidas *a priori* a partir do

marco teórico-conceitual: a) **currículo e diretrizes** (FOGUEL; NORMANHA FILHO, 2007); b) **adequação ao contexto** (DELUIZ, 2001; PAIVA, 2007); c) **formação docente e prática pedagógica** (PAIVA, 2007); d) **relevância social** (NEVES; LEITE, 1998; FOGUEL; NORMANHA FILHO, 2007); e e) **articulação com outros atores/instituições** (ZARIFIAN, 2003; PAIVA, 2007). A partir dos relatórios extraídos do *software* foi possível realizar o cruzamento e articulação das falas dos entrevistados com os conteúdos das diferentes dimensões analíticas, à luz da literatura de referência deste estudo, e com os documentos selecionados (DUARTE, 2004).

RESULTADOS

A análise dos dados obtidos permitiu perceber que de forma geral, a educação tem ocupado a agenda prioritária dos países que assumiram o compromisso de melhorar as condições de vida de suas populações. Ou seja, por ser entendida como uma contribuição essencial para a sustentação do projeto de desenvolvimento e crescimento, tanto do indivíduo quanto das comunidades (GALVÃO; SILVA; SILVA, 2012). Neste contexto, o investimento na formação profissional é enxergado, ainda, como forma de garantia a melhores condições de vida às populações tradicionalmente excluídas do mercado, tendo em vista a relevância social que desempenha por seu papel central na abertura de novas e melhores oportunidades de trabalho (OLIVEIRA, 2001).

Por exemplo, a Portaria MTE nº 723/2012 prevê o desenvolvimento social e profissional do adolescente e do jovem, na qualidade de trabalhador e cidadão. Da mesma forma, a Resolução MEC/CNE nº 06/2012 determina que a articulação da educação básica com a educação profissional e tecnológica, seja na perspectiva da integração entre saberes específicos para a produção do conhecimento e intervenção social (BRASIL, 2012a).

Amparado nas diretrizes da formação profissional brasileira, o Modelo Pedagógico SENAC parte da prerrogativa que a educação profissional deve ser transformadora, contribuindo para o desenvolvimento dos sujeitos, não apenas do ponto de vista profissional, mas, também, em sua condição de cidadãos, de forma a trazer impacto positivo em suas vidas, na comunidade em que vivem e para a sociedade como um todo (SENAC, 2018). Ou seja, identifica-se que parte-se da perspectiva de uma formação de trajetórias profissionais cada vez mais complexas que contemplem a integralidade das dimensões cognitivas e socioemocionais, articuladas ao conhecimento teórico formal (MARINHO-ARAÚJO; ALMEIDA, 2016).

Diante deste debate, a gestora do SENAI Santa Cruz do Capibaribe pondera que muito tem se refletido a respeito do que é preciso para que o jovem tenha a melhor condição de acesso ao mercado de trabalho: “eu não consigo enxergar evolução sem a educação, então, a cada curso que você consegue ofertar, cada vez que a pessoa se depara com aquele conhecimento, ele tem sede de mais” [ENT 06 – EXT. 01].

No que tange a educação pública estadual, alinhado ao Plano Nacional de Educação, o Plano Estadual de Educação de Pernambuco 2015-2025 também aponta para o desenvolvimento de estratégias de envolvimento entre escola e comunidade com foco na formação integral do sujeito e à transformação do meio. Tal aspecto é destacado na sua premissa para o planejamento das estratégias e ações do Estado: a promoção de “mudanças nas políticas educacionais geradoras de avanços no processo educacional, e como consequência, da qualidade de vida da sociedade pernambucana” (PERNAMBUCO, 2014, p. 08). Corrobora com este entendimento a gestora da ETE Caruaru ao defender que é necessário rever o passado e voltar à formação também a uma relevância e contribuição social:

Eu acho que as habilidades humanísticas pra todos os profissionais, eu acho que precisa fazer esse resgate. Qualquer uma das esferas que a gente esteja

estudando: técnica, universitária, ensino fundamental... **o que a gente precisa pra ensinar a ser gente.** Eu estaria preocupada em revisitar historicamente um contexto que aconteceu lá no país, há um tempo, e que foi danoso, e que foi um trabalho imenso pra reverter essa situação. E eu me preocuparia, enfim, eu teria um outro olhar para o meu entorno, para a minha casa, minha comunidade, meu estado, meu país, sabe? Eu acho que o que está faltando é isso: **formar profissionais onde eles estejam voltados também pro social** [ENT 02 – EXT. 12, 27, *grifos nossos*].

Para o IFPE, a promoção de uma educação profissional, científica e tecnológica comprometida com uma prática cidadã e inclusiva, de modo a contribuir para a formação integral do ser humano e o desenvolvimento sustentável da sociedade constitui-se como missão do Instituto (IFPE, 2018). É, portanto, com base no entendimento de que as ações do *campus* Caruaru se estruturam com foco não somente no desenvolvimento do estudante, mas também do entorno social, conforme aponta esta fala da diretora-geral:

A extensão, por exemplo, é aplicada e voltada à comunidade, então levando, principalmente, como meta, foco principal, a mudança social que o Instituto vem trazer pra comunidade, é a grande contribuição dos [...] institutos e universidades. Venhamos e convenhamos a nossa grande proposta é essa, mudar a área que nós estamos. Não adianta fazer [...] um projeto de pesquisa e ele ficar só dentro do nosso computador, da nossa estante. **Se a nossa instituição não trouxer um progresso pra comunidade, não adianta ela estar aqui. Ela tem que transformar a comunidade.** [...] Por isso que a gente diz que não é mercado de trabalho, o nosso foco não é o mercado, é o mundo do trabalho, são as diversas possibilidades que o estudante pode levar à transformação da sua comunidade [ENT 09 - EXT. 34, *grifos nossos*].

Muito bem colocado pela gestora, a função social do IFPE é promover uma educação pública transformadora, que atenda às demandas sociais e que impulse o desenvolvimento socioeconômico da região, considerando a formação para o trabalho baseado numa relação sustentável com o meio ambiente (IFPE, 2012). O diretor de ensino do *campus* Caruaru acrescenta, ainda, a capacidade de inclusão e mobilidade social que o IFPE tem para a região:

E, essa atuação, ela acaba trazendo um ponto principal, que é da inclusão. [...] então você tem alunos que mal tem dinheiro pra comprar óculos e [...] hoje estão estudando na Universidade Federal de Pernambuco. [...] **Você vê a verticalização, ou seja, o menino que entrou aqui em edificações, no integrado, saiu e foi fazer engenharia civil, tudo dentro do serviço público, então, isso não acontece, não aconteceria se a gente não estivesse aqui. Porque, a gente trabalha efetivamente criando acesso e oportunidade** pra esses 80% (dos alunos) que [...], provavelmente, não teria essa oportunidade em outra rede. [...] **A gente atende uma população que realmente precisa de educação pública.** E que **a educação profissional, ela é um meio de inserção ao mercado,** então [...] são essas situações que eu acho que os institutos mais precisam hoje [...] serem vistos, realmente, como **instituições que mudam realidades. Porque são os mais capilarizados no interior dos Estados, mais próximos de realidades.** [...] Tem sempre lá no interior, é muito mais interiorizado do que as próprias universidades [ENT 10 – EXT. 04, 62, *grifos nossos*].

Ou seja, as bases sobre as quais se estruturam as ações do SENAI, do SENAC, da SEE-PE e do IFPE, visam à inserção qualitativa, do indivíduo e das instituições de ensino, no mundo socioambiental e profissional, de forma a agregar valor ao meio e gerar mudanças. Esta visão alinha-se à prerrogativa de que a formação profissional nasce integrada às demandas sociais: caminho para a autonomia cidadã e direito público à cidadania, à educação e ao trabalho (CORDÃO; MORAES, 2017). Ao mesmo tempo, à medida que a qualificação formal abre caminho para a carreira profissional (HELAL; ROCHA, 2008), mas não significa mais a garantia de emprego, a noção de competência propaga a capacidade individual do trabalhador de disputar as possibilidades de inserção no mercado de trabalho (NÁDER; OLIVEIRA, 2007).

Percebe-se então, que embora muitas vezes o termo empregabilidade não seja empregado, explicitamente, nos documentos oficiais que norteiam a atuação das instituições de ensino analisadas, é notável como a formação voltada à inserção no mundo do trabalho é, amplamente, empregada na concepção do ensino. Tendo como um dos princípios norteadores, a promoção da mobilidade no mundo de trabalho pela aquisição de formação técnica geral e de conhecimentos e habilidades específicas (BRASIL, 2012a); o Modelo Pedagógico SENAC se orienta pela busca, junto aos alunos, do desenvolvimento de características que os diferenciam e pelas quais serão reconhecidos no mercado de trabalho (SENAC, 2018). Como reconhecimento deste perfil profissional desenvolvido pela formação profissional oportunizada na unidade Caruaru, a gestora aponta algumas situações de inserção profissional dos alunos SENAC:

O curso técnico de educação profissionalizante norteia o jovem aonde ele vai ter, também, **além de uma base muito solidificada em relação aos conteúdos, ao desenvolvimento da competência, a possibilidade de uma egressão ao mercado de trabalho bem mais imediata.** [...] Por exemplo, no mês passado a empresa Rota do Mar, que fica localizada em Santa Cruz do Capibaribe, nos procurou pra indicarmos cinco (profissionais) *designs*, então os nossos alunos eles não concluíram, eles estão no processo de aprendizagem, mas encaminhamos, porque mesmo nesse processo, **se a empresa vê um perfil do aluno, que hoje está cursando a graduação, corresponde, ele contrata** [...] Já em nível de cursos técnicos, em relação à área de saúde, que é um dos nossos carros-chefes [...] diante desse polo de médicos que nós temos aqui em Caruaru, por Caruaru ser uma cidade do interior, mas uma cidade bastante desenvolvida [...] dentro de um polo da área de saúde, de clínicas, de hospitais [...] **a gente tem uma boa penetração dos nossos alunos de técnico de enfermagem** [ENT 05 – EXT. 01, 22, 24, 25, *grifos nossos*].

Percebe-se, diante dos argumentos e dados expostos que os processos de formação ainda desempenham importante papel na entrada no mundo do trabalho (PAIVA, 2000). No Polo de Confecções esta realidade não é diferente, conforme aponta a gestora do SENAI Santa Cruz do Capibaribe: “**as empresas ficaram mais tranquilas pra poder contratar**, pra dar a oportunidade daquele jovem dele ingressar e poder, realmente, fazer um **percurso diferente de formação com eles**, apoiados pela escola, que isso era fundamental” [ENT 06 – EXT. 06, *grifos nossos*].

Como diferencial nesse monitoramento do ingresso do aluno no mundo do trabalho, o SENAI mantém um sistema de acompanhamento dos alunos egressos e um programa próprio de inserção profissional que funciona como um banco de talentos à disposição das empresas. Desta forma, além de auxiliar no processo de contratação e acompanhamento do profissional técnico (mercado formal, ensino superior, prestação de serviços, dentre outros), o SENAI

utiliza esta base de dados nas reuniões nacionais e regionais, de forma a subsidiar as ações de formação da instituição, conforme apontou, ainda, a gestora do SENAI Santa Cruz do Capibaribe.

Da mesma forma, diante das ações empreendidas pelo sistema, o gestor do SENAI Caruaru consegue visualizar certa facilidade de inserção do profissional formado na instituição, no mercado da própria região. Além disso, avalia como esta dinâmica tem sido relevante ao contexto que passa por modificações profundas e passa a exigir novas habilidades e competências organizacionais e profissionais do trabalhador:

Eles (profissionais técnicos) estão ocupando cargos estratégicos dentro da organização, seja na criação, seja na inovação, seja nos processos. **Então, além de transformar, garantir a sustentabilidade técnica e tecnológica e mercadológica acima de tudo, essas pessoas começaram a transformar os ambientes, os ambientes de produção, a malha industrial desse segmento, e eu estou falando do vestuário, mas eu estou falando de moda também, que tem aquela vertente forte e necessária para que você seja competitivo. [...] Eu acho que o grande diferencial da formação técnica, e eu sempre defendi esse princípio, é de que eu tenho maiores possibilidades de sucesso na minha vida sendo técnico, para eu ter uma formação superior, do que o inverso. Porque com a minha formação técnica, eu consigo um emprego, eu consigo ser um empreendedor, e às vezes o inverso não é tão mais fácil [ENT 07 – EXT. 04, grifos nossos].**

No que se refere às Escolas Técnicas Estaduais (ETES) da SEE-PE, o Plano Estadual prevê o desenvolvimento da formação do trabalhador por meio do fomento da diversificação curricular do ensino médio. A formação articulada e integrada à preparação para o mundo do trabalho, promoveria a inter-relação entre teoria e prática nas modalidades de educação, voltadas para serviços, setor industrial, comercial e turismo. Busca, ainda, habilitar, qualificar, especializar e atualizar jovens e adultos, visando à sua inserção e o seu melhor desempenho no exercício do trabalho (PERNAMBUCO, 2014). Tal proposta se mostra adequada segundo a abordagem por competências uma vez que se entende que existe a necessidade de conexão entre o saber formal e a prática, afinal a competência se avalia em ação (HELAL; ROCHA, 2008).

Nesta conjuntura, os gestores das ETES, localizadas no Polo, apontaram que muitas vezes os alunos que conseguem sua habilitação profissional por meio da formação técnica na região seguem, geralmente, três trajetórias: o empreendedorismo (muitas vezes alunos permanecem em negócios próprios ou familiares), a continuidade dos estudos (na maioria das vezes no ensino superior) e a inserção no mercado de trabalho (seja ele formal ou informal). No caso dos alunos absorvidos pelo mercado de trabalho, geralmente, estes conseguem por iniciativa própria, embora a estrutura das ETES preveja, além dos coordenadores de cursos, a figura do coordenador escola-empresa, cujo foco de atuação está, primordialmente, nos processos de estágio e de visitas técnicas, conforme aponta a fala da gerente-geral da SEEP:

Na estrutura organizacional de uma escola técnica, nós temos a figura de um coordenador integração escola-empresa, então esse **coordenador, assim como os coordenadores de curso, ele tem um olhar para o mundo do trabalho. No caso das escolas técnicas, o nosso coordenador integração escola-empresa ele dá conta muito bem da integração do estudante com o estágio curricular e faz visitas técnicas, mas ele também tem a competência de acompanhar esse estudante no mundo do trabalho, ele pode fazer esse encaminhamento**, embora hoje nas nossas escolas o papel fundamental desse coordenador é garantir a articulação para a vivência do

estágio curricular. [...] O próprio coordenador escola-empresa [...] quando ele chega na escola, **ele é orientado a fazer um mapeamento das empresas que existem no entorno da escola ou no município circunvizinho da escola pra que o estudante, quando ele procurar saber onde é que tem estágio, ele possa ter conhecimento dessa informação. Então a gente orienta que ele faça esses estudos de demanda da região, que ele faça esse acompanhamento, e essa atualização seja sempre feita pelo coordenador escola-empresa** [ENT 04 – EXT. 30, *grifos nossos*].

Existe o movimento inverso também, algumas empresas tomam a iniciativa e procuram as escolas para desenvolver parcerias (desenvolvimento de aplicativos *web*, por exemplo) ou para que a gestão escolar indique alunos com perfil adequado para participação dos processos seletivos. Todavia, estas ações são feitas de maneira mais orgânica e não sistemática, já que a SEE-PE não dispõe de banco de currículos de alunos matriculados e egressos ou programas próprios voltados à inserção no mercado. A articulação com empresários da região acaba sendo muito mais resultado do perfil do gestor escolar e sua equipe do que ação institucional.

Manter um banco de talentos (profissionais habilitados), neste contexto, é uma das ferramentas indicadas para desenvolvimento pelas instituições de formação profissional, de acordo com o Projeto Novas Oportunidades para Jovens ou *New Employment Opportunities* (NEO). Trata-se de uma iniciativa, liderada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), na qual o poder público, a iniciativa privada e a sociedade civil formam alianças para melhorar as oportunidades de trabalho e emprego para jovens, em situação de vulnerabilidade, da América Latina e Caribe, por meio de uma formação profissional mais adequada. Com foco na empregabilidade do jovem, no Brasil, o NEO tem sido implementado em Pernambuco, por intermédio das instituições: MEC, Governo do Estado, SENAI-PE, SESI-Unindustria, Núcleo de Gestão do Porto Digital; Arcos Dorados e *CESARSchool*.

Por meio de ações como: a articulação e integração de atores, programas e políticas públicas relacionadas ao emprego juvenil, do fortalecimento e aperfeiçoamento dos serviços de formação, de orientação vocacional e de intermediação laboral, e da promoção e facilitação do acesso dos jovens a informações sobre serviços de apoio a empregabilidade, o NEO em atuação nas ETEs do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano.

O NEO tem fomentado, dentre outros aspectos, a empregabilidade dos jovens e a formação do quadro de docentes, o que no contexto da formação profissional, torna-se basilar uma vez que o docente enquanto mediador no processo de ensino e aprendizagem, assume papel fundamental no desenvolvimento das práticas pedagógicas voltadas às competências profissionais (MATOS; ARRUDA, 2012). Ou seja, as mesmas mudanças que exigem uma nova formação profissional, também exigem um novo professor, que estão submetidos a diretrizes, princípios e valores, pautados na produtividade, eficiência e racionalidade teórica e metodológica (CORDÃO; MORAES, 2017; MACHADO; FERREIRA; CEZAR, 2021). Contudo, as possibilidades de qualificação profissional e desenvolvimento dos professores da educação profissional técnica de nível médio não se limitam à formação inicial; cabendo, portanto, aos sistemas e às instituições de ensino a organização e viabilização de ações destinadas à formação continuada, conforme previsto nas diretrizes nacionais e estaduais (BRASIL, 2012b).

A gestora da ETE Caruaru explicou um pouco como a iniciativa tem sido interessante ao público atendido pela unidade de ensino que administra:

O NEO significa Novas Oportunidades de Empregabilidade, (novas oportunidades) de emprego, que é justamente **formar o estudante com essas habilidades de resolução de problemas, também, de forma criativa, mas, principalmente, em aprender a trabalhar de forma**

coletiva, de forma colaborativa [...] Tem várias etapas da educação 3.0 [...] NEO é uma instituição que veio pra trabalhar empregabilidade, então eles estão fazendo as pesquisas de mercado daqui da região e de outras regionais para ver como atuar naquela escola, né, naquela instituição, naquela área. Então, talvez, com o NEO eu consiga ter [...] as necessidades reais de mercado para fazer intervenções na escola [ENT 02 – EXT. 18, *grifos nossos*].

Sobre a relevância da iniciativa, na rede que tem como uma de suas bases, o princípio da “trabalhabilidade”, por meio da qual o foco está no desenvolvimento de competências e habilidades necessárias ao bom desempenho profissional, a gerente-geral da SEEP ressalta, ainda, que:

O NEO é um projeto que [...] a gente vê como um presente. É um projeto que ele é vivenciado com o Banco Interamericano de Desenvolvimento que **tem a perspectiva de formação dos professores e o impacto direto na empregabilidade dos jovens**, né? Então a gente tá aí com 300 educadores sendo formados. O CesarSchool é a instituição promotora da formação dos professores, que é intitulada de formação 3.0 e todas as escolas técnicas estão envolvidas nesse processo. Além disso, foi feito um diagnóstico pelo Banco Interamericano da atuação, um diagnóstico da educação profissional no estado, desse diagnóstico foi feito um plano de melhoria pra cada uma dessas escolas técnicas, e a gente tá aí com o acompanhamento desse projeto durante dois anos, e muito focado na empregabilidade dos jovens [ENT 04 – EXT. 36, *grifos nossos*].

No que tange a relação indissociável entre a formação profissional e a lógica da empregabilidade no âmbito dos IFs, a Portaria MEC nº 231/2017, e suas alterações, define para o IFPE como finalidade e característica institucional: a oferta de educação profissional, científica e tecnológica, formando, qualificando e emancipando cidadãos com enfoque na atuação profissional que leve à geração de trabalho e renda nos diversos setores da economia, na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional (BRASIL, 2017).

Sobre a inserção no Polo do Agreste, a coordenadora de estágio e egressos do IFPE Caruaru pontuou, em entrevista, que visualiza oportunidades de ingresso no mundo do trabalho local para os alunos do Instituto, para a maioria das formações. Sobre este cenário, a diretora-geral do *campus* acrescenta aspectos relevantes que permitem visualizar a absorção pelo mercado, mais facilmente, conseguida para egressos de um curso em detrimento de outros na região do Polo de confecções:

Aqui (Polo) tem mais de mil empresas, então, no mínimo, um técnico de segurança do trabalho cada empresa precisa, [...] os técnicos em mecatrônica eles podem trabalhar na parte de manutenção, aqui **a gente tem uma grande parceira que é a Empresa A, que “pega” (contrata) muitos estudantes não só de mecatrônica como de segurança de trabalho e engenharia mecânica**. E os de edificações, tudo que é obra, né? [...] O curso de mecatrônica é um curso bem difícil pra gente andar com ele, bem difícil. A questão, não é pelos alunos, mas, principalmente, pelo mercado, pelo mundo do trabalho [...] **O mercado é bem complicado**, eu não vou falar nem de mundo, vou falar o mercado, especificamente. **Para o mecatrônico, tem condições? Tem oportunidades? Tem possibilidades? A gente só consegue (contratação do aluno) com muitas conversas com as empresas**. Fazendo realmente parcerias, que a gente está tentando fazer para oportunizar esses estudantes. [...] Tem algumas empresas que já enxergam

melhor [...] o mecatrônico, mas uma boa parte não enxerga, e aí fica difícil [ENT 09 – EXT. 06, 13, *grifos nossos*].

A diretora pontuou, também, a diferença no percurso dos egressos a depender da modalidade dos cursos técnicos de nível médio que cursaram. Pois, pode-se perceber que, em geral, os alunos que cursam a modalidade integrada tendem a continuação dos estudos no ensino superior; já os alunos do subsequente, quando não já estão inseridos no mercado, buscam o mercado de trabalho assim que concluem o curso. Para os cursos com maior dificuldade de escoamento dos estudantes aptos a estagiarem ou egressos que buscam inserção profissional, a diretora-geral e o diretor de ensino apontaram, em entrevista, o esforço da instituição em manter o diálogo com a administração pública municipal e com o Polo, industrial e do comércio, no sentido da realização de ações que oportunizem a colocação do profissional técnico na região. Desta forma, percebe-se o alinhamento a um dos objetivos institucionais centrais do IFPE que é estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional (BRASIL, 2017).

Por oportuno, acrescenta-se, aqui, o entendimento de que é preciso garantir estágio em ambientes de trabalho integrados à aprendizagem, tanto para a construção de competências que exigem a experiência profissional, quanto para tornar mais fluida essa transição entre a formação e o mundo do trabalho. No entanto, o IFPE e a SEE-PE apontaram a exigência do estágio em alguns planos de cursos como um gargalo operacional que tem sido bastante discutido e revisto, de forma que não inviabilize a certificação profissional, mas ao mesmo tempo possibilite aos alunos situações de: aprender fazendo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das necessidades da contemporaneidade, a formação profissional assume como característica marcante a estruturação de seus currículos, não somente, em função das necessidades oriundas da realidade do trabalho, como também, da construção de um perfil profissional competente e empregável. Fica evidente que a noção de empregabilidade transfere a responsabilidade pela inserção no mundo do trabalho para o próprio trabalhador, no entanto, é preciso prosseguir na direção de um projeto educacional brasileiro que ofereça a todos uma formação humana, integral e cidadã voltada tanto para a inserção na sociedade e no mundo do trabalho (CAIRES; OLIVEIRA, 2016).

Esta pesquisa teve como objetivo analisar como se dá a formação por competências e sua relação com o conceito de empregabilidade e relevância social, na formação profissional de nível médio técnico no contexto do caso do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano. O caso do contexto do referido Polo é relevante ao campo de conhecimento existente sobre o papel do contexto específico para o desenvolvimento do currículo e a aquisição de habilidades na formação profissional por competências profissionais. Além disso, as descobertas geraram dados novos e originais para permitir uma compreensão clara de como se estrutura essa formação por competências e sua relação com o conceito de empregabilidade e relevância social, na formação profissional de nível médio técnico em um contexto tão específico do interior do Brasil.

Uma vez que os conteúdos trabalhados na formação profissional de nível médio técnico devem ser relevantes às necessidades dos indivíduos, do mundo do trabalho, das comunidades e da sociedade contemporânea, as instituições, sobretudo, o IFPE e as ETEs têm imprimido esforços em ações que de alguma forma agreguem valor também ao contexto no qual se inserem. Com base nos resultados, depreende-se também que no Polo, mesmo com a predominância da informalidade, percebe-se que o profissional técnico tem conseguido

inserir-se neste cenário em que o empresariado desperta para a necessidade de profissionais competentes que impulsionem às organizações no desenvolvimento das suas próprias competências e capacidade de vantagem competitiva.

Ao mesmo tempo, diante do esforço para obter respostas rápidas aos novos desafios do mundo do trabalho, as instituições de ensino apontaram que a grande maioria dos seus profissionais conseguem a inserção no mercado, contudo esse acompanhamento não é feito de forma mais sistemática após a saída do aluno do seu sistema de ensino. Neste ponto o SENAI se destaca por possuir programa de inserção profissional e de acompanhamento de egressos.

Embora os dados mostrem uma absorção de parte destes jovens pelo mundo do trabalho, sabe-se que ainda há um longo caminho a percorrer para garantir que os currículos da formação profissional reflitam as realidades de um mundo marcado pela rápida mudança da tecnologia, migração e dados demográficos (DEWAN; SARKAR, 2017). Apesar do desafio, entende-se que a formação profissional de nível médio-técnico se mantém estruturada para atender às necessidades do contexto e guarda proximidade com a noção de empregabilidade, à proporção que direciona seus esforços na construção de perfis profissionais competentes.

Dessa forma, acredita-se que esse trabalho apresenta elementos valiosos sobre a formação profissional de nível médio-técnico voltada à construção de competências profissionais, bem como a análise das principais instituições de ensino que atuam no contexto singular do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano. O estudo também pode influenciar a reflexão acerca da estruturação da política de formação com base nas competências profissionais no currículo das escolas que visa formar jovens empregáveis capazes de serem incorporados ao mundo do trabalho local. Para o campo de conhecimento, representa mais uma fonte de informações sobre a noção de competências, no intuito do melhor entendimento de que elementos influenciam nos processos formativos do profissional, contribuindo para a literatura, principalmente em países em desenvolvimento com altas taxas de desemprego juvenil e informalidade, como o Brasil.

Sem mais, devido à importância do tema para os estudos organizacionais, recomendam-se estudos futuros que utilizem métodos qualitativos e quantitativos sobre a compreensão aprofundada do tema a partir da consideração das dinâmicas de produção e reprodução da desigualdade e da segregação educacional, e no que tange a dificuldade na instrumentalização da prática do estágio (diante da sua importância para a construção de competências práticas e operacionais); e a dicotomia vista por alguns gestores na concepção da formação profissional que busca a conciliação entre a preparação concomitante para o mundo do trabalho e para os exames de acesso ao ensino superior. Ou seja, a natureza híbrida da formação profissional talvez ameace seu objetivo explícito de fornecer competências relevantes ao mundo do trabalho, enquanto, ao mesmo tempo, instila as capacidades necessárias para os alunos acessarem o ensino superior.

REFERÊNCIAS

- ALBERTO, M. A. A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos 1990. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 295-330, set. 2005.
- ALMEIDA, A. J. Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. SÍSIFO. **Revista de ciências da educação**. N. 2., p. 51-58, jan./abr. 2007.
- AMARO, R. de A. Da qualificação à competência: deslocamento conceitual e individualização do trabalhador. **Revista de Administração Mackenzie - RAM**, v. 9, n. 7, nov./dez. 2008.
- BARBOSA, A. M. e S. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política** [online] v. 19, n. 38, p. 121-140, 2011.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. (Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro). 3ª reimp. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRASIL. Ministério da Educação e Cultura / Conselho Nacional de Educação. **RESOLUÇÃO nº 6, DE 20 DE SETEMBRO DE 2012**. Diário Oficial da União, Brasília, 21 de setembro de 2012a.
- _____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL – PPPI**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco. Recife, 2012b.
- _____. Instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Pernambuco. **Portaria nº 231, de 15 de Fevereiro de 2017**. Diário oficial da União de 17 de fev. de 2017.
- CAIRES, V. G.; OLIVEIRA, M. A. M. **Educação profissional brasileira: da colônia ao PNE 2014-2024**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.
- CAMPOS, K. C. de L. et al. Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 159-183, dez. 2008.
- CARDOSO, A. M. Economia x Sociologia: eficiência ou democracia nas relações de trabalho?. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 1, 2000.
- CORDÃO, F. A.; MORAES, F. de. **Educação profissional no Brasil: síntese histórica e perspectivas**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2017.
- DEWAN, S.; SARKAR, U. **From Education to Employability: A Case Study of Bangladesh**. UNICEF, JustJobs Network, 2017.
- DUTRA, J. S. **Competências: conceitos, instrumentos e experiências**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- FAWAZ-YISSI, M. J.; VALLEJOS-CARTES, R. Exploring the Linkage Between Secondary Technical and Vocational Education System, Labor Market and Family Setting. A Prospective Analysis from Central Chile. **Educational Studies**, v. 56, n. 2, p. 186-207, 2020.
- FERRUGINI, L.; CASTRO, C. C.; SOUZA, D. L.; MORAIS, R. Desenvolvimento de Competências em Instituições Públicas de Ensino Superior: Um Estudo Comparativo nas Modalidades à Distância e Presencial. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 8, n. 3, p. 338-355, 2015.
- FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. Construindo o conceito de competência. RAC - Revista de Administração Contemporânea, edição especial, 2001.
- _____. Alinhando Estratégia e Competências. RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 44, n. 1, p. 44-57, jan./mar. 2004.
- GARCIA, F. C. Globalização, emprego e empregabilidade. **Revista Gestão e Planejamento**. Ano 5, nº 10, Salvador, jul./dez. 2004.
- GONCALVES, F. A.; ALMEIDA, A. M. B. A Reestruturação Produtiva e as Implicações no Trabalho Artesão no Alto do Moura, em Caruaru-PE. In: **XXIX Congresso**

- Latinoamericano de Sociologia**, 2013, Santiago, Chile. XXIX Congresso Latinoamericano de Sociologia, 2013.
- GRIP, A.; LOO, J.; SANDERS, J. The industry employability index: taking account of supply and demand characteristics. **International Labour Review**, 143, 3, p. 211-233, 2004.
- HELAL, D. H.; ROCHA, M. Da qualificação a competência: o que há de novo? **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH**, Belo Horizonte, v. I, n. 1, p. 01-17, nov. 2008.
- _____. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cad. EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 139-154, mar. 2011.
- HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETI, C. J. et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 16ª ed. Petrópolis: Vozes, 2013.
- LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. (Texto para discussão n. 826). Rio de Janeiro: IPEA, p. 01-24, set. 2001.
- LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Tradução Pam'cia Chittoni Ramos Reuillard. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- _____. **Repenser la compétence**. Pour dépasser les idées reçues: 15 propositions. Éditions d'Organisation. Groupe Eyrolles: Paris, 2008.
- LE MOS, A. H. C.; COSTA, A. M. A dimensão simbólica da empregabilidade: mercado, políticas públicas e organização social do trabalho. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 7, n. 2, p. 85-103, 2012.
- LE MOS, A. H. da C.; RODRIGUEZ, D. A.; MONTEIRO, V. de C. Empregabilidade e sociedade disciplinar: uma análise do discurso do trabalho contemporâneo à luz de categorias foucaultianas. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 18, n. 59, pp. 587-604, 2011.
- MACHADO, L. R. de S. A educação e os desafios das novas tecnologias. In: FERRETI, C. J. et al. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 16ª ed. Petrópolis: Vozes, 2013.
- MACHADO, C. T.; FERREIRA, L. S.; CEZAR, T. T. Desafios de professores da educação básica técnica e tecnológica no Brasil. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 29, n. 55, p. 1-28, 2021.
- MALDONADO, C. J. O. "The school that i seek, the school that i offer": contents and rationalities of the educational offer of the chilean school Market. **Revista Education Policy Analysis Archives**, v. 29, n.13, p. 1-39, 2021.
- MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional — das dimensões conceituais e políticas. **Revista Educação & Sociedade**. V. 19, n. 64, Campinas, set., 1998.
- MARINHO-ARAÚJO, C. M.; ALMEIDA, L. S. Abordagem de competências, desenvolvimento humano e educação superior. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 32, n. esp., p. 1-10, 2016.
- MARTINS, B. V.; OLIVEIRA, S. R. de. Reflexões Sobre a Empregabilidade dos Jovens Provenientes de Cursos Superiores de Tecnologia. **Revista Pensamento Contemporânea em Administração - RPCA**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 37-54. jan./mar., 2017.
- MATOS, O. A.; ARRUDA, S. R. Metodologia SENAI para Formação Profissional com Base em Competências: um Estudo de Caso sobre a Implantação deste Método no Departamento Regional do SENAI de Santa Catarina. CTAI: **Revista de Automação e Tecnologia da Informação**, p. 31-49, 2012.
- MOURA, M. C. C. de; BITENCOURT, C. C. A articulação entre estratégia e o desenvolvimento de competências gerenciais. **RAE- Eletrônica**, v. 5, n. 1, jan./jun. 2006.
- MUNIZ, L. B.; MEDEIROS, R. Juventude e Trabalho na Sociedade Contemporânea: transformações, expectativas e possibilidades em meio a lógica da empregabilidade para os jovens do Plug Minas. **Política & Trabalho. Revista de Ciências Sociais**, n. 42, p. 287-309,

jan. /jun. 2015.

NÁDER, F. M. J.; OLIVEIRA, L. B. Empregabilidade: Uma Análise Histórica e Crítica. In: **Anais do XXXI EnANPAD**. Rio de Janeiro: EnANPAD, p. 1-15, 2007.

NKAMTA, E. Skills acquisition in Cameroon: How well does the secondary school curriculum equip school leavers for employment? **International journal of humanities and social sciences**, v. 9, p. 7-24, 2017.

NEVES, M. de C. R.; GONÇALVES, M. F.; LIMA, J. E. de. Empregabilidade dos jovens no nordeste: fatores de influência. **Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. V. 13, nº 2, mai/ago, 2015.

ORESANYA T. O.; OMODEWU, O. S; KOLADE, T. T; FASHEDEMI, A. O. Vocational Education and Employability: The Nigerian Situation. **Journal of Poverty, Investment and Development**, v. 5, p. 158-160, 2014.

PAIVA, V. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. 1.ed. Buenos Aires: Clacso, p. 49-64, 2000.

PAIVA, K. C. M. Das “competências profissionais” às “competências laborais”: modelo de análise e agendas de pesquisa. **Tourism & Management Studies**, 2, p. 502-510, 2013.

PERNAMBUCO. Secretaria de Educação e Esportes do Estado de Pernambuco. **Plano Estadual de Educação de Pernambuco**. Recife, 2014. Disponível em: <http://www.educacao.pe.gov.br/portal/upload/galeria/10046/PLANO%20ESTADUAL%20DE%20EDUCA%C3%87%C3%83O_vers%C3%A3o%20final_%20Lei_%20n%C2%BA%2015.533%20DOE.pdf>. Acesso em: 14 de Jun. de 2018.

RAMOS, M. N. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL (SENAC/PE). **SENAC Pernambuco**. Disponível em: <<http://www.pe.senac.br>>. Acesso em: 28 de Dez. de 2018.

SILVA, M. A. de C.; COSTA, A. de S. M.; LEMOS, A. H. da C. Ameaças, Promessas, Recomendações? A Contribuição de uma Popular Revista de Negócios para a Construção Ideológica do Discurso sobre Empregabilidade. **VIII EnEO**. Gramado, 2014.

SILVA, M. A. P. da. **Formação profissional e educação técnica de ensino médio: um estudo sobre competências no contexto do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano**. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Pernambuco, 2019.

YAHYA, M.; ISKANDAR, S.; SUNARDI. Technical skills and employability skills of vocational high school students in Indonesia. **Journal of Scientific Research and Studies**, v. 4, n. 6, p. 148-155, 2017.