



**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS Y CIÊNCIAS EXACTAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
CURSO DE DOUTORADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

**A INSERÇÃO PROFISSIONAL DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO  
DO CURSO TÉCNICO EM MECÂNICA**

**Linha de Pesquisa: Inovação**

**MANOEL MESSIAS DOMINGOS DA SILVA**

**ASSUNÇÃO  
2023**

**MANOEL MESSIAS DOMINGOS DA SILVA**

**A INSERÇÃO PROFISSIONAL DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO  
DO CURSO TÉCNICO EM MECÂNICA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências da Educação, da Faculdade de Ciências Humanas e Ciências Exatas, da Universidade Tecnológica Intercontinental, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Doutor em Ciências da Educação.

**Tutor:** Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes.

**Assunção  
2023**

## DIREITO DO AUTOR

O abaixo-assinado Manoel Messias Domingos da Silva, portador do RG N° 632.095 SSP/AL, autor do trabalho de pesquisa intitulado *A inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho do curso técnico em Mecânica*, afirma que concede para a Universidade Tecnológica Intercontinental, voluntariamente, de forma gratuita e em um puro simples, irrestrita, irrevogável de copyright, como patrimônio que pertence autor sobre a obra de referência. Como dito anteriormente, essa atribuição autoriza a UTIC à capacidade de comunicar o trabalho, divulgar, publicar e reproduzir em mídias analógicas ou digitais na oportunidade que o considere apto. A UTIC deve indicar que a autoria ou a criação da obra pertence a mim e irá se referir ao tutor e as pessoas que colaboraram nesta pesquisa.

Na cidade de Assunção, Paraguai 27 de julho de 2023.




Manoel Messias Domingos da Silva  
(Autor)

## CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DO TUTOR

O Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes, com a identificação n. 98001235037 - SSP-AL, tutor da pesquisa intitulada *A inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho do curso técnico em Mecânica*, elaborada pelo aluno do curso de Doutorado, no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Educação, da Universidade Tecnológica Intercontinental (UTIC) Manoel Messias Domingos da Silva, com identificação n. 632.095, para obter o título de Doutor em Ciências da Educação, considera que essa tese atende às exigências e pode ser sujeita a avaliação, sendo apresentada aos professores que forem nomeados para o compor a Mesa de Examinadores.

Na cidade de Assunção, Paraguai, em 27 de julho de 2023.

Documento assinado digitalmente  
 EDEL ALEXANDRE SILVA PONTES  
Data: 04/12/2022 19:38:12-0300  
Verifique em <https://verificador.itl.br>

Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes.

(Tutor)


**MANOEL MESSIAS DOMINGOS DA SILVA**

**O CONTEXTO DA INSERÇÃO PROFISSIONAL DOS EGRESSOS NO MERCADO  
DE TRABALHO DO CURSO TÉCNICO EM MECÂNICA**

Tese apresentada ao curso de doutorado em Ciências da Educação da Universidade Tecnológica Intercontinental, em assunção – PY, sendo avaliada e aprovada na data de 27/07/2023, como requisito final para obtenção do título de doutor em Ciências da Educação.

Assunção, 27 de julho de 2023.

  
Prof. Dr. Silvio Torres Chavez  
Presidente

  
Prof. Dr. Delfi López  
Membro Examinador

Prof. Dr. Delfi López  
Doctor en Ciencias  
de la Educación

  
Prof. Dr. Estanislao Barrientos  
Membro Examinador

Prof. Estanislao Barrientos G.  
Sociólogo y Dr. en Educación

gov.br Documento assinado digitalmente  
EDEL ALEXANDRE SILVA PONTES  
Data: 26/07/2023 18:35:49-0300  
Verifique em <https://widiar.fi.gov.br>

Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes  
Orientador



**À família e aos queridos amigos.  
DEDICO**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por esta conquista acadêmica, dando-me a força necessária para buscar a titulação de Doutor em Ciências da Educação, coroando minha trajetória no Ensino Superior com a tranquilidade de que missão dada é missão cumprida e com a certeza do dever acadêmico cumprido respeitosamente.

À família e aos familiares, por apoiar meus objetivos e acreditar no meu sonho de ser Doutor em Educação, mesmo a custo de muita privação do convívio familiar. Por muitas vezes, o apoio de vocês foi inspiracional ao nortear o percurso que percorri durante o curso de doutorado, pois, ao acreditarem nos meus sonhos senti a força necessária para seguir adiante e chegar até aqui com o título de Doutor em Educação. Sou muito privilegiado por fazer parte da vida de vocês e por vocês fazerem parte da minha história.

Aos alunos, que eu posso de chamar por meus queridos alunos, agradeço a vocês por terem ensinado o valor da aprendizagem e o gosto pelo aprender, demonstrando que a Educação é uma mão de via dupla, feita de trocas e experiências compartilhadas. No âmbito da prática docente em sala de aula, trago comigo a memória afetiva de nossas vivências tanto na Educação Básica quanto no Ensino Superior.

Aos alunos e professores da Universidade Tecnológica Intercontinental, em especial ao professor orientador desta tese de doutorado, Dr. Edel Alexandre Silva Pontes, pois sem sua destreza docente nada disso seria possível.

***"O prazer no trabalho, aperfeiçoa a obra".***  
**(Ditado Popular)**



## FICHA CATALOGRÁFICA

Silva, Manoel Messias Domingos da.

A inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho do curso técnico em mecânica / Manoel Messias Domingos da Silva. 2023. 145 fls.

Orientador: Prof. Dr. Prof. Edel Alexandre Silva Pontes.

Tese (Doutorado) – Universidade Tecnológica Intercontinental. Programa de Pós-Graduação em Ciências da Educação, 2023.

Bibliografia: f. 133 – 140

1. O Início do Ensino Profissionalizante em Alagoas. 2. Inserção profissional. 3. Condições dos fatores sociais. 4. As atribuições dos egressos. 5. Níveis de satisfação no trabalho. I. Pontes, Edel Alexandre Silva. II. Universidade Tecnológica Intercontinental. Programa de Posgrado em Ciencias da Educação. III. Título.

# A INSERÇÃO PROFISSIONAL DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO DO CURSO TÉCNICO EM MECÂNICA

**Autor:** Manoel Messias Domingos da Silva

**Tutor:** Dr. Edel Alexandre Silva Pontes

## RESUMO

No âmbito de Ciências da Educação, a presente investigação está inserida na linha de pesquisa de inovação ao privilegiar a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF's). O tema abordado nessa pesquisa é a inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho do curso técnico em mecânica, com o objeto de estudo sendo delimitado aos egressos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (IFAL), *Campus Maceió*, que concluíram o curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio no triênio 2015-2017, buscando responder ao seguinte problema de pesquisa: Como é a inserção profissional dos egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL inseridos no mercado de trabalho? Tendo o objetivo de analisar a inserção profissional no mercado de trabalho dos egressos no curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*. Trata-se de uma pesquisa de campo, com a abordagem do problema de caráter quantitativo, com o desenho do estudo definido como sendo não experimental, com corte transversal, de natureza descritiva e exploratória. A pesquisa tem como ambiente de investigação, o IFAL, *Campus Maceió*, a amostra é composta por 137 egressos do curso Técnico Integrado ao Ensino Médio em Mecânica, tendo como referência as turmas concluintes em 2015, 2016 e 2017. Os resultados apontam que, os egressos formados no IFAL devem apresentar formação de qualidade, tendo em vista que os conteúdos acadêmicos trazem valiosas contribuições, com o propósito de ofertar de profissionais qualificados e habilitados, porque em sua formação associam a teoria com a prática. Dessa forma, a pesquisa considera que os egressos são competentes e isso promove a inserção no mercado de trabalho. Além disso, os egressos do curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio, ao escolherem a faculdade do Ensino Superior, geralmente, optam por dar continuidade à área de Mecânica ou em áreas afins. Podendo concluir que, no contexto da inserção profissional dos egressos, do curso técnico em Mecânica do IFAL no mercado de trabalho evidencia a importância das empresas de médio e grande porte para o contexto da inserção profissional dos egressos, pois, as circunstâncias de entrada no mercado de trabalho podem ser percebidas como empecilhos ou entraves deparados pelos egressos durante o período que buscam sua inserção no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Curso Técnico em Mecânica. Egressos. IFAL, *Campus Maceió*. Inserção profissional. Mercado de trabalho.

## LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS EN EL MERCADO LABORAL DEL CURSO TÉCNICO EN MECÁNICA

**Autor:** Manoel Messias Domingos da Silva  
**Tutor:** Dr. Edel Alexandre Silva Pontes

### RESUMEN

En el ámbito de las Ciencias de la Educación, la presente investigación se inserta en la línea de investigación de la innovación al favorecer la inserción profesional de los egresados del curso técnico de los Institutos Federales de Educación, Ciencia y Tecnología (IF's). El tema abordado en esta investigación es la inserción profesional de los egresados en el mercado de trabajo del curso técnico en mecánica, siendo delimitado el objeto de estudio a los egresados del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología de Alagoas (IFAL), Campus Maceió, quienes concluyeron el curso técnico en Mecánica integrado a la Enseñanza Media en el trienio 2015-2017, buscando dar respuesta al siguiente problema de investigación: ¿Cómo se inserta en el mercado de trabajo la inserción profesional de los egresados del curso técnico en Mecánica del IFAL? Teniendo como objetivo analizar la inserción profesional en el mercado de trabajo de los egresados del curso técnico en Mecánica del IFAL, Campus Maceió. Se trata de una investigación de campo, con un enfoque cuantitativo del problema, con un diseño de estudio definido como no experimental, transversal, descriptivo y exploratorio. La pesquisa tiene como ámbito de investigación el IFAL, Campus Maceió, la muestra está compuesta por 137 egresados del Curso Técnico Integrado a la Escuela Secundaria en Mecánica, teniendo como referencia las promociones de 2015, 2016 y 2017. Los egresados formados en el IFAL deben presentar una formación de calidad, considerando que el contenido académico trae aportes valiosos, con el propósito de ofrecer profesionales capacitados y capacitados, porque en su formación asocian la teoría con la práctica. De esta forma, la investigación considera que los egresados son competentes y esto favorece su inserción en el mercado laboral. Además, los egresados de la carrera técnica en Mecánica integrados a la Enseñanza Media, al momento de elegir el Colegio de Estudios Superiores, generalmente optan por continuar en el área de Mecánica o en áreas afines. Pudiéndose concluir que, en el contexto de la inserción profesional de los egresados, la carrera técnica en Mecánica del IFAL en el mercado laboral destaca la importancia de las medianas y grandes empresas para el contexto de la inserción profesional de los egresados, ya que las circunstancias de ingreso al mercado de trabajo pueden ser percibidos como obstáculos o barreras que enfrentan los egresados durante el período que buscan su inserción en el mercado laboral.

**Palabras clave:** Curso técnico de mecánica. Egressos. IFAL, Campus de Maceió. Inserción profesional. Mercado de trabajo.

## LISTA DE SIGLAS

AL	Alagoas
BNCC	Base nacional Comum Curricular
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEB	Câmara de Educação Básica
CEFET/AL	Centro Federal de Educação Tecnológica de Alagoas
CEFETs	Centros Federais de Educação Tecnológica
CF	Constituição Federal
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CNTC	Catálogo Nacional de Cursos Técnicos
CRM	Conselho Regional de Medicina
EaD	Ensino a Distância
EAFS	Escola Agrotécnica Federal de Satuba
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IES	Instituições de Ensino Superior
IF	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
IFAL	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFGO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
IFSP	Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de São Paulo
IFMA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Maranhão
LDB	Lei das Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação
OAB	Ordem dos Advogados Brasileiros
PCN	Parâmetros Curriculares Nacionais
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPG	Programas de Pós-Graduação
QSM	Questionário de Satisfação de Minnesota
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
TDIC	Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação
TI	Tecnologias da Informação
UTIC	Universidade Tecnológica Intercontinental

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Inserção profissional .....	45
Quadro 2 - Estratégias de inserção dos egressos.....	52
Quadro 3 - Vantagens e desvantagens da terceirização.....	58
Quadro 4 - Vantagens e desvantagens do trabalho autônomo.....	63
Quadro 5 - Elementos relacionados aos objetivos do estágio .....	66
Quadro 6 - Elementos relacionados à satisfação pessoal.....	82
Quadro 7 - Pirâmide Hierarquia das Necessidades Humanas na Teoria de Maslow	83
Quadro 8 - Atitudes para conciliar trabalho e estudo .....	90
Quadro 9 - Práticas para manter a motivação pessoal e profissional.....	92
Quadro 10 - Caracterização de cursos no IFAL, <i>Campus Maceió</i> .....	104
Quadro 11 - Descrição da população, amostra e amostragem estratificada .....	107
Quadro 12 - Descrição operacional das variáveis .....	110

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos egressos de 2015 a 2017 (n = 137) .....	111
Gráfico 2 - Estado civil dos respondentes (n = 137).....	112
Gráfico 3 - Faixa etária na conclusão do curso (n = 137) e em 2022 (n = 137).....	113
Gráfico 4 - Ano de ingresso dos egressos de 2015 (n = 68) .....	114
Gráfico 5 - Ano de ingresso dos egressos de 2016 (n = 31) .....	114
Gráfico 6 - Ano de ingresso dos egressos de 2017 (n = 38) .....	115
Gráfico 7 - Tempo de curso dos egressos de 2015 a 2017 (n = 137).....	115
Gráfico 8 – Escolaridade dos egressos em 2022 (n = 137) .....	116
Gráfico 9 - Atividades desempenhas pelos egressos em 2022 (n = 137).....	117
Gráfico 10 - Inserido no mercado de trabalho em 2022 (n = 137).....	118
Gráfico 11 - Tempo trabalhando na área atividade de formação (n = 58) .....	118
Gráfico 12 - Vínculo empregatício em 2022 (n = 58).....	119
Gráfico 13 - Renda mensal (n = 58).....	119
Gráfico 14 - Personalidade jurídica da instituição onde trabalha (n = 58).....	120
Gráfico 15 - Porte da empresa privada na área de formação (n = 46).....	120
Gráfico 16 - Cursando graduação em 2022 (n = 137) .....	121
Gráfico 17 - Curso da Graduação em 2022 (n = 32) .....	121
Gráfico 18 - Tempo da formatura curso técnico ao primeiro emprego (n = 122) ....	122
Gráfico 19 – O trabalho atrapalha seus estudos (n = 32).....	123
Gráfico 20 - Concílio do tempo com as atividades da faculdade (n = 32).....	124
Gráfico 21 - Nível de satisfação no ambiente de trabalho (n = 58) .....	127
Gráfico 22 - Nível de satisfação com o salário (n = 58).....	128
Gráfico 23 - Nível de satisfação profissional em Mecânica (n = 58) .....	129

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO I – MARCO INTRODUTÓRIO .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1 Delimitação do Tema .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 Descrição do Problema .....</b>	<b>20</b>
<b>1.3 Formulação do Problema .....</b>	<b>23</b>
1.3.1 Problema geral .....	23
1.3.2 Problemas específicos .....	23
<b>1.4 Objetivos de Pesquisa .....</b>	<b>23</b>
1.4.1 Objetivo geral .....	23
1.4.2 Objetivos específicos .....	23
<b>1.5 Justificativa e Delimitação da Investigação .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>31</b>
<b>2.1 Apresentação e Conceito dos Termos-Chave .....</b>	<b>32</b>
2.1.1 Inserção profissional .....	32
2.1.2 Métodos de inserção .....	32
2.1.3 Satisfação no trabalho .....	32
2.1.4 Ensino Técnico Profissional .....	33
<b>2.2 Apresentações de Antecedentes .....</b>	<b>33</b>
<b>2.3 Bases Teóricas da Pesquisa .....</b>	<b>37</b>
2.3.1 O início do Ensino Profissionalizante em Alagoas .....	37
2.3.2 Condições dos fatores sociais .....	41
2.3.3 Inserção profissional .....	42
2.3.4 Formação profissional em curso técnico e inserção no mercado de trabalho .....	47
2.3.5 As estratégias e perspectivas de inserção no mercado de trabalho .....	48
2.3.6 Estratégias de inserção dos egressos no mercado de trabalho .....	51
2.3.7 Emprego formal .....	52
2.3.8 Emprego informal .....	53
2.3.9 Concurso público .....	55
2.3.10 Terceirização do trabalho .....	56
2.3.11 Seleção por currículo .....	59
2.3.12 Profissional autônomo .....	60
2.3.13 Profissional liberal .....	63
2.3.14 Estágio supervisionado .....	64
<b>2.4 As Atribuições dos Egressos .....</b>	<b>68</b>
2.4.1 Qualificação profissional dos egressos para o mercado de trabalho .....	69
2.4.2 Qualificação profissional dos egressos no ambiente organizacional .....	71
2.4.3 A formação profissional dos egressos .....	73
2.4.4 Profissional técnico em mecânica .....	76
2.4.5 Perfil profissional do egresso .....	77
2.4.6 Áreas de atuação do egresso em mecânica .....	78
<b>2.5 Níveis de Satisfação no Trabalho .....</b>	<b>79</b>
2.5.1 Satisfação no trabalho .....	80
2.5.2 Satisfação com os colegas .....	83
2.5.3 Satisfação com o salário .....	84
2.5.4 Satisfação com a chefia .....	85
2.5.5 Satisfação com o ambiente do trabalho .....	86
2.5.6 Satisfação com as promoções .....	88
<b>2.6 Os Desafios de Conciliar Trabalho e Estudos .....</b>	<b>89</b>



2.6.1 Investa em organização .....	90
2.6.2 Motivação .....	91
2.6.3 Defina metas .....	92
2.6.4 Pense menos e faça mais .....	93
2.6.5 Estabeleça um objetivo por vez .....	94
2.6.6 Acompanhe sua evolução.....	94
2.6.7 Busque histórias inspiradoras .....	95
2.6.8 Seja sua própria inspiração.....	95
2.6.9 Não desista no primeiro obstáculo.....	96
2.6.10 Ajude outras pessoas.....	97
<b>2.7 Bases Legais .....</b>	<b>98</b>
<b>CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>101</b>
<b>3.1 Delineamento da Pesquisa.....</b>	<b>101</b>
3.1.1 Desenho da pesquisa .....	102
<b>3.2 Ambiente de Pesquisa.....</b>	<b>103</b>
<b>3.3 População, Amostra e Amostragem .....</b>	<b>106</b>
3.3.1 População .....	106
3.3.2 Delimitação da amostra .....	106
3.3.3 Amostragem .....	107
<b>3.4 Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Dados.....</b>	<b>107</b>
<b>3.5 Perspectivas para Análise dos Dados .....</b>	<b>108</b>
<b>3.6 Operacionalização das Variáveis .....</b>	<b>110</b>
<b>CAPÍTULO IV – MARCO ANALÍTICO .....</b>	<b>111</b>
<b>4.1 Situação Sociodemográfica dos Egressos Participantes .....</b>	<b>111</b>
<b>4.2 Métodos de inserção Profissional de Egressos no Mercado de Trabalho .....</b>	<b>117</b>
<b>4.3 Concílio entre Atuação Profissional e Formação Acadêmica.....</b>	<b>121</b>
<b>4.4 Satisfação Profissional de Egressos no Mercado de Trabalho .....</b>	<b>127</b>
<b>CAPÍTULO V – MARCO CONCLUSIVO.....</b>	<b>131</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>133</b>
<b>APÊNDICE – INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS .....</b>	<b>141</b>

## **CAPÍTULO I – MARCO INTRODUTÓRIO**

Produzir conhecimento no meio acadêmico requer a realização de pesquisas acadêmicas, a publicação de estudos científicos, a validação de evidências científicas e apresentação de resultados obtidos com o rigor metodológico de fazer ciência.

À luz do rigor metodológico das pesquisas acadêmicas, nesta tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências da Educação, da Faculdade de Ciências Humanas e Ciências Exatas, da Universidade Tecnológica Intercontinental (UTIC), como requisito para obtenção do título de Doutor em Ciências da Educação, os aspectos introdutórios deste trabalho de pesquisa para conclusão do curso de doutorado são apresentados neste capítulo introdutório, tais como: delimitação do tema, a descrição do problema e formulação da questão de pesquisa, definição dos objetivos, as justificativas e a delimitação da investigação.

### **1.1 Delimitação do Tema**

A inserção produtiva dos indivíduos é um dos aspectos mais relevantes da cidadania. Reconhecer a importância dessa premissa tem sido interesse de pesquisas publicadas nos últimos anos. Paralelamente à evolução tecnológica e ao duplo processo de elevação da integração e da concorrência internacionais, um novo desafio se apresenta aos responsáveis pela educação diante desse contexto, não sendo possível reivindicar aos sistemas educativos que formem mão-de-obra para empregos industriais estáveis.

As mudanças atuais no mundo do trabalho, conectadas às novas formas de comunicação e também às mudanças organizacionais e administrativas, sugerem a obtenção de novas habilidades e competências. Essas características transcendem as possibilidades do sistema educacional, exigindo um novo perfil de trabalhador, com aptidão de vencer as dificuldades por meio de iniciativas pessoais e desenvolvimento de atividades alternativas.

Essas tendências estão inseridas na metodologia de reordenamento da educação profissional brasileira, cabendo às instituições de ensino o papel de garantir uma “preparação” amoldável aos desdobramentos do processo de

globalização. Nesse cenário, a qualificação profissional é moldada pela formação técnica ajustada ao modelo de Competências, objetivando garantir condições de empregabilidade ao egresso-trabalhador.

De acordo com Paiva (2000, p. 50), enquanto “a qualificação está vinculada às instituições formais e às experiências adquiridas, a competência valoriza aspectos pessoais e disposições subjetivas, englobando aspectos técnicos e, também, a socialização”. É relevante destacar que a autora não avalia que a competência tenha um sentido mais limitado que a qualificação, mas que aquela atende de forma mais adequada aos anseios do capital, estando ligada à noção de empregabilidade.

Os Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica, comumente denominados de IF's, diante desse cenário, têm adquirido um papel relevante na formação integral do aluno. Por definição, o conceito de formação integral é cediço como aquele que contempla, além das competências técnicas solicitadas pelo mercado de trabalho, a consolidação de princípios, valores e comportamentos determinantes para todos os segmentos de sua vida.

Formar cidadãos aptos a exercerem atividades produtivas ainda é um desafio em muitos países como o Brasil. Mas é preciso mais que isso. É preciso formar cidadãos capazes para desempenhar atividades que sequer existem atualmente. Isso significa ensinar conteúdos e habilidades úteis no presente, mas também ensinar a aprender no futuro, fora da escola convencional (MEHEDFF, 1999, p. 41).

Os IF's são instituições de ensino inseridos na rede federal de educação. O principal objetivo dos IF's é fomentar a inserção profissional dos egressos - técnicos, tecnólogos, Ensino Superior e Pós-Graduação - no mercado de trabalho. Isto porque, os IF's estabelecem relações didáticas entre a teoria e a prática nos processos de ensino-aprendizagem, criando interconexões entre mundo acadêmico e mundo produtivo de trabalho. Detectando o seu papel integrador, a sua autonomia, apontando caminhos na possibilidade de garantir uma formação integral, não restrita aos aspectos técnicos e operacionais, envolvendo conhecimentos de natureza política, cultural, econômica e social à formação dos alunos.

Tendo em vista estas considerações, o tema abordado nessa pesquisa é o contexto da inserção no mercado de trabalho dos egressos do curso técnico em Mecânica, com o objeto de estudo sendo delimitado aos egressos do Instituto

Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (IFAL), *Campus Maceió*, que concluíram o curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio no triênio 2015–2017.

O IFAL é uma instituição centenária que atua na Educação Técnica comprometida com a formação integral dos alunos que, ao concluírem o curso técnico, tornam-se profissionais aptos para ingressar no mercado de trabalho. A inserção profissional de egressos para postos no mundo do trabalho está alinhada às demandas mercadológicas dos setores produtivos da iniciativa privada e do setor público.

No IFAL, o curso técnico em Mecânica tem políticas educacionais voltadas para os setores primário, secundário e terciário da economia regional. Desse modo, em fomento das potencialidades na região, o curso técnico em Mecânica pertence ao sele rol da primeira linhagem de cursos da sua matriz curricular.

Em geral, no âmbito dos IF's, para a efetivação da política de acompanhamento de egressos por parte da instituição ensino, faz-se necessário que haja relação institucional entre a escola e o mercado de trabalho. Assim sendo, planejar e delinear uma carreira são primordiais para o sucesso profissional do egresso no mundo globalizado. Portanto, projetar uma carreira de técnico em Mecânica industrial é escolher um segmento de atuação para nortear sua formação técnica, com conhecimento prático do uso de ferramentas e operacionalização de maquinários industriais no âmbito da sua capacidade técnica, sendo o diferencial competitivo desejado para inserção profissional de egressos.

A empregabilidade dos egressos do ensino técnico, inclusive em Mecânica industrial, é cediça como sendo um conjunto de características do trabalhador, que permite sua inserção profissional e, conseqüentemente, a permanência no mundo do trabalho. Os técnicos de nível médio são alocados, nos setores intermediários das empresas e em áreas que exigem estreito conhecimento e domínio técnico e os autores ressaltam, ainda, que “os programas de formação e qualificação devem ser repensados” (LAUDARES; TOMASI, 2003, p. 87).

Os novos desafios na vida Moderna perpassam pela transformação digital da sociedade na primeira década do século XXI e pela excepcionalidade da grave crise causada pela pandemia da COVID-19. Diante deste cenário, o mercado exige a capacitação e a formação profissional ao buscarem mão de obra mais qualificada e preparada profissionalmente para assumir postos de trabalho na área de formação

em Mecânica. Por isso que, por meio da educação, “as oportunidades sociais são distribuídas e é através delas que as famílias tentam buscar ascensão dentro do espaço em que se encontram” (TEIXEIRA, 2009, p. 95).

Conforme Toledo e Milione (1983, p. 29), “mercado de trabalho se refere às oportunidades qualitativas e quantitativas de emprego em determinada região”. [Entretanto,] “o mercado de trabalho pode ser definido como a área onde os diversos grupos ocupacionais encontram salários relativamente uniformes”. Assim sendo, o mercado de trabalho é constituído da demandada de mão de obra pelas empresas e oferta de trabalho pelos indivíduos.

Atualmente, as transformações que o mundo está passando nas duas primeiras décadas do século XXI, por meio da informação online, das tecnologias digitais, da globalização, mudanças climáticas e da grave crise da COVID-19, eis que eclode um novo posicionamento do mundo do trabalho, um novo normal, uma nova noção de normalidade, com afetações nas relações trabalhistas e atuação profissional.

Nessa conjuntura sociomidiática e pandêmica, o trabalho remoto e o aperfeiçoamento tecnológico dos postos de trabalho são uma realidade no âmbito profissional do técnico em Mecânica industrial, cujo objetivo da educação técnico-profissional em Mecânica é formar profissionais para atuar no atual mundo do trabalho. Visto que, o mercado de trabalho e a sociedade estão, cada vez mais, seletivos e exigentes, e buscam profissionais mais preparados e qualificados profissionalmente.

## **1.2 Descrição do Problema**

Esta pesquisa com egressos do curso técnico em Mecânica emerge do contexto da inserção profissional no mercado de trabalho, configurando-se como uma ação relevante no atual cenário brasileiro e regional, possibilitando um maior conhecimento acerca do próprio IFAL, *Campus* Maceió, principalmente do curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio, com foco na entrada dos recém-formados nos postos do mundo do trabalho.

Aliado a isso, o acompanhamento de egressos formados compõe uma forma de ponderar o comportamento da aplicação de um conteúdo acadêmico em conformidade à vivência do mercado de trabalho, possibilitando uma análise dos

sucessos e das dificuldades enfrentadas na carreira profissional de egressos do curso técnico em Mecânica.

Tendo em vista que o acompanhamento de egressos é regulamentado pela Portaria nº 646/97 a inserção dos egressos na cadeia produtiva é um dos aspectos mais importantes da formação técnica em Mecânica. No âmbito do IFAL, a cidadania é basilar e, atualmente, o reconhecimento da importância dessa premissa tem sido bastante comentado no campo de Ciências da Educação, bem como no âmbito dos cursos técnicos dos IF's.

Esta supracitada Portaria esclarece que as Instituições Federais, especificamente as destinadas à Educação Tecnológica, devem implantar, em articulação com o Ministério da Educação (MEC), a Secretaria de Educação Média e Tecnológica (SEMTEC) e com os órgãos de desenvolvimento econômico e social dos Estados e Municípios, principalmente mecanismos permanentes de consulta aos setores interessados na formação de recursos humanos, com o objetivo de identificar novos perfis de profissionais e adequar a oferta de cursos às demandas dos setores produtivos.

Em um mercado de trabalho com exigências que evoluem constantemente, as IES devem repensar regularmente a sua oferta de formação e sua pedagogia. Se as pesquisas junto aos egressos não constituem a única fonte dessa reflexão, elas podem representar um elemento essencial para que ela ocorra. É por isso que um melhor conhecimento de seus processos e de suas contribuições pode vir a ser uma ajuda importante para melhorar o funcionamento das instituições (PAUL, 2015, p. 76).

Dito isso sobre o objetivo educacional dos IF's formar profissionais para ocupar postos no mercado de trabalho, o contexto da inserção profissional dos egressos no curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, no âmbito mercadológico produtivo é o contexto desta pesquisa. Para tanto, a pesquisa foi desenvolvida com foco em suas percepções acerca das circunstâncias vivenciadas durante o período inicial de sua atuação profissional. Contudo, sendo delineado o procedimento metodológico para identificar as alternativas de inserção dos egressos dos cursos técnicos, objetivando identificar o grau de satisfação dos egressos inseridos no mercado de trabalho.

Um caminho promissor para uma inserção bem-sucedida no mercado de trabalho é o alto nível de especialização profissional. De fato, o mercado de trabalho está mais seletivo e, assim, o egresso do curso técnico de Mecânica deve estar apto

a atender às exigências e às transformações pelas quais passam as empresas, planejar uma carreira é escolher um segmento de atuação para o qual se deve preparar-se, usando as ferramentas necessárias à especialização e ao diferencial competitivo desejado.

Os egressos formados no IFAL devem estar preparados para atuar com bases tecnológicas, científicas e humanísticas, para o exercício da profissão de modo proativo, crítico e ético, com visão do mundo do trabalho, num contexto sócio-político e econômico, fundamentada no desenvolvimento sustentável, já que, em sua trajetória acadêmica articula a teoria com a prática. Sendo assim, argumenta-se que os egressos são competentes e isso promove a inserção no mercado de trabalho.

Surgem diversos obstáculos que os egressos confrontam que, em geral, são questões que estão relacionadas com as dimensões pessoais, sociais e culturais, isto é, contribuindo para que os egressos, em muitos casos, não saibam que caminho percorrer, deixando dessa forma de ser um cidadão proativo.

Quando alguém se propõe realizar um determinado estudo, pretende naturalmente, investigar e analisar um determinado problema, objetivando sugerir alternativas de soluções empenhando-se para tanto, na busca de uma solução que sirva aos sujeitos inseridos em tal contexto. Conforme Gil (2010, p. 26), pesquisa pode ser definida como “o processo formal e sistemático de aplicação do método científico”. O autor aponta que “o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”. Para Santos (2001, p. 46), “a pesquisa tem como atividade intelectual central a construção do conhecimento”.

A população da pesquisa é constituída por pessoas, de ambos os sexos. Dessa forma, considera-se que a população é o conjunto de unidades de análise para as quais as conclusões serão válidas. Esta pesquisa será feita com egressos do curso técnico em Mecânica do Instituto Federal de Alagoas – *Campus Maceió*.

Nessa investigação, houve disponibilidade e necessidade dos recursos humanos, com a pesquisa sendo desenvolvida em um espaço temporal de 18 meses, mais especificamente de maio de 2021 a novembro de 2022.

### **1.3 Formulação do Problema**

Diante da problemática em torno da inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho do curso técnico em Mecânica, eis que surge o problema geral e norteador desse trabalho de doutorado.

#### **1.3.1 Problema geral**

Como é a inserção profissional dos egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL inseridos no mercado de trabalho?

#### **1.3.2 Problemas específicos**

Qual é o perfil sociodemográfico e econômico dos egressos do curso técnico em Mecânica, inseridos no mercado de trabalho?

Quais os métodos de inserção dos egressos do curso técnico em Mecânica no mercado de trabalho?

Como os egressos do curso técnico em Mecânica inseridos no mercado de trabalho conciliam a atuação profissional na área com a formação acadêmica?

Qual é o nível de satisfação no trabalho dos egressos do curso técnico em Mecânica, inseridos no mercado de trabalho?

### **1.4 Objetivos de Pesquisa**

#### **1.4.1 Objetivo geral**

Analisar a inserção profissional no mercado de trabalho dos egressos no curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

1. Identificar o perfil social, demográfico e econômico dos egressos no curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*.



2. Identificar os métodos de inserção dos egressos do curso técnico em Mecânica no mercado de trabalho.

3. Identificar os critérios do concílio entre a atuação profissional na área com a formação acadêmica do egresso do curso técnico em Mecânica, inseridos no mercado de trabalho.

4. Identificar o nível de satisfação profissional dos egressos no curso técnico em Mecânica que trabalham na área de formação.

### **1.5 Justificativa e Delimitação da Investigação**

Na sociedade da informação, a construção do conhecimento na Modernidade é resultante de evidências científicas apresentadas nos resultados das pesquisas desenvolvidas com procedimentos metodológicos definidos e passíveis de ser replicado.

Em tempos de economia globalizada, a transformação digital da vida cotidiana populariza e democratiza a mídiatização das relações estabelecidas, com impacto na virtualização das interações sociais mediadas por dispositivos tele midiáticos, conectados na rede mundial de computadores.

Face à pandemia da COVID-19, a segunda década do século XXI impõe desafios sem precedentes à comunidade mundial, cuja letalidade do novo coronavírus, o cenário pandêmico culminou com a decretação de estado de emergência com importância internacional de saúde pública. Desde então, a interatividade mídiatizada e o acesso remoto passaram a ser adotados em todas as estruturas socioculturais.

Resultante do cenário pandêmico de 2020 e 2021, o contexto pós-pandemia da COVID-19 em 2022 é fruto da vacinação massiva da população mundial, possibilitando a suspensão de decretos e medidas sanitárias restritivas ao atendimento presencial e aglomeração social.

Dentre os mais variados aspectos da crise pandêmica da COVID-19, a economia foi impactada diretamente, colocando em xeque as relações de trabalho e as relações de consumo, exigindo remodelação digital dos negócios e regulamentação do trabalho remoto ou realizado a distância.

A pandemia da COVID-19 provocou o aumento de desempregados, falência de empresas, desafiando as cadeias produtivas da indústria e o comércio de

serviços, inclusive com a suspensão das atividades educacionais ofertadas em todos os níveis e modalidades da educação nacional em instituições de ensino. Isto porque, da Educação Infantil à Educação Básica; do Ensino Superior aos Programas de Pós-Graduação (PPG), a suspensão das aulas, obrigatoriedade do ensino remoto ou híbrido e, mais recentemente, permissão do retorno às aulas presenciais é uma realidade.

Desse modo, torna-se oportuno a realização de estudos acadêmicos no campo de Ciências da Educação, que abordem o contexto da inserção profissional no mercado de trabalho dos egressos do curso técnico em Mecânica, inclusive no tocante ao IFAL, mais especificamente ao *Campus* de Maceió, na capital do estado de Alagoas (AL).

Na conclusão do curso técnico em Mecânica do IFAL, a compreensão dos aspectos relevantes para o contexto de inserção no mercado de trabalho justifica a realização desta tese de doutorado, para estabelecer relações entre o perfil social, demográfico e econômico dos egressos, pois, o quantitativo de egressos aumenta anualmente.

Essa pesquisa tem a relevância social e acadêmica de contextualizar a inserção destes egressos do curso técnico em Mecânica no mercado de trabalho de AL, descrevendo suas perspectivas profissionais, identificando as técnicas adotadas, mensurando o grau de satisfação, elencando as dificuldades e obstáculos para conciliar a atividade profissional com a formação acadêmica em IES.

Os desafios vivenciados pelos egressos é tema de interesse do professor de Mecânica, cuja atividade educacional é marcada pela utilização de ferramentas, maquinários, normas técnicas e de segurança em prol da formação técnica dos estudantes do curso técnico em Mecânica, cuja missão do IFAL é a inserção dos egressos no mercado de trabalho.

Para tanto, a contextualização da inserção dos egressos no mercado de trabalho é impulsionada pela inovação no âmbito da educação, cujos processos de ensino-aprendizagem entrelaçam o conhecimento prático, à compreensão das teorias científicas e ao domínio das técnicas e normas, ou seja, transformando o ambiente escolar em chão de fábrica.

Em auxílio à atividade docente dos professores e aos gestores escolares na elaboração da Proposta Curricular para o Ensino Técnico em Mecânica, os PCN são significativos à Educação Nacional.

Nesse sentido, é papel da Educação, fundamentada numa perspectiva humanista, formar cidadãos trabalhadores e conhecedores de seus direitos e obrigações que, a partir da apreensão do conhecimento, da instrumentalização e da compreensão crítica desta sociedade, sejam capazes de empreender uma inserção participativa, em condições de atuar qualitativamente no processo de desenvolvimento econômico e de transformação da realidade (BRASIL, 2012, p. 7).

Para tanto, constata-se uma tendência no campo das Ciências da Educação por pesquisas enfatizando a criatividade e a afetividade nos processos de ensino-aprendizagem, “responsável pela emergência de ideias novas, e à análise crítica da evolução do conhecimento ao longo da história” (D’AMBRÓSIO, 2005, p. 87).

A escolha do conteúdo e, principalmente, da contextualização em relação à inserção dos egressos no mercado de trabalho é um aspecto basilar à construção de um currículo na formação do técnico em Mecânica, enaltecendo a visão inovadora do educando.

Conduzir à superação da clássica divisão historicamente consagrada pela divisão social do trabalho entre os trabalhadores comprometidos com a ação de executar e aqueles comprometidos com a ação de pensar e dirigir ou planejar e controlar a qualidade dos produtos e serviços oferecidos à sociedade. Unificando, assim, as dimensões da formação humana: o trabalho, a ciência, a tecnologia e a cultura (BRASIL, 2012, p. 8).

No âmbito da inovação nas Ciências da Educação, o ensino pode ser compreendido como resultado de um produto cultural, protagonizando como uma relevante prática social, sendo essencial à configuração do “processo contínuo de ensino-aprendizagem, resultando em construção, desenvolvimento e comunicação do conhecimento e das evidências científicas validadas na literatura” (CORTELLA, 2017, p. 46).

E como os homens são diferentes e têm distintas histórias, encontros e conhecimentos acumulados, eles/elas lidam diferentemente com o conhecimento. Sendo relevante levar em consideração que, na educação formal dos educandos, a cultura pode ser produzida em diferentes grupos. Atualmente, observa-se que o “modelo de relação pedagógica reserva ao aluno o centro do processo de aprendizagem [...] que deveria estimular o aluno à participação, à atividade construtiva, à pesquisa, ao comportamento e ao posicionamento crítico” (BRASIL, 2012, p.13).

No campo das Ciências da Educação, a inovação requer criatividade, originalidade, flexibilidade, visão, iniciativa, confiança, abertura ao novo, a ensinar e aprender. Portanto, esta pesquisa está apoiada nos pressupostos conceituais de inovação da Educação, sendo caracterizada como um fenômeno social, universal e, conseqüentemente, representando uma atividade demasiadamente humana, inserida em todas as sociedades ou grupos sociais, independentemente, do conceito formal de escola regular.

A educação é considerada o conjunto de estratégias desenvolvidas pela sociedade com a finalidade de possibilitar, “a cada indivíduo atingir o seu potencial criativo, estimulando e facilitando a ação comum com o intuito de viver em sociedade e exercer a cidadania” (D’AMBROSIO, 2016, p. 51).

Diante da popularização das TDIC, o professor é desafiado paulatinamente com o advento de novas tecnologias inseridas no âmbito da Educação e dos processos de ensino-aprendizagem, principalmente em tempos de ensino remoto e/ou híbrido em decorrência do cenário pandêmico da COVID-19.

De fato, a Educação representa um mercado altamente competitivo e alinhado às demandas do mundo globalizado e midiático, cuja realidade educacional vigente é suscetível às mudanças e inovações, fundamentada no conhecimento construído à luz da ciência, da pesquisa e da inovação tecnológica.

O mundo globalizado e a emergência de novos formatos de sociabilidade e interatividade, as mudanças na concepção de valores burgueses, demandam uma visão inovadora aos profissionais da Educação, fomentando reflexões sobre os desafios à busca pela atualização da formação acadêmica, inovação e aplicação de novas estratégias de ensino, implementação de ferramentas didáticas e experimentação de recursos pedagógicos.

No Brasil, com o início do século XXI, cada vez mais pesquisas acadêmicas têm sido realizadas nos cursos de mestrado e doutorado, cujo estado da arte é composto por uma gama de publicações que evidenciam o estado do conhecimento e o panorama da área das Ciências da Educação. Constatando o elevado aumento de estudos e pesquisas no campo da educação técnico-profissional, inclusive sobre a temática das relações mercadológicas entre o ensino técnico e a inserção de egressos no mercado de trabalho.

No âmbito das Ciências da Educação, dentre os múltiplos aspectos referentes à prática educacional, a trajetória acadêmica e profissional do professor

de Mecânica é delineada pela formação continuada e constante atualização das estratégias pedagógicas e recursos didáticos inseridos nos processos de ensino-aprendizagem. Em sua atuação profissional, o professor desenvolve o ensino, a pesquisa e a extensão, sendo inovadores e capazes de gerar processos transformacionais, quer sejam intelectuais, socioeconômico, cultural e política.

A relevância da pesquisa surgiu da necessidade de obter informações pessoais, acadêmicas e profissionais com o objetivo de determinar o contexto da inserção profissional dos egressos do Curso Técnico Integrado ao Ensino Médio em Mecânica do IFAL inseridos no mercado de trabalho.

O tema para a sociedade e os setores de recursos humanos de empresas atuantes no mercado de trabalho é essencial, uma vez que existe a necessidade de saber como os egressos formados estão inseridos no mercado de trabalho e também qual é a sua contribuição para o desenvolvimento da economia local.

O curso técnico em Mecânica ofertado no IFAL, *Campus Maceió*, em seu currículo unifica uma preparação de aspectos de aprendizado prático, proporcionado através do estágio, preparando o egresso para sua inserção no mercado de trabalho. Para tanto, os estágios confirmam sua relevância de colaboração na inserção profissional, visto que, o curso de Mecânica possui estágio obrigatório, constituindo uma forma de avaliar o desempenho da aplicação de um conteúdo acadêmico na inserção e na vivência do mercado de trabalho, possibilitando uma análise dos sucessos e das dificuldades enfrentadas na carreira profissional.

Um estudo na área da formação em Mecânica é essencial à formação do técnico, sendo uma área ainda em franca expansão no estado de Alagoas e que a sociedade, particularmente aquela voltada ao setor secundário e terciário, carece dessa mão-de-obra especializada. A educação, a formação técnica, constitui-se caminhos imprescindíveis à formação desse indivíduo e que, portanto, um novo olhar sobre as competências e habilidades é condição primordial.

Verifica-se que o nível de satisfação no trabalho é um fenômeno complexo, uma vez que são relevantes para qualquer profissional, destarte, para os egressos do curso técnico em Mecânica, que busca estabelecer condições ideais e satisfação em seu local de trabalho, através das atividades que realizam, assim, como outros fatores inerentes as condições de trabalho.

O nível de satisfação no trabalho é um estado de prazer emocional, às mesmas devem englobar as condições físicas quanto à promoção da saúde, segurança, integração social e desenvolvimento das capacidades humanas. Portanto, a investigação é importante por estruturar três enfoques relacionados intrinsecamente nas estratégias da pesquisa, as quais são: uma teórica, outra metodológica e a última prática. Portanto, a avaliação do egresso consiste, entre outros objetivos, influenciar nas diretrizes e ações estratégicas da política de desenvolvimento institucional, dando suporte no processo de reformulação da mesma, permitindo dessa forma, benefícios em longo prazo por se inserir num modo de planejamento auto gestor e internalizado, capaz de avançar independentemente das possíveis e eventuais críticas e gargalos a serem enfrentados.

Destarte, frente à multiplicidade das carências humanas que se impõe àquela de natureza mercadológica - a da inserção do sujeito ativo no processo econômico produtivo - qualquer indivíduo que se encontre na condição de “recém-ingresso” nesse sistema haverá de buscar na estrutura escolar seu embasamento teórico-científico-tecnológico o que, em tese, virá a alicerçar sua atuação.

Sob o prisma do tecnicismo aplicável ao processo “ensino-aprendizagem” é que a presente pesquisa se colocará, visando a relação entre o conjunto da formação desse indivíduo, estudo que passará necessariamente pela compreensão da perspectiva curricular, entre outras, e as exigências mercadológicas são impostas quando de sua colocação naquele mercado. Assim, os egressos formados no IFAL devem apresentar formação de qualidade, tendo em vista que os conteúdos acadêmicos trazem valiosas contribuições, com o propósito de ofertar profissionais qualificados e habilitados, a formação acadêmica associa teoria à prática.

Baseando-se no cenário referente ao contexto da inserção no mercado de trabalho dos egressos do curso técnico em Mecânica do Instituto Federal de Alagoas – *Campus Maceió* e de como são inseridos no mercado de trabalho.

As circunstâncias de entrada no mercado de trabalho podem ser percebidas como empecilhos ou entraves deparados pelos egressos durante o período que buscam sua inserção no mercado de trabalho. A inquietude do pesquisador por investigar a temática das relações estabelecidas no contexto da inserção de egressos do curso técnico em Mecânica pode ser referida em alusão à trajetória acadêmica e profissional no âmbito da educação técnica no IFAL, *Campus Maceió*,

pois tenho atuado como professor, cujo início da prática docente no ensino da Mecânica foi em 1991, conforme Portaria nº 633/GD, de 13 de dezembro de 1991, com vigência desde a data de publicação, e exercendo o cargo de Professor de Ensino da Escola Técnica Federal de Alagoas (ETFAL).

Desde os tempos da antiga ETFAL ao atual IFAL, isto é, de modo concomitante à prática educacional, sempre estive envolvido em sala de aula, atuando nos cursos de Mecânica e Química, mais especificamente nas modalidades de Técnico Subsequente e Técnico Integrado ao Ensino Médio. Como professor do Curso de Mecânica, faço projetos para aquisição de novas máquinas, equipamentos e serviços de manutenção, responsável pelo acompanhamento, avaliação e correção dos formulários de estágios dos alunos do Curso de Mecânica. Responsável por visita de micro estágio nas empresas e indústrias instaladas no Estado de Alagoas.

No decorrer da minha trajetória profissional como professor no curso técnico em Mecânica no IFAL, em busca de superar os desafios de lecionar na educação técnica-profissional e das dificuldades para os alunos assimilarem os conteúdos específicos, tenho inserido a contextualização da inserção dos egressos no mercado de trabalho na prática educacional dentro da sala de aula, utilizando do aspecto lúdico da profissão para estabelecer relações didáticas com o processo de ensino-aprendizagem.

Esta pesquisa tem a justificativa de ser realizada na área das Ciências da Educação, em nível de doutorado, mais especificamente na linha de pesquisa de inovação, por implicar na promoção de soluções inovadoras aos problemas educativos significativos no âmbito da contextualização da inserção de egressos no mercado de trabalho, principalmente no tocante ao ensino técnico em Mecânica.

Nesse sentido, esta tese, do tipo levantamento de campo, tem a relevância de abordar o contexto da inserção de egressos do curso técnico em Mecânica no mercado de trabalho, com potencialidade de contribuir com os processos de ensino-aprendizagem, e elevar a qualidade da prática docente dos professores de Mecânica dentro da sala de aula. À luz da população de egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, este estudo em tela engloba o contexto da inserção no mercado de trabalho, delimitando-se ao quantitativo de egressos entre os anos de 2015 a 2017, ou seja, período antecedente à pandemia da COVID-19.

## CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO

Ao delimitar o tema desta pesquisa referente a inserção dos egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, torna-se relevante relacionar alguns dos principais termos da pesquisa: inserção profissional, técnicas de inserção, satisfação no trabalho e ensino técnico profissional. Tais conceitos buscam compreender e entender de que forma os egressos percebem o processo de inserção profissional na área de Mecânica no mercado de trabalho.

Os egressos do IFAL como atores da investigação, relacionam-se no que se refere a adquirir conhecimentos, nesse sentido, o contexto de inserção profissional dos egressos inseridos no mercado de trabalho, em se tratando de qualificar profissionais para o mercado de trabalho, desse modo, torna-se relevante para esta mesma instituição acompanhar os resultados de suas ações e, nesse sentido, isso implica o acompanhamento da trajetória profissional de seus egressos.

Pode-se dizer que os egressos de uma instituição de ensino são um elo representativo da interação entre a instituição e o mercado de trabalho, entre a instituição e a comunidade da qual faz parte. Questões como a qualidade da formação, a adequação do currículo às necessidades das organizações e da sociedade e também as dificuldades encontradas para a obtenção de emprego podem ter respostas mais elucidativas a partir do *feedback* dos alunos egressos.

As últimas décadas foram marcadas por um avanço tecnológico e científico jamais imaginado, repercutindo na qualificação profissional e, conseqüentemente, na educação, trazendo significativas alterações no sistema de produção e no processo de trabalho. Mesmo tendo a clareza de que as circunstâncias atuais exigem um trabalhador preparado para atuar com competência, criatividade e ousadia, diante do atual cenário econômico, não devemos subordinar a educação apenas às exigências do mercado de trabalho.

Isso se deve ao fato de que o mercado de trabalho necessita de profissionais atualizados e conscientes de sua realidade. Logo os egressos, que estão inseridos ou se inserindo no mercado de trabalho, necessitam de ter a clareza das circunstâncias atuais que exigem um trabalhador preparado para atuar com competência. Além disso, que saibam trabalhar em equipe, que tenham capacidade de aprender a conviver e adaptar-se a situações novas e complexas, resolver



problemas, de enfrentar novos saberes, desafios e promover transformações no meio social.

Na fundamentação teórica do estudo sobre o contexto de inserção profissional dos egressos inseridos no mercado de trabalho, os aspectos teóricos mais relevantes serão evidenciados são eles: identificar os fatores socioeconômicos, descrever as qualificações profissionais, identificar as técnicas de inserção dos egressos e descrever satisfação no trabalho. O marco teórico se aprofunda em temas com a finalidade de desenvolver os objetivos, aprofundado na fundamentação teórica, e em seguida, a investigação de campo, de forma direta e participativa entre os egressos do IFAL.

## **2.1 Apresentação e Conceito dos Termos-Chave**

Neste tópico será apresentado o significado de alguns dos principais termos da pesquisa: inserção profissional, técnicas de inserção, satisfação no trabalho e ensino técnico profissional.

### **2.1.1 Inserção profissional**

Compreende-se por inserção profissional, “o processo que tem como ponto final o encontro do posto formal no sistema de emprego” (VÉRNIERES, 1997, p.78).

### **2.1.2 Métodos de inserção**

Entende-se por métodos de inserção, todo procedimento que tem como objetivo a obtenção de um determinado resultado, isto é, trata-se do ordenamento de uma forma de atuar ou de um conjunto de ações. Compreende-se por “Técnicas de inserção, como padrão, isto é, consistência em comportamento ao longo do tempo” (MINTZBERG et al., 2006, p.102).

### **2.1.3 Satisfação no trabalho**

Compreende-se por satisfação no trabalho à atitude geral da pessoa face ao seu trabalho. O trabalho, nesta perspectiva teórica, é percebido como dinâmico,

numa complexa interação entre papéis, tarefas, responsabilidades, sistemas de benefícios e recompensas, reconhecimento etc. A autoestima no trabalho é entendida como a relação percebida entre o que um indivíduo espera de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. “É ainda um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto as funções que desenvolve atendem seus objetivos” (BERGAMINI; CODA, 1990, p. 9).

#### 2.1.4 Ensino Técnico Profissional

Compreende-se por “ensino técnico profissional todo processo de ensino-aprendizagem formal e sistemático que prepara o estudante para o exercício de profissões técnicas” (BRASIL, 2012, p.15).

## 2.2 Apresentações de Antecedentes

No ano de 2017, Vespasiano de Abreu da Hora e Gilberto Luiz Alves realizaram um trabalho sobre: *Qual empregabilidade? A inserção no mercado de trabalho dos egressos de um curso técnico em agropecuária oferecido no Maranhão* (HORA; ALVES, 2017), o artigo pretende proporcionar uma análise sobre a inserção no mercado de trabalho, no Maranhão, de egressos na modalidade de Educação a Distância da Rede e-Tec Brasil, oferecido pelo Instituto Federal do Maranhão (IFMA). Os egressos, sujeitos da pesquisa, são oriundos da primeira turma do referido curso (2009–2011). O curso foi ofertado em oito polos envolvendo 34 cidades maranhenses.

Na construção deste objeto de pesquisa, adotou-se como procedimento metodológico a investigação em fontes secundárias e primárias. As melhorias na vida sinalizadas pelos egressos evidenciam que o curso ministrado pelo Campus São Luís / Maracanã do IFMA representou importante valorização e melhoria na qualidade de vida desses egressos. Isso, porém, não isenta o IFMA da sua condição de subordinada à lógica capitalista, quando esta não consegue romper com a ideologização praticada em seu interior e quando, dentre outros fatos, lança mão do empreendedorismo como elemento de formação dos alunos, além da promoção de cursos de pouca duração, até então imputada ao Sistema S.

Tudo isso pode ser afirmado apesar das críticas e da pertinência da forma de conduzir os cursos oferecidos na modalidade Ensino a Distância (EaD) – nesse caso específico, da Rede e-Tec Brasil / IFMA – sem a qual dificilmente esses egressos teriam os benefícios que eles próprios declararam ter auferido. Não se pode negar, porém, que essa alternativa de cursos dissimula a falta de priorização, pelas diferentes esferas governamentais (municipal, estadual e federal), do provimento de uma Rede de Educação de qualidade que possa de fato instrumentalizar a classe trabalhadora na tomada de decisões e opções na vida.

Mas, em prol de uma perspectiva de mundo cujos ideólogos e intelectuais sejam compromissados com um mundo justo e igualitário, sem deixar de incentivar e construir alternativas ao sistema dominante, mesmo nos limites da impregnação dos valores burgueses que habita cada um de nós.

Em 2016, Paulo Roberto Spinato, Sylvia Messer e Claudionor Guedes Laimer realizaram uma pesquisa sobre: *a inserção dos egressos do ensino técnico ao mercado de trabalho do setor moveleiro*, o trabalho tem como objetivo analisar a inserção dos egressos do ensino técnico ao mercado de trabalho, a partir do sistema de avaliação implantado com a reforma curricular.

Com isso, realizou-se uma pesquisa exploratória, com base em um estudo de caso de uma escola técnica. A coleta de dados foi realizada através de observações, documentos e entrevistas em profundidade com estudantes do curso técnico em móveis e com o gerente de produção de uma empresa moveleira. Como resultado, contactou-se que o gerente de produção teve dois estudantes aptos como seus estagiários, sendo um deles com um baixo nível de aptidão (50% a 60%) e outro com alto nível de aptidão (90% a 100%).

Embora o atual sistema de avaliação não permita uma pontuação final (apenas uma relação de aptidão ou não), observou-se que os estudantes apresentam diferentes tipos e níveis de competências e habilidades adquiridas e/ou desenvolvidas durante a sua formação. O processo de ensino e aprendizagem deve ser completo, permitindo a empregabilidade do estudante que será formado a partir da inter-relação entre a teoria e a prática presente na escola técnica.

Em 2017, Deborah Teixeira Aguiar e Dionysio Borges de Freitas Junior pesquisaram sobre: *a situação profissional dos egressos dos cursos de tecnologia e licenciatura do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP) Campus Caraguatatuba*. O trabalho teve como objetivo o acompanhamento dos

egressos dos cursos de tecnologia e licenciatura, com foco no que tange à sua trajetória profissional e acadêmica.

A geração de informações sobre os ex-alunos poderá auxiliar na tomada de decisão sobre percursos formativos, além de possibilitar um novo tempo na relação entre a instituição e seus egressos. Para tanto, realizaram uma pesquisa através de instrumento estruturado, aplicado a todos os egressos. As temáticas abordadas no instrumento de pesquisa foram: (1) Situação profissional atual; (2) Razões da opção por cursar o IFSP; (3) Avaliação do curso no IFSP; (4) Aquisição e desenvolvimento de conhecimentos e competências no curso; (5) Capacidades desenvolvidas durante o curso; (6) Dificuldades em conseguir o primeiro emprego; e (7) Realização de outro curso após o IFSP.

A análise dos dados foi realizada utilizando-se estatística descritiva e a apresentação dos dados foi feita através de tabelas com a sumarização dos resultados. Verifica-se também entre os respondentes um alto grau de concordância em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências e o gosto pelo estudo, como fatores que influenciaram a escolha do curso no IFSP.

Em 2017, Érika Lemes de Andrade realizou uma pesquisa sobre: *a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos do instituto federal goiano - Campus Morrinhos, 2010–2014*. A pesquisa objetivou analisar o processo de inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos do IF Goiano – Campus Morrinhos, concluintes no período de 2010 a 2014, e a percepção dos empregadores em relação aos técnicos contratados. Seu trabalho foi caracterizado como pesquisa analítica, com abordagem quantitativa por meio da análise estatística dos dados coletados, tendo como procedimento técnico a pesquisa de campo. As informações foram obtidas por meio da aplicação de questionários a dois grupos de informantes, sendo eles: egressos de cursos técnicos com adesão de 98, representado 44% e 11 empregadores da região de Morrinhos - GO.

Os principais resultados obtidos neste trabalho demonstram que 65% dos egressos estão trabalhando, 30% atuam em sua área de formação técnica, 86% deram continuidade aos estudos e 53% declararam estar frequentando ou terem concluído curso superior em área correlata à da formação técnica. Os empregadores foram unânimes ao afirmar que a formação técnica representa diferencial no currículo do trabalhador no momento da seleção de emprego e a maioria deles está satisfeita com o desempenho profissional apresentado pelos

técnicos contratados. O desenvolvimento desta pesquisa indicou a necessidade de aprofundamentos nas discussões institucionais sobre a matriz curricular dos cursos técnicos; as áreas dos cursos ofertados e maior integração entre as instituições de ensino e o setor produtivo, buscando a eficiência e a retroalimentação das políticas educacionais voltadas para a educação profissional e tecnológica (ANDRADE, 2017).

Em 2021, Géssyca Baveloni realizou uma pesquisa a qual tratava sobre: *a formação e inserção no campo profissional de egressos de um curso técnico em análises clínicas*. O trabalho teve como objetivo analisar o Curso Técnico em Análises Clínicas de uma instituição municipal do estado de São Paulo, a partir da perspectiva de egressos. Os sujeitos envolvidos foram 418 egressos, cujos dados foram fornecidos pelo banco de dados da instituição. Os critérios de inclusão foram: egressos do Curso Técnico em Análises Clínicas e formados entre 2015 e 2019, tanto na modalidade de ensino integrado quanto na concomitante e subsequente.

O instrumento foi elaborado e estruturado com questões fechadas, abertas e de assertivas. Nove egressos realizaram o pré-teste para o refinamento do instrumento. A análise dos dados das questões fechadas foi realizada por meio de estatística descritiva e inferencial. Para discussão dos dados, foi utilizado o referencial teórico disponível em artigos, livros, dissertações e teses. Resultados: Dos 409 convites enviados, 333 egressos responderam à versão final do questionário autoaplicável, equivalendo a 81,4% da população (BAVELONI, 2021).

Evidenciou-se que o predomínio de egressos técnicos em análises clínicas foi do sexo feminino, solteiro e com idade média de 24 anos. Considerando o número de concluintes por semestre, com a quantidade de respondentes do questionário, revelou-se que os alunos que se formaram no 2º semestre de 2019 tiveram maior participação. Demonstrou-se, também, que o papel da família teve influência na decisão do jovem na escolha do curso. Além disso, pessoas mais velhas procuraram cursos com menos concorrência para conseguir uma vaga no curso técnico. Os dados demonstraram, ainda, a predisposição de indivíduos mais velhos a realizarem o curso técnico para se inserir no mundo do trabalho.

O estágio obrigatório desta pesquisa foi um diferencial para o ingresso no mundo profissional. Ademais, a pesquisa revelou que os materiais disponíveis na instituição e as aulas práticas devem ser aperfeiçoados e, para isso, sugerem-se maiores investimentos. Evidenciou-se que 140 egressos estão atuando na área de

análises clínicas, 27 já atuaram e 166 nunca ingressaram na área. Em suas considerações finais, o estudo revelou a escassez de materiais bem como de sistemas relacionados aos egressos de cursos técnicos que possibilitem a avaliação das instituições ofertantes, visto que a maior parte da literatura cita o ensino superior (BAVELONI, 2021).

Na prática, acompanhar e avaliar egressos do curso técnico é fundamental para apontar e discutir as necessidades da instituição, melhorar as propostas pedagógicas e obter um melhor conhecimento da realidade dos egressos. Os antecedentes aqui apresentados são relacionados com o tema desta pesquisa em tela. Os mesmos têm por finalidade contribuir na construção da parte teórica da pesquisa, sendo necessário ressaltar haverem quaisquer afinidades com a pesquisa, porém o que esta tese de doutorado propõe é analisar a inserção profissional dos egressos do IFAL, *Campus Maceió*, no mercado de trabalho no período pré-pandêmico.

## **2.3 Bases Teóricas da Pesquisa**

As bases teóricas procedem de entendimentos e da afirmação de teóricos que articulam a respeito da inserção no mercado de trabalho dos egressos, que realizaram investigações e reflexões ordenadas sobre o tema objeto de estudo.

### **2.3.1 O início do Ensino Profissionalizante em Alagoas**

Com a perspectiva de entender as percepções existentes sobre o ensino profissionalizante no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (IFAL).

Antes de qualquer coisa, devemos consultar a legislação que norteou o ensino profissionalizante no decorrer dos anos, observando que a profissionalização ocupa um extraordinário papel entre as escolhas que o indivíduo faz no decorrer de sua existência.

Destarte, após a proclamação da República (1909), o governo federal por intermédio do então presidente Nilo Peçanha cria a rede federal de ensino profissionalizante, destinadas à educação profissional de crianças pobres.

Em Alagoas, a história do ensino profissionalizante encontra-se inteiramente relacionada a iniciativas de caráter nacional. Com a implantação das primeiras Escolas de Aprendizes Artífices, abrangendo as capitais de cada estado da federação, Maceió passaria a ser contemplada com sua própria instituição de ensino.

As Escolas de Aprendizes Artífices serão criadas pelo presidente da república Nilo Peçanha através do Decreto nº 7566, de 23 de dezembro de 1909. Subordinadas ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, tinham como propósito qualificar artesãos, “oferecendo aos jovens das camadas mais pobres alternativas de inserção no mercado de trabalho, provendo assim a educação profissional nas diversas unidades da federação brasileira” (BONAN, 2010, p. 33).

O princípio assistencialista constituiu-se fator imprescindível para a sociedade brasileira, deste modo, o decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, atendia a necessidade de: “não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual, como fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastará da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime” (BRASIL, 2020a, p.41).

As Escolas de Aprendizes Artífices tinham o objetivo de formação do caráter pelo trabalho.

O ensino das artes e ofícios na fase de implementação aqui no Brasil possuía um mecanismo fortemente ideológico influenciado a “favorecer os trabalhadores para a motivação do trabalho” ao mesmo tempo em que o próprio Estado organizava a indústria nacional com profissionais instruídos para o exercício efetivo de uma determinada função, educação com caráter terminal (BONAN, 2010, p. 32).

A inauguração da escola alagoana ocorreria no dia 10 de janeiro de 1910, no governo de Hermes da Fonseca, em âmbito federal, e de Euclides Malta, no estadual, tendo como primeiro diretor o engenheiro Miguel Guedes Nogueira, apresenta como marco inicial a formação de ofícios como a sapataria, marcenaria, carpintaria, funilaria ou ferraria e serralharia. A escola de Aprendizes Artífices de Alagoas localizava-se em um sobrado no centro de Maceió, seria depois transferida para prédio na Praça Sinimbu, originalmente construído em 1851.

Com o decorrer do tempo, a escola foi, várias vezes, reformulada, passando a receber diversos nomes, como Liceu de Artes e Ofícios, em 1937 e Liceu

Industrial de Alagoas, no início da década de 1940, firmando-se, enfim, como Escola Industrial de Maceió, pelo Decreto nº 4127 de 1942.

Com o número de alunos aumentando, seriam necessárias novas instalações, de modo que em 1947 seria obtida a doação de um terreno situado na Rua Barão de Atalaia, para a construção de um novo prédio, com projeto do renomado arquiteto Oscar Niemeyer. As obras seriam iniciadas neste mesmo ano, mas a mudança da escola para sua atual sede ocorreria somente em 1956.

No ano de sua mudança, a escola seria novamente renomeada, passando a se apresentar com o nome de Escola Industrial Deodoro da Fonseca, pela Lei nº 2972 de 1956. Entretanto, na década de 1960 traria uma nova mudança bastante significativa: novos alunos, com a entrada de estudantes do sexo feminino e também uma nova denominação, a de Escola Industrial Federal de Alagoas, pela Lei nº 4759 de 24 de agosto de 1965.

Em 1968, a instituição seria rebatizada como Escola Técnica Federal de Alagoas (ETFAL), pela Portaria nº 331 do MEC. Como ETFAL, passando a receber uma demanda cada vez maior de alunos do ensino médio, especialmente a partir da década de 1970, edificando uma reputação de escola de qualidade.

É no ano de 1994 que a escola será reformulada como Centro Federal de Educação Tecnológica de Alagoas (CEFET-AL), pela Lei nº 8948, de 08 de dezembro, junto com a criação do Sistema Nacional de Educação Técnica. Mas é somente em 18 de março de 1999 que é assinado o decreto de transformação da ETFAL em CEFET-AL, o Brasil novamente passou por reformas educacionais pautadas a atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 1996, (LDB/96). Garantindo ainda mais a qualidade do ensino profissional técnico agora pelos CEFET's que passava a ofertar também cursos superiores de bacharelados e licenciaturas.

Enfim, no ano de 2009 se constitui como um marco na história da instituição, exatamente no momento em que está completando um século de existência. Antigamente, Escola de Aprendizes Artífices, fundada com o objetivo de amparar os “desfavorecidos da fortuna”, passa a se configurar como Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IF), ou meramente Instituto Federal, confirmando o grande desafio que é o ensino profissional e tecnológico. Despontando-se como sendo um embrião da atual Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituída na Lei nº 11892 de 29 de dezembro de 2008.



A transformação em Instituto segue na construção de um novo paradigma para a educação profissional, cuja concretização perpassa pelo diálogo com um passado que remete às Escolas de Aprendizes Artífices e passa por muitas mudanças, adaptando-se às leis e à própria modernização do ensino (BONAN, 2010, p. 45).

Fato este que o Instituto Federal de Alagoas se expandiu de forma bastante significativa. O projeto de ampliação da rede no estado pretendeu instalar novos campi pela necessidade de contribuir para o desenvolvimento educacional e profissional alagoano. Atualmente são dezesseis *campi* instalados no interior, onde a educação profissional ofertada pelo IFAL é destaque pela excelência no ensino-aprendizagem.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (IFAL), mediante a unificação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Alagoas (CEFET/AL) e da Escola Agrotécnica Federal de Satuba (EAFS), reintegra-se na infraestrutura da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, promovendo transformações com a ampliação dos *campi* e, principalmente oferece aos jovens, mais oportunidades de formação. Dando assim, um salto qualitativo para a educação profissional, ampliando as oportunidades de conclusão do ensino médio científico juntamente ao certificado de uma profissão.

Nestes mais de 100 anos de história da Educação Profissional em Alagoas, confundindo-se com a história do Brasil, podemos observar que a Educação Profissional em Alagoas atendeu, em cada tempo, as necessidades do país, sendo atualmente, diferente de quando surgiu. Hoje está à disposição de todas as pessoas que buscam real acesso às conquistas científicas e tecnológicas, voltando-se a preparar os jovens e adultos para um mercado de trabalho cada vez mais exigente e mais competitivo. O IFAL, sem dúvida, representa para a sociedade alagoana, uma grande instituição com responsabilidade social e qualidade educacional, técnica e científica por meio da tríade Ensino, Pesquisa e Extensão.

Em conformidade ao conteúdo na redação dada pela edição da LDB/96, o IFAL disponibiliza, no âmbito da educação profissional:

[...] formação inicial e continuada de trabalhadores; • educação profissional técnica de nível médio: integrado, concomitante, subsequente, educação de jovens e adultos; • educação de jovens e adultos; • educação superior: cursos superiores de tecnologia, bacharelados, licenciaturas e pós-graduação; • educação a distância (BRASIL, 2019, p. 81).

Dentre os 16 *campi* do IFAL, esta pesquisa da tese de doutorado privilegia o *Campus Maceió*.

### 2.3.2 Condições dos fatores sociais

Buscou-se constatar a real situação sócio demográfica dos alunos egressos curso técnico médio em Mecânica, do ano de 2015 a 2017, do Instituto Federal de Alagoas, *Campus – Maceió*. A finalidade é de conhecer a condição de inserção desses alunos inseridos no mercado de trabalho após a formação no ensino técnico.

No que se refere ao Estado de Alagoas, este possui uma área de 27.779,3 km<sup>2</sup>, com 102 municípios e a sua população residente é estimada em 3.337.357 pessoas (IBGE/PNAD: 2019) distribuídas proporcionalmente por faixa etária tendo assim uma densidade demográfica estimada de 119 hab./km<sup>2</sup>. O Estado possui ainda uma taxa de urbanização superior a 70% e a expectativa de vida estimada é de 72 anos (IBGE/PNAD: 2019).

A capital do estado de Alagoas ocupa uma área de 509,5 km<sup>2</sup>, Maceió é o município mais populoso do estado com sua população estimada em 1.012.387 habitantes (IBGE, 2017). Integra com outros dez municípios alagoanos, a Região Metropolitana de Maceió, totalizando cerca de 1,3 milhões de habitantes. Para a pesquisa acadêmica, o indicador social é elo ligação entre os modelos explicativos da Teoria Social e a evidência empírica dos fenômenos sociais observados.

Um indicador social é uma medida em geral quantitativa dotada de significado social substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito social abstrato, de interesse teórico (para pesquisa acadêmica) ou programático (para formulação de políticas). É um recurso metodológico, empiricamente referido, que informa algo sobre um aspecto da realidade social ou sobre mudanças que estão se processando na mesma (JANUZZI, 2012, p. 56).

Atualmente, o IFAL oferta o Ensino Profissionalizante, em nível Técnico ou Médio, com duas clientelas distintas: aquela que é oferecida somente aos que concluíram o Ensino Fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o discente (aluno) à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, com duração mínima de 03 (três) anos (Modalidade Médio Integrado), e para aqueles que concluíram o Ensino Médio com duração mínima de

02 (dois) anos (Modalidade Subsequente). No Ensino Superior atende os cursos de: Bacharelado, Licenciatura, Tecnologia e Educação a Distância.

O IFAL atende a uma clientela proveniente de escolas públicas e particulares da capital e do interior do Estado, na faixa etária de 15 a 18 anos para o Ensino Técnico nas Modalidades de Médio–Integrado e Subsequente de 19 anos ou mais; bem como o Ensino Superior na modalidade Tecnólogo.

De certo modo, pode afirmar-se que o ensino profissionalizante acompanhou os momentos mais significativos da história do povo brasileiro, contribuiu de forma marcante para a renovação dos sistemas educativos e para um relacionamento mais estreito entre as escolas, as empresas e as comunidades envolvidas.

As instituições conseguem se tornar sólidas e competitivas, quando os responsáveis por seu desenvolvimento assumem compromisso com o ato de avaliar para progredir. Ao adotar essa postura, tem-se como benefício imediato o crescimento intelectual, moral e político do conjunto dos atores envolvidos.

Nesse contexto, é salutar imaginar que as ações decorrentes das posturas avaliativas, comprometidas com o avanço e a solidificação do processo ensino e de aprendizagem se refletirão em sentimentos de humanismo, de respeito e de responsabilidade com a função pública.

Diante das transformações econômicas, políticas, sociais e culturais do mundo contemporâneo, a escola vem sendo questionada acerca do seu papel nesta sociedade, a qual exige um novo tipo de trabalhador, mais flexível e polivalente, capaz de pensar e aprender constantemente, que atenda as demandas dinâmicas que se diversificam em quantidade e qualidade. A escola deve também desenvolver conhecimentos, capacidades e qualidades para o exercício autônomo, consciente e crítico da cidadania. Para isso ela deve articular o saber para o mundo do trabalho e o saber para o mundo das relações sociais.

### 2.3.3 Inserção profissional

O curso técnico em mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, tem a finalidade de atender à demanda da qualificação e formação dos estudantes, com o objetivo de alavancar o comércio e as indústrias da região, e assim, gerar mão de obra qualificada, novos empregos, novas frentes de trabalho, melhoria na qualidade dos

serviços prestados, sistematização na resolução dos problemas locais e elevação do potencial de empregabilidade, bem como contribuir para a formação cidadã dos educandos.

[...] o sistema educacional brasileiro oferece as seguintes opções para a continuidade do estudo médio: cursos sequenciais, com dois anos de duração, cursos de graduação, a maioria com quatro anos de duração, havendo, porém, cursos de formação tecnológica, com dois ou três anos de duração, e cursos com cinco ou seis anos, como os de engenharia e de medicina (SILVA et al., 2008, p. 38).

Diante desse cenário, é fundamental compreender a atuação do egresso no mercado de trabalho e como o Curso Técnico em Mecânica está envolvido em seu cotidiano. Pretendeu-se, portanto, caracterizar a atuação do egresso do Curso Técnico em Mecânica do Instituto Federal de Alagoas (IFAL) – *Campus Maceió* – no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho anseia por profissionais capazes de aplicar os princípios da administração em suas operações, e os egressos do curso técnico em administração recebem formação para suprir essa necessidade. Contudo, o alto índice de evasão e o baixo aproveitamento percebido podem comprometer o cumprimento desse objetivo.

No que se refere ao conceito de mercado de trabalho:

Os mercados de trabalho são espaços dinâmicos que se ajustam e se modificam ao longo do tempo. Os atores (indivíduos, organizações, Estado, etc.) constroem e alteram os mecanismos de organização do mercado por meio das relações sociais que estabelecem ao longo dos anos. Nesse sentido, não há um único mercado do qual todos os trabalhadores participam, mas múltiplos mercados dinâmicos, que se formam e se alteram de acordo com particularidades de segmentos de produção, profissões, regiões, (OLIVEIRA, 2011, p. 98).

Os avanços tecnológicos no mercado do trabalho, ligadas à generalização da microinformática e às novas formas de comunicação e mudanças organizacionais e gerenciais, implicam na obtenção de novas habilidades e competências. Estas características ultrapassam as possibilidades do sistema educacional, sendo solicitado um novo perfil de trabalhador, com características e capacidade de vencer os desafios através de ações pessoais e do desenvolvimento de iniciativas alternativas, de forma a se adaptar às exigências do atual sistema de produção flexível.

A passagem do estudo profissionalizante para o mercado de trabalho é parte integrante de um processo maior, é considerado a entrada na vida adulta. “Essa passagem é ao mesmo tempo profissional e sociocultural, necessitando ser considerada, numa perspectiva, pertinente aos demais elementos da sociedade” (GALLAND, 2007, p. 37; DUBAR, 2001, p. 67). Essa visão congrega o pensamento de que existem juventudes múltiplas vinculadas às dimensões temporais e culturais, e, assim sendo, diversos caminhos de inserção profissional.

O processo de inserção profissional é a ocasião em que o jovem compreende as normas que organizam o mercado de trabalho, ou seja, é um processo de transferência das “normas de orientação” muitas vezes ainda durante o período de formação, sendo as instituições de ensino importantes atores.

No limiar entre o ensino profissionalizante e o mundo produtivo, têm-se os estágios que foram criados pelas instituições de ensino com o objetivo de complementar a formação acadêmica e conseqüentemente o acesso ao mercado de trabalho. Hoje em dia, os estágios ratificam seu objetivo de “inserção profissional”, estruturado na tendência dos sistemas educativo e produtivo, em que as instituições de ensino já incorporam as tendências de aprendizado prático voltado à formação.

Sendo assim, deixa de ser apenas um meio de concepção das instituições de ensino e passa a ser reconhecido por organizações e estudantes como uma forma legítima (e às vezes necessária) para ingresso no mundo de trabalho. A inserção profissional passar a existir com múltiplas interpretações para o período da vida do indivíduo que busca representar: entrada no mercado de trabalho, transição profissional, transição escola-trabalho, entre outros.

A inserção profissional é o processo em que o indivíduo que jamais ocupou um posto de trabalho encontra uma atividade contínua e remunerada de acordo com sua formação. Nessa perspectiva, a inserção se concluiria com a primeira atividade formal, independentemente de sua relação com o curso (VERNIÈRES, 1997, p. 20).

Numa visão econômica, Vernières (1997, p. 38) considera que a “inserção profissional é o processo pelo qual os indivíduos que jamais participaram da população ativa ingressam em uma posição estável no sistema de emprego”. Dessa forma, entendemos que a inserção profissional pode ser considerada como um processo que tem como ponto final a incidência do posto formal no mercado de trabalho.

Essa perspectiva de inserção profissional adverte que sejam excluídos da análise os desempregados que, em um período anterior, já tenham passado pelo processo de inserção profissional. O conceito de “inserção profissional proposto está diretamente relacionado ao término dos estudos e à busca de um emprego com relação direta com o curso realizado” (VÉRNIERES, 1997, p. 58).

A inserção profissional é um processo que, além de sua eventual duração e da complexidade concreta, corresponde a uma finalidade econômica: aquisição de uma qualificação demandada pelo sistema produtivo. Nessa concepção, é apresentada apenas uma possibilidade de caminho pelo qual o indivíduo, economicamente interessado, deve prosseguir até que obtenha ou não o sucesso em sua empreitada rumo a um posto fixo (VERNIÈRES, 1997, p. 31).

Com o intuito de entender a inserção no mercado de trabalho dos jovens, é necessário articular o ponto de vista estrutural, a sua vivência, demarcada por sua condição de origem, com sua história de vida; as particularidades de suas várias experiências de vida que transcorrem da interação em seus contextos sociais (ambiente familiar, grupo de pares etc.) e “do fato de eles viverem um momento do ciclo de vida dentro de uma geração sujeita às mesmas influências culturais de uma dada temporalidade histórica” (DUBAR, 2001, p. 90). O entendimento do processo de inserção profissional requer que se tenha em conta aspectos individuais e institucionais, bem como o contexto em que estes se inscrevem. Conforme apresenta de forma sintetizada no Quadro 1.

**Quadro 1 - Inserção profissional**

<b>INSERÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>CONTEXTO SÓCIO HISTÓRICO</b>	1 - Estruturas Demográficas e Ocupacional 2 – Conjuntura Econômica 3 – Níveis de Formação de Mão-de-obra 4 – Desenvolvimento Tecnológico e Industrial
	<b>ASPECTOS INDIVIDUAIS</b>	1 – Origem Familiar 2 – Representações no Trabalho 3 – Experiências Profissionais 4 – Expectativas Profissionais 5 – Estratégias de Inserção
	<b>ASPECTOS INSTITUCIONAIS</b>	1 – Regulamentação das Estatais 2 – Políticas Públicas 3 – Políticas de Gestão de RH 4 – Organizações Profissionais 5 – Agentes Intermediários 6 – Instituições de Ensino

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2023.

Basicamente, a inserção profissional é uma construção social, inserida em uma conjuntura sócio-histórica. Portanto, fatores da conjuntura econômica, da estrutura demográfica e ocupacional de cada região ou país, as estruturas dos níveis de formação e desenvolvimentos industriais e de novas tecnologias são as circunstâncias do ingresso do jovem no mercado de trabalho. A análise sociológica exibida na seção anterior busca articular estes dois níveis de análise que correspondem ao sentido diferente do termo construção social.

Referindo-se aos elementos institucionais, as normalizações estatais proferem respeito às leis que descreve como deve incidir a entrada no mercado de trabalho (idade mínima, formação para cargos específicos, leis que norteiam as relações de trabalho) e as devidas políticas públicas como o governo tem abordado a inserção em um determinado momento.

Apesar de estas duas estarem ligadas à esfera governamental, elas podem apresentar óticas distintas: visto que as primeiras apresentam uma ótica mais ampla e duradoura, sugerindo leis de regulação do mercado, as políticas são programas de duração determinada, voltados para segmentos ou setores específicos da população.

Mencionando ainda nos aspectos institucional, cabe ressaltar as políticas direcionadas a gestão de recursos humanos desenvolvidas pelas organizações, as quais adotam formas distintas levando em consideração o tamanho da empresa, área de atuação ou mesmo para equipes de profissionais considerados diferenciados para o ramo de trabalho ou em que há carência.

De acordo com a antiguidade e integração de cada grupo profissional, as organizações profissionais podem e devem ter maior ou menor influência. Nos casos específicos dos técnicos mecânicos brasileiros, estas organizações têm ênfase centrada na regulamentação da profissão e, portanto, na inserção profissional, por outro lado, profissões mais recentes ainda não dispõem de tal nível de organização.

Ao mesmo tempo em que se destaca a função das instituições de ensino como atores que atuam direta ou indiretamente sobre o mercado de trabalho, colaborando para a criação de normas e leis que podem ser originadas fora da estrutura daquele mercado.

A relação predominante da escola é o ensino, atividade que não tem fins produtivos para a organização e que acolhe à finalidade pedagógica das instituições

de ensino. Sob esse aspecto, destaca-se a atuação do Estado que legisla sobre a prática do estágio, determinando como este deve ser desenvolvido para que prevaleçam os aspectos pedagógicos.

Portanto, essas normas e leis originam num processo de reordenamento da educação profissional brasileira, incumbindo, na maioria das vezes, às instituições de ensino o papel de garantir uma “formação” amoldável ao impulso do processo de globalização e à crise do emprego. Nesse contexto, a qualificação profissional tem o objetivo de atribuir um novo significado pela formação moldada no modelo de Competências, visando garantir condições de empregabilidade ao trabalhador.

Mediante esses desafios, os Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica têm adquirido relevante responsabilidade na formação dos trabalhadores, principalmente, por fornecerem a base teórica e metodológica para o egresso com a finalidade de atuar no mundo do trabalho. Por outro lado, os estágios, constituem um meio de formação que se desenvolve em relação com o mercado, servindo como um momento de socialização dentro das regras de uma profissão, mas sendo desenvolvidos sob a tutela das instituições de ensino.

Assim, pesquisas com egressos se fazem relevantes, por colaborarem com informações pertinentes na perspectiva de avaliação dos cursos, direcionando percursos objetivando as possibilidades de garantir uma formação integral, não restrita aos aspectos técnicos e operacionais, mas que envolva conhecimentos de natureza política, cultural, econômica e social.

#### 2.3.4 Formação profissional em curso técnico e inserção no mercado de trabalho

As mudanças atuais no mercado do trabalho, interligadas à generalização da microinformática e aos novos meios de comunicação e modificações organizacionais e administrativas, sugerem na obtenção de novas capacidades e competências. Estas características ultrapassam as possibilidades do sistema educacional, exigindo, dessa forma, um novo perfil de profissional, com coragem e habilidade de superar as dificuldades através das iniciativas pessoais em parceria com as atividades alternativas, capacidades estas adequadas às exigências do atual sistema de produção flexível.

Estas tendências geram em determinado processo de reordenamento da educação profissional brasileira, possibilitando na maioria das vezes às instituições



escolares o desempenho de proporcionar uma “formação” moldável aos desafios do processo de globalização e à crise do emprego. Nesse contexto, a qualificação profissional é modelada pela concepção baseada no modelo de Habilidades e Competência, visando garantir condições de empregabilidade ao profissional. Mediante esse cenário, os Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica têm adquirido extraordinária responsabilidade na formação dos profissionais, sobretudo, por proverem a base teórica e metodológica para o egresso atuar no mercado de trabalho.

Mercado de trabalho “refere-se às oportunidades qualitativas e quantitativas de emprego em determinada região”. No entanto, “O mercado de trabalho pode ser definido como a área onde os diversos grupos ocupacionais encontram salários relativamente uniformes” (DE TOLEDO; MILIONE, 1983, p. 86). Destarte, o mercado de trabalho é constituído da demanda (procura) de mão de obra pelas empresas e oferta de trabalho pelos indivíduos.

A circunstância econômica de uma nação está diretamente interligada com o mercado de trabalho, uma vez que o desenvolvimento propicia ao mercado uma maior oferta de empregabilidade, oferecendo ao trabalhador melhores atributos de tornar-se apto a estar inserido nesse contexto, atendendo as exigências quanto ao preparo e qualificação. Portanto, no momento em que sair da escola, o aluno egresso deverá saber que é bom em algo para poder refinar sua capacidade. Nesse caso, a escola teria a função indispensável de ajudar a identificar as habilidades individuais de cada um de seus alunos egressos.

Como provavelmente as escolas não terão condições de fazer isso isoladamente, será recomendável e indispensável que viabilizem o estabelecimento de uma relação de seus alunos com o mercado de trabalho, para que assim façam essas descobertas.

### 2.3.5 As estratégias e perspectivas de inserção no mercado de trabalho

Atualmente no Brasil, o mercado de trabalho exige cada vez mais, de maneira ascendente, egressos bem preparados para fazer parte do seu quadro de trabalho. “As modificações constantes e rotineiras no ambiente externo às empresas, que suscitam a necessidade de profissionais com mais atributos e

qualificados, têm incitado impactos na área de gestão de pessoas” (LIMA; FERREIRA, 2011, p. 94). Em contrapartida, essa cobrança faz com que a falta de qualificação barre o ingresso de indivíduos no mercado de trabalho.

Para a inserção no mercado de trabalho, o aluno deve entender qual o caminho que quer seguir em sua carreira! Saber qual é o seu objetivo profissional é fundamental para a sua felicidade e bom desempenho no mercado. Essas características ultrapassam as expectativas do sistema educacional, sendo requerido um novo perfil profissional, com características e competência de vencer os desafios por meio de atividades individuais inovadoras e diferenciadas, de forma a se adaptar aos requisitos do atual sistema de produção flexível.

As percepções das estratégias de inserção dos egressos no mundo de trabalho, sempre será um desafio para todos, visto as enormes competitividades no mundo de trabalho, e conseqüentemente, jamais terá oportunidades para todos, portanto é relevante que os egressos estejam preparados a todas as formas de inserirem neste mercado altamente concorrido, onde os mais preparados e qualificados conseguem ingressar sem maiores dificuldades.

Conforme Maximiano (2006, p. 79), estratégia é “um conjunto de ideias, um plano para que se conquiste determinado objetivo”. Logo, existe diversas formas de introduzir ou inserir o egresso no mundo de trabalho. Ao término de um curso técnico, o egresso buscará todas as formas para adentrar no mercado de trabalho, pois seu principal objetivo é arrumar um trabalho, onde o mesmo possa ter uma remuneração considerada satisfatória, porém isso, devido à concorrência não é tarefa fácil, nos dias atuais.

Numa perspectiva econômica, a inserção profissional é “o processo pelo qual os indivíduos que jamais participaram da população ativa ingressam em uma posição estável no sistema de emprego” (VERNIÈRES, 1997, p. 45). O autor analisa a inserção como um processo que tem como ponto final o encontro do posto formal no sistema de emprego.

Essa concepção de inserção profissional admite que sejam excluídos da estatística os desempregados que, em uma ocasião anterior, já tenham submetido pelo processo de inserção, assim como, as mulheres que procuram adentrar no mundo de trabalho mais tardiamente e adolescentes que conseguem trabalhos em uma determinada época, durante os meses de férias, com o intuito de conseguir recursos financeiros para realizar alguma coisa de lazer no período de estudos do

próximo ano e que não estão conectados à sua formação profissional. “O conceito de inserção profissional sugerido está diretamente relacionado ao término dos estudos e à procura de um emprego com relação direta com o curso realizado” (VERNIÈRES, 1997, p. 38).

A passagem da escola para o mercado de trabalho, não deve ser reduzida as circunstâncias econômicas de assimilar algo de um mercado de concorrência cada vez mais perfeita, mas deve ser considerado como conclusões de influência diversas e difíceis que se encontram comumente em duas categorias: individual e institucional.

Para compreender a inserção dos jovens, deve-se articular o ponto de vista estrutural - a sua vivência, delimitada por sua condição de origem - com a sua biografia - as peculiaridades de suas múltiplas experiências que decorrem da interação em seus contextos sociais (ambiente familiar, grupo de pares etc.) e do fato de eles viverem um momento do ciclo de vida dentro de uma geração sujeita às mesmas influências culturais de uma dada temporalidade histórica (DUBAR, 2001, p. 23).

Não é tarefa simples, a inserção de egressos no mundo de trabalho, uma vez que é preciso preparar, qualificar e profissionalizar, visando *feedback* no mercado de trabalho suficientemente satisfatório para o egresso e os indivíduos que recebem o serviço prestado. Para todos que estão envolvidos nesse seguimento de inserção profissional, a qualidade é uma vertente básica, assim, no processo ensino aprendizagem a educação consente ao discente a sua mudança, prestando ao discente um ensino profissionalizante e dinâmico que se relacione com as mudanças tecnológicas que existe no mercado de trabalho. Assim sendo, os planos de curso técnico profissionalizantes necessitam sempre de uma análise constante de mudanças cautelosas por parte das pessoas que trabalham com a educação profissionalizante brasileira.

Com maiores dificuldades de inserção no mercado, tem os jovens egressos menos qualificados, em relação àqueles que buscam sempre melhorar a sua qualificação profissional, e isso repercutirá na população de um modo geral, assim, os jovens egressos menos escolarizados ou qualificados têm menos possibilidade para sua inserção no mercado de trabalho. Destarte, os egressos mais escolarizados e, portanto, mais qualificados são disputados por diferentes organizações visando obter mais vantagem competitiva, uma vez que, “o capital humano tem agregado valor, sendo um diferencial entre concorrentes” (SNELL;

BOHLANDER, 2009, p. 78). Contudo, a falta de qualificação não permite o ingresso de indivíduos no mundo de trabalho.

Essa desigualdade comprova a alta complexidade do método de seleção, já que as empresas da preferência aos indivíduos mais qualificados em uma circunstância de baixa qualificação. Por isso, ter a capacidade de escolher os canais corretos de disponibilização de vagas, “no intuito de atrair candidatos o mais próximo possível do esperado, em um contexto de qualificação insuficiente, torna-se uma tarefa de grande complexidade” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2009, p. 77).

O egresso deve apresentar um perfil profissional relacionado com as seguintes competências: competência para aprender a conhecer, competência para aprender a fazer, competência para conviver, competência para ser e competência para aprender a comunicar. O perfil do egresso do curso de mecânica deve estar articulado com a formação acadêmica e as exigências da prática profissional, o que se torna um desafio para o IFAL, os egressos e as empresas.

As organizações passam a exigir dos colaboradores “competências atreladas a novos conhecimentos, habilidades e atitudes, adequadas ao ambiente turbulento, competitivo e dinâmico vivenciado pelas organizações” (CASSOL et al., 2017, p. 113). As estratégias de inserção estão condicionadas “a critérios e formas de integração dos egressos ao mundo do trabalho, mais especificamente no mercado de trabalho” (PACHECO, 2014, p. 65). Sabe-se que existem inúmeras estratégias de inserir um egresso no mercado de trabalho, pois o jovem egresso busca todas as formas de se inserir no mercado de trabalho.

### 2.3.6 Estratégias de inserção dos egressos no mercado de trabalho

Nos dias de hoje, as ocupações profissionais estão mais limitadas e, por outro prisma, os processos seletivos são mais rigorosos e concorridos, as organizações contratantes exigem cada vez mais habilidades, qualificados e competências dos candidatos. Assim, as técnicas para inserção dos egressos no mercado de trabalho, sempre será um grande obstáculo para todos, pois o mercado de trabalho está muito concorrido e seletivo, e conseqüentemente, o número de vaga sempre será menor que o número de profissionais, assim, nunca se terá vaga para todos.

Por esse motivo, é relevante que os egressos sempre estejam precavidos a várias estratégias de se inserirem no mercado de trabalho, onde os mais qualificados e capacitados terão maiores facilidades de conseguir se inserir. Como observa Maximiano (2006, p. 72), “estratégia é a seleção dos meios para realizar objetivos”.

Existem diversas técnicas de inserir o egresso no mercado de trabalho. O egresso, ao concluir o curso técnico, busca entrar no mundo trabalho, pois, da matricular ao termino de um curso técnico, o principal objetivo é de conseguir um emprego com uma remuneração decente, porém, nos dias de hoje, isso não está sendo uma tarefa fácil. As estratégias de inserção profissional requerem que o egresso tenha boa qualificação profissional, para com isso poder entrar no mercado de trabalho. Conforme apresenta as formas no Quadro 2.

**Quadro 2 - Estratégias de inserção dos egressos**

<b>Estratégias de inserção dos egressos no mercado de trabalho</b>	Emprego informal
	Concurso público
	Terceirização do trabalho
	Seleção por currículo
	Profissional autônomo
	Profissional liberal
	Estágio supervisionado

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2023.

Geralmente, no caso específico do primeiro emprego, os recrutadores levam em conta a formação técnica.

### 2.3.7 Emprego formal

No Brasil, trabalho formal é qualquer cargo ou função profissional, intelectual ou manual, com carteira de trabalho assinada, garantindo os direitos que a lei determina. Consiste em uma forma de trabalho fornecido por pelas organizações, onde o profissional tem seus Direitos trabalhistas preservados regido pelas regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A carteira de trabalho e previdência social assinada é sinônima e garantia de emprego formal, pois a carteira assinada realmente reproduz que o trabalhador terá todos os seus direitos trabalhistas assegurados por lei, pois a maioria dos egressos procura se inserir no mercado de trabalho de maneira formal (DE BARROS, 2010, p, 57).

Recentemente no Brasil, o emprego formal expandiu-se de forma vigorosa, proveniente do crescimento econômico do país, o que ocasionou uma maior concorrência, entre as organizações, a procura de profissionais mais capacitados, ainda assim, a necessidade por trabalhadores mais competente corresponde à carência do sistema econômico por uma produtividade cada vez mais eficiente e maior das organizações, e ao acréscimo da carência de alguns pontos de trabalho que demandam habilidades específicas, como os setores de petróleo, indústria e infraestrutura.

Uma das formas que o egresso pode ser inserido no mercado de trabalho é através do emprego formal. Entretanto, qualquer indivíduo seja ele egresso de um curso técnico ou não, incessantemente almeja entrar no mundo de trabalho, dando prioridade a opção de um emprego formal, para o profissional que visa adentrar no mercado de trabalho o que é mais relevante é a sua inserção nesse mercado de trabalho competitivo e assim, garantir todos os seus direitos previstos na lei. O cargo ou a função que a profissional exerce em alguma atividade econômica lhe confere uma determinada remuneração.

No caso específico dos empregados de uma organização, essa remuneração é chamada de vencimentos ou salário, sendo esta também, a conotação empregada para mencionar aos rendimentos dos que atuam ou trabalham em órgãos do governo. Todavia, nem todo egresso ao iniciar no mercado de trabalho obtém um trabalho formal, por vias das vezes para não ficar sem essa iniciação no mercado de trabalho, inicia com o trabalho informal.

### 2.3.8 Emprego informal

A percepção de trabalho informal é uma qualidade da evolução aos processos de mudanças que o trabalho vem sendo alterado ao longo dos tempos. Essas mudanças ocorrerem em virtude do processo de globalização, com novas conexões, novos empregos, praticidade e interatividade. Todo e qualquer tipo de atividade econômica em que a pessoa física não faz seus pagamentos em forma de contribuição para a previdência e nem declara seus rendimentos para a receita federal, é considerado emprego informal, e ainda, não existe tipo de contrato com

quem faz os pagamentos pelos serviços. Conseqüentemente, o trabalho informal não tem qualquer tipo de amparo legal.

De modo que, sem a carteira de trabalho e previdência social registrada, que comprova o vínculo empregatício, não existe a salvaguarda do reembolso financeira em casos de acidentes no trabalho ou doenças, ou ainda, em situações de displicência por parte dos empregadores, excesso de poder e de situações de perigo eminentes, visto que, o profissional encontra-se fora do que determina as leis trabalhistas.

Tendo em vista que, para qualquer profissional se inserir no mercado de trabalho, o emprego informal nas maiorias das vezes é o caminho mais simplificado. Por outro lado, no trabalho informal é comum a remuneração ser abaixo do salário mínimo, os profissionais desse segmento, não tem direito aos benefícios de seguridade social, são menos estimulados à sindicalização. Contudo, é imprescindível que o egresso almeje esse tipo de inserção no mercado informal.

Os modos de ser da informalidade demonstram a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado, elencamos as várias modalidades de informalidade observadas na realidade brasileira, embora não sejam exclusivas da mesma (ALVES; TAVARES, 2006, p. 88).

No Brasil, de um modo geral, os profissionais que estão em circunstâncias de emprego informal ou desenvolvendo uma ocupação simples representam uma fração populacional significativa. A informalidade é um tipo de trabalho muito comum, visto que, a carência de oportunidades na economia formal faz com que os profissionais almejem formas de se sustentar minimamente.

Então, o mercado de trabalho informal nas últimas décadas, vem apresentando um crescimento significativo, porque, é mais viável estar empregado a estar desempregado, visto que, na atual situação que o Brasil vem passando com muitos profissionais, procurando entrar no mercado de trabalho, independentemente se for de maneira formal ou informal, o mais relevante é o estar no mercado de trabalho e na maioria das vezes ele se inicia como profissional auxiliar.

### 2.3.9 Concurso público

O Estado, quando desempenha as aptidões que lhe são determinadas pelo ordenamento, precisa prevalecer-se de um quadro de servidores capazes de expressar anseios e efetivar procedimentos que atenda e satisfaçam as necessidades da sociedade. Assim, são imprescindíveis profissionais que, além da realização e proeza pessoal, concebam um sistema voltado para realização do interesse do público primário.

Concurso público é o processo administrativo pelo qual se avalia o merecimento de candidatos à investidura em cargo ou emprego público, considerando-se as suas características e qualidade das funções que lhes são inerentes. É pelo concurso público que se concretiza a igualdade de oportunidades administrativas e a impessoalidade na seleção do servidor, impedindo-se tanto a pessoalidade quanto a imoralidade administrativa (ROCHA, 1999, p. 101).

Sabe-se que o concurso público é um procedimento administrativo criado pelo Estado, com o objetivo de nomear entre as pessoas que se inscreveram, e aquele indivíduo que ultrapassou todas as etapas atribuídas pelo certame, tornando-se hábil ao cargo que concorrera.

Através dos concursos públicos, os egressos anseiam inserir no mercado de trabalho, contudo, nem sempre isso é admissível, visto que os cargos em disponibilidade sempre são limitados e a concorrência é bastante elevada, conseqüentemente aquele que estiver mais preparado, consegue passar e com isso se inserir no mercado de trabalho, e ganhar a tão sonhada estabilidade.

A chance de ter um emprego público é o desejo de algumas pessoas que querem a estabilidade de uma vida sem muitas aventuras e que permita um salário fixo, porém para o cidadão adentrar no sistema público, por exemplo, pede concurso para saber se a pessoa está apta ou não para prestar os seus serviços. Criando uma massa de candidatos que focam o olhar para a carreira pública e assim garantir um trabalho estável (FERNANDEZ, 2013, p. 89).

De fato, o concurso público é uma forma de a Administração assegurar os princípios maiores da isonomia e da impessoalidade na concorrência dos candidatos aos cargos, seja egresso ou não de um curso profissionalizante, proporcionando a esta classe as mesmas condições e oportunidades com a



finalidade de desempenharem e cumprirem seus direitos e deveres na sociedade a qual estão inseridos. Deste modo, o concurso público ainda é uma das melhores alternativas de inserção no mercado de trabalho.

O concurso público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica dos interessados em ocupar funções públicas, e no aspecto seletivo, são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento (ROCHA, 1999, p. 92).

Uma educação benéfica extingui-se nessa demanda de entrar no mercado de trabalho, visto que muitos candidatos não conseguem a nomeação para trabalhar no quadro de pessoal do sistema público, ocasionando distanciamento o que é considerado como normal. As pessoas que investem em capacitação para conseguir seus objetivos traçados, com isso, adquirem maiores possibilidades de entrar do mercado de trabalho, através da sua aprovação num concurso público.

Muitos egressos recém-formados preferem “estudar para poderem se inserir no serviço público em vista das perspectivas salariais da segurança e estabilidade e ainda das boas condições de trabalho” (MARCONI, 2003, p. 54).

Muitos egressos dos cursos técnicos e de graduações buscam se inserir no mercado de trabalho por meio de concurso público, como uma alternativa para lidar com o sentimento de segurança e estabilidade no mercado de trabalho. Marconi (2003, p. 48), esclarece ainda outros pretextos pela procura do serviço público: “qualidade do ambiente de trabalho; flexibilidade de horário; estabilidade no cargo; remuneração; carga de trabalho; carências de alternativas na iniciativa privada; possibilidade de carreira; natureza das tarefas desenvolvidas”.

O concurso público é visto com enormes características atrativas pelos candidatos como uma forma próspera de inserção no mercado de trabalho. Pois, o candidato que é classificado e aprovado num concurso público, terá a garantia de um emprego estável.

### 2.3.10 Terceirização do trabalho

As empresas observam a premência da terceirização do trabalho de seus postos de trabalhos, com o objetivo focado para o desenvolvimento e crescimento

de suas áreas, almejando também o apoio ao ramo de atividade da empresa, desejando e buscando eficiência, diminuição de custos, maior rentabilidade, otimização do tempo de produção e conseqüentemente melhorar a qualidade do serviço.

A terceirização do trabalho tem sido delineada como um processo estruturado e planejado apontando para a transferência de serviços operacionais atribuída a terceiros, permanecendo a organização focada apenas em serviços considerados fundamentalmente conectados ao ramo do negócio em que opera.

O processo de terceirização deve ter início através de um estudo bem planejado do que se pretende realmente terceirizar. Por isso é fundamental e relevante ter uma visão estratégica daquilo que quer ser terceirizado no interior da organização.

De acordo com Martins (2015, p. 68), a terceirização “consiste em contratar um terceiro para a realização das atividades que não constituem o foco principal da empresa”. Esse contrato pode abranger a produção de bens como serviços que pode suceder a necessidade de contratação dos serviços de limpeza e vigilâncias ou até de serviços temporários.

Atualmente, a terceirização, está sendo muito presente com a finalidade clara de permitir o acréscimo ou a redução dos períodos de trabalho sempre que preciso, sem a carência de admitir despesas com transações adicionais, demissões e treinamentos, evitando dessa forma, os desgastes de imagem da empresa em virtude das demissões.

A terceirização proporciona muitas vantagens e desvantagens para as organizações e com certeza esses fatores devem ser considerados e bem analisados.

A principal vantagem sobre o aspecto administrativo seria a de ter alternativas para melhorar a qualidade dos produtos ou serviços vendidos e também a produtividade. Seria uma forma também de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa, sendo que um dos objetivos e mais buscados dos administradores é a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço (MARTINS, 2015, p. 75).

Destarte, seguindo com a aplicação da terceirização, a organização poderá atrelar seus patrimônios e empenho na sua área de produção, no seu nicho de mercado, aperfeiçoando as características do produto final e sua competitividade e

performance no mercado. Objetivando ter uma redução de custos, especialmente dos custos fixos, transformando em investimentos, e com isso, aumentando os lucros da organização, gerando mais agilidade e eficiência em suas linhas produtivas, além de economia, com a eliminação real de desperdícios.

De fato, dentre as formas aventadas, ganharam relevo a terceirização da mão de obra, a contratação de cooperativas, gestão associada de serviços por meio de convênios. Isso tudo só confirma, que a terceirização é a forma de economia para os grandes empresários e a mão de obra cada dia mais desvalorizada (DA CUNHA, 2012, p. 89).

A terceirização ao ser aplicada em uma empresa traz consigo, as possibilidades de gerar novas empresas, a qual proporcionara também novos postos de trabalhos e em contrapartida, aumenta a arrecadação de impostos na área de serviços. Como desvantagens da terceirização para o trabalhador, pode se indicar a perda da estabilidade e até mesmo do emprego, no qual tinha uma remuneração mensal, ocasionando a incerta, perda de benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das cláusulas coletivas das categorias e também as despesas nas demissões que ocorrem na fase inicial.

Fruto das desigualdades nesta relação, a desvalorização e os conflitos existentes, são reflexos das desigualdades dessa relação entre patrão e empregado. A terceirização do trabalho é um fato e está presente nas organizações e, em muitos casos, a seleção de currículo se faz presente junto às empresas que adotam o trabalho da mão de obra terceirizado.

**Quadro 3 - Vantagens e desvantagens da terceirização**

<b>VANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO</b>	<b>DESvantagens DA TERCEIRIZAÇÃO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maior agilidade nas decisões, menor custo, maior lucratividade e crescimento, favorecimento da economia de mercado, otimização dos serviços, redução dos níveis hierárquicos, aumento da produtividade e competitividade, redução do quadro direto de empregados;</li> <li>• Focalização dos negócios da empresa na sua área de atuação;</li> <li>• Diminuição dos desperdícios, redução das atividades – meio, aumento da qualidade, ganhos de flexibilidade, aumento da especialização do serviço, aprimoramento do sistema de custeio, maior esforço de treinamento e desenvolvimento profissional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflito com os sindicatos;</li> <li>• Perca do vínculo para com o empregado;</li> <li>• Dificuldade de encontrar a parceria ideal;</li> <li>• Falta de cuidado na escolha dos fornecedores.</li> <li>• Risco de desemprego e não absorção da mão-de-obra na mesma proporção;</li> <li>• Desconhecimento da legislação trabalhista.</li> </ul>

**Fonte:** Dos Santos (2018, p. 66).

### 2.3.11 Seleção por currículo

As atuais circunstâncias organizacionais, determinada pelo aumento da competitividade e concorrência, assim como pela globalização da economia e suas limitações, determinam uma nova forma de modernização da administração de gestão de pessoas nas empresas.

Mediante estas circunstâncias, as empresas, devem ser mais eficazes e mutáveis para poder se adaptarem a toda esta transformação que o mercado de trabalho exige, assim, “o setor de recursos humanos deve ocupar um papel de destaque referente ao desenvolvimento das estratégias da empresa de atrair, manter e desenvolver seu capital humano” (DESSLER, 2003, p. 34).

Por ser uma forma de admissão na empresa, o processo de seleção curricular precisa e deve ser estrategicamente administrado, pois o processo da seleção por currículo tende a selecionar os indivíduos que têm a maior experiência e agilidade na área que deverá desenvolver sua atividade profissional. Podemos dizer que “recrutar e selecionar pessoas são práticas tão antigas quanto a organização social dos povos” (CARVALHO, 2015, p. 25).

No entanto, o método de seleção por currículo aparenta ser simples, por outro lado, quando os primeiros desentendimentos providos de relacionamentos são notados, ausência, desmotivação, falta de produtividade, começam a ocorrer. Assim, é relevante e necessário avaliar e reavaliar constantemente os métodos adotados de selecionar os profissionais, já que a área de recursos humanos é importante e fundamental nas empresas. Ponderando ainda os conflitos de uma admissão e seleção errôneos, ocasionando e gerando custo e, ainda, tempo perdido na substituição de um novo profissional, pois não tem habilidades, capacidade e qualificações necessárias para atender as necessidades advindas do cargo.

À seleção de pessoas pode ser conceituada como “uma atividade que tem por finalidade escolher, sob metodologia específica, candidatos a emprego recebidos pelo setor de recrutamento, para o atendimento das necessidades internas da empresa”. A seleção se baseia fundamentalmente na análise comparativa das exigências do cargo com as características do candidato. São analisados quais conhecimentos, habilidades e atitudes que o profissional necessita ter para desempenhar aquela função em específico (MARRAS, 2011, p. 87).

Portanto, ao mesmo tempo em que essa análise de currículo deve ser muito cuidadosa, ela também precisa e deve ser ágil. Além de serem vários, os currículos proporcionam à área de recursos humanos a primeira impressão sobre um candidato: seus conhecimentos, suas habilidades, atributos e experiências atuais e anteriores são fatores indispensáveis para identificar quais os profissionais que melhor se encaixam nos cargos acessíveis.

Nesse contexto de constantes mudanças, faz-se necessário e relevante a adequação, preparação e o constante desenvolvimento dos profissionais da área de recursos humanos com o objetivo de garantir que executem uma ótima e precisa seleção de currículos com a finalidade de encontrar o candidato capacitado e habilitado para cada posto de trabalho, conforme com os pré-requisitos solicitados pela organização em que atuam ou prestam seus serviços.

O processo de recrutamento através da seleção por currículo deve sempre ser pensado, analisado e ponderado estrategicamente, com o objetivo de buscar e atrair candidatos em potencial e identificar e selecionar as pessoas melhor qualificadas, capacitadas e adequadas para atender às especificidades do cargo a ser preenchido (DUTRA, 2009, p. 78).

Assim, para que os egressos possam ter seus currículos aprovados pela área de recursos humanos se faz necessário e imprescindível que sejam formados, e com isso, saibam realizar de forma correta as atividades que irão desenvolver, nesse processo entra a escola que contribui ao formar o cidadão com os conhecimentos técnicos, com objetivo concreto de desempenhar e desenvolver os seus conhecimentos de forma coerente a profissão.

Daí surge os debates de mais recursos nos IF's que carecem de investimentos financeiros e humanos para poder, assim, desempenhar o seu papel da melhor forma voltada na preparação do futuro profissional, e que o mesmo seja inserido no mercado de trabalho, sem maiores dificuldades, independentemente da profissão escolhida.

### 2.3.12 Profissional autônomo

Atualmente, percebe-se que cada vez mais profissionais, estão se inserindo em uma área diferente referente aquela que fora tão desejada, mesmo possuindo

muitas qualificações. Isso acontece devido a vários fatores, assim, está cada vez mais difícil de obter um emprego assalariado e, como consequência disso, a maioria dos profissionais termina submetendo-se a executar por conta própria uma atividade profissional, de maneira independente, ajudando dessa forma a aumentar a economia do mercado.

Nos dias atuais, é perceptível o aumento acelerado dos profissionais autônomos. No Brasil, a categoria que compõe os trabalhadores considerados como autônomos, então em pleno crescimento, esse crescimento acontece diariamente e em todos os lugares e nas mais diversas áreas. Esse fato acontece tendo em vista as imensas mudanças que acontece no mercado de trabalho, que em sua maioria, são uma verdadeira e autêntica adversidade para o trabalhador.

O trabalhador autônomo é a pessoa que desempenha atividade profissional sem vínculo empregatício, de forma eventual e, sobretudo, sem subordinação; agindo desta maneira, com total, liberdade, independência e flexibilidade.

É autônomo o prestador de serviços que independe de um empregador para desenvolver seu mister. Eventualmente pode um trabalhador autônomo prestar serviços a alguém que seja empregador de outros prestadores de serviço, mas tal circunstância não lhe retira a autonomia com que desenvolve sua atividade sem subordinação a horário, livre de fiscalização do destinatário de tais serviços e, eventualmente, com o auxílio de terceiros se lhe convier (MANUS, 2015, p. 57-58).

O trabalhador autônomo “é aquele profissional que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, por conta própria, de forma eventual e não habitual, e assumindo os riscos de sua atividade econômica” (PIPEK et al., 2017, p. 46). Para prestar os serviços e utilizar os equipamentos da empresa na execução do serviço e também no atendimento de seus clientes, o trabalhador autônomo precisa da autorização da referida empresa, é ele a pessoa que administra o andamento e o valor pago pelo cliente do serviço efetivado.

No entanto é imprescindível que o profissional, esteja sempre ativo a disponível com o objetivo de não deixar nada a desejar e, dessa maneira, ganhar a credibilidade do mercado.

Trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação [...] a autonomia traduz, a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar (DELGADO, 2014, p. 55).

Para a afinidade de trabalho autônomo, é irrelevante a forma que ela é constituída, pode ser: locação de serviços, contrato escrito, ou de maneira verbal. O que deve ser levado em conta, e é relevante, é a execução do serviço mediante pessoa física, e concretizado sem as particularidades da relação de emprego. Essas particularidades da relação de trabalho são sempre realizadas pela parte contratada.

O trabalho autônomo pode ser prestado por diferentes formas, como por exemplo, corretagem, representação comercial, entre outros; e pela forma tradicional, que regula o Código Civil referente aos contratos de prestação de serviços. A diferença entre ele e o trabalho eventual é que, o primeiro poderá ou não ser realizado de maneira contínua em relação a cada empregador, pois o que o caracteriza não é a assiduidade da prestação de serviço e sim, como atua livremente na sua realização, enquanto o eventual, não tem essa opção (SOUZA JÚNIOR et al., 2018, p. 109).

Com a finalidade de evitar dúvidas quando se trata sobre esses dois tipos de profissionais autônomos e liberais, umas das principais diferenças é a formação exigida para profissionais liberais, sendo opcional para autônomos. Todavia, o profissional autônomo está sempre preparado para trabalhar com autonomia profissional, em qualquer área e não assumindo o papel de um funcionário efetivo, ou seja, sem vínculo empregatício com o seu contratante.

O trabalhador autônomo tem total autonomia financeira, sua remuneração é previamente estabelecida por um contrato de prestação de serviços de âmbito temporário. A execução dos serviços é de forma eventual e casual.

O trabalhador autônomo é aquela pessoa que tem a liberdade para governar ou gerir a sua própria vida profissional e pessoal, de acordo com os seus próprios princípios e regras, bem como exerce uma atividade profissional por conta própria e recebe por isso. É independente, livre para fazer seu horário de trabalho, o mesmo acredita ser autossuficiente para gerenciar seus negócios (SOUZA JÚNIOR et al., 2018, p. 118).

Por conveniência o trabalho do profissional autônomo foi criado com a finalidade de substituir ao trabalho do profissional assalariado. Para o profissional poder oferecer serviço como autônomo, na maioria das vezes, os profissionais são solicitados a criar pequenas ou microempresas.

Portanto, todo o profissional que almeja entrar no mercado de trabalho, está sempre buscando uma oportunidade que traga novas perspectivas de futuro e crescimento, mesmo sendo através do trabalho autônomo, principalmente se esse

contrato de serviço irá proporcionar uma boa remuneração, no momento o que é mais relevante é estar inserido no mercado de trabalho,

**Quadro 4 - Vantagens e desvantagens do trabalho autônomo**

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidade;</li> <li>• Controle;</li> <li>• Potencial de ganho;</li> <li>• Segurança de renda;</li> <li>• Independência.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risco de fracasso;</li> <li>• Não há garantias de recebimentos;</li> <li>• Não há benefícios como vale – transportes;</li> <li>• Não há férias;</li> <li>• Risco de autogestão, como falta de controle de prazos.</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2023.

Assim sendo, é cabível focar que o trabalhador autônomo não deve ser uma pessoa irresponsável e indisciplinado, pois, sendo assim, jamais conquistará trabalho, é oportuno também que organize bem suas obrigações, administrando e planejando seu tempo, de forma coerente; e sempre estar ativo e mantenha sempre o controle das suas finanças.

### 2.3.13 Profissional liberal

Profissional liberal é a pessoa que desenvolve uma profissão de nível técnico ou superior, é chamado de liberal exatamente porque a formação que concluiu lhe proporciona “liberdade” para desempenhar estabelecida função que somente aqueles que concluíram tal tipo de estudos podem desempenhar.

Deste modo, é uma classe compostas por profissionais, que podem e devem atuar com responsabilidade, liberdade e autonomia a sua profissão, proveniente de sua formação técnica ou superior específica, legalmente reconhecida, formação essa provinda de conhecimentos e estudos técnicos, científicos e pesquisas.

No decorrer das atividades da profissão, as atividades podem ser executadas com ou sem vínculo empregatício característico, porem essas atividades são sempre regulamentadas e fiscalizadas por órgãos e entidades fiscalizadores do exercício profissional. O relacionamento entre o profissional liberal e o seu cliente resulta de um modo geral, de um contrato de prestação de serviços, tendo, por isso, a sua responsabilidade e consistência de natureza predominantemente contratual.

Conforme o Estatuto da Confederação Nacional das Profissões Liberais, o profissional liberal é: aquele legalmente habilitado a prestar serviços de natureza



técnico-científica, de cunho profissional, com a liberdade de execução, mas precisa estar registrado a uma ordem ou conselho profissional. Dentro desse conceito, ser profissional liberal envolve:

- Ter a formação acadêmica ou técnica exigida para o exercício de sua profissão.
- Optar por um emprego com contratação formal ou pela prestação de serviços autônomos, até mesmo na configuração de uma empresa própria ou na condição de servidor público, além de poder combinar essas modalidades.
- Se vincular à instituição reguladora de sua atividade profissional, por exemplo, o Conselho Regional de Medicina (CRM) ou a Ordem dos Advogados Brasileiros (OAB).

Então, os profissionais liberais estão autorizados a desempenhar suas atribuições por conta própria, de modo autônomo, com ou sem vínculo empregatício, ou ainda como pessoa jurídica com CNPJ, mais, sempre registrados a um conselho ou órgão de classe. Essencialmente, todas as pessoas que trabalham com profissões regulamentadas podem ser enquadradas como profissionais liberais.

#### 2.3.14 Estágio supervisionado

Nos dias de hoje habitamos em uma sociedade empreendedora e, por outro lado, pessoas que procuram se estabilizar como profissionais capacitados com o objetivo de se inserirem da forma correta e adequada no mundo de trabalho. Nesta conjuntura social, para ocupação desses nichos de trabalho, o profissional necessita, antecipadamente, além da capacitação e qualificação, ter experimentado o tempo do estágio supervisionado, já que dá a conveniência de passar a conhecer melhor as áreas de trabalho para o qual o curso está direcionado e até manifestar situações na qual se tem o conhecimento apenas teórico, podendo a vir ser contratado como funcionário da organização.

A área de atuação do curso abrange indústrias, fábricas de máquinas, laboratórios de controle de qualidade, manutenção e pesquisa, equipamentos e componentes mecânicos. De acordo com a Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, o estágio é compreendido como um ato educativo escolar supervisionado,

desenvolvido no ambiente de trabalho que visa a preparação para o mercado produtivo do estudante e deve fazer parte do projeto pedagógico do curso.

Em seu Artigo 1º, destaca como uma forma de instruir o cursando, visando prepará-lo para o mercado de trabalho com conhecimento prévio e supervisão do professor. A Instituição tem em sua matriz curricular o estágio obrigatório permitindo aos discentes desenvolver suas habilidades e competências direcionadas ao cotidiano.

O estágio supervisionado “é a parte prática para a formação de profissionais e que muitos cursos dão ênfase como saberes que se complementam” (LIMA; PIMENTA, 2018, p. 55). Assim, “o estágio proporciona ao formando o domínio de instrumentos teóricos e práticos imprescindíveis à execução de suas funções” (TARDIF, 2002, p. 80).

Em razão disso, percebemos que o estágio supervisionado é uma grande ocasião relevante para os formandos de qualquer segmento do ensino profissionalizante e, em particular, no caso do Curso Técnico em Mecânica do IFAL, verifica-se que é importante, tendo em vista os vários conteúdos que estão incluídos na matriz curricular do curso.

Os processos de formação dão-se a conhecer, do ponto de vista dos estagiários, em interações com outras subjetividades. Os procedimentos metodológicos ou, se preferirmos, as práticas de conhecimento postas em jogo numa abordagem intersubjetiva do processo de formação, sugerem a oportunidade de uma aprendizagem experiencial por meio da qual a formação se daria a conhecer (TAVARES; COSTA, 2015, p. 45).

Com essa prática profissional, os estagiários adquirem as habilidades, que só na escola não conseguiriam, deste modo, os estagiários têm a possibilidade de conhecer antecipadamente e manipular as ferramentas e os instrumentos exibidos nas aulas práticas em laboratórios, conciliando a teoria orientada pelo professor, aplicando os ferramentais na prática, assim, desenvolve todo seu potencial de conhecimento na sua formação técnica. Por esse motivo, “o estágio supervisionado é considerado um elo entre o conhecimento construído durante a vida acadêmica e a experiência real, que os discentes terão em sala de aula quando profissionais” (FILHO, 2010, p. 54).

Então, a ocasião do aperfeiçoamento por meio do estágio consente o acesso do futuro promissor profissional com o ambiente de trabalho, propiciando a

aproximação não apenas da teoria, mas também com o desenvolvimento da prática durante a realização do estágio, despertando ao estagiário se é realmente o que anseia, levando em consideração os objetivos do estágio, conforme Quadro 5.

**Quadro 5** - Elementos relacionados aos objetivos do estágio

<b>OBJETIVOS DO ESTÁGIO</b>	Colocar estagiário em contato com o mercado de trabalho.
	Apresentar situações de confronto entre teoria vista em sala de aula e prática
	Desenvolver habilidades do estudante em áreas de atuação do curso

**Fonte:** Elaborada pelo autor, 2023.

Dessa forma, pode-se observar que a principal finalidade do estágio supervisionado é oferecer condições e oportunidade para o formando de pôr em prática seus conhecimentos adquiridos em sala de aula em situações da prática profissional, desenvolvendo a possibilidade no estágio de suas habilidades e competências. Espera-se que, com isso, que “o aluno tenha a opção de incorporar atitudes práticas e adquirir uma visão crítica de sua área de atuação profissional” (DE OLIVEIRA; CUNHA, 2006, p. 77).

A área de atuação do curso abrange indústrias, fábricas de máquinas, laboratórios de controle de qualidade, manutenção e pesquisa, equipamentos e componentes mecânicos.

As disposições da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, representam uma evolução na política pública de emprego para jovens no Brasil, ao reconhecer o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando. A Nova Cartilha Esclarecedora Sobre a Lei do Estágio, do Ministério do Trabalho e do Emprego, no Artigo 2º da Lei 11.788, destaca a obrigatoriedade ou não do estágio. O estágio obrigatório é uma condição para que o formando obtenha a sua certificação.

Deste modo, entende-se como uma maneira preventiva de garantia de estágios aos formandos de cursos técnicos com respaldo legal da lei. São percepções educacionais e de formação profissional para favorecer o estagiário de uma extensa cobertura de direitos com a finalidade de garantir o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho.

Conforme a Lei nº 11.788/080, o estágio não cria vínculo empregatício quando existe o termo de compromisso entre o estagiário e a organização e a

correlação entre as atividades desenvolvidas no estágio e as existentes no termo de compromisso. O artigo 3º § 1º da Lei nº 11.788/08, que o estágio se configura como o ato educativo escolar supervisionado sendo dever da instituição de ensino promover seu acompanhamento por meio de um professor orientador.

Acerca da oferta do estágio, é imprescindível destacar os objetos positivos e negativos, evidenciando compreender se o objetivo principal é inserir no mercado de trabalho ou despontando a autoconfiança, constatando o que será mais viável. Assim sendo, as conveniências de realizar o estágio paralelamente aos estudos do Curso Técnico em Mecânica, é pode conciliar a teoria com a prática e assim melhorar a performance de adquirir maior experiência em manusear os maquinários e instrumentos, e com isso, adquirir o conhecimento de como é a prática profissional da área em que está cursando. Ainda, recomenda melhoramento no currículo, fornecendo assim, mas vantagens em relação aos outros formandos numa disputa por uma vaga de estágio ou até mesmo no futuro, após a formação.

Além do mais, o estágio supervisionado deve ser levado em conta como o principal componente curricular para o complemento na formação do aluno estagiário, uma vez que a teoria e a prática precisam permanecer sempre juntas, uma complementando a outra para que o objetivo do estágio seja garantido a posteriori. “A reflexão crítica sobre a prática se torna uma exigência da relação Teoria/Prática sem a qual a teoria pode ir virando blábláblá e a prática, ativismo” (FREIRE, 1996, p. 51). Verificamos que, nesta conjuntura, o estágio é o caminho para que a experiência e o aprendizado sejam satisfatórios para o conhecimento na prática sobre a profissão desejada.

Para isso é preciso entender a relevância do estágio supervisionado na vida do técnico em mecânica. “O estágio supervisionado pode ser considerado como atividade teórica instrumentalizadora da práxis, entendida como atitude teórica - prática humana, de transformação da natureza e da sociedade” (LIMA; PIMENTA, 2018, p. 29).

O estágio também cumpre a função de reflexão da prática e a teoria, mesmo com a prática sendo diferente do que vemos no IFAL. Sem a teoria à prática seria apenas a reprodução de conteúdo e a escola tem que ser mais que isso. Não basta conhecer e interpretar o mundo (teórico) é preciso transformá-lo (prática). Assim sendo, é no período do estágio que o técnico em formação poderá ressignificar os conhecimentos adquiridos, aliá-los a prática na tentativa de incentivar a busca da

transformação da realidade, por meio de uma educação de qualidade oferecida aos discentes.

## **2.4 As Atribuições dos Egressos**

No momento da formatura, a influência mútua entre a escola e o aluno não deve terminar. A instituição de ensino tem a responsabilidade em manter o relacionamento de acompanhar seus egressos quanto ao exercício profissional, entre outros aspectos.

Ainda, instituições de ensino podem e devem estar sempre evoluindo seu sistema, mantendo redes de apoio confiáveis e consistentes, compreendendo a relevância do impacto da formação na vida dos egressos e ponderar, assim, o seu compromisso de forma mais conectada e sistêmica.

Por outro lado, ao término do curso, em um meio de avaliação das políticas educacionais adotadas nas instituições o egresso torna-se sujeito, com a finalidade de contribuir com as ações pedagógicas imprescindíveis, para auxiliar o processo de retroalimentação e planejamento para tomadas de decisões por parte da gestão da instituição.

Para que uma Instituição de ensino realize ajustes em seu sistema de ensino, é muito importante saber o que os egressos pensam a respeito de sua formação. Ademais, ter conhecimento do que fazem como profissionais, e suas adequações nos setores em que atuam, pode possibilitar uma reflexão crítica sobre a formação e sua relação com as necessidades do mercado de trabalho (MACHADO, 2001, p. 75).

Um sistema bem estruturado objetivando o acompanhamento de egressos favorece vários elementos, principalmente no sentido de fomentar as discussões sobre a aproximação da academia à realidade do mercado de trabalho.

Além disso, permite a gestão se tornar mais eficiente e, dessa forma, tomar as decisões mais assertivas.

Os IFs têm em sua missão estreita relação no atendimento às necessidades demandadas pelos setores produtivos. E por serem protagonistas no oferecimento de educação profissional que, entre outras finalidades, buscam a preparação de mão de obra para o mercado de trabalho, assim faz-se necessário o acompanhamento dos diplomados como mecanismo para avaliação da formação oferecida por essas instituições (MOURA; DE LIMA, 2018, p. 89).

Na mesma linha de pensamento, os autores ressaltam que o acompanhamento de egressos pode redirecionar e subsidiar as ações didático-pedagógicas, e ainda, contribuir com a estratégia de mercado da institucional. Logo, o acompanhamento dos indicadores de desempenho no mercado de trabalho é essencial para a relevante contribuição acadêmica para ponderar os resultados no campo sócio profissional de egressos, ainda serve como uma rica fonte de informações.

Isso consente a tomada de decisões sobre os projetos pedagógicos de cursos, modalidades de ensino, metodologia de ensino, bem como possibilidades de programas que desenvolvam um profissional eficaz, competente e capaz de atender às inovações tecnológicas do mercado de trabalho. Ademais, “constituir um canal de comunicação com os egressos sugere ouvir aqueles que passaram pela instituição, cujos entendimentos, sugestões e críticas possam fundamentar projetos institucionais” (KANASHIRO; ROCHA, 2014, p. 54).

#### 2.4.1 Qualificação profissional dos egressos para o mercado de trabalho

Atualmente, no mundo globalizado, o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo em constante mudança, é necessário ter um diferencial, assim, para se destacar em relação aos demais profissionais da área, é necessário ter um diferencial.

Nesse contexto, entra a qualificação profissional, que são as características, experiências, qualidades e especialidades que um indivíduo possui para se colocar bem no mercado de trabalho. Qualificar é desenvolver habilidades e especialidades em determinadas áreas para executar e exercer da melhor forma suas atribuições. Então, a qualificação profissional é um requisito básico para que os egressos se mantenham atualizados e almejar sucesso em sua vida profissional.

Qualificação Profissional é todo e qualquer processo de capacitação, aperfeiçoamento, requalificação, atualização por meio de cursos, conferências, congressos, seminários, simpósios, workshops, visita para conhecimento técnico, capacitação, constituída de conceitos teóricos e instrumentos de análise em serviço, extensão, oficinas, estágios curricular e extracurricular, capacitação profissional e similar para aquisição de conhecimento (KOBBER, 2004, p. 104).

O valor agregado aos colaboradores por meio de suas experiências, conhecimentos técnicos, comportamentos, habilidades e competências pessoais, “capital humano” é verdadeiramente um rol de talentos e habilidades, mas para que seja excelente ele precisa atuar em um contexto organizacional que lhe dê estrutura, retaguarda e impulso.

Por outro lado, as organizações estão cada vez mais implantando recursos tecnológicos novos em sua atmosfera de trabalho, então, o egresso necessita e deve estar capacitado para manejar e dominar esses novos aparatos tecnológicos. Assim, a qualificação profissional tem surgido como requisito e alternativa relevante aos que buscam se inserir, ou que já esteja inserido no mercado de trabalho, reforçando a necessidade de aproximação entre ensino e trabalho (SANTOS, 2013, p. 34).

Reforça-se, assim, a relação entre a educação profissional e tecnológica e o mercado de trabalho ao garantir que as pessoas que procuram formação nessa categoria de ensino pleiteiam ingressar ou se reinserir no mundo de trabalho.

Aperfeiçoamento profissional é a educação que visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para seu crescimento profissional em determinada carreira na empresa ou para que se torne mais eficiente e produtivo no seu cargo (CHIAVENATO, 2014, p. 99).

Concretiza-se, também, a necessidade de alinhamento entre os cursos ofertados e suas características pedagógicas às demandas do setor produtivo. A qualificação do egresso no ambiente organizacional pode ser compreendida como o treinamento e as organizações não podem selecionar se treinam ou não seus operários, porque os indivíduos são admitidos com qualificações variadas e toda organização tem suas características e particularidades. Dessa forma, “as empresas conseguiriam aperfeiçoar as capacidades e as competências das pessoas” (LACOMBE, 2011, p. 109). A qualificação do colaborador tem o objeto de servir como estímulo ao crescimento e desenvolvimento profissional. Nesse contexto, alguns estudiosos destacam que:

A empresa pode e deve oferecer cursos aos seus colaboradores, ou até mesmo subsidiar parcialmente os cursos que achar relevantes para a tarefa ou ao negócio da empresa. E que a empresa pode implantar plano de carreira profissional com descrição de cargos e salários, onde para cada curso ou especialização esteja ligada a nova oportunidade de promoções ou salários melhores (CLEIN et al., 2013, p. 114).

No ambiente de trabalho que é onde as tarefas e projetos são produzidos e executados, não há espaço para erros, pois podem significar prejuízos em diversas áreas, assim sendo, em relação aos investimentos na qualificação do colaborador. Nessa conjuntura:

As empresas devem procurar oferecer um treinamento prático ao contratar um novo colaborador, visando que tenha condições de desenvolver suas atividades de forma correta evitando retrabalho pela falta de conhecimento e prejuízos pela falta de capacidade produtiva (CLEIN et al., 2013, p. 104).

Portanto, para a organização, a qualificação dos colaboradores faz com que a mesma obtenha aprimoramento na sua operacionalidade, produtividade e eficiência, e com isso, maior lucratividade. Assim sendo, ao capacitar seus colaboradores, promove benefícios a própria organização. Das formas de buscar a qualificação profissional, de acordo com Rocha-Vidigal e Vidigal (2012, p. 103), destacam-se as seguintes:

**Educação formal e informal:** A educação formal é realizada por meio do aprendizado escolar e universitário conteúdos previamente demarcados, cuja atuação ocorre de forma intencional e com objetivos determinados. A educação informal, de modo divergente, é obtida por meio da observação, fora do sistema formal de ensino e até mesmo pela educação autodidata.

**Cursos profissionalizantes e técnicos:** Essa configuração de qualificação, é bastante incentivada e estimulada no Brasil, tem por atributos a curta duração e o rápido preparo técnico.

**Treinamento dentro da empresa:** É a qualificação do operário para execução de suas funções com mais qualidade dentro do ambiente organizacional onde atua. O treinamento tem como objetivo qualificar, desenvolver habilidades e conhecimentos aos profissionais, com o intuito de assim desempenharem melhor suas tarefas na organização.

#### 2.4.2 Qualificação profissional dos egressos no ambiente organizacional

No ambiente dentro da empresa é relevante que, não só o egresso busque o aprimoramento de suas competências e agilidades, mas que as organizações atentem para as obrigações de aumentar a capacidade de desenvolver suas



aptidões corroborando com desenvolvimento do egresso empregar em qualificação. “O maior desafio das organizações é descobrir, atrair e reter pessoas talentosas” (MALSCHITZKY, 2002, p. 33).

Buscando ressaltar a importância do investimento no desempenho e crescimento profissional das pessoas que atuam em uma organização, pois, em seus estudos, os autores Clein et al. (2013, p. 94), destacam “o investimento em qualificação, com a finalidade de estar sempre em aprendizado e, em desenvolvimento de suas habilidades”, proporcionando melhor qualidade de vida de seus colaboradores, neste caso o investimento é no ambiente de trabalho.

Portanto, o investimento no profissional, faz com que haja uma redução significativa no número de falhas, desse modo, quanto mais qualificadas, capacitadas e seguras no momento de desempenhar suas funções, assim, os trabalhadores acabam tendo maior capacidade de compreender situações para tomada de decisões. Destarte, notamos que o investimento no profissional traduz a sensação de autoconfiança para desenvolver um ótimo trabalho. Até mesmo o sentimento de apreensão em relação às situações de trabalho apropriadas de segurança e higiene no ambiente que realizam suas atividades. A gestão de pessoas é a área responsável por administrar o capital humano das empresas. Essa gestão utiliza técnicas de recursos humanos para conciliar os objetivos dos colaboradores com as metas da organização, ou seja, a gestão de pessoas é um processo que visa melhorar o desempenho dos colaboradores e da empresa.

As empresas no que diz respeito à gestão de pessoas precisam contar com um programa de avaliação de desempenho e um plano de carreira com descrição de cargos e salários, e que seja beneficiado com melhores salários os colaboradores que se qualificam, e os que realizam seu trabalho com eficiência e qualidade (CLEIN et al., 2013, p. 71).

Segundo Rocha-Vidigal e Vidigal (2012, p. 90), “a determinação da decisão de realizar o investimento em qualificação é vantajosa quando o valor dos resultados gerados pela qualificação é superior ao valor das despesas”.

Os benefícios da qualificação sejam refletidos em toda a economia e principalmente na empresa, se o trabalhador não estiver interessado ou motivado em obter os benefícios da qualificação recursos investido, pelo próprio trabalhador, ou pela empresa ou através de algum programa do governo, pode o retorno não ser o esperado (ROCHA-VIDIGAL; VIDIGAL, 2012, p. 93).

Dessa forma, é relevante esclarecer que os custos inclusos podem ser assumidos pela organização, pelo governo, pelo empregado, ou ainda, por uma composição de duas ou três desses conjuntos de capitais internos e externos à organização utilizados para financiamento das aplicações e investimentos realizados.

Direcionar os investimentos no desenvolvimento humano, “atualmente as empresas modernas estão cada vez mais preocupadas, de tal forma que eles agreguem valor para as pessoas e para a empresa” (DUTRA, 2009, p. 126). Pois,

[...] o desenvolvimento de pessoas pode ser entendido como um processo utilizado para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Envolve treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem corporativa, programa de mudanças e desenvolvimento de carreiras (CHIAVENATO, 2014, p. 90).

O conhecimento técnico é de grande relevância e necessidade para realizar e desenvolver um trabalho, visto que, torna-se a tarefa mais fácil e com isso melhora o desenvolvimento do empreendimento. Em uma empresa, a qualificação profissional deve-se fazer presente, justamente, diante o nível de complexidade de sua existência, manutenção e competitividade do mercado de trabalho. Segundo Chiavenato (2014, p. 86), “as organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos), intencionalmente construídas e reconstruídas com o fim de atingir seus objetivos específicos”.

#### 2.4.3 A formação profissional dos egressos

A formação profissional e tecnológica ofertada por meio da educação básica e cursos de qualificação baseados na formação do cidadão para o exercício de habilidades específicas para o desempenho de determinada ocupação profissional é desenvolvida no Brasil no setor privado e por instituições de educação nas esferas federal, estadual e municipal, entre as quais se destacam os IF's, as escolas técnicas federais, os colégios agrícolas, os centros de formação tecnológica, o SENAI, SENAC e o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), cada qual mantendo características e peculiaridades próprias.

Em uma conjuntura de grandes modificações, notadamente no âmbito tecnológico, a formação profissional não pode ser reduzida a um entendimento singular que apenas habilita o profissional para o mercado de trabalho, e nem a uma visão de decompor conceitos, que objetiva meramente preparar o profissional para realizar tarefas instrumentais. Essa comprovação, aceita e reconhecida pelo MEC/SETEC, ainda existe, em relação das questões da atual conjuntura social, econômica, política, cultural e tecnológica, assim, uma formação profissional que desenvolva e apresente uma visão de formação integral do profissional, em que o principal papel da Educação Profissional e Tecnológica deverá ser:

Conduzir à superação da clássica divisão historicamente consagrada pela divisão social do trabalho entre os trabalhadores comprometidos com a ação de executar e aqueles comprometidos com a ação de pensar e dirigir ou planejar e controlar a qualidade dos produtos e serviços oferecidos à sociedade (BRASIL, 2012, p. 58).

Diante do contexto mencionado acima, devemos buscar subsídios para estreitar a conexão entre o ensino dos conhecimentos científicos e tecnológicos e os impactos do crescimento destes na sociedade, visando unificar, assim, as dimensões da formação humana: o trabalho, a ciência, a tecnologia e a cultura.

Os dias atuais vêm sendo marcadas notavelmente pelo avanço científico e tecnológico, de uma forma bem acelerada e imaginável, refletindo na qualificação, formação profissional e, conseqüentemente, na educação, acarretando significativas mudanças no sistema de produção e no processo de trabalho.

Em meio às mudanças sobressaem-se as transformações advindas da inserção de novas tecnologias ao mundo de trabalho, já que, na tentativa de acompanhá-las, o mercado tem substituído e criado novos postos de trabalho, exigindo do trabalhador uma constante atualização (SAMPAIO, 2013, p. 30).

Assim sendo, além da habilidade e do conhecimento da técnica, o profissional deve estar sempre em constante atualização e adequação. Então, esse novo comportamento profissional faz com que o trabalhador adquira maior confiança em seu posto de trabalho, que, por sua vez, está absolutamente conectado à capacidade e agilidade deste ser mais flexível, adaptando-se a novas situações e estar sempre pronto a absorver conhecimentos.

No que diz respeito ao conhecimento que envolve teoria e prática, o Instituto Federal de Alagoas insere-se como uma ferramenta que se pretende ser eficaz na promoção de esforços para implementar uma política educacional, permitindo ao profissional o conhecimento em prol do desenvolvimento das competências relacionadas à autonomia, adaptação, flexibilidade, e trabalho em equipe.

Essa visão do conhecimento, enquanto utilidade prática trouxe às novas perspectivas de competências a visão dos valores do mundo do trabalho. As competências e a sua junção com os conhecimentos só têm objetivos se forem traduzidas por uma competência utilitária (RAMOS; FRANÇA, 2014, p. 58).

A performance e o desempenho do profissional técnico no setor de produção viabilizam e otimizam as variáveis dos processos, pois, traduz consideravelmente no aumento da qualidade do produto ou do serviço, reduzindo e prevenindo as perdas/desperdícios de matéria prima, conseqüentemente, reduz o impacto ambiental, melhora a segurança e saúde do operário e, logo, propicia o desenvolvimento profissional, colaborando para o crescimento da economia local.

O IFAL reafirma a incumbência com a educação profissional e tecnológica como direito e bem público eficaz e relevante para o crescimento do desenvolvimento humano, econômico e social, empenha e se compromete em reduzir as desigualdades sociais e regionais; estabelece uma ligação permanente a concepção de nação soberana e de desenvolvimento sustentável, integrando a educação básica ao ensino técnico e tecnológico, intermediados por uma escola pública com responsabilidade, qualidade social e tecnológica.

A formação profissional oferecida pelos programas de qualificação deve conter forte conteúdo educativo profissional que garanta ao trabalhador acesso à moderna tecnologia produtiva e a modelos de gestão que possibilitem, de um lado, um leque de ocupações semelhantes para atender às solicitações do mercado, e de outro, a permanência num mercado cada vez mais concorrido (FRANÇA, 2006, p. 61).

Assim sendo, o IFAL, compromete-se sempre com a oferta de uma educação pública de qualidade, socialmente baseada e arquitetada em processos democráticos, interativo e participativo, unificando experiências que propicie a concentração de conhecimentos e técnicas, promovendo também o acesso às inovações tecnológicas e ao mercado de trabalho.

Sobre as ações do mercado de trabalho, Sampaio (2013, p. 38), salienta que, “além da qualificação do trabalhador, são necessárias ações de fomento ao setor produtivo, visando o acréscimo de vagas de trabalho disponíveis”. Dessa forma, o mercado de trabalho necessita estar preparado para empregar a mão de obra qualificada. Em relação à perspectiva da educação profissional, Demo (1998, p. 32), reforça que: “a educação profissional não tem o poder de criar postos de trabalho. É apta apenas a preparar o trabalhador. Com destaque à relevância do alinhamento entre curso ofertado e demandas produtivas regionais, além da atuação dos IF’s no estímulo do setor produtivo por meio de ações de extensão, pesquisa e inovação.

#### 2.4.4 Profissional técnico em mecânica

Diante deste cenário, no qual o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, as organizações buscam cada vez mais pessoas qualificadas, para atender os seus objetivos estratégicos, assim, o profissional técnico está cada vez mais sendo solicitado e necessário no mercado de trabalho. Pesquisa de grande valia realizada pelo MEC identificou que, aproximadamente, 70% dos recém formados são empregados em até um ano após a conclusão do curso técnico. O mercado de trabalho e a indústria são o reflexo da economia do país e, saber como ele está pode ajudar pessoas que desejam se recolocar, buscar novas oportunidades ou sair do desemprego, ou seja, o mercado de trabalho indica para as necessidades urgentes de profissionais com bons conhecimentos técnicos e formação focada em áreas bem específicas.

É considerado técnico, “o indivíduo que domina uma técnica. Pode-se tratar de um grau ou de uma qualificação a que se acede a partir da educação formal, como é o caso dos técnicos em mecânica” (BRASIL, 2020, p. 23). O profissional técnico conhece e tem o domínio de várias ferramentas que podem ser físicas ou intelectuais, as quais permitem realizar a técnica em questão para resolução do problema.

Para concepção do profissional técnico, é imprescindível ter algumas competências profissionais básicas, como: conhecimentos, habilidades, atitudes, interesses, valores e outras características pessoais, que são importantes para a performance das atividades. Destarte, o técnico em mecânica desenvolve seu

trabalho no planejamento de projetos, manutenção e processos mecânicos por meio de planilhas de material, ferramentaria e capital humano, determinando o estabelecimento das sequências e duração dos procedimentos a serem realizados. Na seleção de materiais, determina e efetua os ensaios mecânicos de caracterização dos mesmos.

Logo, o profissional técnico é o que tem uma formação sólida que lhe possibilite atuar no ramo da indústria em seus vários segmentos, com o objetivo de desempenhar sua função em uma organização, um órgão público, ou aonde o técnico venha a ser contratado. Assim sendo, o fator mais relevante é a inserção do técnico mecânico no mercado de trabalho, onde esse técnico deve ser proativo e que esteja qualificado para exercer as atividades de manutenção em qualquer indústria: indústria aeroespacial, indústria automobilística, indústria metal mecânica, indústrias de alimentos e bebidas, termoelétricas e siderúrgicas, e que sempre esteja atendo as novas tecnologias e demandas do mercado de trabalho.

#### 2.4.5 Perfil profissional do egresso

O aumento da cientificidade da vida produtiva e social e requer por parte do indivíduo trabalhador, cada dia mais, uma maior assimilação do conhecimento científico em que todas as teorias, presunções e hipóteses passam por um processo de comprovação através de uma série de pesquisas e experimentos. Posto isto é imprescindível que a Escola apresente como incumbência a formação histórica e crítica do indivíduo, os instrumentos necessários para compreender as relações sociais e humanas em que habita para se fazer presente e participar delas enquanto sujeito. Nas dimensões produtiva, política, empreendedora e inovadora, tendo consciência da sua influência para modificar a sociedade, e o conhecimento científico para saber empregar com proficiência. Dessa maneira, o perfil profissional do egresso deve refletir uma formação de forma integral, a qual se compõe em socialização adequada para a participação social e no aperfeiçoamento dos seus conhecimentos profissionais para o mercado de trabalho na concepção da produtividade das condições gerais de existência.

O Técnico de Nível Médio em Mecânica é um profissional que tem a capacidade de interagir em diversas áreas da mecânica, além de ser criativo, crítico,

consciente e preparado para desenvolver suas atividades em organizações empresariais, sejam elas industriais, automotivas, ou de prestação de serviços. Sua formação deve estar estruturada na plena consistência das bases científica, humanista, e tecnológica que solidamente constitui a estrutura curricular do Curso.

Conforme o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNTC), o Técnico em Mecânica deve partilhar da elaboração projetos de produtos, ferramentas, controle de qualidade, controle de processos e manutenção relacionados a máquinas e equipamentos mecânicos. No que se refere à manutenção, examina as máquinas, equipamentos e instalações mecânicas através de instrumentos e procedimentos a fim de identificar e corrigir falhas.

Planeja, aplica e controla procedimentos de instalação, de manutenção e inspeção mecânica de máquinas e equipamentos. Opera equipamentos de usinagem. Aplica procedimentos de soldagem. Realiza interpretação de desenho técnico. Controla processos de fabricação. Aplica técnicas de medição e ensaios. Especifica materiais para construção mecânica. No cumprimento das ações, atua na orientação dos operadores fundamentando-se nas instruções e especificações do projeto, acompanha os processos de execução e certifica o cumprimento dos padrões das normas técnicas e de segurança.

#### 2.4.6 Áreas de atuação do egresso em mecânica

O CNCT é um referencial normativo específico para subsidiar o planejamento dos cursos de educação profissional técnica de nível médio, incluindo as possibilidades de saídas intermediárias com certificações em qualificações profissionais.

O mercado de trabalho possui um vasto campo de trabalho para atuação, entre eles: Fábricas de máquinas, equipamentos e componentes mecânicos. “Atividades de manutenção de qualquer indústria. Indústria aeroespacial. Indústria automobilística. Indústria metal mecânica em geral. Indústrias de alimentos e bebidas, termoelétricas e siderúrgicas” (BRASIL, 2020, p. 27).

O exercício profissional é normatizado pela Lei nº 5.524/1968 e as ocupações associadas, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO são:

314110 – Técnico Mecânico; 314120 – Técnico Mecânico (máquinas) e 314125 – Técnico Mecânico (motores).

- Identificar e conhecer procedimentos e normas relacionados aos comandos eletroeletrônicos utilizados na mecânica;
- Conhecer noções gerais em eletrônica e eletricidade básicas;
- Identificar e especificar componentes de automação relacionados a hidráulicos e pneumáticos aplicados aos sistemas mecânicos;
- Aplicar princípios técnicos de transmissão de calor no dimensionamento, instalação e manutenção nos sistemas de frio e de produção de vapor;
- Desenvolver postura proativa de preservação do meio ambiente, segurança e saúde ocupacional.

## 2.5 Níveis de Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho está conectada aos níveis de felicidade e motivação, ou seja, o quanto um trabalhador está completamente realizado com o seu dia a dia em uma organização. Pressentir que estar satisfeito relata a importância à consideração e respeito da sua função e sentir prazer de cumprir as suas responsabilidades.

No trabalho a satisfação “é uma característica de valores que apresenta como os egressos se percebem em relação ao trabalho que executa, seja no todo, seja em relação a alguns das suas atitudes” (SPECTOR, 2012, p. 71). Portanto, é o quanto os egressos se dedicam em seu trabalho, gostam e sentem prazer com o que fazem, e para que façam. Portanto, é o enfoque quanto o egresso percebe seu trabalho como algo relevante, significativo e valioso. Assim sendo, o egresso demonstra a responsabilidade de responder por atos próprios ou alheios, ou por uma atividade confiada. Para todos profissionais de uma empresa, o nível de satisfação não é igual. Cada profissional passa por determinados momentos na sua vida particular e profissional. Portanto, por mais que o rendimento seja relevante, não é o único elemento que interfere na satisfação no trabalho.

O Questionário de Satisfação de *Minnesota* (QSM) é uma escala de satisfação no trabalho, elaborada por Weiss, Dawis, England e Loftquist no ano de



1966, cujo reconhecimento é internacionalmente, a mesma foi O QSM é composto por duas versões, sendo que uma de 100 itens e uma versão reduzida de 20 itens. Nas duas, o questionário é constituído por questões sobre 20 enfoques relacionada a satisfação no trabalho, que consistir em: independência; atividade; variedade; status social; supervisão (relações humanas); supervisão (técnica); valores morais; segurança; serviço social; autoridade; utilização de 29 habilidades; políticas e práticas da organização; avanço; compensações; criatividade; responsabilidade; condições de trabalho; companheiros de trabalho; reconhecimento e realização.

Por outro lado, a versão menor é aplicada para ponderar a satisfação global ou satisfação intrínseca e extrínseca. Já a versão completa “é empregada para verificar as pontuações individuais das 20 facetas” (SPECTOR, 2012, p. 66). Assim a QSM, é considerada uma técnica de investigação composta por um número grande ou pequeno de questões apresentadas por escrito que tem por objetivo propiciar determinado conhecimento ao pesquisador. Assim sendo, a satisfação intrínseca está pertinente à natureza dos afazeres do trabalho em si e aos anseios dos sujeitos com relação aos serviços que concretizam. Destarte, a satisfação extrínseca menciona a outros pontos de vista do trabalho, especificamente como benefícios e remuneração.

Portanto, a relação de diversos fatores constitui “a satisfação extrínseca quanto a intrínseca, conseqüentemente alguns estudiosos argumentam como os itens podem ser classificados nos grupos intrínsecos e extrínsecos” (SPECTOR, 2012, p. 72). Compreende-se que, para qualquer profissão, a satisfação no trabalho é um fator relevante, logo, para os egressos do curso técnico em mecânica, que sem dúvida almeja sua satisfação no seu posto de trabalho, por meio dos serviços que concretizem. As suas relações interpessoais devem ser boas, todavia, devendo estar, sucessivamente, motivada com o seu trabalho.

### 2.5.1 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é uma conjuntura referente ao estado emocional o qual resulta da avaliação que um profissional desenvolve sobre até que ponto o trabalho que faz atende suas expectativas, valores, necessidades e objetivos.

A satisfação no trabalho é um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto o trabalho que desenvolve atende seus objetivos, necessidades e valores. Ainda, satisfação e insatisfação no trabalho são situações opostas de um mesmo fenômeno, um manifestado na forma de contentamento (satisfação) e outro como sofrimento (insatisfação). O trabalho, nesta perspectiva teórica, é entendido como dinâmico, numa complexa interação entre papéis, tarefas, responsabilidades, sistemas de benefícios e recompensas, reconhecimento etc. A satisfação no trabalho é uma atitude ou resposta emocional às tarefas de trabalho assim como às condições físicas e sociais do local de trabalho e definida como o grau segundo o qual os indivíduos se sentem em relação a seu trabalho (ASSMAR, 2007, p. 27).

De acordo com Siqueira (2014, p. 44), a satisfação no trabalho “é a somatória do quanto o trabalhador vivencia conhecimentos prazerosos no interior das organizações e as dimensões que se permaneceram consistentes”, em suas pesquisas, com a finalidade de esclarecer essa satisfação, foram: com relação à chefia, aos colegas, ao salário, à natureza do trabalho e às progressões. Os autores adicionam que medir níveis de satisfação no emprego dos trabalhadores seria um plano de ação para constatar o quanto as organizações conseguem, ou não, proporcionar e cuidar da saúde e do bem-estar de seus trabalhadores.

As pesquisas sobre a satisfação sugerem que a satisfação no trabalho estava pertinente as questões contrárias como rotatividade, acidentes e com a falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de um dever. Com o decorrer do tempo, observou-se que também estavam ligadas às questões positivas, como salário, promoção, conteúdo das atividades e supervisão.

Iniciou-se, portanto, a buscar como essas demandas poderiam se correlacionar com outras alteráveis, como as peculiaridades do trabalhador e a conjuntura no qual incide o trabalho. Dessa forma, constatou-se que a satisfação no trabalho é um dos principais fatores de estabilidade dos empregados nas organizações. Mensurar a satisfação não é uma empreitada fácil, visto que o ser humano pode demonstrar motivos distintos para seus atos. Causas distintas podem ser demonstradas através de conduta idêntica, também é possível que o indivíduo não demonstre nenhuma satisfação ou insatisfação, isso é relativo no trabalhador.

“A satisfação pode ser mensurada por meio da sua performance, identificando o que os trabalhadores mais gostam em seu trabalho e que realizam com mais empenho, resultando em satisfação” (SPECTOR, 2012, p. 149). Assegurando também que a satisfação é um envolvimento entre o trabalhador e seus afazeres. Com isso cabe ponderar a individualidade de cada em relação ao seu

trabalho. E considerando a adaptação da pessoa no seu cargo de trabalho, pode-se entender a satisfação.

À medida que os trabalhadores vão envelhecendo, tendem a revelar-se ligeiramente mais satisfeitos com seus cargos. “Visivelmente, acabam por diminuir suas perspectivas para níveis mais realistas, ajustando-se melhor às respectivas situações de trabalho” (DAVIS; NEWSTROM, 2002, p. 125). O processo de satisfação torna-se enérgico, pois conglomeram circunstâncias que “são estruturadas e variadas, atributos de personalidade, circunstâncias de trabalho, perspectivas, necessidades e motivações, fazendo com que as pessoas ajam para atingir seus objetivos” (BERGAMINI; BERALDO, 2010, p. 98). Proporcionar satisfação no trabalho simboliza: qualidade de vida, colocação profissional, vínculos políticos, religião. Para além das influências do meio interno da organização, os meios exteriores interferem na performance no trabalho, conforme demonstra o Quadro 6.

**Quadro 6** - Elementos relacionados à satisfação pessoal

<b>VIDA</b>	Religião
	Família
	Lazer
	Política
	Cargo

Fonte: Davis e Newstrom (1992, p. 101).

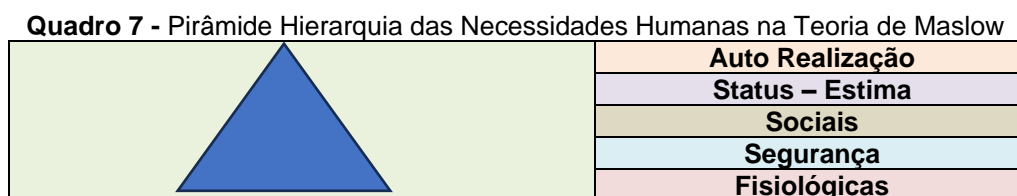
Além disso, do ponto de vista psicológico, “o operário incita distintos níveis de motivação e de satisfação no trabalhador, especialmente quanto à forma e ao meio no qual cumpre suas obrigações trabalhistas” (KANAANE, 2017, p. 68). Desse modo, se o operário consegue constatar as conjunturas existentes na organização, capazes de criar espaços para a construção coletiva de ideias, sendo elas facilitadoras ou não, para o alcance da satisfação de suas necessidades.

A maioria das teorias apresentadas “parte do pressuposto de que a satisfação no trabalho depende do grau em que coincide o que um indivíduo procura no seu trabalho com o que realmente retira dele” (TAMAYO; PASCHOAL, 2003, p. 38). Portanto, o que favorece a satisfação de uma pessoa pode vir de fontes diferentes, elas alteram de um indivíduo para outro. Quanto mais ocasiões prazerosas o ser humano convive dentro da organização de trabalho, maior será sua satisfação. Portanto, “fica claro e evidente que não há apenas um recurso

unitário, mas uma rede de complexidade, que pode ser inserida e alterada visando e objetivando a satisfação” (SIQUEIRA, 2014, p. 55).

## 2.5.2 Satisfação com os colegas

O trabalho “é uma atividade que contribui com a identidade das pessoas ao proporcionar formações de vínculo e fontes de experiência” (MORIN, 2002, p. 43), A Hierarquia das Necessidades Humanas na Teoria de Maslow mostra que, no terceiro nível da pirâmide, encontram-se as necessidades sociais, representando as relevâncias das necessidades sociais, tal como demonstrado no Quadro 7.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Por sua vez, de acordo com a teoria de McClelland, na Necessidade de Associação “os seres humanos procuram a amizade, dando prioridade aos aspectos de cooperação em troca de concorrência e almeja relacionamentos que envolvam um alto grau de compreensão mútua” (ROBBINS et al., 2010, p. 158-159).

Cabe destacar que as reciprocidades de trabalho têm atributos específicos, de modo que não se possam selecionar os indivíduos com quem trabalha e, além disso, independentemente do nível de relação que se tem com as pessoas nos seus postos de trabalho, já que, é onde os trabalhadores realizam suas atribuições, assim, as pessoas têm que se tratar mutuamente bem, com o objetivo de manter uma excelente performance na organização.

A propósito da relação entre o relacionamento interpessoal e a satisfação, portanto, “quando o relacionamento e sua interdependência estão saudáveis, faz com que o ambiente se torne mais agradável, tanto para a equipe quanto para a organização” (MOSCOVICI, 2011, p. 60). Deste modo, proporcionar aos trabalhadores mais satisfação em desempenhar suas funções e acarretando-as a uma melhora na saúde física e mental.

A ênfase no relacionamento interpessoal é, então, “o mais direto substituto da remuneração por produção” (BERGAMINI, 2008, p. 78). O conhecimento mútuo e a

identificação de aspectos servirão de base para a preparação de princípios coletivos, tácitos e explícitos que constituem a dinâmica de um grupo.

Para entendermos grupos e equipes é imprescindível conhecer como se formam, pois existem afinidades entre os dois. “O trabalho do grupo exige: motivação, comunicação, objetivos, processo de tomada de decisão, relacionamento, liderança e inovação” (MOSCOVICI, 2011, p. 65). Por outro lado, a equipe também é composta pelos mesmos componentes, assim sendo, equipe é um grupo.

Entretanto na equipe estes membros se articulam de forma qualificada como aponta Moscovici (2011. p. 55), “existe concepção dos objetivos por parte dos componentes, gerando performance e responsabilidade compartilhada, a comunicação é verdadeira e as habilidades são complementares”. Além disso, permanece uma técnica de entendimento e avaliação da eficaz de funcionamento destes membros.

### 2.5.3 Satisfação com o salário

Em um cenário ideal, o salário e a satisfação profissional andam juntos, no entanto, na vida real, nem sempre eles estão em equilíbrio. Nesse contexto, compreende-se que a satisfação com o salarial do trabalhador, está diretamente relacionada com os seus rendimentos mensais.

Todavia, o salário é pago diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado, seja em qualquer tipo de trabalho que o egresso esteja inserido, é com o salário que o trabalhador recebe que consegue viver e manter sua família. O pressuposto do salário é a realização de um serviço, no sentido de que o trabalho figura como causa geradora da obrigação de pagamento de salário.

Hoje, a natureza salarial do pagamento não ocorre apenas quando haja prestação de serviço, mas nos períodos em que o empregado está à disposição do empregador, durante os períodos de interrupção do contrato de trabalho ou outros que a lei indicar. Inexiste, portanto, rígida correlação entre o trabalho prestado e o salário pago (MARTINS, 2015, p. 149).

O objetivo principal da remuneração é fazer com que o empregado satisfaça as suas necessidades básicas e a dos seus familiares, visto que, muitas vezes o

salário não pode almejar essa satisfação em que o trabalhador possa adquirir todas as coisas que necessitasse para ter uma vida estável e satisfatória.

Por isso, salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei. O salário integra a remuneração e não o contrário (MARTINS, 2015, p. 131).

Os trabalhadores almejam dinheiro porque este pode lhe proporcionar não só a satisfação de necessidades fisiológicas e de segurança, “mas também proporciona condições para a satisfação das necessidades sociais e de autorrealização” (MORIN, 2002, p. 49). Portanto, a satisfação depende mais de bons salários e a insatisfação depende mais de trabalhos sem desafios ou oportunidades de promoções.

Constata-se, que a maioria dos indivíduos trabalha apáticos em busca de satisfação monetária, porque “suas expectativas são baixas por não conseguirem escolher o emprego que gostariam, gerando assim uma infelicidade controlada, uma satisfação moderada” (BERNSTORFF, 2007, p. 39).

Assim, o salário tem por objetivo principal de garantir as necessidades básicas do trabalhador, tornando-se imprescindível para a sua sobrevivência e de sua família, não se restringindo apenas a valores, mas também a utilidades, portanto, caracteriza-se como um conjunto de retribuições fornecido diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão de contraprestação do trabalho. Sendo que a sua fixação se dá por diversas formas: por hora, dia, semana, quinzena ou por mês, principalmente se o egresso for trabalhador de uma empresa privada.

#### 2.5.4 Satisfação com a chefia

Ter um ambiente de trabalho que condicione satisfação, senso de pertencimento e propósito nos funcionários costuma ser o desejo da maioria das organizações. Mas, nem todas colocam isso em sua agenda de prioridades e, não à toa, sofrem com altos índices de estresse e desengajamento. Nesse contexto surge a figura do chefe que tem como papel fundamental o acréscimo da satisfação de

seus funcionários, pois desempenha a função de líder da equipe, conduzindo-os a alcançar determinada meta ou objetivo.

Uma vez que o chefe é o responsável pela felicidade na organização, não é necessário um cargo, mais sim, uma função que pode ser desempenhada e assumida por uma ou mais pessoas na empresa. Dessa forma, pode-se trabalhar em qualquer área da empresa. Suas principais qualidades são: engajar a liderança, medir, através de pesquisas, o cenário da felicidade dos funcionários, além de planejar e implantar novas ações que tornem os trabalhos e os colaboradores mais felizes.

De acordo com Robbins et al. (2010, p. 100), Mc Grego, “depois de analisar a forma como o administrador tratava seus trabalhadores”, destacou que a visão que os administradores têm do temperamento dos seres humanos, está fundamentada em certos agrupamentos de informações essenciais e que eles tendem a adaptar-se seu próprio desempenho em relação aos funcionários de acordo com elas.

Um alto nível de motivação em toda a organização é possível e, portanto, “pode ser alcançado, a partir das práticas de liderança” (LIKERT et al., 1979, p. 81). Ele procura, então, determinar os estilos de práticas de liderança que resultem em alta motivação e interação, gerando atitudes favoráveis dos empregados em relação ao trabalho. Deste modo, o líder observa os empregados como ser humano e não como pessoas para realizar trabalho.

A afinidade que o superior transmite para o subordinado “é um sentimento de confiança, um interesse pelos problemas dentro do trabalho e fora dele, exercendo influência sobre as atitudes de desempenho do subordinado” (HAIRE, 1966, p. 90).

### 2.5.5 Satisfação com o ambiente do trabalho

Satisfação com a natureza do trabalho é a atitude do trabalhador com relação às atividades profissionais. No geral, estar satisfeito com o trabalho é enxergar-se como é capaz de cumprir sua função e, principalmente, ver que ela tem um propósito, reconhecer o trabalho como essencial para a empresa. Cada vez mais complexo e competitivo, o ambiente de trabalho vem se tornando, sendo assim, ressaltar que o compromisso das empresas deve ser em proporcionar excelentes condições de trabalho para seus fornecedores. Contudo, o detalhe é que a

organização que transmite satisfação entre seus fornecedores pode obter uma vantagem competitiva sobre as outras empresas em seu mercado de atuação.

Entretanto, verificam-se as reais necessidades das empresas adotarem medidas que deixe o funcionário satisfeito, animado e entusiasmado com o serviço desenvolvido na organização. Ora, “as melhores empresas podem repassar a satisfação e a lealdade de seus colaboradores em satisfação e lealdade de seus clientes” (WAGNER III; HOLLENBECK, 2000, p. 88). Para Spector (2012, p. 131), Frederick Herzberg foi “líder do movimento para enriquecer o trabalho e torná-lo mais expressivo e satisfatório a colaboradores”, com foco em atributos do trabalho.

A teoria dos dois fatores de Herzberg, explica, por que certos profissionais dão mais importância à atividade que realizam do que a possíveis vantagens materiais que ela possa trazer. Artistas, artesãos, cientistas, sacerdotes e integrantes de entidades assistenciais muitas vezes trabalham em condições precárias, ou sacrificam o atendimento de necessidades básicas, até mesmo de segurança, para dedicar-se ao trabalho (MAXIMIANO, 2006, p. 109).

A satisfação com a natureza do trabalho é o resultado das características da atividade que o operário deva sempre cumprir. Baseado nesta conjuntura, os autores ponderam ser admissível criar configurações ideais de organização do trabalho através do acréscimo da variedade de competências solicitadas, da identidade e da aceção das tarefas e da autonomia do cargo, para que “o trabalhador possa solucionar, por conta própria, problemas relacionados com o seu trabalho” (FERREIRA, 2006, p. 102).

Os intercâmbios, as características de um trabalho e as diferenças individuais induzem a empenho, a satisfação e a produtividade em estar dentro da empresa. Para ele, “um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha importante, útil e legítimo” (MORIN, 2002, p. 50).

Segundo Morin (2002, p. 55), “a dedicação pelo trabalho por si só, está relacionada com a condição correspondente entre as reivindicações do emprego e ao conjunto de veemências, de valores e de aptidões do trabalhador”. A autoestima e a dedicação de realização podem e devem ser adquiridas no cumprimento de suas ações dão um sentido ao trabalho. O desempenho de suas ações consente ao trabalhador realizar e desenvolver a sua potencialidade, assim, aumenta sua autonomia, agindo com liberdade moral e intelectual, com o objetivo de exercer seus



talentos e suas competências, resolver problemas, ter novas experiências e aprender novas aptidões.

Um dos objetivos das organizações é proporcionar um ambiente de trabalho saudável aos seus trabalhadores, para diminuir o fluxo de entradas e saídas dos colaboradores dentro da empresa e também a falta de pontualidade e assiduidade na organização. A necessidade de pôr em práticas estratégias e medidas com o objetivo de combater os agentes estressores no ambiente de trabalho, tendo foco no incremento de programas de promoção e proteção aos seus colaboradores, com o objetivo claro em fazer com que o funcionário se sinta amparado e valorizado pela empresa.

#### 2.5.6 Satisfação com as promoções

Satisfação com as promoções se refere ao contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da organização realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção. Portanto, a promoção no trabalho é um ato de reconhecer o mérito à dedicação e contribuição de uma pessoa para os resultados da organização. De um modo geral, esse crescimento se manifesta com a ascensão do profissional a um cargo superior àquele que ocupa atualmente.

Conseqüentemente, dentro de uma organização a carreira pressupõe “desenvolvimento profissional gradativo e cargos crescentemente mais elevados e complexos, ou seja, a carreira é uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional” (CHIAVENATO, 2014, p. 174).

Quando uma organização adota um bom plano de competências necessárias para cada posição hierárquica, ela se torna uma organização estimada por muitas pessoas. Frequentemente, o profissional dá prioridade por uma organização que lhe pague um salário menor, mais por outro lado, em sua política possua plano de carreira e salários, pelas expectativas de um futuro profissional promissor, a optar por outra que não ofereça um plano de carreira, pelas perspectivas de um futuro profissional promissor, com perspectivas de ser bem-sucedido, a optar por outra que não lhe ofereça um plano de carreira.

Deste modo, o acesso no trabalho é a opção selecionada por diferentes organizações com o objetivo de preencher postos-chave. Essa é uma estratégia de ação para alcançar metas e objetivos de longo prazo em um contexto organizacional de empresas privadas e de órgãos públicos com estratégia de carreira bem definida. Nesses casos, devem existir políticas consistentes e critérios sólidos para definir quando e por que um profissional será promovido. Portanto “o desenvolvimento de carreira engloba todos os programas relacionados aos Recursos Humanos, como avaliação do desempenho, T&D e planejamento” (CHIAVENATO, 2014, p. 178).

Assim sendo, desenvolver profissionalmente dentro de uma empresa demonstra que houve reconhecimento da competência e da performance do trabalhador, que determinada de maneira positivamente em sua autoestima. Com isso, pode-se citar a teoria de Maslow como exemplo, lembrando que as necessidades de estima se encontram no quarto nível com necessidades por status, prestígio e reconhecimento.

## **2.6 Os Desafios de Conciliar Trabalho e Estudos**

No atual contexto, tanto o estudo quanto o trabalho adquiriram significados relevantes, constituíram-se no decorrer do tempo como elos inseparáveis e, portanto, indispensável, com o objetivo de conseguir um bom padrão de vida em qualquer cenário econômico, e conseqüentemente, um futuro promissor.

Dessa forma, duas grandezas de dimensões significativas “escola e trabalho” são importantes para a configuração das oportunidades dadas aos jovens adolescentes no nosso país, de maneira especial no que se refere aos trajetos ou os caminhos admissíveis de inserção social e profissional. Porém, é relevante pensar sobre alguns objetivos presentes em ambas as dimensões que podem dificultar ou facilitar a inserção social e profissional dos jovens brasileiros.

O trabalho do estudante tanto prejudica seu desempenho em atividades ligadas ao aprendizado como também reduz seu grau de envolvimento com o ambiente acadêmico. É como se pelo fato de trabalhar, o jovem deixasse de gozar plenamente sua condição de estudante e a experiência do trabalho estivesse deslocada. Os estudantes que trabalham jamais constituem a regra, mesmo que em termos numéricos sejam maioria, são exceção. É o desviante no sentido de estar meio fora - trabalhador - e meio dentro da universidade - estudante (CARDOSO; SAMPAIO, 1994, p. 74).

Um desafio muito grande na vida de muitos indivíduos, sem dúvida, é a rotina do dia a dia de trabalhar e estudar. Portanto, essa junção é o resultado da pretensão de agregar conhecimentos, com o objetivo pessoal de expandir as oportunidades do desenvolvimento pessoal e elevar a qualidade de vida. No âmbito do sucesso profissional, para além da necessidade de se autossustentar por meio de um salário ao trabalho executado.

O trabalho parece ter invadido todos os poros da vida, ocupando parte do tempo e das preocupações do trabalhador [...]. Pois, mesmo tentando conciliar trabalho e estudo, enfrentando o tempo e o cansaço do dia-a-dia, os estudantes trabalhadores não conseguem alcançar a dedicação ao estudo necessário ao percurso acadêmico (ARAÚJO, 2009, p. 48).

Com certeza, harmonizar estudo e trabalho não é uma empreitada simples e fácil de desempenhar, exatamente por isso, muitos jovens abandonam pelo meio do percurso. Portanto, nada de adentrar para essa estatística. Compreenda desde já: vencer o desafio de trabalhar e estudar simultaneamente é sim possível.

Para isso, é preciso executar a ação de reorganizar a rotina e por consequência mudar certos costumes.

**Quadro 8** - Atitudes para conciliar trabalho e estudo

<b>ATITUDES PARA CONCILIAR TRABALHO E ESTUDO</b>	Invista em organização
	Mantenha-se motivado
	Estabeleça prioridade
	Procure auxílio financeiro
	Estratégias de estudos
	Descanso e diversão

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2023.

Então, ao adquirir essas atitudes, deve-se adotar inicialmente com a perspectiva de ter as possibilidades de trabalhar e estudar sem maiores transtornos e, assim, alcançar a tão desejada promoção social, educacional e profissional.

### 2.6.1 Invista em organização

Quando se refere à organização pessoal, a maioria das pessoas unifica esse conceito a pôr organização na própria rotina e, com isso, pode-se diminuir ou até

mesmo acabar com a procrastinação, assim, otimizando o tempo e estabelecendo prioridades. Entretanto, aceitá-la, vai muito além disso. Afinal de contas, ela pode e auxilia a pôr limites entre a sua vida pessoal, estudantil e profissional, propondo a evitar que uma se sobreponha a outra, contribui para melhorar a eficiência do seu trabalho e, ainda, permite que se possa investir na sua formação sem atingir os suas demais tarefas.

Estudar e trabalhar demanda muita dedicação e organização com a finalidade de poder proporcionar uma excelente performance de atuação em ambas as atividades, com uma perspectiva das atividades está nos objetivos das ações que a constituem.

A organização pessoal é eficaz para o melhor aproveitamento do tempo, com isso o indivíduo pode desenvolver melhores condições dos estudos, trabalho e, assim, para o desenvolvimento pessoal. Com uma vida mais organizada, torna-se muito mais fácil encontrar soluções criativas para os mais diversos tipos de problemas. Portanto, deve-se procurar a usar o tempo de forma inteligente, então, inicialmente procure entender a atual rotina e assim poder adaptá-la aos novos hábitos diários, alternando e distribuindo bem o tempo para trabalho, estudo e lazer.

Com uma vida mais planejada e por consequência mais organizada, desta forma, torna-se muito mais fácil encontrar soluções criativas para os mais diversos tipos de problemas. A organização pessoal repercute também na forma de como se deve conviver com as finanças, auxiliando-o a economizar e a aproveitar de forma inteligente o seu orçamento.

### 2.6.2 Motivação

A motivação é uma força interior que parte de cada ser humano desenvolvida por alguma excitação, um determinado motivo ou uma razão que seja suficiente forte em que o indivíduo se mobiliza para encontrar ou para descobrir seus objetivos pessoais e/ou profissionais.

Portanto, manter-se sempre motivado é um tipo de ápice com a finalidade de enfrentar os problemas decorrentes da conciliação entre trabalho e estudo. Portanto, as pessoas que fazem as escolhas pensando no seu objetivo final mantêm-se motivadas por mais tempo.

Considerando tudo sobre motivação, podemos perceber que os dois tipos de motivação são relevantes, e que a melhor maneira de permanecer ou se manter sempre motivado é cuidar de ambos os níveis, mantendo também o equilíbrio dos estudos com o lado profissional.

Pensando nisso, algumas práticas simples podem ajudar muito a manter saudável sua motivação pessoal, conforme demonstra o Quadro 9.

**Quadro 9** - Práticas para manter a motivação pessoal e profissional

<b>MOTIVAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL</b>	Defina metas
	Pense menos e faça mais
	Estabeleça um objetivo por vez
	Acompanhe sua evolução
	Busque histórias inspiradoras
	Seja sua própria inspiração
	Não desista no primeiro obstáculo
	Ajude outras pessoas

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2023.

### 2.6.3 Defina metas

Defina o que você realmente anseia para sua vida pessoal e profissional, e registre ou anote em um lugar onde você possa ver todos os dias. Esquematize e trace os caminhos e também o tempo que você precisará percorrer para alcançar seus objetivos pessoais. Portanto, organize uma relação com as atividades com o objetivo de se sentir mais animado e bem consigo mesmo.

Assim sendo, o conceito do que venha ser metas são objetivos quantificados, ou seja, meta é uma posição no futuro relacionada a tempo e valor, que estabelece certo grau de dedicação e esforço para ser almejada.

Deste modo, estabeleça uma relação de metas bem-sucedidas e com objetos muito bem traçado e definidos, compreender o processo de estabelecimento é, conseqüentemente, a análise de todos os seus aspectos. Destarte, estabeleça uma atitude de sempre examinar essa relação diariamente, comprometendo-se a cumprir pelo menos um daqueles itens, realizando uma análise criteriosa, de forma a mensurar o resultado, visto que, os objetivos para alguns itens podem ter sido alcançados e enquanto para outros nem tanto.

Por outro lado, as metas tendem a ter uma ligação com o trabalho diário, e conhecer os seus objetivos. Desta forma, é preciso uma forma clara de conectar as suas metas ao trabalho diário essa proximidade com atividades prazerosas te ajuda a evitar o desgaste da sua motivação pessoal.

#### 2.6.4 Pense menos e faça mais

Pense menos e faça mais, sempre critique essa expressão, se pensássemos mais e fizéssemos menos tudo ao que chegarmos a realizar e, com certeza, tudo seria muito mais discutido, estudado, até colocarmos em aplicação, e a sociedade tenderia a agir de forma mais racional, portanto as atitudes podem e devem mudar vida. Todavia, pensamentos ansiosos ou negativos sempre estimulam melhor o cérebro, pois o cérebro humano é preparado para pensar. Tanto os pensamentos negativos e ansiosos, podem ser opressivos e podem levar a um excesso de pensamento, que por consequência resulta em ansiedade e pouca tomada de decisão.

Isso significa para muitos indivíduos é que comumente superestimam e excedem as circunstâncias reais, acontecimentos, cenários possíveis e até objetivos, mas nunca tomam decisões a respeito. As decisões duvidosas tendem a ser causa de apreensão com o medo emergente de tomar a decisão errada e, por consequência, ter que conviver com ela por toda vida. Mesmo o pensamento sendo aprazível, não praticar nada a respeito dos pensamentos constitui não realizar nenhum avanço.

Com certeza, ser excessivo pode resultar em um indivíduo que se mantém parado na vida, pois que, desconstruir os detalhes não admitirá que você progrida. Por outro lado, pode ser os detalhes mais responsáveis por impedi-lo de agir. Porém, essa é a cilada a qual uma mente ocupada pode simplesmente se complicar. Uma mente que propicia a pensar em excesso, tende a tornar difícil para os indivíduos manter uma condição estável pensamento e ação.

Consequentemente, os indivíduos permanecem aprisionados em seus pensamentos e percebe que é muito difícil agir. Ao pensar que é uma demasia, assim, compreenderá que é muito fácil ficar encarcerado em um loop em que

reproduzir um evento repetido várias vezes, ou tentar avaliar um pensamento por todos os ângulos admissíveis.

Após muitas horas de pensamentos e sem dormir, o indivíduo por muitas vezes não chega a nenhum lugar, tornando incapaz de levar o processo a frente. Além disso, quando se pensa em excesso, a sua avaliação fica conflitante e seus níveis de estresse aumentam. Assim, ao definir o exato momento em que prioriza e determina os objetivos, não se deve ficar aguardando o momento apropriado ou os melhores recursos, a hora certa é agora e o que tem é o suficiente. Portanto, não ponha obstáculos antes mesmo de começar, pois isso, só impede o processo motivacional. Pense sobre quem você é, o que tem feito e se está satisfeito com suas ações. Sem dúvidas será uma experiência revigorante.

#### 2.6.5 Estabeleça um objetivo por vez

A palavra priorize geralmente nos remete a tomar decisões e saber usar seus recursos em função do seu objetivo, ou seja, que está em primeiro lugar. Sendo assim, nesse período estremeado em que se tem que estudar e trabalhar ao mesmo tempo, nada mais inteligente que privilegiar as obrigações que ajudara a alcançar os objetivos. Então, priorizar é tomar decisões e saber usar seus recursos em função do seu foco.

Estabelecer metas com o objetivo de uma vida melhor é uma disciplina que se deve adquirir, para isso deve-se conservar a motivação com o propósito de almejar novos desafios na vida. Entretanto, nem sempre é simples e fácil de concretizar os desafios a despontarem das estratégias e se tornarem realidade.

Portanto, não se deve focar em vários objetivos de uma única vez. Dessa forma, ao cogitar sobre seus objetivos e o que poderá vir ocorrer ao atingi-las, com certeza, tornar-se-á mais motivado e focado, mesmo que às vezes as circunstâncias pareçam complicada ou que reflita que não tem mais eficácia para prosseguir.

#### 2.6.6 Acompanhe sua evolução

Quando os objetivos planejados não estão conectados com a realidade do foco que os deveria dá suporte, a pessoa pode sofrer de falta de motivação por não

ter certeza sobre a relevância do seu foco ou, também, sobre a quais ações iniciais deve se dedicar.

Assim, a razão fundamental pela qual se deve dar início ao acompanhamento do desenvolvimento dos seus planos é para se sentir entusiasmado e determinado a continuar ininterruptamente em busca do seu melhor desempenho. Pode representar pouco, mas isso realmente fará toda diferença.

Acompanhe e reflita sempre na relevância de concluir algum objetivo que traçou e sempre desejou, porém, nunca deu início. Os estudos ao concluí-lo, o indivíduo se sentirá realizado e conseqüentemente feliz por ter conseguido ultrapassar o primeiro obstáculo e não ter desistido. Lembre-se dos objetivos de vida que foi traçado, cada necessidade suprida motiva-se a alcançar os próximos obstáculos.

#### 2.6.7 Busque histórias inspiradoras

Em algum período da vida, o ser humano, deve encarar variadas barreiras no decorrer do seu caminho e, em algumas situações, os obstáculos podem parecer inviáveis de ultrapassar. Apesar disso, abdicar pode não ser a alternativa melhor e se estiver desejando motivação, é muito bom conhecer histórias de outras pessoas que obtiveram êxito em superar seus obstáculos, dessa forma, fica mais viável de descobrir o entusiasmo necessário para enfrentar os próprios medos, receios e problemas.

Conseqüentemente, a partir de um determinado diálogo pode e deve analisar nossas atitudes, com o intuito de observar e constatar as mudanças na nossa conduta ao adquirir estilos que nos fazem perceber mais influente, tanto no ambiente profissional, e também na vida pessoal.

#### 2.6.8 Seja sua própria inspiração

Em um mundo cada vez mais conectado e globalizado, correr atrás de seus objetivos de vida é enfrentar as barreiras devem ser propósitos para transformar o mundo ou alcançar metas, as quais precisam de muita força de vontade com a perseverança de torná-las reais. Então, se o indivíduo tem que ser capaz de



desconsidere as sugestões dos outros e seguir em frente. Assim sendo, devemos ser ensinados a não aguardar por entusiasmo para iniciar algo. Portanto, ação sempre gera inspiração. Inspiração raramente gera ação.

A partir dos primeiros objetivos adquiridos e conquistados, faça uma análise de si e faça um comparativo do antes e do depois, analisando o quanto progrediu para chegar onde se encontra. Dessa forma, seja o ator principal da sua história e continue motivado. O caminho o qual se pode ter o que almeja, é através da educação, então não esqueça e desista desse detalhe, seja a fonte da sua própria inspiração, estudem!

Se porventura não quiser desempenhar por si próprio, faça por quem você gosta, sempre existira uma pessoa te dando apoio, assim sendo, não largue, acredite sempre em você, corra atrás dos seus objetivos, porque é possível de realizá-los, não é algo momentâneo, do dia para a noite, mas é plenamente possível. As vitórias dependem de 50% de inspiração, capacidade, criatividade e sonhos, e 50% de disciplina, trabalho árduo e determinação. São duas vertentes que devem sempre caminhar conectas.

#### 2.6.9 Não desista no primeiro obstáculo

Perante os obstáculos estabelecidos ao acaso, o indivíduo mais otimista jamais desiste. Arrisca-se a estar sempre a frente, ainda que na maioria das vezes, seus objetivos traçados pareçam impraticáveis. Desta forma, os indivíduos que almeja com coragem pelos seus objetivos o acaso divide, daqueles que frustrar-se e tende a permanecer no meio do caminho, com receio de enfrentar os obstáculos.

Mesmo com todas as barreiras, deve-se sempre seguir em frente, logo, desistir jamais, ainda que as barreiras não sejam simples de ultrapassar, pois, o campeão batalhador é aquele que nos períodos mais complexo nunca desiste dos seus ideais e encara seus obstáculos com coragem e cabeça erguida, percebendo que mais à diante a grande vitória chegará.

Se no decorrer do processo de desenvolvimento, algo esteja travando seu crescimento, jamais desista, contorne novos rumos, reflita em todas as opções que o farão chegar aos seus ideais, mesmo que para isso, seja preciso instituir, novos prazos. Mantenha-se sempre com calma, e firme rumo à sua vitória pessoal: isso é determinação. Portanto, prosseguir, persistir e insistir, e não desistir é uma missão

não muito fácil, mas que no final de cada uma das barreiras vencida e derrubada, nos traz uma sensação inexplicável de vitória e de missão cumprida.

#### 2.6.10 Ajude outras pessoas

Através dos pensamentos e dos indivíduos próximos, a motivação pessoal é influenciada. Todavia, além de adquirir a cultura numa tendência a ter uma visão favorável sobre as situações da vida, até mesmo sobre os menores detalhes da vida, então, assegure-se de permanecer sempre perto de pessoas que são otimistas. Porque, existem indivíduos que sabe nos deixar mais motivados em um curto período de tempo, quando se estar ao lado delas, então busque ficar próximo de quem faz você se sentir muito bem.

Quando nos dedicamos um pouco mais com o objetivo de ajudar o próximo, o resultado é imediato e positivo, além de vir na forma de gratidão, gerando sentimentos de gratidão e de tarefa cumprido e, conseqüentemente, nos tornando pessoas mais otimistas e felizes. Deste modo, quando somos e nos sentimos úteis, nosso corpo libera substâncias capazes de nos motivar a sermos pessoas melhores.

Sempre vamos necessitar de um excelente pretexto para concretizar as obrigações, assim sendo, quer objetivo de vida maior que concluir os estudos e se formar e, logo em seguida conseguir o tão imaginado sucesso profissional. Sempre pense positivamente e nunca desanime, pois, apesar das dificuldades, essa etapa um dia vai ser superada, tornando-se uma simples lembrança na história do triunfo da sua carreira.

Tenha sempre em mente que se algum dia vir a precisar de ajuda, encontrará uma mão no final do seu braço. À medida que se vai envelhecendo, descobre-se que tem duas mãos, ou seja, uma para ajudar a si mesmo, e outra pra ajudar aos outros.

**Clima organizacional no trabalho** - Relações interpessoais - Motivação no trabalho - Qualidade de vida do trabalhador.

**Estabilidade na função do trabalho** - Condições de trabalho - As diversas funções no trabalho - Jornada de trabalho.

**Satisfação econômica no trabalho** - Situação salarial do trabalhador - Criação de empresa - Empreendedorismo e inserção dos egressos no mercado de trabalho

## 2.7 Bases Legais

Esta tese de doutorado está fundamentada nos embasamentos legais e nos princípios norteadores mencionados nas seguintes leis:

- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional LDB/96;
- Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos; 3ª Edição Resolução CNE/CEB nº 01/2014;
- Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) Portaria nº 397, de 10/10/2002;
- Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico-MEC-2000.

No tocante à LDB, por meio da Lei n. 9.394/96 da Educação Nacional em seu art.39. “A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos distintos níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia” (BRASIL, 1996, p. 32). O discente matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

A 3ª Edição Resolução CNE/CEB nº 01/2014, é um documento que regulamenta a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio, para nortear as instituições de ensino, estudantes e a sociedade em geral. É um referencial para auxiliar o projeto dos cursos técnicos e correspondentes qualificações profissionais e especializações técnicas de nível médio.

Além de atualizar o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, ainda contribui para orientar os sistemas de ensino e as instituições públicas e privadas de Educação Profissional e Tecnológica quanto à oferta de cursos técnicos de nível

médio, em caráter experimental, de acordo com o disposto no art. 81 da Lei nº 9.394/96 (LDB) e nos termos do art. 19 da Resolução CNE/CEB nº 6/2012.

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é um instrumento que expõe a realidade das profissões do mercado de trabalho brasileiro. Foi instituído com base legal na Portaria nº 397, de 10/10/2002. Tem por intuito de acompanhar o dinamismo das ocupações, a CBO tem por filosofia sua atualização constante de forma a expor, com a maior fidelidade possível, as diversas atividades profissionais existentes em todo o país, sem diferenciação entre as profissões regulamentadas e as de livre exercício profissional.

A CBO tem o reconhecimento no sentido classificatório da existência de determinada ocupação e não da sua regulamentação, dessa forma, cada profissão tem a sua própria classificação de ocupação.

Os Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico têm como objetivo oferecer subsídios à formulação de propostas curriculares para o nível técnico. Este documento é composto por um conjunto de textos sobre essa área profissional, de quadros-síntese sobre as funções e subfunções do processo produtivo, as competências e habilidades requeridas de seus profissionais, bem como as bases tecnológicas relacionadas a essas competências. É preciso repensar o sistema de educação profissional, com um objetivo fundamental de produzir conhecimento prático e, ao mesmo tempo, dar a oportunidade aos jovens de inovar e participar dessas transformações.

A real construção da nova educação profissional não ocorrerá por consequência, somente, desses documentos, por mais fundamentados e convincentes sejam eles. Se não mudarmos nosso olhar e discutirmos com seriedade o futuro da educação profissional, seremos atropelados por todas essas transformações que já se anunciam.

Apontam quatro aspectos que podem influenciar a afetividade dentro das práticas pedagógicas, afetando a relação entre aluno, professor e o objeto de conhecimento: a) qualidade da mediação realizada pelo professor para obter uma aproximação com o aluno e despertar seu interesse pelo objeto de conhecimento, além de produzir confiança, motivação e dedicação; b) relacionado à maneira de ser e de pensar do professor, cujas atitudes posturais irão incidir na relação com o aluno em suas práticas pedagógicas; c) diz respeito aos conteúdos verbais, por meio de palavras proferidas pelo professor aos alunos no ambiente escolar; d) remete à relação do professor com a disciplina ministrada, cuja paixão por seu ofício, em regra, implica dizer que seu trabalho será mais eficaz (SILVA; NETA, 2017, p. 90).

Desta forma, fica claro o papel expressivo do docente no desenvolvimento de seus alunos ao utilizar a afetividade em suas práticas pedagógicas. Assim, na escola, “o amor que o professor tem pela profissão e pela disciplina ministrada se apresentam como fontes de inspiração para os alunos, sujeitos a sua prática docente” (SILVA; NETA, 2017, p. 95). O professor tem o dever de mediar o relacionamento dos alunos para com o mundo e a sociedade que o cerca, levando-o a reflexões sobre a vida, de suas virtudes, fraquezas e defeitos.

Para isso, o docente necessita ter em mente o ambiente escolar e suas relações sociais, históricas, culturais e afetivas sempre que estiver preparando o conteúdo que irá ministrar em sala. Estando aberto ao diálogo com os alunos e seus questionamentos. Exercendo, assim, papel relevante no crescimento profissional de todo egresso dos cursos técnicos, fazendo-a perceber o papel perante do professor o mundo do estudante/técnico/profissional e a vida que terá pela frente.

Nesta perspectiva fica claro que o progresso decisivo para a implantação da nova educação profissional depende, seguramente, da ação, do interesse e do apresto das equipes de educadores para uma conflagração responsável na compreensão. E, além disso, na prática pedagógica realizada no espaço de cada instituição ou rede educacional que, exercendo sua autonomia, abrindo-se, associando-se, interagindo-se e aliando-se à comunidade e às organizações do trabalho, estará arquitetando, a verdadeira reforma da educação profissional.

## **CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO**

Neste capítulo apresentam-se os fundamentos metodológicos que norteou o trabalho que trata da inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho, incluindo-se a descrição das principais particularidades metodológicas, o delineamento, desenho e ambiente da pesquisa, a população, amostra e amostragem, as técnicas e instrumentos para coleta, perspectiva para análise e interpretação dos dados obtidos.

### **3.1 Delineamento da Pesquisa**

Em relação à caracterização da pesquisa, trata-se de uma pesquisa de campo, com a abordagem do problema de caráter quantitativo, porque o propósito da mesma é quantificar. “A pesquisa quantitativa é tudo que pode ser traduzido por meio de números, as opiniões e informações para que sejam classificadas e analisadas” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 58).

Uma pesquisa de campo pode ser definida como sendo um estudo de uma entidade definida, tais como: um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. “Objetivando apreciar o como e o porquê de uma determinada situação, procurando analisar o que há nela de mais essencial e característico” (DA FONSECA, 2002, p. 74).

Para efeito de estudo, o referencial teórico está embasado através de uma pesquisa bibliográfica e documental, cujos correlatos de publicações antecedentes foram selecionados por meio de uma revisão de literatura nas bases digitais da BDTD e no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES.

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. Enquanto a pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado e publicado na literatura, enquanto “a pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico” (DA FONSECA, 2002, p. 59). A pesquisa bibliográfica proporciona o exame de um tema sob um novo prisma, “possibilitando conclusões inovadoras, sem limitar-se a uma mera replicação dos conteúdos publicados na literatura” (DIEHL; TATIM, 2004, p. 81). A revisão da literatura procura conhecer e

analisar conteúdos sobre determinado tema, “inclusive apresentando e discutindo o conhecimento construído, com base em referenciais teóricos publicados em livros, periódicos e outros” (MARTINS, 2001, p. 44).

A pesquisa de caráter descritivo propicia ao pesquisador “a obtenção de uma melhor compreensão do comportamento de diversos fatores e elementos que influenciam determinado fenômeno” (OLIVEIRA, 1997, p. 117).

Nas pesquisas com enfoque quantitativo, observa-se que têm o propósito de mensurar, medir e quantificar.

No enfoque quantitativo, logo ao apresentar o problema estabelece as relações das variáveis a estudar, se caracteriza pela medição das mesmas e o tratamento estatístico das informações. Seu objetivo é descrever ou explicar as descobertas. Trabalha geralmente com amostras probabilísticas, cujos resultados têm a possibilidade de generalizar-se à população em estudo, da qual se extrai uma amostra para estudar (ALVARENGA, 2012, p. 115).

A pesquisa de natureza descritiva, baseada na medição das variáveis, pois descreverá a realidade do grupo pesquisado quanto às circunstâncias de inserção dos egressos no mercado de trabalho. A investigação descritiva tem o objetivo de descrever situações, sendo direcionadas a determinar como são ou como se manifestam as variáveis em uma determinada situação. E não experimental quando a investigação se realiza dentro do campo da conduta humana, se examina e se descreve de forma sistemática os fenômenos dos meios sociais. “Os ambientes naturais podem estar constituídos por: instituições educativas, hospitais, bairros, fabricas, comunidades diversas” (ALVARENGA, 2012, p. 120).

A pesquisa está amoldada no limiar das premissas quantitativas sendo que o foco principal da investigação se deu em torno das dimensões: fatores socioeconômicos dos egressos inseridos no mercado de trabalho, os desafios de conciliar trabalho e estudo dos egressos inseridos no mercado de trabalho, as técnicas de admissão dos egressos inseridos no mercado de trabalho e a satisfação no trabalho com o trabalho dos egressos inseridos no mercado de trabalho.

### 3.1.1 Desenho da pesquisa

A presente investigação, em sua estrutura teórica é considerada de campo, porém, em sua dimensão estratégica é sistemática, ou seja, do geral ao específico.

Em relação às variáveis é uni variável e tem uma característica não experimental, visto que o pesquisador não manipulou a variável. Para Sampieri et al., (2013, p. 86), “o modelo de pesquisa com desenho não experimental trata de observar fenômenos tal como se produzem em seu contexto natural, para depois analisa-los”. Para Gil (2010, p. 79), “é aquela em que o pesquisador observa, registra, analisa e correlaciona fatos e variáveis sem manipulá-los”.

A pesquisa teve um enfoque descritivo não experimental por metodologia quantitativa por que os dados coletados serão quantificados. Adota-se uma série de “processos sistemáticos, empíricos e críticos à coleção e à análise de dados, além da integração e discussão conjunta dos dados coletados, objetivando maior entendimento em relação ao fenômeno pesquisado” (SAMPIERI et al., 2013, p. 60).

Para subsidiar o estudo sobre o tema, a pesquisa recorre à contextualização de fontes secundárias de referência bibliográfica, e, de dados de fonte primária adquiridos através da pesquisa de campo. Destarte, “a pesquisa tem um caráter de temporalidade transversal, tendo em vista que será direcionada a uma coleta de dados feita num só momento” (GIL, 2010, p. 83).

### **3.2 Ambiente de Pesquisa**

O ambiente de pesquisa é referido ao Instituto Federal de Alagoas (IFAL), surgido a partir da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Alagoas e da Escola Agrotécnica de Satuba no ano de 2009, por intermédio da Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de Educação profissional, Científica e Tecnológica e implantou no país, 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dois Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), uma Universidade Tecnológica e o Colégio Pedro II.

O IFAL é composto por 17 Unidades, sendo 01 (uma) Reitoria e 16 (dezesseis) *campi*, denominados, dentre as quais, o ambiente de pesquisa será, mais especificamente, o *Campus* Maceió, na capital de Alagoas.

Em números, o IFAL *Campus* Maceió figura como o maior dentre os 16 Campi, logrado na Rua do Ferroviário, 530, Centro da capital alagoana, Cep: 57020-600. Com a entrada principal do Campus localizada na esquina da Rua do Ferroviário com a Rua Barão de Atalaia, no Centro de Maceió.



O IFAL, *Campus Maceió*, disponibiliza formação profissional em diversas áreas no decorrer de mais de um século, englobando pesquisa, extensão e ensino desde a Educação Básica à Pós-Graduação, ofertando uma formação técnico-profissional, com cursos de formação inicial, Técnicos Integrados ou subsequentes ao Ensino Médio, Tecnólogos, bacharelado ou licenciatura e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*. A trajetória histórica do *Campus Maceió*, na capital de Alagoas, tem seu começo datado em 23 de novembro de 1909, cuja contextualização institucional é originada com a implantação de 19 Escolas de Aprendizes e Artífices, pelo Presidente da República, Nilo Peçanha. No estado de Alagoas, a inauguração da Escola de Aprendizes e Artífices foi em:

[...] 10 de janeiro de 1910; a sede que a abrigou localizava-se na Rua Boa Vista, no Centro de Maceió. Em 1937, essa Escola transferiu-se para o prédio onde hoje funciona o Espaço Cultural da Universidade Federal de Alagoas e, em 1956, mudou-se para um prédio que foi construído na Rua Barão de Atalaia, nº 530, Centro (onde se situa até hoje). Em sua história, recebeu diversas outras denominações: Liceu de Artes e Ofícios (1937); Liceu Industrial de Alagoas (1940); Escola Industrial Deodoro da Fonseca (1956); Escola Industrial Federal de Alagoas (1960); Escola Técnica Federal de Alagoas/ETFAL (1968) (BRASIL, 2019, p. 34).

Nos âmbitos da Educação Básica e do Ensino Superior, em relação aos cursos inseridos disponibilizados pelo IFAL *Campus Maceió*, o Quadro 10 apresenta a caracterização dos cursos em relação a nível, tipo, modalidade, eixos tecnológicos e vagas:

**Quadro 10 - Caracterização de cursos no IFAL, *Campus Maceió***

<b>N</b>	<b>Curso</b>	<b>Nível</b>	<b>Tipo</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Eixos tecnológicos</b>	<b>Vagas</b>
1	Edificações	Educação Básica	Integrado	Presencial	Infraestrutura	108
2	Eletrônica	Educação Básica	Integrado	Presencial	Controle e Processos Industriais	108
3	Eletrotécnica	Educação Básica	Integrado	Presencial	Controle e Processos Industriais	108
4	Estradas	Educação Básica	Integrado	Presencial	Infraestrutura	108
5	Informática para Internet	Educação Básica	Integrado	Presencial	Informação e Comunicação	97
6	Mecânica	Educação Básica	Integrado	Presencial	Controle e Processos Industriais	72
7	Química	Educação Básica	Integrado	Presencial	Produção Industrial	108
8	Eletrotécnica	Educação Básica	Subsequente	Presencial	Controle e Processos Industriais	50
9	Mecânica	Educação Básica	Subsequente	Presencial	Controle e Processos Industriais	50

10	Química	Educação Básica	Subsequente	Presencial	Produção Industrial	80
11	Segurança do Trabalho	Educação Básica	Subsequente	Presencial	Segurança	110
12	Alimentação Escolar	Educação Básica	Subsequente	Presencial	Desenvolvimento Educacional e Social	100
13	Guia de Turismo	Educação Básica	Subsequente	EaD	Turismo, Hospitalidade e Lazer	50
14	Infraestrutura Escolar	Educação Básica	Subsequente	EaD	Desenvolvimento Educacional e Social	150
15	Secretaria Escolar	Educação Básica	Subsequente	EaD	Desenvolvimento Educacional e Social	150
16	Alimentos	Ensino Superior	Tecnológico	Presencial	Produção Alimentícia	30
17	Ciências Biológicas	Ensino Superior	Licenciatura	Presencial	-	40
18	Design de Interiores	Ensino Superior	Tecnológico	Presencial	Produção Cultural e Design	40
19	Engenharia Civil	Ensino Superior	Bacharelado	Presencial	-	80
20	Física	Ensino Superior	Licenciatura	Presencial	-	40
21	Gestão de Turismo	Ensino Superior	Tecnológico	Presencial	Turismo, Hospitalidade e Lazer	80
22	Hotelaria	Ensino Superior	Tecnológico	Presencial	Turismo, Hospitalidade e Lazer	80
23	Letras-Português	Ensino Superior	Licenciatura	Presencial	-	40
24	Matemática	Ensino Superior	Licenciatura	Presencial	-	40
25	Química	Ensino Superior	Licenciatura	Presencial	-	40
26	Sistemas de Informação	Ensino Superior	Bacharelado	Presencial	-	80
27	Administração Pública	Ensino Superior	Bacharelado	EaD	-	50
28	Ciências Biológicas	Ensino Superior	Licenciatura	EaD	-	30
29	Letras-Português	Ensino Superior	Licenciatura	EaD	-	50

Fonte: Adaptado do PDI 2019/2023 (BRASIL, 2019, p. 125-126)

De acordo com as informações apresentadas no Quadro 3, o IFAL, *Campus Maceió* oferta 29 cursos, sendo 07 cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio, 08 cursos Técnicos Subsequente ao Ensino Médio e 13 cursos do Ensino Superior, nível Superior, sendo 04 Tecnológicos, 08 Licenciaturas e 03 bacharelados.

O *Campus Maceió* tem espaços físicos em sua estrutura institucional com “biblioteca, laboratórios, auditório com capacidade para 327 pessoas, ginásio de esportes, campo de futebol, quadra de areia, pista de atletismo e piscina” (BRASIL, 2019, p. 35).

### 3.3 População, Amostra e Amostragem

#### 3.3.1 População

Na presente investigação, a população foi constituída por um conjunto de pessoas, de ambos os sexos. Segundo Gil (2010, p. 86), “universo ou população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”.

A população da pesquisa engloba 143 egressos, (dados coletados na CAA/IFAL). Assim distribuídos: 71 egressos do ano de 2015, 32 egressos de 2016 e 40 egressos do ano de 2017.

A alternativa por egressos formados no ano de 2015, 2016 e 2017, justifica-se pela necessidade de se aguardar um determinado tempo para que o egresso tenha um período para inserir-se no mercado, além do cuidado em não selecionar muitas turmas, o que implicaria em um número muito elevado de sujeitos a serem localizados.

#### 3.3.2 Delimitação da amostra

Por definição do conceito de amostra, no âmbito da metodologia da pesquisa, atribui-se à representatividade de:

Um subconjunto de uma população ou de um grupo de sujeitos que fazem da mesma população. É, de qualquer forma, uma réplica em miniatura da população alvo, aceitando como procedimento para determinar a base de amostragem para este fim à amostra estratificada (FORTIN, 2009, p. 76).

A amostra é um conjunto de dados coletados e/ou selecionados de uma população estatística por um procedimento definido, sendo rigorosamente selecionados. Definida as unidades da população da pesquisa, a amostra deve ser significativa e representativa da população a estudar.

Após determinar o quantitativo da população da pesquisa, executou-se o início dos cálculos com a finalidade de determinar o tamanho da amostra. Para essa finalidade, aplicou-se o software Minitab Statistical, com as seguintes determinações preliminares que foram aplicadas: tamanho da população,  $N = 143$ ; erro máximo aceitável de estimativa,  $p = 5\%$ ; nível de confiança  $\alpha = 95\%$ . Dos quais resultaram

(derivaram) unidades amostrais como o tamanho representativo para os atributos da população pré-definida 137 egressos. Convertendo esse número em porcentagem, o percentual resultou no tamanho relativo da amostra = 96% e, com o procedimento de amostragem probabilístico aleatório simples sem reposição, sendo aplicado a cada grupo dos sujeitos participantes,

### 3.3.3 Amostragem

De acordo Gil (2010, p. 91), “a amostragem estratificada ocorre quando selecionados estratos da população, dos quais, seleciona-se uma amostra de cada grupo, por exemplo, em termos de sexo, idade, profissão e outras variáveis”. Neste caso, por especificações de ano de conclusão, a amostra é mensurada em 137 participantes, sendo 68 egressos do ano de 2015, 31 egressos do ano de 2016, e 38 egressos do ano de 2017.

Para a escolha da amostra dos elementos humanos decorreu da seguinte forma: primeiramente respeitou-se o percentual que determinou o tamanho da amostra (96%), conforme o procedimento adotado observado no Quadro 11.

**Quadro 11** - Descrição da população, amostra e amostragem estratificada

Unidades Observação e Análise	População	Amostra		Amostragem
		Nº	%	
Egressos de 2015	71	68	96%	<b>Intencional não probabilística</b>
Egressos de 2016	32	31	97%	
Egressos de 2017	40	38	95%	
<b>TOTAIS</b>	<b>143</b>	<b>137</b>	<b>96%</b>	-----

Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

### 3.4 Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Dados

Esta etapa que sucede a seleção do planejamento da amostra consiste em uma recolocação dos dados pertinentes sobre variáveis, contextos, categorias, comunidades e objetos envolvidos nesta investigação. As técnicas de coleta de dados “são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos” (LAKATOS; MARCONI, 2007, p. 107). Correspondem, portanto, à parte prática do conteúdo coletado e observado.

O instrumento de coleta de dados utilizado para este levantamento foi um questionário estruturado, com 23 questões fechadas, dividido em quatro partes: (i) Situação sociodemográfica com 06 questões; (ii) Métodos de inserção profissional com 06 questões; (iii) Concílio entre a atuação profissional com a formação acadêmica com 08 questões e (iv) Satisfação profissional com 03 questões. A técnica aplicada nesta pesquisa para a coleta dos dados consiste na utilização da plataforma para pesquisa *online Lime Survey*, possibilitando a tabulação e representação estatística dos dados em forma de gráficos e tabelas, “agrupando as variáveis relacionadas às informações coletadas” (ANDRADE, 2010, p. 71). O instrumento de coleta de dados possibilitou obter subsídios de uma forma unificada, pois, garante as mesmas perguntas para todas e com suas devidas orientações, dessa forma, desenvolvem-se em condições de igualdade para todos.

Os questionários “são instrumentos de coleta de dados que são preenchidos pelos informantes, sem a presença do pesquisador, com a finalidade de obter informações por escrito” (DE PÁDUA, 2019, p. 99). Dessa forma, foi aplicado um formulário de perguntas tipo avaliação múltipla de uma única alternativa de resposta. Para Gil (2010 p. 82), a elaboração de um questionário consiste basicamente em “traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos”. As perguntas foram estabelecidas previamente, sendo correspondentes para cada uma das dimensões da pesquisa. Assim, buscou-se exercer todos os procedimentos éticos na coleta dos dados, respaldando o anonimato das pessoas pesquisadas.

### **3.5 Perspectivas para Análise dos Dados**

Nesta etapa da investigação, se deu os procedimentos para realizar a análise dos dados, assim, teve início da depuração, averiguação e classificação e tabulação dos dados. Deste modo foram conferidos os questionários e selecionados por anos de conclusão. Ao termino da coleta de dados e a comprovação da sua integridade, conformidade e transparência para aprovação, com os preenchimentos das questões na sua totalidade de forma correta.

Uma vez ordenados e classificados todos os dados foram tabulados, objetivando proceder a sua análise e interpretação em um contexto técnico

quantitativo. Por fim, se passou a desenhar as tabelas e os gráficos para melhor compreensão e representar os resultados com suas respectivas interpretações.

A partir dos resultados obtidos teria que fazer às análises correspondentes às questões propostas no questionário. Para isso, a tabulação dos resultados foi realizada, transformando-os com a finalidade de interpretar em gráficos os respectivos percentuais e, em seguida, fez-se a análise de conteúdo:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadoras (quantitativas ou não) que permitam a inferência de conhecimento relativo às condições de produção e/ ou recepção das mensagens (BARDIN, 2011, p. 42).

A análise de conteúdo “é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema” (VERGARA, 2010, p. 70).

Para se fazer a análise de conteúdo é fundamental revisar todos os dados, conforme cada objetivo abordado, buscando assim, algumas possibilidades de relações e conexões e que direcionem as análises acerca do fenômeno investigado.

Procurou realizar um levantamento bibliográfico com a finalidade de alcançar um melhor entendimento para a análise dos conteúdos pedagógicos dos resultados adquiridos na investigação, e para, destarte, poder afrontar a experiência com os conhecimentos já adquiridos, e assim, formar a base teórica a ser utilizada sobre o objeto de pesquisa.

Realizada a análise, interpretação e explicação dos resultados do estudo em um contexto quantitativo, selecionamos as devidas tabelas e seus respectivos gráficos mais representativos para melhor compreensão dos mesmos, com a finalidade de montar a conclusão da pesquisa e a defesa da tese de investigação.

### 3.6 Operacionalização das Variáveis

**Quadro 12 - Descrição operacional das variáveis**

VARIÁVEIS	DEFINIÇÃO	DIMENSÕES	INDICADORES	INSTRUMENTO
A inserção profissional dos egressos	Inserção profissional é o processo que tem como ponto final o encontro do posto formal no sistema de emprego com relação direta com o curso realizado (VÉRNIERES, 1997, p. 86).	Situação sociodemográfica	Gênero	Questionário
			Faixa etária	
			Estado civil	
		Métodos de inserção dos egressos no mercado de trabalho	Emprego formal	
			Profissional autônomo	
			Estágio supervisionado	
		Concílio entre a atuação profissional com a formação acadêmica	Curso de especialização	
			Áreas afins	
			Curso superior	
		Satisfação profissional	Tempo trabalhando na área técnica	
			Satisfação com o salário	
			Satisfação com o ambiente do trabalho	

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2022.

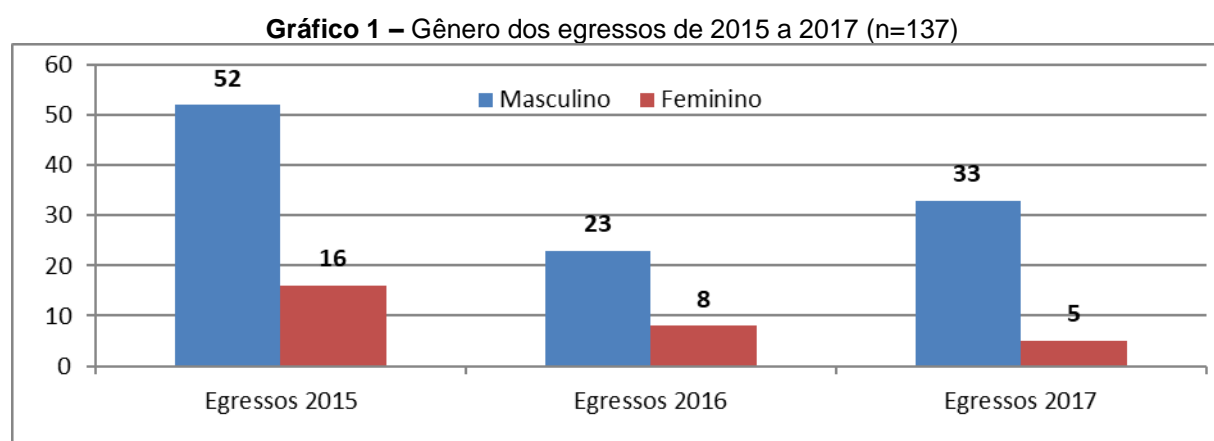
## CAPÍTULO IV – MARCO ANALÍTICO

Neste capítulo, os dados coletados por meio da aplicação do questionário estruturado junto à amostra de participantes da pesquisa são analisados, com os resultados obtidos sendo apresentados e discutidos em conformidade às fontes secundárias, mais especificamente teorias e estudos correlatos que fundamentaram o desenvolvimento teórico deste trabalho da pesquisa de tese de doutorado em Ciências da Educação.

Para tanto, a descrição do perfil sociodemográfico dos egressos é apresentada com foco em gênero, estado civil, idade, faixa etária ao ingressar e tempo de aluno no curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio, no IFAL, *Campus* Maceió. Em seguida, apresenta-se a análise dos resultados obtidos de modo transversal, entre 15 e 30 de outubro de 2022, objetivando contextualizar a inserção profissional no mercado de trabalho, dos respectivos, tendo como foco o grau de satisfação dos egressos participantes deste estudo, cuja amostra é formada por 137 respondentes.

### 4.1 Situação Sociodemográfica dos Egressos Participantes

Tendo como parâmetro analítico o total de 137 egressos no período de 2015 a 2017 do Curso Técnicos Integrado ao Ensino Médio em Mecânica, do IFAL, *Campus* Maceió, com a amostra de respondentes (n=137) correspondendo a 95,80% do universo de 143 sujeitos da pesquisa, a lista de matrículas possibilita a identificação do gênero masculino ou feminino dos egressos, conforme Gráfico 1.



Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

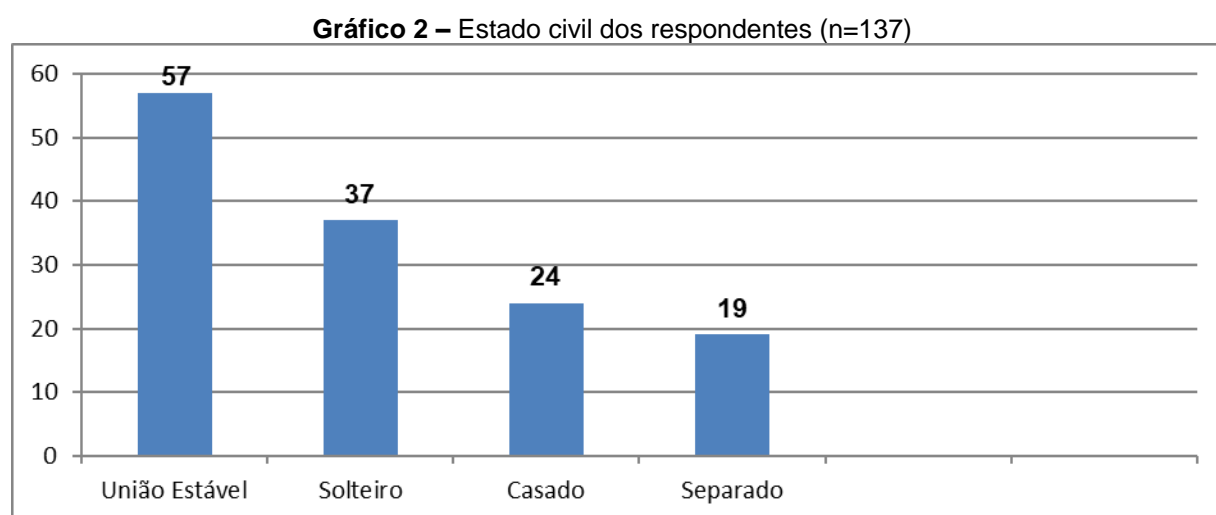


De acordo com dados no Gráfico 1, verifica-se a prevalência do gênero masculino entre os egressos de 2015 a 2017, sendo 76% dos egressos de 2015 do gênero masculino, além de 74% dos egressos de 2016 e 86% de 2017.

Por outro lado, em relação aos egressos do gênero feminino, os resultados apontam que a minoria de egresso em 2015, 2016 e 2017 é do gênero feminino, com 23,52%, 25,80% e 13,15%, respectivamente. Evidenciando que no curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio, cada vez mais, a participação de aluno do gênero feminino tem sido diminuída, tornando-se um ambiente ainda mais masculino ao comparar 2015 com 2017.

A explicação para a predominância do gênero masculino entre a amostra de egressos no curso técnico em Mecânica pode ser aferida ao fato do curso técnico em Mecânica ser considerado um contexto masculino, fortalecendo a dimensão patriarcal das Engenharias, com a prevalência de vagas de empregos preenchidas por profissionais do gênero masculino.

Sabendo-se da prevalência significativa de egressos do gênero masculino no curso técnico em Mecânica, com matrículas no IFAL, *Campus Maceió*, por sua vez, para uma melhor visualização numérica dos resultados obtidos sobre o estado civil dos egressos respondentes, em 2022 - ano da realização desta pesquisa -, os dados coletados estão estruturados no Gráfico 2.

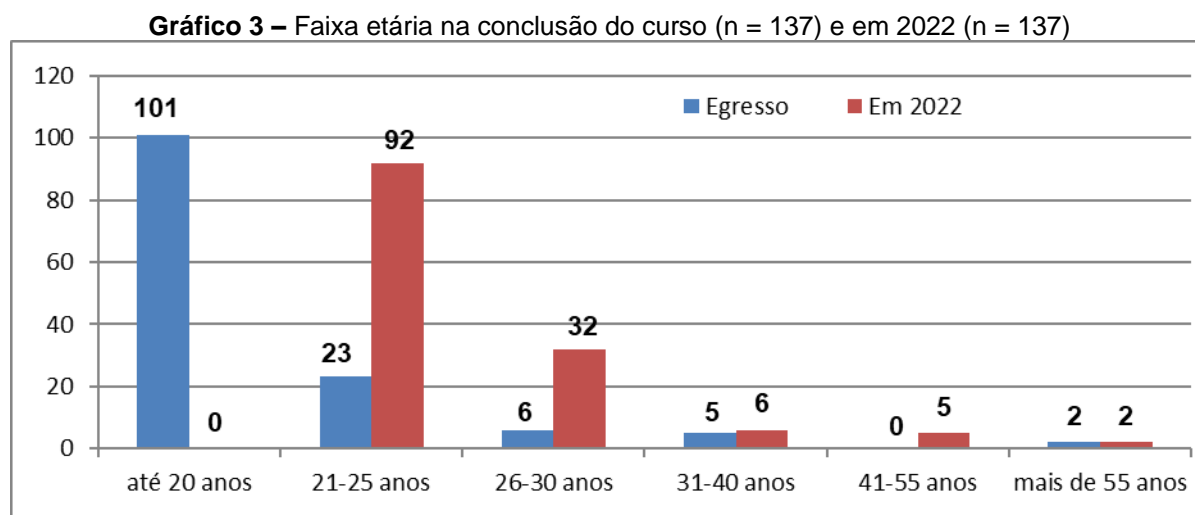


**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

À luz dos dados estruturados no Gráfico 2, o estado civil da maioria dos egressos é união estável, 41,61%, em seguida solteiro com 27,01%, casado com 17,52% e separado com 13,86%. Estes resultados enaltecem o atual

redimensionamento da caracterização de família no ordenamento jurídico do Brasil, ampliando a perspectiva constitucional do direito para além da família tradicional e registral.

Com a prevalência de homens em união estável, no que diz respeito ao quesito faixa etária dos egressos, tanto ao concluir o curso (2015, 2016 e 2017) quanto ao aplicar o questionário (2022), o Gráfico 3 sintetiza os resultados obtidos.



Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

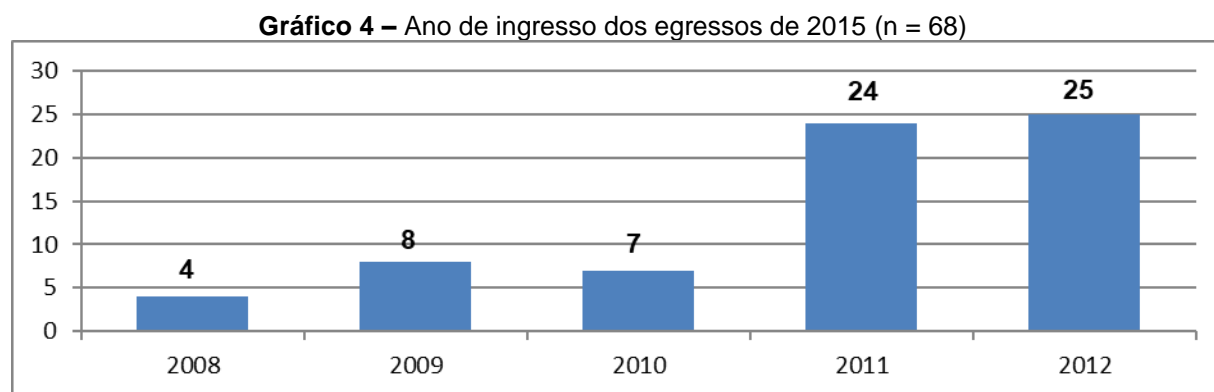
Em conformidade aos dados ilustrados no Gráfico 3, verifica-se a prevalência de egressos na faixa etária de até 20 anos na conclusão do curso técnico em Mecânica, 73,72%, em seguida a recorrência de 21 a 25 anos, 16,78%, porém, no que tange à faixa etária dos respondentes no momento da coleta de dados, em 2022, a maioria dos egressos tem de 21 a 25 anos, 67,15%, em seguida na faixa etária de 26 a 30 anos, 23,35%.

Estes dados apontam para a constatação de que os egressos entraram no curso técnico em Mecânica na faixa etária de 14 a 15 anos, pois, a formação técnica integrada ao Ensino Médio (de 2015 a 2017) era concluída em quatro anos, diferentemente aos dias atuais, em 2022, com duração de três anos. Portanto, a partir dos resultados obtidos sobre o perfil sociodemográfico dos egressos do curso técnico em Mecânica, do IFAL, *Campus Maceió*, verifica-se a prevalência de um público predominantemente do gênero masculino e com o estado civil sendo de união estável.

De posse dos resultados obtidos sobre a faixa etária dos egressos de até 20 anos na conclusão do curso (2015, 2016 e 2017) e, em 2022, com 21 a 25 anos de

idade, a caracterização da amostra com 137 egressos respondentes, no que diz respeito ao ano de ingresso no curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, os dados obtidos neste estudo estão sintetizados graficamente, separando-se os grupos com base no ano de conclusão do curso (2015, 2016 e 2017).

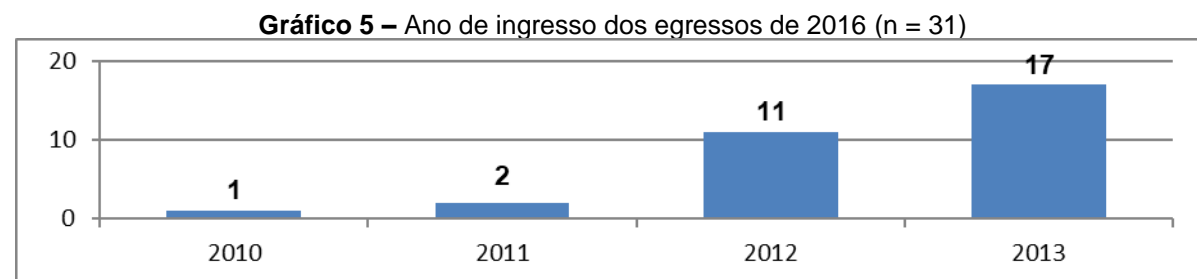
Em relação aos resultados obtidos junto aos egressos de 2015, o Gráfico 4 ilustra os dados coletados.



Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

Nos dados referentes ao Gráfico 4, a maioria dos participantes deste grupo da amostra, 36,76%, iniciou a formação técnica em 2012, superando os 35,28% em 2011. Tais resultados revelam que o tempo de curso da maioria dos respondentes foi de 4 a 5 anos, 77,59%.

De modo sequencial, os dados referentes ao ano de ingresso no curso técnico em Mecânica em 2016 estão ilustrados no Gráfico 5.



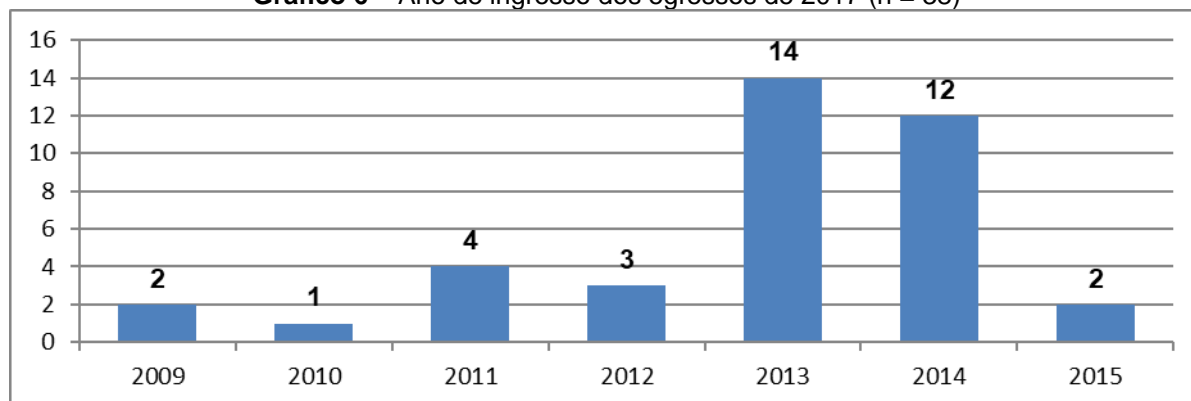
Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

A partir dos resultados trazidos no Gráfico 5, a minoria dos egressos em 2016 iniciou o curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio no ano de 2010, 3,22%, em seguida no ano de 2011 com 6,45%, por outro lado, a maioria iniciando o

curso em 2013 (54,83%) e em 2012 com 35,48%, ou seja, a maioria cursando por um período de 4 a 5 anos, 90,31%.

Quanto aos egressos de 2017, os resultados aludidos ao ano de ingresso no curso técnico em Mecânica no IFAL, *Campus Maceió*, estão dispostos no Gráfico 6.

**Gráfico 6 – Ano de ingresso dos egressos de 2017 (n = 38)**

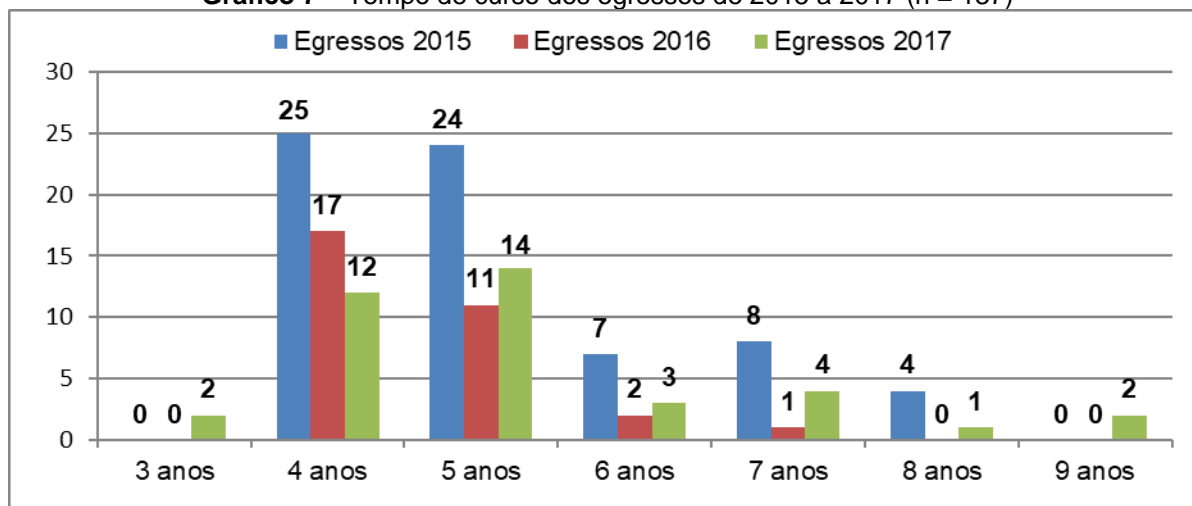


Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

Ao analisar o ano de ingresso, dos egressos de 2017, no curso técnico em Mecânica, conforme Gráfico 6, a maioria ingressou no IFAL, *Campus Maceió*, no ano de 2013, 36,84%, em seguida no ano de 2014, 31,57%, obtendo-se que 68,41% dos respondentes cursaram por um período de 4 a 5 anos.

A partir dos resultados estruturados do Gráfico 4 ao Gráfico 6, sabendo-se que o tempo de curso na grade curricular corresponde a quatro anos, torna-se possível aferir o tempo de curso dos respondentes, cujos resultados obtidos estão sintetizados no Gráfico 7.

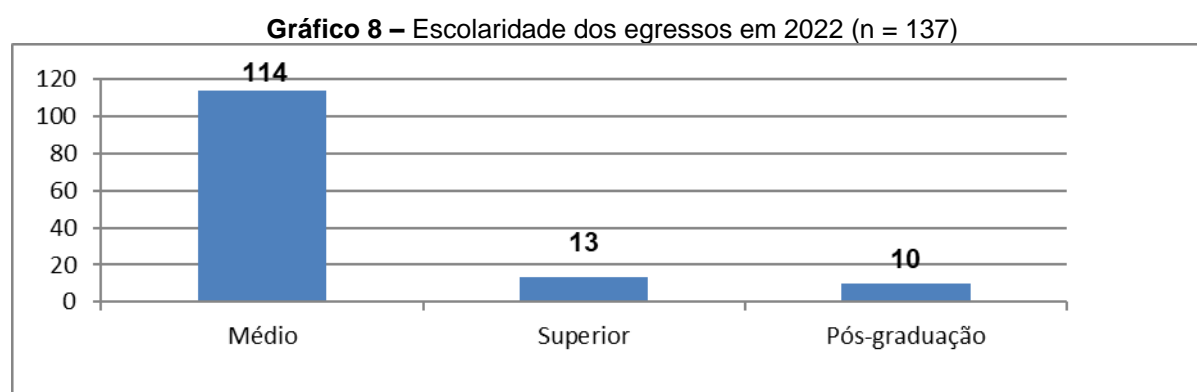
**Gráfico 7 – Tempo de curso dos egressos de 2015 a 2017 (n = 137)**



Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

De fato, no Gráfico 7, o período de tempo entre 4 e 5 anos para cursar o curso técnico em Mecânica é a resposta para a maioria dos egressos em 2015, 2016 e 2017. Considerando-se que a grade curricular tem quatro anos de duração, verifica-se que o número de alunos com mais de uma reprovação tem diminuído com o passar dos anos, sendo relativamente baixo entre egressos de 2016 e 2017, principalmente.

Ainda em relação à caracterização do perfil sociodemográfico da amostra, o Gráfico 8 apresenta os dados relativos à escolaridade atual dos egressos, em 2022, momento da realização desta pesquisa, em 2022.



**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

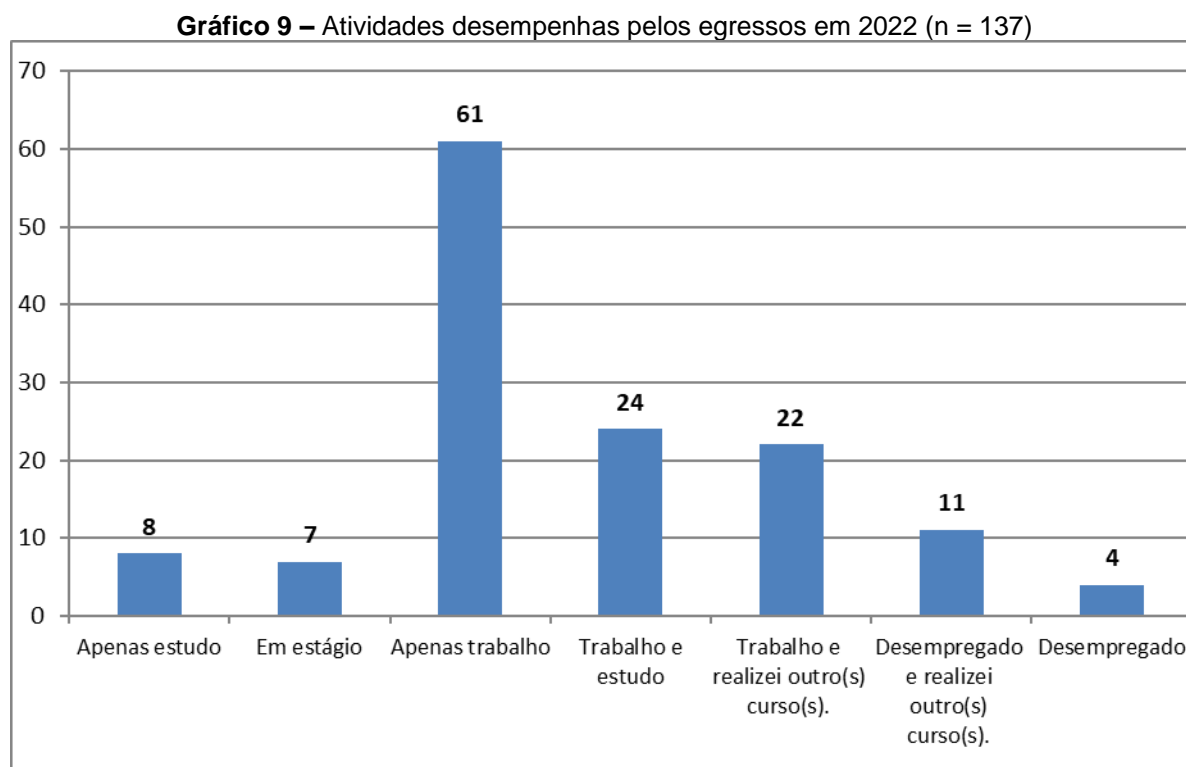
De acordo com o Gráfico 8, dentre os egressos, do curso técnico integrado ao Ensino Médio em Mecânica, participantes desta pesquisa, a maioria tem apenas este curso na sua formação educacional, correspondendo a 83,21% com Ensino Médio Completo, enquanto 9,49% concluiu o Ensino Superior, e 7,30% com pós-graduação.

Findada a apresentação do perfil sociodemográfico dos egressos do curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio, em sua maioria, a amostra de respondentes é composta por sujeitos do sexo masculino, que entraram no curso antes dos 20 anos e concluíram antes dos 25 anos, tendo de 4 a 5 anos de formação técnica, estando em união estável e com idades variando entre 25 e 30 anos.

Desse modo, convém analisar os dados obtidos sobre o contexto da inserção profissional dos egressos do curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio.

## 4.2 Métodos de inserção Profissional de Egressos no Mercado de Trabalho

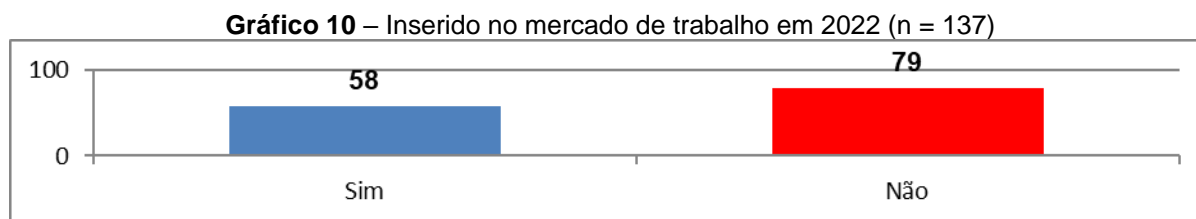
Ao serem questionados sobre as atividades de estudo e profissional que os egressos desempenham desde a conclusão do curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio, as repostas obtidas estão agrupadas no Gráfico 9.



Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

O Gráfico 9, evidência que a maioria dos respondentes, 44,52%, apenas trabalha, enquanto 17,52% além de trabalhar também estuda e 16,05% trabalha e realizou outros cursos. Por outro lado, apenas 8,03% estão desempregados apesar de terem realizado outros cursos após conclusão da formação técnica no IFAL, *Campus Maceió*.

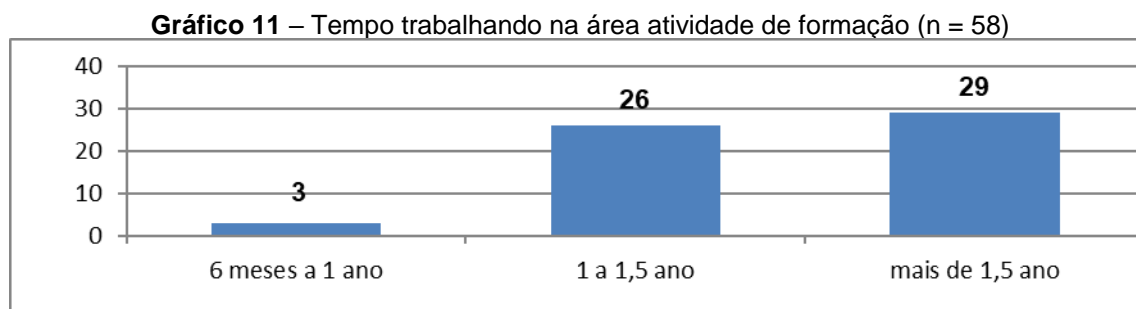
Por outro lado, os resultados desta pesquisa em tela, sobre a inserção profissional dos egressos do curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio, no IFAL, *Campus Maceió*, o Gráfico 10 dispõe o quantitativo de repostas ao questionário relativas à atual situação profissional em 2022, possibilitando quantificar os respondentes que estavam ou não inseridos no mercado de trabalho.



**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

De acordo com o Gráfico 10, a minoria dos egressos está inserida no mercado de trabalho (42,33%), enquanto a maioria 57,67% está fora, mesmo tendo formação técnica em Mecânica. Realçando que a área em Mecânica possui mão de obra qualificada disponível para atuar no estado de AL,

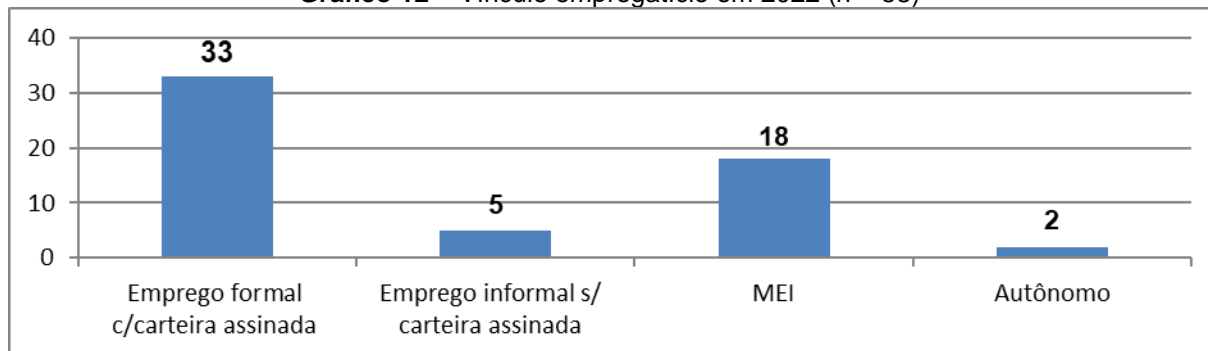
No Gráfico 11, o tempo de trabalho na área de formação dos 58 egressos respondentes à pesquisa é apresentado numericamente.



**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

O Gráfico 11 evidencia que, dentre os egressos que atuam profissionalmente, a maioria dos respondentes está atuando com atividades profissionais na área de formação técnica a mais de um ano e meio.

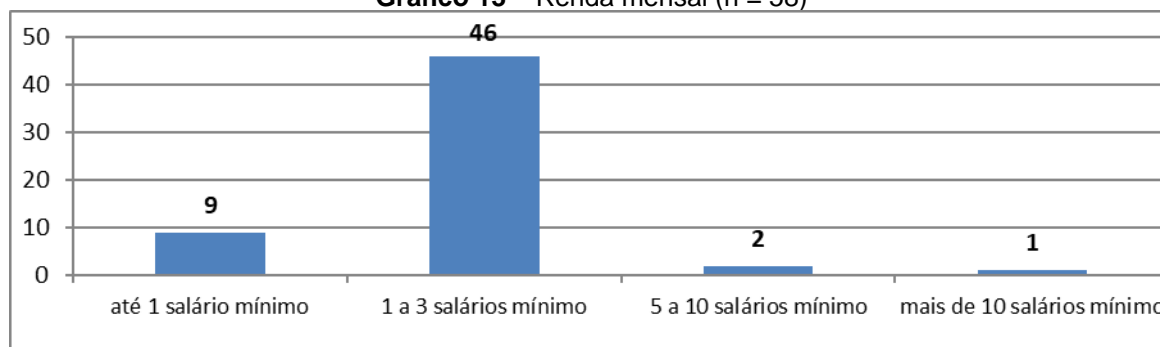
No Gráfico 12, dentre os 58 egressos inseridos no mercado de trabalho em 2022, os dados relativos ao vínculo empregatício estão agrupados numericamente.

**Gráfico 12 – Vínculo empregatício em 2022 (n = 58)**

**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

Os resultados obtidos sobre o vínculo empregatício, o Gráfico 12 atesta que a maioria dos egressos de Mecânica está inserida no mercado de trabalho, tendo a prevalência de 56,90% com empregado formal de carteira assinada, em seguida Microempreendedor Individual (MEI) correspondendo a 31,03% da amostra de 58 respondentes que estão trabalhando em 2022.

Nesse aspecto, torna-se necessário averiguar o valor da renda mensal dos egressos em Mecânica que estão inseridos no mercado de trabalho, cujos dados relativos à variável estão estruturados no Gráfico 13.

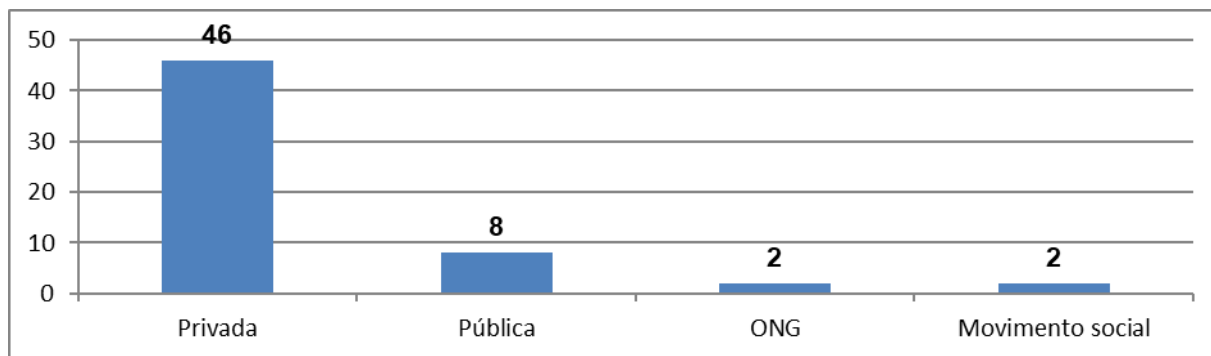
**Gráfico 13 – Renda mensal (n = 58)**

**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

Em conformidade aos resultados apresentados no Gráfico 13, dos 58 egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, inseridos no mercado de trabalho, a renda mensal para a maioria (79,31%) varia de um a três salários mínimos, correspondendo ao piso salarial da categoria de técnico em Mecânica industrial no Brasil de R\$ 2.898,00, em 2022.

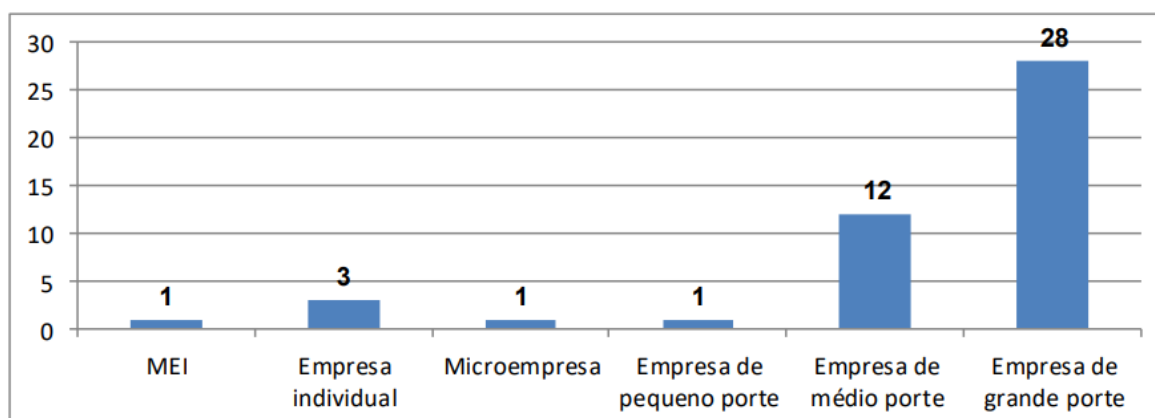
No que diz respeito à personalidade jurídica da instituição que o egresso atua profissionalmente, a maioria das personalidades jurídicas empregadoras é da iniciativa privada, 79,31%, tal como demonstra o Gráfico 14.



**Gráfico 14** – Personalidade jurídica da instituição onde trabalha (n = 58)

Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

Sabendo-se que os dados obtidos no Gráfico 14 expressam a prevalência de empresas privadas junto aos egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL inseridos no mercado de trabalho, quanto ao porte das instituições empregadoras, os resultados estão dispostos no Gráfico 15.

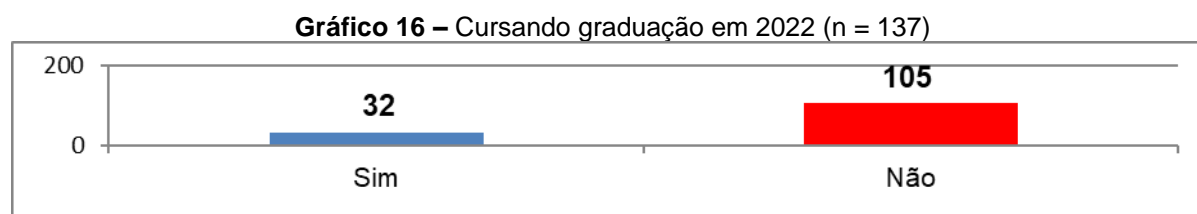
**Gráfico 15** – Porte da empresa privada na área de formação (n = 46)

Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

A partir do Gráfico 15, os resultados obtidos nesta pesquisa em tela sobre o porte das empresas privadas empregadoras dos egressos na área de formação técnica em Mecânica, do IFAL, *Campus Maceió*, revelam que as empresas de grande porte são as principais empregadoras dessa mão de obra (60,86%), em seguida a incidência de empresas de médio porte (26,08%). Isto implica em afirmar que, juntas, as empresas de médio e grande porte absorvem 86,94% dos egressos respondentes que atuam na área de formação.

### 4.3 Concílio entre Atuação Profissional e Formação Acadêmica

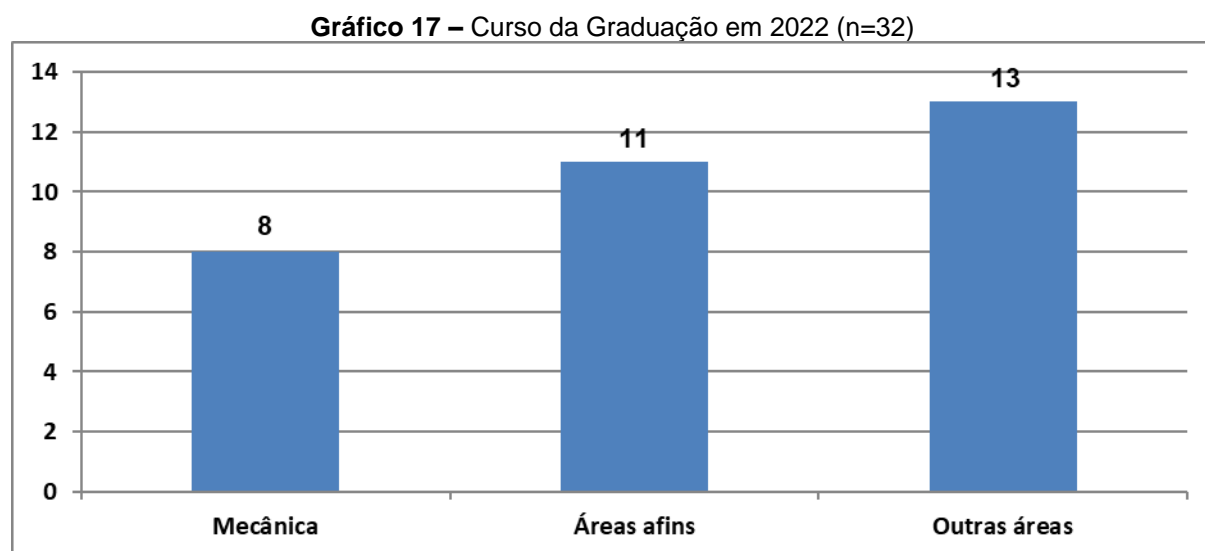
Ao seu modo, o Gráfico 16 ilustra numericamente o quantitativo de alunos cursando alguma graduação no ano de 2022, data da realização desta pesquisa.



Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

O Gráfico 16 demonstra que a maioria dos egressos não está cursando a graduação atualmente, pois, apenas 23,36% fazem alguma faculdade, enquanto 76,64% não cursam a graduação.

Dentre os 32 egressos que cursam a graduação atualmente, quanto ao quesito sobre a área de conhecimento do curso na faculdade, a minoria respondeu ser em Mecânica (25,00%) ou áreas afins (34,38%), enquanto a maioria (40,62%) da amostra graduando em outras áreas, tal como ilustrado no Gráfico 17.

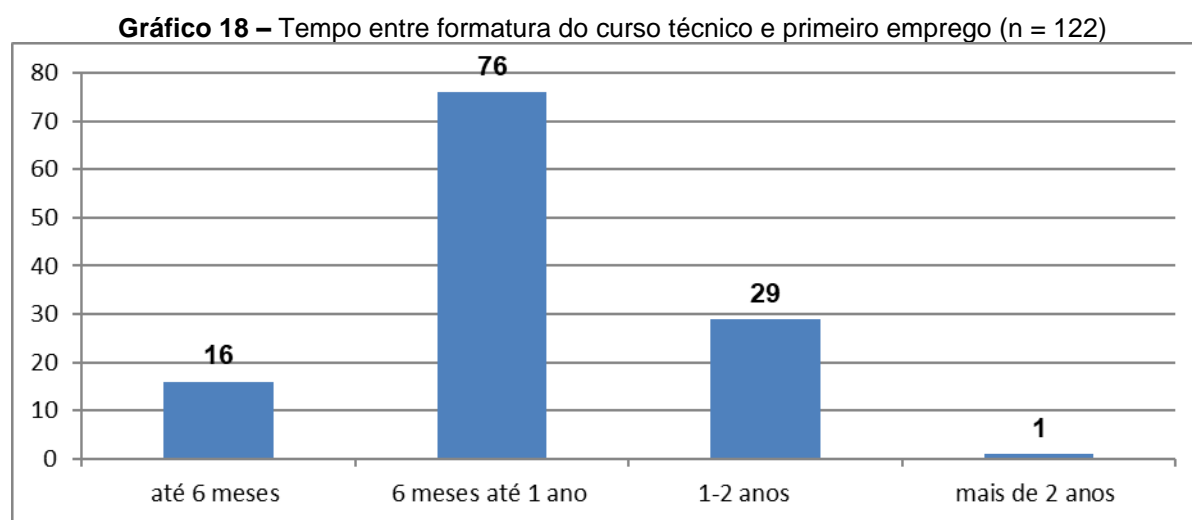


Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

Os resultados estruturados no Gráfico 17 enaltecem que, ao escolherem a faculdade do Ensino Superior, a maioria dos egressos do curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio opta por dar continuidade à área de Mecânica

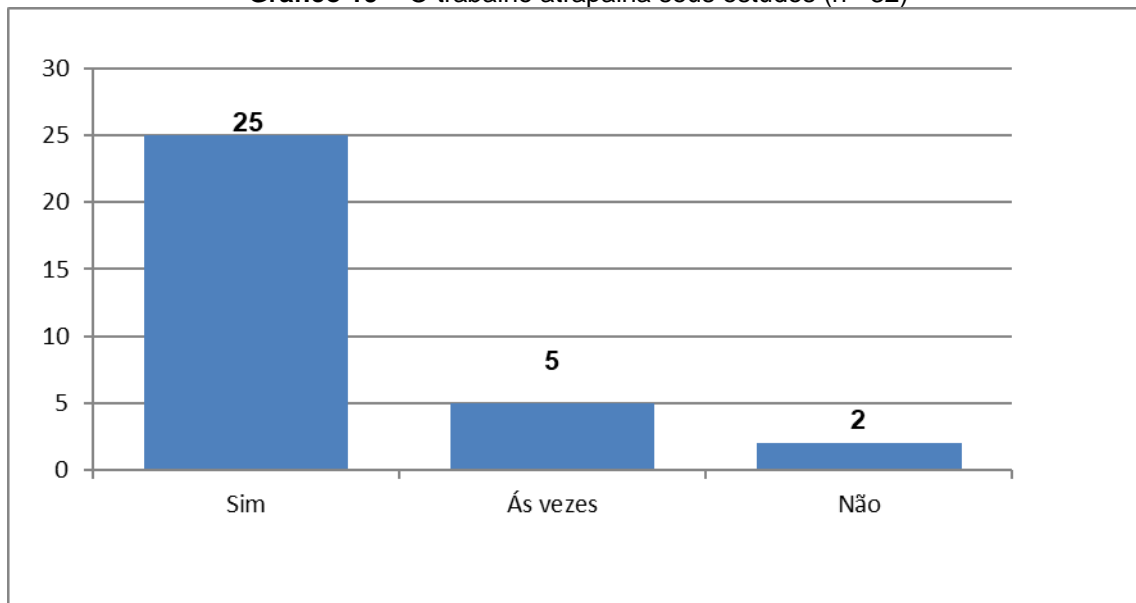
ou em áreas afins que, ao agrupar em um único grupo, expressa a prevalência de 59,38% dos respondentes.

Em conformidade aos dados ilustrados no Gráfico 9, dentre os 122 egressos empregados e desempregados (que trabalham ou já trabalharam após concluir o curso técnico), no quesito tempo entre a conclusão do curso técnico no IFAL, *Campus Maceió*, e o primeiro emprego, dentre os egressos de Mecânica respondentes ao questionário desta pesquisa sobre o contexto da inserção profissional, o Gráfico 18 traz os resultados obtidos.



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2022.

De posse dos resultados no Gráfico 18, em sua grande maioria, 62,29%, os egressos conseguiram o primeiro emprego de seis meses até um ano depois de concluir o curso técnico em Mecânica, enquanto 23,77% levaram de um a dois anos para ingressarem no mercado de trabalho, em seguida, referente sobre a questão em que o trabalho atrapalha seus estudos, o Gráfico 19 traz os resultados obtidos.

**Gráfico 19 – O trabalho atrapalha seus estudos (n =32)**

**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

Observando os resultados estruturados no Gráfico 19, percebe-se que a maioria (78,13%) afirma que o trabalho atrapalha muito os estudos, em contrapartida, verifica-se que 15,62% relataram que o trabalho às vezes atrapalha os estudos, para uma minoria (6,25%) o trabalho não atrapalha seus estudos. Assim, as repostas se apresentaram numa proporção muito equidistante, demonstrando que o trabalho realmente atrapalha, embora em níveis bastantes elevados. Sabendo-se dos desafios relatados pelos egressos universitários em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, para conciliar a inserção profissional no mercado de trabalho com as atividades acadêmicas em curso de graduação, convém remeter à fala de Siqueira (2014, p. 146), quando se enfatiza que, “em muitas situações, o trabalho é sofrimento”.

O trabalho em sua essência tem o objetivo de oferecer ao homem conveniências de atender as suas necessidades, e simultaneamente de aderi-lo no mundo social, por outro lado, os estudos podem oferecer garantia de um futuro promissor amanhã. Conseqüentemente, estudar e trabalhar simultaneamente não são tarefas simples e fáceis, contudo, fazendo-se imprescindível se manter atualizado constantemente, com a finalidade de ter acesso às melhores oportunidades de emprego.

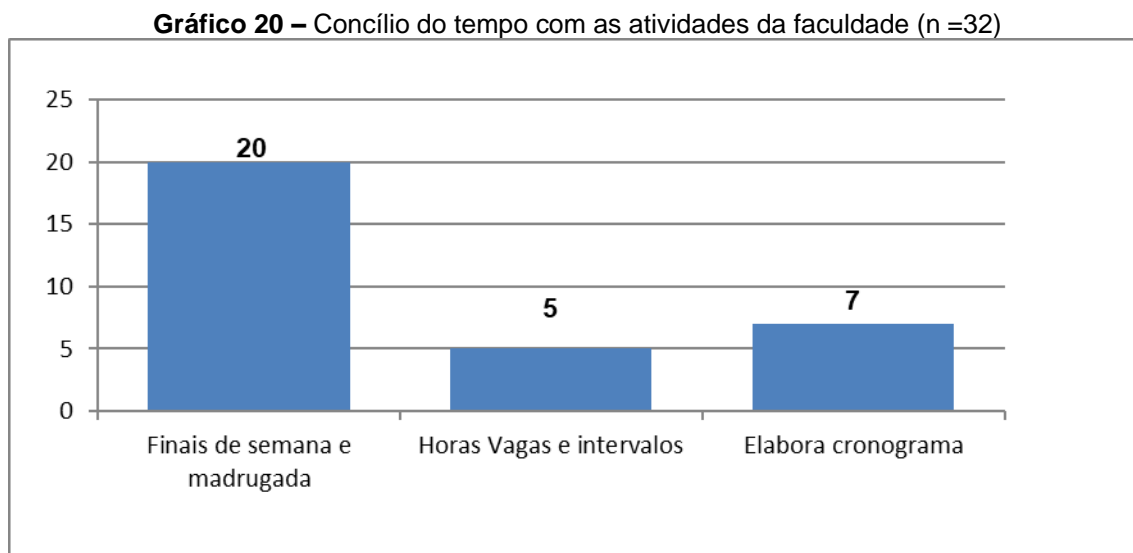
De acordo com Siqueira (2014, p. 127), diz que: “[...] trabalhar e estudar ao mesmo tempo é uma realidade contraditória e de sobrevivência, portanto uma necessidade”. Assim sendo, fica explícito as dificuldades entre trabalho e estudo ao

mesmo tempo, visto que, as responsabilidades em ambas as esferas serem enormes, tem-se também o tempo como o grande desafio nesse processo.

Portanto, dentre os egressos universitários participantes desta pesquisa, no que diz respeito àqueles que estudam e trabalham, face à obrigatoriedade do concílio do tempo para cumprir essa dupla jornada representa um fator de comprometimento de três turnos – manhã, tarde e noite -, tornando exaustivo e cansativo. Essa realidade apresentada sobre a inserção profissional de egressos universitários do curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*,

Em se tratando de conciliar o tempo com as atividades da faculdade, é notório perceber que o tempo passa bastante rápido. Em 24 horas, há quem consiga realizar tudo o que planeja no trabalho e nos estudos, mas há também aqueles que sentem bastantes dificuldades em organizar sua rotina de forma prática e proveitosa.

De modo complementar, o Gráfico 20 traz os resultados obtidos em relação ao tempo dedicado pelos egressos no concílio com as atividades da faculdade, para além do tempo regulamentar das horas/aula da grade curricular.



**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

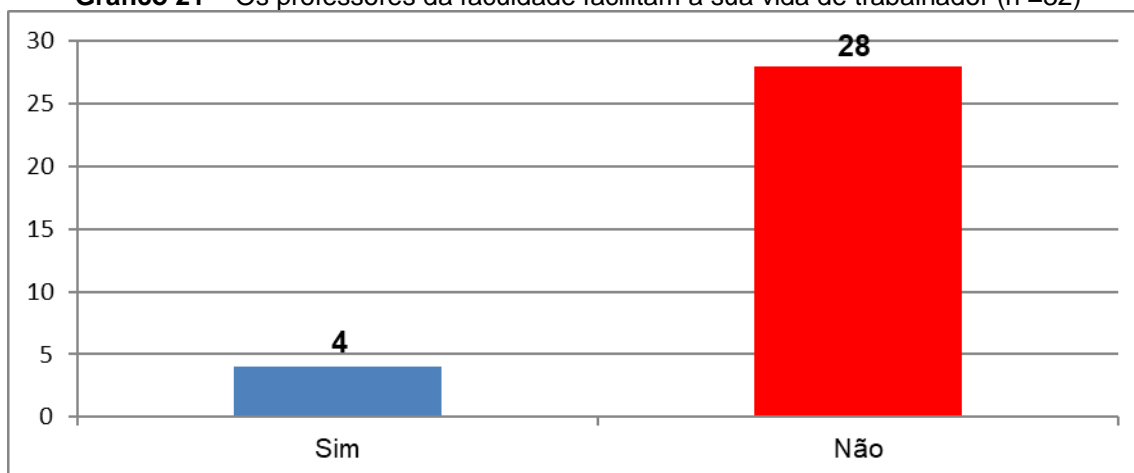
Analisando os dados trazidos no Gráfico 20, os resultados revelam a prevalência de 62,50% dos egressos que responderam sempre utilizar os finais de semana para deixar as atividades, referentes à faculdade em dia, por outro lado apenas 15,62% aproveitam as horas vagas e os intervalos para o estudo. Dessa forma, considera-se relevante constatar que, mediante as indagações desta

pesquisa, a relação entre estudo e trabalho muitas vezes se torna um sacrifício para o egresso. O trabalho, nessa condição, assume um paradoxo muitas vezes cruel, porém necessário.

Quanto aos egressos que estudam e trabalham, os resultados obtidos apontam que 21,88% relataram o concílio do tempo com as atividades da faculdade requer a organização do tempo considerado livre, ou seja, administrar um método de estudo que garante a melhor distribuição das horas entre as atividades, tornando possível maximizar a produtividade e facilitar o cumprimento de metas estabelecidas.

Diante do exposto no Gráfico 20, convém relacionar os resultados obtidos sobre o concílio do trabalho com a formação acadêmica, dos egressos do curso técnico de Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, atuando profissionalmente e cursando a Universidade, com o posicionamento de Araújo (2009, p. 48) de que “o trabalho parece ter invadido todos os poros da vida, ocupando parte do tempo e das preocupações do trabalhador”.

Ora, a pesar do empenho dos egressos em conciliar estudo, trabalho e tempo, tendo que superar as adversidades, encarando o cansaço físico e a exaustão mental do cotidiano, cujos egressos universitários não conseguem almejar, por completo, a dedicação integral ao estudo. Por isso é tão importante averiguar a percepção dos egressos universitários sobre a relação e o tratamento dos professores da faculdade, cujos resultados estão ilustrados no Gráfico 21.

**Gráfico 21** – Os professores da faculdade facilitam a sua vida de trabalhador (n =32)

Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

Analisando o Gráfico 21, verifica-se que para a maioria dos egressos universitários (87,5%), apesar dos respondentes de relatarem aos professores em sala de aula que também trabalham, em geral, os professores da faculdade não facilitam a vida do egresso universitário trabalhador. Além das muitas dificuldades que eles enfrentam no concílio do dia a dia profissional com as atividades da universidade, são obrigação de amoldar seu cotidiano às realidades dos graduandos nas universidades.

Sendo assim, em prol de fomentar a permanência do egresso universitário trabalhador, no âmbito das atividades acadêmicas, os professores e os gestores universitários são agentes importantes para fortalecer o compromisso e a responsabilidade destes graduandos inseridos no mercado de trabalho com o concílio do tempo. Isto é, caracterizando-se um pensamento de que, em tese, poderiam ser parceiros dos alunos nesse processo, tal como relatado por 12,5% dos egressos que responderam ao questionário.

Nesse sentido, “a universidade deverá [...] produzir o saber buscando o equilíbrio entre o conteúdo social e a excelência acadêmica especificamente profissional num explícito comprometimento” (VOLPI, 1996, p. 81). Isto porque para os egressos é notório que a Universidade tem o papel social de preparar profissionais para uma carreira de base intelectual, científica e técnica, mas também um local de flexibilidade á desenvolvimento pessoal e profissional.

Destarte, percebe-se que esses estudantes consideram como sendo determinante ao seu crescimento profissional, o concílio das atividades acadêmicas

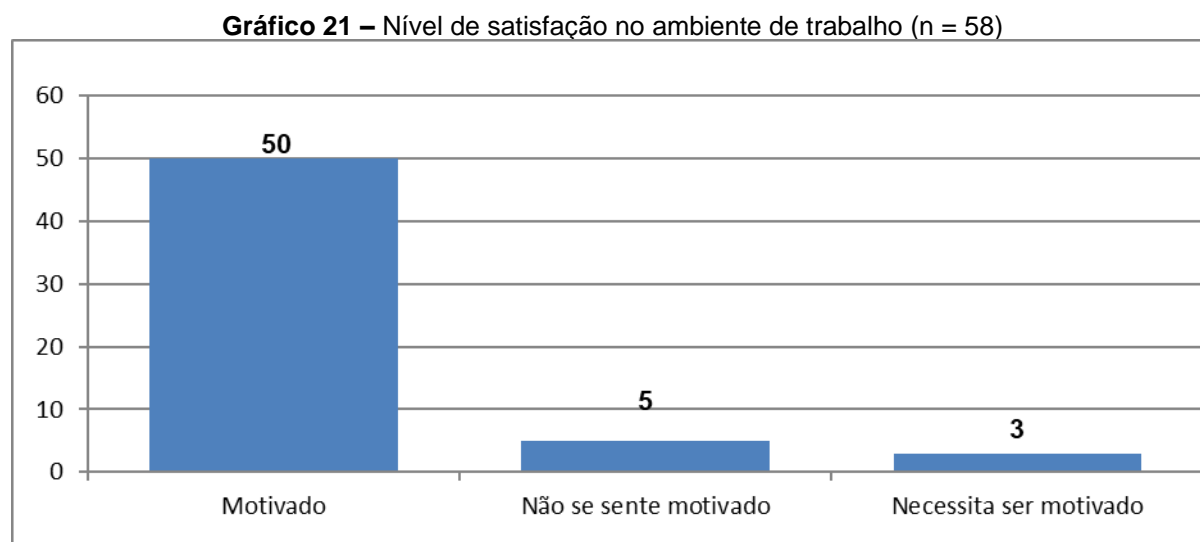
com o fato de estarem inseridos no mercado de trabalho. Isto implica na relevância de apreciar as percepções dos egressos inseridos no mercado de trabalho.

Levando-se em consideração que não querem se prejudicar, em sua maioria procura dialogar com os professores, que conforme a sua flexibilidade e compreensão, tende a beneficiar aos egressos, constatando suas condições e, assim, procuram facilitar esse processo que é bastante desafiador.

#### 4.4 Satisfação Profissional de Egressos no Mercado de Trabalho

Para tanto, torna-se relevante analisar a percepção dos egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, inseridos no mercado de trabalho, atuando na área de formação técnica em Mecânica, com foco na sua satisfação profissional quanto ao ambiente de trabalho e ao salário.

Dessa forma, no que tange ao ambiente de trabalho onde atua profissionalmente na área de formação técnica, as respostas dadas para o quesito do nível de satisfação dos egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, os resultados obtidos com aplicação do questionário estão apresentados no Gráfico 21.



Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

De fato, o Gráfico 21 mostra que, para a maioria significativa dos egressos do curso técnico de Mecânica inserida no mercado de trabalho, o nível de satisfação no ambiente profissional é tido com motivado, prevalecendo para 86,20% dos

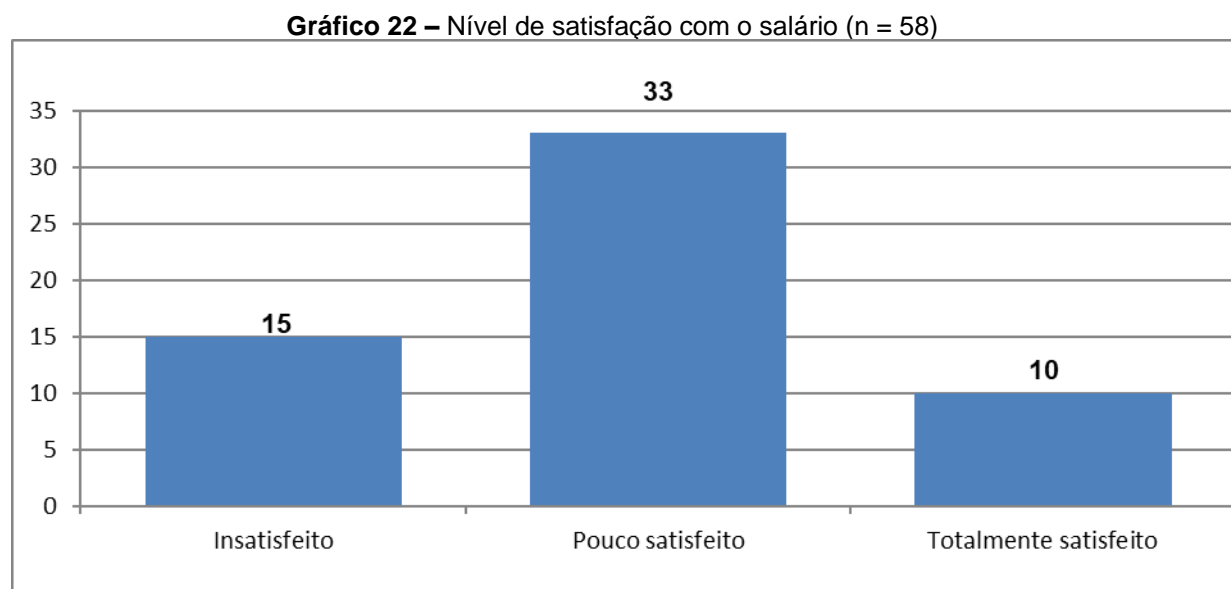


respondentes. Por outro lado, outros 8,63% e 5,17% não se sentem motivado e reconhece que necessita ser motivado, respectivamente.

Verifica-se que, ao atuarem profissionalmente na área de formação técnica em Mecânica, os egressos, do IFAL *Campus* Maceió, reconhecem a importância de estarem motivado quanto ao nível de satisfação com o ambiente de trabalho. Podendo inculir que inserção profissional dos egressos é resultado da escolha pelo Ensino Técnico Integrado ao Médio, ou seja, a formação técnica é fomento à satisfação no trabalho.

Para além do nível de satisfação com o ambiente de trabalho, ao analisar a satisfação dos egressos com os salários que recebem pela sua atuação profissional na área de formação técnica, os resultados obtidos com as repostas ao questionário, aplicado com a amostra de egressos trabalhadores sendo formada por homens, em união estável e na faixa etária de 21 a 25 anos, a renda mensal do salário recebido pelo trabalho exercido é condição necessária para o sustento da sua família.

Nesse viés, em prol de analisar a satisfação profissional destes egressos no mercado de trabalho, o Gráfico 22 ilustra os resultados obtidos em relação ao nível de satisfação com o salário dos egressos que atuam na área de Mecânica.

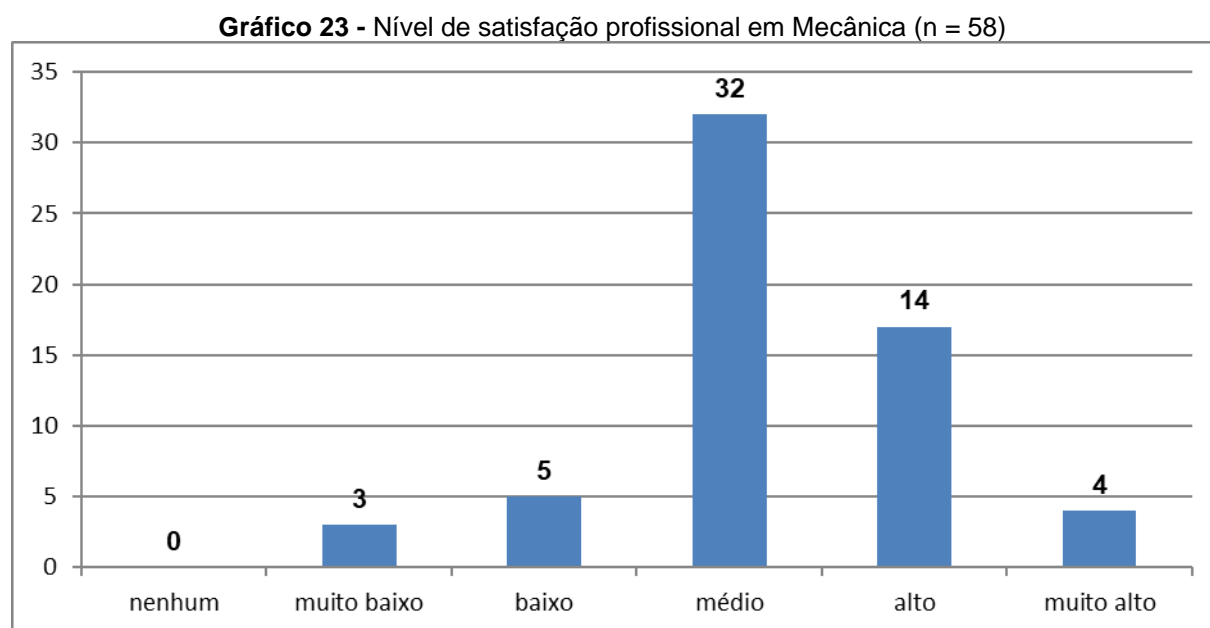


**Fonte:** Dados de pesquisa, 2022.

De acordo com os dados agrupados no Gráfico 22, no que diz respeito às repostas obtidas para o quesito relativo ao nível de satisfação com o salário, a

maioria dos egressos trabalhadores na área de formação do curso técnico em Mecânica, 56,90%, relata está pouco satisfeito com o pagamento recebido pelo trabalho desempenhado, bem como 25,86% consideram insatisfeitos e, a minoria de 17,24% estando totalmente satisfeito com sua gratificação salarial.

Dito isso, ao questionar sobre a satisfação dos egressos do curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, e inseridos no mercado de trabalho na respectiva área de formação, os dados coletados estão distribuídos no Gráfico 23.



Fonte: Dados de pesquisa, 2022.

Ao analisar os dados trazidos no Gráfico 23, observa-se que as respostas dadas pelos egressos para indicar o seu nível de satisfação com o local de trabalho na área de formação técnica, a pesquisa indicou que a maioria dos egressos se sente motivada, representando 55,17% em nível médio de satisfação, enquanto 24,14% expressando alto nível de satisfação.

Possivelmente, acreditando estarem em um ambiente de trabalho em conjunto, onde existem poucos conflitos e muitas colaborações. Com a colaboração nas empresas podendo ser compreendida como o processo de união de forças, com intuito de atingir e/ou resolver determinado desafio.

Pois, em tese, o espera-se vivenciar a definição para a ajuda, troca de conhecimentos e a cooperação, que ocorre entre os profissionais. Mais ainda, a colaboração é o trabalho que cada indivíduo oferece para contribuir como parte do esforço para solucionar certo objetivo corporativo.

Portanto, de modo geral, quanto à satisfação profissional dos egressos no mercado de trabalho em Mecânica, para a maioria dos egressos trabalhadores participantes desta pesquisa, a partir das respostas coletadas com a aplicação do questionário com alunos que concluíram o curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, em 2015, 2016 e 2017, os resultados obtidos revelam que, apesar de estar motivado com o ambiente de trabalho (86,20%), ao mesmo tempo e de modo contrário, no quesito satisfação com o salário de técnico em Mecânica, a maioria dos respondentes (56,90%) considera está pouco satisfeito.

A análise destes resultados implica na verificação de que, para a maioria (55,17%), o seu nível de satisfação profissional é considerado mediano, podendo representar uma implicação ao fato de estar pouco satisfeito com o salário recebido pelo trabalho desempenhado na área de formação técnica em Mecânica.

## CAPÍTULO V – MARCO CONCLUSIVO

A realização desta pesquisa sobre o contexto da inserção profissional dos egressos do curso técnico em Mecânica no mercado de trabalho, mais especificamente do IFAL, *Campus Maceió*, que concluíram o Curso Técnico Integrado ao Ensino Médio em Mecânica no triênio 2015-2017 tem a potencialidade de configurar uma ação relevante no atual cenário brasileiro e regional do estado de Alagoas, possibilitando um maior conhecimento acerca do próprio IFAL, *Campus Maceió*, com foco na entrada dos recém-formados nos postos do mundo do trabalho.

O perfil sociodemográfico e econômico dos egressos do curso técnico em Mecânica, inseridos no mercado de trabalho, em sua maioria, são sujeitos do sexo masculino, que entraram no curso antes dos 20 anos e concluíram antes dos 25 anos, tendo de 4 a 5 anos de formação técnica, estando em união estável e com idades variando entre 25 e 30 anos.

Nesse sentido, a pesquisa conseguiu responder ao problema norteador do estudo, pois, o acompanhamento de egressos no curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, viabilizou a validação de evidências científicas que compõem a ponderação do comportamento dos egressos no contexto da inserção profissional no mercado de trabalho, possibilitando uma análise dos sucessos e das dificuldades enfrentadas na carreira destes profissionais, inclusive no que diz respeito ao grau de satisfação ter sido considerado de médio a alto.

Desse modo, os objetivos elencados inicialmente foram alcançados ao constatar que o objetivo educacional dos IF's é formar profissionais para ocupar postos no mercado de trabalho. Na percepção dos egressos, as circunstâncias vivenciadas durante o período inicial de sua atuação profissional possibilitaram a identificação das alternativas adotadas pelos egressos para a inserção profissional no âmbito da formação técnica em Mecânica.

Portanto, a pesquisa analisou a inserção de egressos do curso técnico em mecânica no mercado de trabalho de Alagoas, descrevendo suas perspectivas profissionais, identificando as técnicas adotadas, mensurando o grau de satisfação, elencando as dificuldades e obstáculos para conciliar a atividade profissional com a formação acadêmica em IES. Possibilitando obter informações pessoais,

acadêmicas e profissionais com o objetivo de apresentar as circunstâncias da inserção profissional dos egressos do Curso Técnico Integrado ao Ensino Médio em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*, e inseridos no mercado de trabalho.

Os resultados obtidos atestam que os egressos formados no IFAL devem apresentar formação de qualidade, tendo em vista que os conteúdos acadêmicos trazem valiosas contribuições, com o propósito de ofertar de profissionais qualificados e habilitados, porque em sua formação associam a teoria com a prática.

Dessa forma, a pesquisa considera que os egressos são competentes e isso promove a inserção no mercado de trabalho. Além disso, os egressos do curso técnico em Mecânica integrado ao Ensino Médio, ao escolherem a faculdade do Ensino Superior, geralmente, optam por dar continuidade à área de Mecânica ou em áreas afins.

Podendo concluir que, a inserção profissional dos egressos, do curso técnico em Mecânica do IFAL no mercado de trabalho evidencia a importância das empresas de médio e grande porte para realidade da inserção profissional dos egressos, pois, as circunstâncias de entrada no mercado de trabalho podem ser percebidas como empecilhos ou entraves deparados pelos egressos durante o período que buscam sua inserção no mercado de trabalho.

Quanto à perspectiva futura da pesquisa, considera-se latente a relevância de novos estudos serem desenvolvidos sobre o contexto da inserção profissional de egressos nos cursos técnicos do IFAL no cenário excepcional da pandemia da COVID-19, objetivando avaliar os impactos à inserção profissional no mercado de trabalho de Alagoas.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Deborah Teixeira; JUNIOR, Dionysio Borges de Freitas. Pesquisa sobre a situação profissional dos egressos dos cursos de tecnologia e licenciatura do IFSP Campus Caraguatatuba. In: **Colóquio Internacional de Gestão Universitária**, 17. 2017.

ALVARENGA, Estelbina Miranda. **Metodologia da investigação quantitativa e qualitativa**. Normas técnicas de apresentação de trabalhos científicos, v. 2, 2012.

ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. **A dupla face da informalidade do trabalho**: “autonomia” ou precarização. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. Florianópolis: Artmed Editora. 2010.

ANDRADE, Érika Lemes de. **Inserção profissional dos egressos de cursos técnicos do Instituto Federal Goiano – Campus Morrinhos**, 2010-2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), IFGO, 2017.

ARAÚJO, Sílvia Maria de. **Sociologia**: Um olhar crítico. São Paulo: Contexto, 2009.

ASSMANN, Hugo. **Reencantar a educação**: rumo à sociedade aprendente. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. v. 70, Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições, 2011.

BAVELONI, Géssyca. **Formação e inserção no campo profissional de egressos de um curso técnico em análises clínicas**. São Paulo: Atlas, 2021.

BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional**. São Paulo: Atlas, 1990.

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deodel Garcia Ramos. Avaliação de desempenho humano na empresa. São Paulo: Atlas, 2010.

BERNSTORFF, Vitor Hugo. A satisfação profissional e as influências da organização do trabalho. **XXXI Encontro da ANPAD (EnANPAD)**, v. 8, n. 2, p. 56-67, 2007.

BONAN, Irene. **Da escola de Aprendizes Artífices ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (1909-2009)**: Cem anos de história do ensino profissionalizante em Alagoas. Maceió: EDUFAL, 2010.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CEB 4, de 6 de junho de 2012.** Catálogo Nacional de Cursos Técnicos. Brasília: MEC, 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. **Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional.** Brasília; MEC, 2019. Disponível em: [http://cpa.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/76/2022/04/Relat%C3%B3rio\\_AutoavaliacaoUFF\\_2022-BASE-2021-CPA-1.pdf](http://cpa.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/76/2022/04/Relat%C3%B3rio_AutoavaliacaoUFF_2022-BASE-2021-CPA-1.pdf). Acesso em: 20 maio 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CEB nº 2, de 15 de dezembro de 2020.** Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação profissional Técnica de Nível Médio. Brasília: MEC, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-2-de-15-de-dezembro-de-2020-294347656>). Acesso em: 22 de maio de 2023.

CARDOSO, Ruth C. L.; SAMPAIO, Helena. Estudantes universitários e o trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 26, n. 9, p. 30-50, 1994.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. **Recrutamento e seleção por competências.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

CASSOL, Alessandra; RAMOS, Fernando Maciel, MARQUE, Daniela de Andrade, ZANINI, Caciano. Competências gerenciais relevantes para a atuação do administrador: Uma análise comparativa entre as percepções de gestores organizacionais e de estudantes no estado de Santa Catarina. **Revista de Tecnologia aplicada**, v. 6, n. 3, p. e25678, 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês Kohata de; OLIVEIRA, Lindomar Subtil de. Qualificação e Capacitação: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva. **Gestão Estratégica: Criatividade e Interatividade. Revista ADMpg Gestão Estratégica**, v. 10, n. 1, p. e780, 2013.

CORTELLA, Mário Sérgio. **A escola e o conhecimento: fundamentos epistemológicos e políticos.** São Paulo: Cortez Editora, 2017.

DA CUNHA, Sebastião Ferreira. Terceirização e desigualdade. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 1, n.1, p. 67-78, 2012.

DA FONSECA, João José Saraiva. **Apostila de metodologia da pesquisa científica.** São Paulo: Autêntica, 2002.

D'AMBROSIO, Ubiratan. **Etnomatemática: Elo entre as tradições e a modernidade.** São Paulo: Autêntica, 2016.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma abordagem psicológica.** v. 1, São Paulo: Prentice hall, 2002.

DE BARROS, Vanessa Andrade. A função política do trabalho e a ordem social. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 2, n. 4, p. 51-66, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr: 2014.

DEMO, Pedro. Educação profissional, vida produtiva e cidadania. **Boletim do Senac**, v. 24, n. 1, p. e56435, 1998.

DE TOLEDO, Flávio; MILIONI, Benedito. **Dicionário RH de administração de recursos humanos**. São Paulo: Associação Brasileira de Recursos Humanos, 1983.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice hall, 2003.

DE OLIVEIRA, Eloiza da Silva Gomes; CUNHA, Vera Lúcia. O estágio Supervisionado na formação continuada docente à distância: desafios a vencer e Construção de novas subjetividades. **RED: Revista de Educación a Distância**, v. 1, n. 14, p. 3-15, 2006.

DE PÁDUA, Elisabete Matallo M. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática**. Rio de Janeiro: Papyrus Editora, 2019.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. Curitiba: Pearson Brasil, 2004.

DOS SANTOS, Aline Apostolo; LEANDRO, Sabrina Apostolo. **Estudo de caso: As Vantagens e Desvantagens da Nova Lei da Terceirização**. 2018. 15 f. Artigo (Graduação em Administração do) – Instituto de Ensino Superior de Londrina, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

DUBAR, Claude. La construction sociale de l'insertion professionnelle. **Education et Sociétés**, v. 7, n. 1, p. 23-36. 2001.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006. **SynThesis Revista Digital FAPAM**, Pará d Minas, v. 1, n. 1, p. 45-58, 2009.

FERNANDEZ, Atahualpa. **Concurso público e o inimigo interior**. Fracasso, vontade e resistência. São Paulo: Paz e Terra, 2013.

FERREIRA, Ademir Antônio. **Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias**. São Paulo: Cengage Learning Editores, 2006.

FILHO, Agnaldo Pedro. O Estágio Supervisionado e sua importância na formação docente. **Revista P@rtes**, v. 1, n. 1, p. 3-16, 2010. Disponível em: <http://www.partes.com.br/educacao/estagiosupervisionado.asp>. Acesso em: 15 maio 2023.



FORTIM, Marie Fabienne. **O Processo de Investigação: Da Concepção à Realidade**. Recife: Lusociência, 2009.

FRANÇA, Dimair de Souza. Formação de professores: A parceria Escola-Universidade e os Estágios de Ensino. **Uni Revista**, v. 1, n. 2, p. 13-25, 2006.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GALLAND, Olivier. **Sociologie de la jeunesse**. Paris: Armand Colin, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

HAIRE, Mason. **Teoria da organização moderna**. São Paulo: Atlas, 1966.

HORA, Vespasiano de Abreu; ALVES, Gilberto Luiz. Qual empregabilidade? Situação dos egressos do curso técnico de nível médio em agropecuária na modalidade de Ead. VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luiz do Maranhão... **Anais**. 2017.

JANUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores sociais no Brasil: Conceitos, fontes de dados e aplicações para formulação e avaliação de políticas públicas e elaboração de estudos socioeconômicos**. Campinas: Alínea Editora. 2012.

KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: **o desafio dos líderes no relacionamento intergeracional**. 3 ed. São Paulo: Editora Gen/Atlas. 2017.

KANASHIRO, Daniela Sayuri Kawamoto; DA ROCHA, Patrícia Graciela. A percepção do egresso do curso de Letras Português e Espanhol da UFMS, na modalidade a distância. **RENOTE**, v. 12, n. 2, p. 9-21, 2014.

KOBER, Cláudia Mattos. **Qualificação profissional: uma tarefa de Sísifo**. Campinas: Autores Associados, 2004.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina. de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

LAUDARES, João Bosco; TOMASI, Antônio. O técnico de escolaridade média no setor produtivo: seu novo lugar e suas competências. **Educação & Sociedade**, v. 24, p. 1237-1256, 2003.

LIKERT, Rensis; PINHEIRO JUNIOR, Albertino; D'ORSI, Ernesto. Novos padrões de administração. In: **Novos padrões de administração**. São Paulo: Paz e Terra, 1979. p. 307-317.

LIMA, Marcos Antônio Martins; FERREIRA, Jesuína Maria Pereira. Competências profissionais requeridas pelas organizações: Percepção dos alunos de curso de Mestrado em Administração e Controladoria. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 17, n. 1, p. 272-306, jan./abr. 2011.

LIMA, Maria Socorro Lucena; PIMENTA, Selma Garrido. **Estágio e docência**. São Paulo: Cortez Editora, 2018.

MACHADO, Antônio de Souza. Acompanhamento de egressos: **caso CEFET-PR-unicidade de Curitiba**. Florianópolis. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Florianópolis, 2001.

MALSCHITZKY, Nancy. Empregabilidade x Empresabilidade. O ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional. **Revista FAE Business**, v. 1, n. 2, junho/2002.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo. Editora Atlas, 2015.

MARCONI, Nelson. **A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990**. São Paulo: Paz e Terra 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Ângela Maria. **Autonomia e gestão da escola pública: entre a teoria e a prática**. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Estratégia é “a seleção dos meios para realizar objetivos”**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

MEHEDFF, Nassim Gabriel. **A avaliação da educação e a inserção dos egressos do ensino médio no mercado de trabalho**. Brasília: Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 1999.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Tradução Reynaldo C. Marcondes. **Administração de Recursos Humanos-1**. 7 ed. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MINTZBERG, Henry; QUINN, James Brian; LAMPEL, Joseph; GHOSHAL, Sumantra. **O processo da estratégia: Conceitos. Contextos e casos selecionados**. São Paulo: Bookan, 2006.

MOURA, Janete Márcia Morais Oliveira; DE LIMA, Albuquerque, José. Educação a distância e ensino profissionalizante: um olhar sobre o acompanhamento do egresso. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 40, n. 2, p. 1-11, 2018.

MORIN, Estelle M. Os Sentidos do Trabalho. In: WOOD JR., Thomaz. (Coord.). Gestão empresarial: **O fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. Petrópolis: Vozes, 2011.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha. **Sociologia e Administração**: Relações sociais nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

OLIVEIRA, Silvio Luis de. **Tratado da Metodologia Científica**: projeto de pesquisa, TCC, monografia, dissertação e tese, São Paulo: Pioneira, 1997.

PAIVA, Vanilda. **La Ciudadania Negada**. Políticas de Exclusión em la Educación y el trabajo. Buenos Aires: Clacso, 2000.

PACHECO, Eliezer Moreira. **Os institutos Federais**: Uma revolução na educação profissional e tecnológica, Natal/RN: IFRN. 2014.

PAUL, Jean-Jacques. Acompanhamento de egressos do ensino superior: experiência brasileira e internacional. **Caderno CRH**, v. 28, n. 1, p. 309-326, 2015.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexan Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, Alicia Felisbino; FRANÇA, Robson Luiz. **Educação Profissional**: Políticas Públicas para o Ensino técnico Profissionalizante. São Paulo: Paz e Terra, 2014.

ROBBINS, Stephen P. JUDGE; SOBRAL, Timothy A. Filipe. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Paz e Terra. 2010.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Princípios Constitucionais dos Servidores Públicos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

ROCHA-VIDIGAL, Cláudia Bueno; VIDIGAL, Vinícius Gonçalves. Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 34, n. 1, p. 41-48, 2012.

SAMPAIO, Marcus. **Educação Profissional**: a expansão recente do IFRN e a absorção local dos egressos no mercado de trabalho. 2013. Dissertação (Mestrado em Economia), UFRN, 2013.

SANTOS, Geórgia Pelissaro dos. Juventudes, trabalho e educação: Uma agenda pública recente e necessária. Por quê. **Trabalho e formação profissional: Juventudes em transição**, v. 1, n. 1, p. 37-55, 2013.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: Do pensamento único à consciência universal. 6 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2001.

SAMPIERI, Roberto Hernández.; COLLADO, Carlos Fernandes.; LUCIO, Maria Del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa - Dados eletrônicos**. 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Florianópolis: Artmed Editora, 2014.

SILVA, Francielle Ferreira; NETA, Nair Floresta Andrade. Afetividade e ensino-aprendizagem: influência favorável na relação professor-aluno-objeto de conhecimento. **Especiaria: Cadernos de Ciências Humanas**, v. 17, n. 31, p. 23-32, 2017.

SILVA, Flora Moritz da; FINGER, Luciane; VITAL, Juliana Tatiane. **Análise do Perfil Profissional dos Potenciais Formandos do Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis: Artmed Editora, 2008.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Engage Learning, 2009.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; DE SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. Reforma Trabalhista: **Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2012.

SPINATO, Paulo Roberto; MESSER, Sylvia; LAIMER, Claudionor Guedes: **Inserção dos egressos do ensino técnico ao mercado de trabalho do setor moveleiro**. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v., 14, 875–886. 2016.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002.

TAVARES, Nathália Pereira; COSTA, Lucélida de Fátima Maia da. **O estágio supervisionado na formação do futuro professor de matemática**: Expectativas, dificuldades e realizações. Juiz de Fora, MG: UFJF, 2015.

TEIXEIRA, Cristiane Lourenço. **Programas institucionais de permanência e seus impactos nas trajetórias de estudantes de origem popular: o caso da Universidade Federal Fluminense**. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VERNIERES, Michel. **L'insertion professionnelle, analyses et débats**. Paris: Econômica. 1997.

VOLPI, Marina Tazón. **A universidade e sua responsabilidade social**. 4. Ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1996.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2020.

## APÊNDICE – INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS

### QUESTIONÁRIO – EGRESSOS CURSO TÉCNICO EM MECÂNICA – IFAL

Prezado (a) Egresso (a), este questionário objetiva coletar informações sobre o desenvolvimento profissional dos egressos da Instituição. Para tanto, solicitamos a colaboração de todos no preenchimento das questões a seguir, a fim de que possamos melhor atender os anseios dos alunos e às necessidades da sociedade.

#### DIMENSÃO 1 – SITUAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

1 – Qual foi o ano que você concluiu o curso.

2015                                       2016                                       2017

2 – Qual é o seu gênero?

Feminino                                       Masculino

3 – Qual é a sua idade?

até 20 anos       21 – 25 anos       26 – 30 anos       31 – 40 anos  
 41 – 55 anos       Mais de 55 anos

4 – Qual é o seu Estado Civil?

Solteiro(a)       Casado (a)       Separado(a)       Divorciado(a)  
 Viúvo(a)       União estável

5 – Qual era a sua idade no período da conclusão do curso?

até 20 anos                                       de 21 – 25 anos                                       de 26 – 30 anos  
 de 31 – 40 anos                                       de 41 – 55 anos                                       mais de 55 anos

6 – Qual é a sua renda mensal em salário mínimo?

até 1       de 1 a 3       3 a 5       5 a 10       mais de 10 salários mínimos



14 – Qual é a sua Escolaridade?

Médio  Superior  Pós Graduação

15 – Você está cursando alguma graduação?

Sim  Não

16 – Você está cursando graduação em que área?

Mecânica  Áreas afins  Outras áreas

17 – Seu trabalho atrapalha os seus estudos?

Sim  Não  Às vezes

18 – Como você faz para conciliar o tempo e conseguir realizar as atividades escolares?

Finais de semana e de madrugada  Nas horas vagas e nos intervalos  
 Elabora cronograma

19 – Você acha que os professores facilitam a sua vida de trabalhador?

Facilita  Não facilita  Às vezes

20 – O seu trabalhar atrapalha seu rendimento na Universidade?

Sim  Não

#### **DIMENSÃO 4 – CONCÍLIO ENTRE A ATUAÇÃO**

21 – Qual o seu nível de satisfação do trabalho que desempenha na área de formação no curso técnico em Mecânica?

Nenhum  Muito baixo  Baixo  Médio  Alto  Muito alto

22 – Qual é o nível de satisfação que você tem com seu salário?

Insatisfeito  Pouco satisfeito  Totalmente satisfeito



23 - Como você se sente com o ambiente do trabalho para exercer as suas atividades?

( ) Motivado                      ( ) Não se sente motivado                      ( ) Precisa ser motivado

### Validação do instrumento de coleta de dados

Prezado Prof. Dr. ....,

Eu, Manoel Messias Domingos da Silva, portador do RG N° 632.095. SSP/AL, estudante do curso de Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Educação, da Universidade Tecnológica Intercontinental, sob a tutoria do Prof. Dr. Edel Alexandre Silva Pontes, através do presente, solicito seu juízo experto para a validação do instrumento que aplicarei na minha pesquisa de tese de Doutorado: as análises serão feitas através de questionário estruturado. O pedido obedece a um requisito metodológico para a validade dos resultados da pesquisa científica.

A tese tem como título “A inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho do curso técnico em Mecânica.” O objetivo geral da investigação é “Analisar a inserção profissional no mercado de trabalho dos egressos no curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*”. Os objetivos específicos são:

1. Identificar o perfil social, demográfico e econômico dos egressos no curso técnico em Mecânica do IFAL, *Campus Maceió*.
2. Identificar os métodos de inserção dos egressos do curso técnico em Mecânica no mercado de trabalho.
3. Identificar os critérios do concílio entre a atuação profissional na área com a formação acadêmica do egresso do curso técnico em Mecânica, inseridos no mercado de trabalho.
4. Identificar o nível de satisfação profissional dos egressos no curso técnico em Mecânica que trabalham na área de formação.

Neste sentido, deseja-se que o instrumento seja congruente com o propósito perseguido. Declaro que, para o desenvolvimento do instrumento foi considerada a consistência dos itens de pesquisa com os referenciais teóricos, as questões e objetivos específicos da pesquisa, a fim de possibilitar e garantir a coerência lógica com a estrutura geral da tese de doutorado

Tendo em conta os esclarecimentos de rigor, peço-lhe para emitir o seu julgamento como especialista em Pesquisa Científica nos seguintes espaços reservados para o efeito.

Muito agradecido pela sua colaboração.

Nome completo do Solicitante  
Manoel Messias Domingos da Silva

## FIGURAS DO AMBIENTE DA PESQUISA

**Figura 1** - Vista aérea do IFAL, Campus Maceió



**Fonte:** <https://www2.ifal.edu.br/campus/maceio/o-campus>, 2022.

**Figura 2** - Entrada principal do IFAL, Campus Maceió



**Fonte:** <https://www2.ifal.edu.br/campus/maceio/o-campus/abrangencia>, 2022.