

UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO
DO CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**A EMPREGABILIDADE DE ESTUDANTES DA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL TÉCNICA NA CIDADE DE MARINGÁ SOB A
ÓTICA GESTÃO DO CONHECIMENTO**

JULIANA PATRÍCIA DE SOUZA SANTOS

MARINGÁ, 2022

JULIANA PATRÍCIA DE SOUZA SANTOS

**A EMPREGABILIDADE DE ESTUDANTES DA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL TÉCNICA NA CIDADE DE MARINGÁ SOB A
ÓTICA GESTÃO DO CONHECIMENTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações da Universidade Cesumar (Unicesumar) como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão do Conhecimento nas Organizações.

Linha: Educação e Conhecimento.

Orientadora: Profa. Dra. Regiane da Silva Macuch

Co-orientador: Profa. Dra. Rejane Sartori

MARINGÁ

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S237e Santos, Juliana Patrícia de Souza.
A empregabilidade de estudantes da educação profissional da educação profissional técnica na cidade de Maringá sob a ótica gestão o conhecimento / Juliana Patrícia de Souza Santos. – Maringá-PR: UNICESUMAR, 2022.
93 f. : il. ; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Regiane da Silva Macuch.
Coorientadora: Profa. Dra. Rejane Sartori.
Dissertação (mestrado) – Universidade Cesumar - UNICESUMAR, Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações, Maringá, 2022.

1. Educação profissional. 2. Gestão do conhecimento. 3. Mundo do trabalho.
I. Título.

CDD – 658.4038

Roseni Soares – Bibliotecária – CRB 9/1796
Biblioteca Central UniCesumar

Ficha catalográfica elaborada de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

JULIANA PATRÍCIA DE SOUZA SANTOS

**A EMPREGABILIDADE DE ESTUDANTES DA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL TÉCNICA NA CIDADE DE MARINGÁ SOB A
ÓTICA GESTÃO DO CONHECIMENTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações da Universidade Cesumar (Unicesumar) como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão do Conhecimento nas Organizações. A Banca Examinadora foi composta pelos seguintes membros:

Prof^a. Dr^a. Regiane da Silva Macuch
Centro Universitário de Maringá (Presidente)

Prof^a. Dr^a Angela Mara de Barros Lara
Centro Universitário de Maringá

Prof^a. Dr^a. Luana Priscila Wunsch
Centro Universitário Internacional - UNINTER

Aprovado em: 04 de março de 2022.

*Aos meus primeiros educadores,
Papai e Mamãe e a minha pequena
a quem educo com todo meu amor.
Se você pode sonhar, você pode fazer.
Walt Disney*

AGRADECIMENTOS

O referencial que sustenta meu ser, Deus, junto a Maria sempre está passando a frente dos meus passos. Papai do Céu, obrigada por estar sempre presente em todos os momentos, trilhando os caminhos que me sustentou, trajetória por vezes árdua, mas necessária para meu fortalecimento pessoal.

Minha família de origem, papai, mamãe e meu irmão que desde sempre são meu alicerce, estando comigo em todos os percalços dessa trajetória. Obrigada por ter me escolhido como filha e como irmã.

Ao meu esposo, sempre presente comigo em toda essa tempestade que por vezes se tornou avalanche, porém, diante de todo contexto, sempre estive ao meu lado, incentivando-me a consolidar essa etapa. Incondicionalmente grata por Deus ter colocado você em meu caminho e ter me feito conhecer o amor mais puro que existe da geração de uma vida em meio a essa turbulência.

A minha querida orientadora que não mediu esforços em me auxiliar nesse processo com toda dedicação, colaboração e engajamento, mas também por compreender todas as especificidades a qual passei durante essa trajetória. Seu olhar todo especial para as individualidades de cada ser humano demonstra a grandiosidade desse coração. Esse trabalho é mérito nosso, sem você, não estaria nem redigindo esse texto! Muito obrigada por ser meu amparo nessa construção!

Agradecer aos amigos que direta ou indiretamente com suas palavras e gestos de auxílio contribuíram, incentivando-o a concretizar essa etapa.

Gratidão que não cabe em meu coração à todas e todos que contribuíram para que eu chegasse até aqui. Os agradecimentos são muitos, mas não suficientes. Muito obrigada.

RESUMO

A Educação Profissional busca promover a empregabilidade com o intuito de fomentar o desenvolvimento socioeconômico do mundo do trabalho. A análise da Gestão do Conhecimento, pautada no compartilhamento do conhecimento nos processos de ensino e de aprendizagem em relação a empregabilidade de estudantes da Educação Profissional dos Cursos Técnicos em Análises Clínicas, Farmácia e Química no município de Maringá dentro de um Colégio Estadual é o foco deste estudo. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa, do tipo exploratória com recorte temporal do tipo transversal. A coleta de dados realizou-se por meio de questionário aplicado aos estudantes e coordenadores de estágio, além da análise de documentos oficiais sobre Educação Profissional, respondendo o questionamento acerca de como o compartilhamento do conhecimento pode contribuir para a formação e a empregabilidade de estudantes da Educação Profissional. Como resultados, tem-se que o estágio profissional no contexto da educação profissional técnica e a ideia de empregabilidade podem ganhar novas perspectivas a partir da Gestão do Conhecimento.

Palavras-chave: Educação Profissional. Gestão do Conhecimento. Mundo do Trabalho.

ABSTRACT

Professional Education seeks to promote employability with the aim of fostering the socioeconomic development of the regional labor market. The analysis of Knowledge Management, based on the sharing of knowledge in the teaching and learning processes in relation to the employability of students of Technical Vocational Education of Middle Level of Technical Courses in Clinical Analysis, Pharmacy and Chemistry in the city of Maringá within a College State is the focus of this study. To this end, an applied research was developed, with a quantitative approach, of an exploratory type with a cross-sectional temporal cut. Data collection was carried out through a questionnaire applied to students and internship coordinators, in addition to the analysis of official documents on Professional Education, answering the question about how knowledge sharing can contribute to the training and employability of students from the Professional education. As a result, the professional internship in the context of high school technical professional education and the idea of employability can gain new perspectives from Knowledge Management.

Keywords: Professional education. Employability. Knowledge Management. World of Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Espiral do Conhecimento SECI	27
Figura 2 - Matrículas em curso da Educação Profissional por Eixo Tecnológico e Rede Ofertante	49
Figura 3 - Modalidades da Educação Profissional no Estado do Paraná	49
Figura 4 – Evolução das matrículas na EPTNM	54
Figura 5 – Matrículas em cursos de qualificação profissional por rede ofertante	55
Figura 6 – Turmas e Matrículas no Estado do Paraná: Educação Profissional Subsequente	56
Figura 7 – Turmas e Matrículas no Colégio - NRE Maringá	59
Figura 8 – Período do curso em que se encontra matriculado	63
Figura 9 – Proporção do sexo dos alunos da EPTNM por Rede ofertante 2015-2019	64
Figura 10 - Matrículas por Eixo Tecnológico e Gênero	65
Figura 11 - Faixa etária dos estudantes participantes do estudo	66
Figura 12 – Curso que frequenta	67
Figura 13 – Trabalha atualmente	68
Figura 14 – Trabalho atual X curso que frequenta	68
Figura 15 – Rendimento financeiro atual dos estudantes	69
Figura 16 – Matrículas na Educação no ano de 2020	71
Figura 17 – Distribuição de frequências dos itens relacionados ao estágio supervisionado obrigatório e a empregabilidade	75

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Categorização conceitual da Gestão do Conhecimento	23
Quadro 2 - Práticas e Ferramentas de Gestão do conhecimento aplicadas ao contexto educacional	30
Quadro 3 - Práticas relacionadas principalmente aos aspectos de gestão de recursos humanos que facilitam a GC	30
Quadro 4 - Práticas relacionadas aos processos organizacionais que facilitam a GC	33
Quadro 5 - Dados gerais dos cursos contemplados no estudo em questão	61
Quadro 6 – Codificação das questões do questionário dos alunos	77

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estratificação do número de alunos por gênero dos Cursos Técnicos de Nível Médio	64
Tabela 2 – Características sociodemográficas dos alunos respondentes.	74
Tabela 3 – Correlação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade	77
Tabela 4 – Comparação das características sociodemográficas dos alunos com relação ao estágio supervisionado obrigatório e a empregabilidade.	79
Tabela 5 – Comparação da pontuação dos itens sobre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade entre alunos e coordenadores.	80

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRES	Associação Brasileira de Estágio
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CENSUP	Censo da Educação Superior
CNCT	Catálogo Nacional de Cursos Técnicos
CNE	Conselho Nacional de Educação
DEED	Diretoria de Estatísticas Educacionais
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
EPTNM	Educação profissional técnica de nível médio
FIC	Formação inicial e continuada ou qualificação profissional
GC	Gestão do Conhecimento
IFPR	Instituto Federal do Paraná
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação
NRE	Núcleo Regional de Educação
PPGGCO	Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações
PRONATEC	Programa de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
SEED	Secretaria de Educação do Estado do Paraná
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
SISTEC	Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNICESUMAR	Centro Universitário de Maringá

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 Objetivos.....	16
1.1.1 Objetivo geral.....	16
1.1.2 Objetivos específicos.....	16
1.2 Justificativa	16
1.3 Aderência ao Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações(PPGGCO).....	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1 Gestão do Conhecimento e seus Desafios na Área Educacional	20
2.2 Breve Histórico da Educação Profissional no Brasil	36
2.3 Educação Profissional e Empregabilidade.....	39
2.3.1 Aprendizagem e Empregabilidade.....	43
3 METODOLOGIA.....	47
3.1 Procedimentos Metodológicos.....	47
3.1.1 Coleta de Dados.....	48
3.1.2 Análise de Dados	50
3.1.3 Aspectos Éticos	52
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	52
4.1 Educação Profissional no Estado do Paraná.....	52
4.1.1 Modalidades de Ensino da Educação Profissional no Estado do Paraná.....	54
4.2 Perfil do Ingressante em Cursos Técnico-Profissional no Estado do Paraná	59
4.3 Caracterização da Educação Profissional no Colégio estudado e Perfil de Egressos	60
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	83
REFERÊNCIAS.....	85
APÊNDICES.....	91
APÊNDICE A.....	91
APÊNDICE B.....	93

1 INTRODUÇÃO

A Educação Profissional no Brasil hoje se encontra pautada na formação de sujeitos para o mundo do trabalho. Para alcançar habilidades práticas e conhecimentos teóricos condizentes faz-se necessária uma estreita relação entre o mundo do trabalho e a escola. Logo, a profissionalização pela escolaridade busca transformar conhecimento teórico em competências próximas dos requisitos exigidos pelas empresas, ou seja, “contribui para reduzir o desajuste da qualificação entre oferta e demanda” no mundo do trabalho (SILVA, 2017).

Diante disso, entende-se que as inovações tecnológicas articuladas à educação profissional em relação à cadeia produtiva ressalta os processos de ensino e de aprendizagem característicos do nível de ensino técnico como profissionalizante, no sentido de melhorar a empregabilidade. Isto é, atende a demanda de contratação das organizações haja vista que se espera uma qualificação profissional pautada nas habilidades e competências dos trabalhadores (GIORDANO et al., 2021).

Os cursos de educação profissional técnica, segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional podem ser desenvolvidos na forma articulada ou subsequente. Além disso, permitem a obtenção de certificados de qualificação para o trabalho após a conclusão com aproveitamento escolar de cada etapa concluída. Desse modo, a educação escolar vincula-se ao mundo do trabalho e à prática social (BRASIL, 1996).

No Estado do Paraná os cursos técnicos são ofertados gratuitamente à população, com carga horária mínima de 800 à máxima de 3333 horas. São dependentes da oferta dos eixos tecnológicos conforme as características econômicas da região (PARANÁ, 2021). Assim, a educação profissional fornece um modo eficiente para se entrar no mundo do trabalho, seja por meio do primeiro emprego ou de oportunidades para aqueles que já estão trabalhando crescerem em seus ofícios, ou ainda, para os desempregados que procuram qualificação a fim de elevar suas possibilidades de empregabilidade (GÓIS, 2020).

Giordano et al (2021) posiciona o trabalho como sendo atividade intrínseca do sujeito por meio do aprendizado e do conhecimento, adquirido por meio do processo de ensino por compartilhamento, isto é, a educação e o trabalho são analisados como interdependentes, nos quais, o desenvolvimento do indivíduo ocorre por meio da formação profissional, processo no qual, o compartilhamento do conhecimento ocorre de forma teórica e prática, o que sustenta a empregabilidade.

Empregabilidade aqui é entendida como um conjunto de competências que o indivíduo

deve possuir de acordo com as transformações econômicas, sociais, culturais e tecnológicas, no sentido da oferta aos estudantes (futuros trabalhadores) de teoria (educação) e aplicação (prática na cadeia produtiva) (CORTELAZZO, 2016).

Para tanto, as organizações educacionais possuem grandes desafios, citando as adaptações dos processos educacionais, as tecnologias, os processos de ensino e aprendizagem a serem direcionados de forma mais interativa, bem como os processos de mediação aliados à aquisição e compartilhamento de conhecimento (LLARENA, DUARTE E SANTOS, 2015).

Toda prática educacional é norteada pelas questões socioeconômicas e políticas. Nesse sentido, a escola é entendida como uma organização alicerçada por pessoas, processos e tecnologias. Assim, a Gestão do Conhecimento se insere nesse contexto, à medida que pode promover a evolução dos processos de ensino e e aprendizagem, segundo os moldes da educação profissional.

A atuação docente, no que concerne aos conteúdos e objetivos, é determinada pelo planejamento das aulas em relação aos conteúdos como também pela formação cidadã na área escolhida e a demanda regional (GIORDANO et al., 2021). Santos e Paula (2012) expõe que os debates em torno da educação brasileira por vezes se distanciam da realidade escolar, bem como de seus problemas e de suas necessidades. Sendo assim, as práticas compatíveis com a gestão do conhecimento são entendidas como aspectos importantes para o desempenho escolar e a melhoria da qualidade educacional.

Esta dissertação está organizada em cinco seções. Inicia-se com a introdução por meio da contextualização do problema da pesquisa, seguindo dos objetivos gerais e objetivos específicos, ainda a justificativa e aderência ao Programa de Pós-graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações.

A segunda seção é composta pelo referencial teórico que fundamenta de forma contextualizada os elementos da Gestão do Conhecimento e seus desafios na área educacional, seguida pelo percurso histórico da Educação Profissional no Brasil e no Estado do Paraná e as modalidades de ensino que são contempladas pelo Estado. Tem-se ainda aspectos relacionados à Educação Profissional e empregabilidade, a aprendizagem, perfil e caracterização dos alunos, bem como os limites da Educação Profissional.

Após, na terceira seção há a metodologia e os procedimentos metodológicos que nortearam a pesquisa e os aspectos éticos que a envolvem. Segue-se com a quarta seção em que consta a discussão e resultados esperados, contemplando os instrumentos de coleta de dados e análises desses dados, caracterizando-os e estabelecendo suas conexões e

comparações.

Por fim, a quinta seção contempla as considerações finais pautadas nas reflexões do estudo referente à Educação Profissional e sua correlação com a empregabilidade e Gestão do Conhecimento numa perspectiva de sugestão para futuros estudos e seguido das referências que nortearam a pesquisa.

Diante do exposto, entende-se que o cenário educacional brasileiro retrata uma grande lacuna entre as competências efetivamente obtidas na Educação Básica e o atendimento dos requisitos de empregabilidade nos diferentes níveis e setores da sociedade. Nesse sentido, o que essencialmente se procura responder com este estudo é como a gestão do conhecimento pode contribuir para a formação e a empregabilidade de estudantes da Educação Profissional Técnica?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

- Analisar a percepção de empregabilidade de estudantes e coordenadores da Educação Profissional Técnica sob a ótica Gestão do Conhecimento.

1.1.2 Objetivos Específicos

1. Relacionar contributos da gestão do conhecimento para a Educação Profissional.
2. Compreender a relação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade no contexto da educação profissional técnica.
3. Identificar a percepção de estudantes e coordenadores de curso da educação profissional técnica sobre a relação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade.

1.2 JUSTIFICATIVA

A relevância do trabalho e de sua dimensão pautada no desenvolvimento social e econômico de uma determinada região propicia que as demandas do mundo do trabalho e de mão de obra técnica sejam correlacionadas a partir da Educação Profissional e Tecnológica EPT (GÓIS, 2020). A Educação Profissional no Brasil se constitui como parte da construção

cidadã na medida em que viabiliza possibilidades de inserção socioeconômica de sujeitos no mundo do trabalho, qualificando e requalificando trabalhadores (CASSIOLATO; GARCIA, 2014). Sendo assim, a empregabilidade pode ser entendida como intrínseca à EPT.

A área interdisciplinar denominada Gestão do Conhecimento nas Organizações responde a um contexto contemporâneo pautado na informação e na produção de conhecimento. Neste sentido, o conhecimento na atualidade é retratado como força motriz do desenvolvimento econômico e social, sendo o principal fator de diferenciação que influencia diretamente no sucesso das organizações.

A gestão do conhecimento é constituída por pessoas, processos e tecnologias e se torna relevante para aperfeiçoar a área educacional para que esta alcance resultados, haja vista que os desafios educacionais contemporâneos são mediados por agentes que são os protagonistas do próprio conhecimento (SANTOS; PAULA, 2012). Neste sentido, este estudo se justifica à medida que a formação no contexto da Educação Profissional é um caminho que promove a empregabilidade.

Ademais, Alarcon (2015) expõe que o compartilhamento de conhecimento visa à promoção da aprendizagem contínua e inovação, pautada na confiança entre os sujeitos, ou seja, é fundamental que haja um benefício mútuo para haver o compartilhamento. Logo, as organizações precisam estimular a criação de uma cultura de compartilhamento a fim de ampliar o conhecimento da organização, mediada pelas práticas de Gestão do Conhecimento.

1.3 ADERÊNCIA AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DO CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES (PPGGCO)

O Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações (PPGGCO) do Centro Universitário de Maringá (UniCesumar) encontra-se organizado em duas linhas de pesquisa. Este trabalho se insere na linha denominada Educação e Conhecimento. Essa, visa investigar os pressupostos teóricos do conhecimento e da educação e seus processos de formação, assim como analisar a interface entre ciência, tecnologia e inovação na área educacional. Logo, a Gestão do Conhecimento pode ser uma possibilidade para a transformação da organização escolar.

Nesse sentido, a interdisciplinaridade estabelece uma proposição crítica na perspectiva de superar a fragmentação entre duas vertentes, isto é, possibilita a reflexão permeada pelo

diálogo entre o contexto apresentado no trabalho, qual seja, as questões educacionais em relação a empregabilidade da Educação Profissional Técnica, bem como sua correlação com a Gestão do Conhecimento e seus contributos relacionados ao compartilhamento do conhecimento entre os atores envolvidos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta as considerações referentes ao desenvolvimento do trabalho, contemplando conceitos, definições, aspectos históricos, legislações, enfim, apontamentos condizentes com a Gestão do Conhecimento, com a Educação Profissional, bem como acerca da empregabilidade.

As reformas educacionais no Brasil ocorrem desde o período da colonização, com as primeiras escolas com os jesuítas. De lá para cá, intensas transformações educacionais, bem como sociais e econômicas assolaram o país. Contudo, a pesquisa se delimita retratando aspectos relacionados à Educação Profissional após a Revolução Industrial, fazendo um breve apontamento acerca desse percurso do ensino técnico (MACHADO, 2018).

A Revolução Industrial propiciou o progresso técnico, o que levou a necessidade da formação de força de trabalho competente para enfrentar os desafios impostos pela sociedade. Assim, no século XIX houve uma generalização da Educação Profissional por meio da criação de escolas de artes e ofícios, colégios agrícolas, escolas profissionais e institutos politécnicos (SILVA, 2017).

A Educação Profissional mantém a competitividade de uma nação por atender às demandas do mercado pautadas no desenvolvimento econômico e social e na formação efetiva da força de trabalho (SILVA, 2017). O contexto político do Brasil fez com que houvesse a criação de diretrizes para que o saber prático, fruto do ensino técnico, fosse capaz de atender as exigências do setor produtivo (CASSIOLATO; GARCIA, 2014).

O documento Educação e Conhecimento: eixo da transformação produtiva com equidade, organizado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), juntamente com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) menciona acerca da industrialização nos países desenvolvidos e como o reconhecimento da educação encontra-se inserido nesse contexto. Logo, entende-se a educação e a produção do conhecimento como processo de desenvolvimento em que a disseminação de valores e qualificação são alicerces do progresso técnico a partir da reforma do sistema de produção na transformação produtiva com equidade (CEPAL/UNESCO, 2015).

Desta forma, o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) orienta a organização de cursos pautados no Itinerário Formativo, isto é, no conjunto de unidades curriculares ou modulares organizadas por eixos tecnológicos, a fim de fundamentar científica e tecnologicamente os processos produtivos de bens e/ou serviços praticados no mundo do trabalho (BRASIL, 2021).

Nesse sentido, a Educação Profissional é planejada seguindo critérios estabelecidos pelo Ministério da Educação para atender as demandas socioeconômicas e ambientais dos cidadãos e do mundo do trabalho, a partir das reais condições de viabilização da proposta pedagógica de cada instituição e dos arranjos socioprodutivos e culturais locais. Além disso, a identificação do perfil profissional de conclusão própria para cada curso, tem o intuito de promover o compartilhamento do conhecimento por meio do pleno desenvolvimento das competências profissionais e pessoais requeridas pela natureza do trabalho por meio de novos desafios da vida cidadã e profissional (BRASIL, 2021).

No Paraná, a Educação Profissional adquire sentido como política de Estado a partir de 2003, momento em que assume “uma concepção que rompe com a dimensão que a articula diretamente o mercado de trabalho e à empregabilidade e laboralidade” (PARANÁ, 2006). Neste sentido, para compreender a formação dos sujeitos, nas seções a seguir serão apresentados um breve contexto da Educação Profissional no Brasil, assim como a relação entre a Educação Profissional, Empregabilidade e Gestão do Conhecimento.

2.1 GESTÃO DO CONHECIMENTO E SEUS DESAFIOS NA ÁREA EDUCACIONAL

O conhecimento se caracterizou, ao longo da humanidade, como fator incisivo para as grandes mudanças e revoluções nas mais variadas áreas querem seja cultural, social, política, educacional. Nesse sentido, as organizações de diversos segmentos buscam por meio do conhecimento ser o diferencial para a qualidade dos processos e serviços gerados, isto é, o capital intelectual como recurso valioso para alcançar o sucesso, já que a sociedade do conhecimento se caracteriza pelo dinamismo das tecnologias (LLARENA; DUARTE; SANTOS, 2015). Diante disso, a aplicação do conhecimento que era pautado no crescimento pessoal, passa a ser aplicado na sociedade, impulsionado pelo desenvolvimento econômico, conforme Schaff (1964) expõe que:

O conhecimento começa onde se manifestem necessidades práticas, dando lugar a uma ‘ordem-encomenda’ cognitiva. Em numerosos casos, é imediata a relação entre o conhecimento e a prática, mas, mesmo nos domínios mais abstratos e mais autônomos dos estudos científicos, pode sempre demonstrar-se uma relação genética, pelo menos, indireta com a prática.

O conhecimento dentro das organizações está organizado em conhecimento tácito e explícito. O conhecimento explícito é aquele expresso em palavras, números, dados, sendo

objetivo, codificado e sistematizado através de manuais, relatórios, isto é, transmitido em linguagem formal. Já o conhecimento tácito é subjetivo, estando na “cabeça” dos trabalhadores, sendo altamente pessoal, resultado das experiências, ou seja, difícil de formalizar, verbalizar e reproduzir. Por fim, entende-se que os dois tipos de conhecimento são integrantes dentro de uma organização devido à interação dinâmica entre ambos. Dávila *et al* (2015) enfatiza o conhecimento como o principal fator de diferenciação competitiva, influenciando diretamente no sucesso das organizações.

Para tanto, a sociedade dita industrial, com o advento das novas tecnologias da informação e comunicação, promoveram transformações nas condições de vida e trabalho, caracterizando a sociedade do conhecimento, em que práticas de ensino e aprendizagem estão inseridas nesse novo contexto social. Nesse sentido, as questões educacionais aliadas a Gestão do Conhecimento encontram-se baseadas em treinamento para a capacitação pautado no desenvolvimento das competências dos sujeitos, a autonomia, criatividade e ao incentivo crítico dos estudantes (SILVA; BUFREM; FREITAS, 2015).

Todavia, faz-se necessário retratar as dificuldades no processo de implementação da GC no setor educacional haja vista a multiplicidade de fatores que englobam o desenvolvimento de sua prática, devido às políticas públicas que norteiam o processo educativo. Para tanto, Silva; Bufrem; Freitas (2015) aponta críticas às formas de organização do conhecimento curricular, haja vista que se as propostas de transformação das estruturas curriculares dirigem-se a [...] “superação da compartimentalização de conhecimentos e até que ponto conceitos como o de interdisciplinaridade, transdisciplinaridade e transversalidade não seriam mais do que acessórios na realidade concreta das instituições de ensino”. Em tempo, aponta acerca da fragmentação do currículo, no sentido de [...] “aplicar ao currículo propostas sugestivas de uma organização transversal do conhecimento”, haja vista que o conhecimento na economia atual é visto como a superação da [...] “divisão alienante entre concepção da tarefa e execução da mesma”.

Diante dos conceitos relativos ao conhecimento tácito e explícito, bem como sua atuação dentro de uma organização, Dalkir (2011) expõe que não há um consenso relativo à Gestão do Conhecimento (GC), haja vista que o mesmo envolve a captura, a criação, a codificação, a partilha, o acesso, a aplicação e reutilização de conhecimentos numa dada organização, a fim de se tornar um ativo poderoso no que concerne a uma vantagem estratégica para a organização.

Nonaka e Takeuchi retratam a Gestão do Conhecimento como:

[...] processo de criar continuamente novos conhecimentos, disseminando-os amplamente através da organização e incorporando-os velozmente em novos produtos/serviços, tecnologias e sistemas perpetuando a mudança no interior da organização (NONAKA; TAKEUCHI, 2008, p. 115).

Nonaka e Takeuchi (1997) outrora mencionaram que a interação entre conhecimento explícito e tácito dentro da organização se dá através de quatro etapas, sendo a socialização (conhecimento tácito entre os indivíduos), a externalização (indivíduo expõe o conhecimento tácito ao grupo), a combinação (difusão do conhecimento gerado ao grupo para a organização) e por fim a internalização (conversão do conhecimento tácito para a organização).

A GC é utilizada nas organizações de forma a contribuir para o pensamento sistêmico, com vistas a melhorar os processos, metodologias, teorias, ferramentas e técnicas e os ativos intangíveis da organização tem extrema relevância nesse contexto. Para tanto, tem-se o pilar constituído por meio de pessoas, processos e tecnologias que sustentam a Gestão do Conhecimento. Faz-se imprescindível explicar acerca da relevância de cada item, sendo a pessoa o ativo da organização, detentor do conhecimento individual influenciado por sua cultura, valores e comportamentos, e ao se utilizar de alguma ferramenta/tecnologia/procedimento para coletar informações, insere-se num processo. Nesse sentido, é através desse tripé que o dado é transformado em informação e convertido em conhecimento a ser utilizado dentro da organização a fim de melhorar o desempenho da empresa (NEVES; VARVAKIS; FIALHO, 2018). A área educacional também é vista como uma organização, ou seja, constituída por pessoas, processos e tecnologias. Nesse sentido, a GC tem o intuito de aperfeiçoar processos, no caso desta pesquisa, um jeito de “olhar” para à promoção da empregabilidade dos estudantes da EPT.

Mauro (2020) retrata que “o conhecimento, em seu sentido mais amplo, torna-se um recurso valioso para organizações e trabalhadores, que necessitam responder aos desafios a eles impostos pelo mercado de trabalho atual”, isto é, as organizações convergindo para o desenvolvimento profissional no que concerne ao processo de aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos, bem como habilidades que favoreçam o desempenho qualitativo no trabalho, assim como o avanço individual na carreira.

Diante do exposto acerca da Gestão do Conhecimento, faz-se relevante abordar alguns conceitos diversificados de acordo com as categorias que englobam a GC, conforme consta no quadro a seguir.

Quadro 1 – Categorização conceitual da Gestão do Conhecimento

CATEGORIA	AUTOR	CONCEITOS
Gestão de Capital Intelectual	Powell (1993)	Forma integrada e estruturada de gerenciar o capital intelectual de uma organização.
	Knowledge Transfer International (1997)	Estratégia que transforma o capital intelectual da organização, inclui tanto a informação registrada, quanto às competências dos empregados, em maior produtividade, novos valores e aumento da competitividade.
	Barclay e Murray (1997)	A identificação e o mapeamento do capital intelectual de uma organização, gera novos conhecimentos para obtenção de vantagem competitiva, o que torna grande quantidade de informações acessíveis, compartilhando as melhores práticas e usufruindo plenamente da tecnologia.
	Stewart (2002)	O capital intelectual de uma organização precisa de reciclagem contínua de conhecimento e do compartilhamento das experiências. O principal papel da TI era melhorar a coleta, o processamento, a organização, a análise e a distribuição da informação, o autor conclui que a principal aplicação é ampliar o alcance do conhecimento e acelerar a velocidade do compartilhamento do conhecimento.
	Bukowitz e Williams (2002)	GC é o processo pela qual a organização gera riqueza a partir de seu conhecimento, algo valorizado na organização, que esteja contido nas pessoas, nos processos, nos sistemas, na cultura, nas metodologias, etc.
Gestão de Capital Intelectual	Sullivan (2000)	Capital intelectual é o conhecimento valorizado pela organização que pode ser transformado em lucro.
Gestão de Ativos Intangíveis	Sveiby (1998)	“Arte de criar valor alavancando os ativos intangíveis da organização”. É a soma da Gestão da Informação e da gestão das pessoas, pois GC não é só uma visão tecnológica é sobretudo humana.
	Petrash (1996)	A GC ao explorar os ativos intangíveis de uma organização, deve fazer o possível para ter a informação certa, para a pessoa certa, no tempo certo e necessário para a tomada de decisão adequada.
	Hibbard (1997)	Um processo de busca e organização da expertise coletiva da organização, em qualquer lugar em que se encontre, e que a

		sua distribuição deve se dirigir para onde houver o maior retorno.
	Davenport e Prusak (1999)	O conhecimento está contido nas organizações e é necessária a GI para capturá-lo. Três processos de GC: geração, codificação e compartilhamento.
	Rowley (1999)	Codificação do conhecimento para torná-lo acessível a todos. O compartilhamento deve ocorrer de forma natural. Extrair os ativos de conhecimento a fim de apoiar os objetivos da organização.
Gestão de Árvores do Conhecimento	Lévy e Authier (2000)	As árvores ajudam a visualizar tendências de evolução das competências da organização, permitem expor os saberes e habilidades.
GC como processo	Sprenger (1995)	Fluxo ou processo contínuo em quatro etapas: habilidade de absorção, capacidade de troca, desenvolvimento e a extração de conhecimento, onde é utilizado em prol da organização.
	Diepstraten (1996)	Um processo que compreende sete fases: extração, desenvolvimento, disseminação, associação, documentação, distribuição e uso.
	Weggeman (1997)	Criação de uma rede de valor que inclui a determinação do conhecimento que é necessário para o cumprimento da visão, missão, objetivos e estratégias da organização.
	Gurteen (1998)	Os princípios da organização, os processos, estruturas, aplicações e tecnologias que ajudam os “trabalhadores de conhecimento” a alavancar suas atividades de forma eficaz.
	Spek e Spijkervet (1995) e Harris <i>et al</i> (1999)	É uma disciplina que promove a criação, a captura, a organização, o acesso e o uso da informação.
	Zolingen, Streumer e Stoker (2001)	Processo cíclico em cinco etapas: aquisição de conhecimentos estratégicos; estabelecimento do conhecimento de forma explícita, disponível e acessível; disseminação para todos aqueles que dele necessitam; desenvolvimento de novos conhecimentos por meio da combinação dos que já existem e uso do conhecimento para a organização.
	GC como criação do	Choo (2006)
Nonaka e Takeuchi		GC como uma interação contínua e

conhecimento organizacional	(1997)	dinâmica entre o conhecimento tácito e explícito.
	Mackintosh (1996)	A GC envolve identificação e análise de ativos do conhecimento disponíveis e necessários, bem como processos relacionados a eles e o subsequente planejamento e controle de ações para desenvolver os ativos e processos, a fim de atingir os objetivos organizacionais.
	Marsick e Watkins (1999)	Relacionam a gestão do conhecimento com a criação do conhecimento organizacional.
GC como gestão do intelecto profissional	Quinn, Anderson e Finkelstein (2000)	Organizam o intelecto profissional em quatro níveis: a) conhecimento cognitivo conquistado por meio de treinamento e certificação; b) habilidades avançadas que traduzem o aprendizado obtido por meio de leituras; c) compreensão sistêmica que é o conhecimento profundo da rede de relacionamentos, de causa e efeitos, que permite ultrapassar a execução de tarefas, levando à solução de problemas maiores e mais complexos; e d) criatividade auto- motivada que envolve vontade, motivação e adaptabilidade para o sucesso. As organizações devem criar condições de prosperar no ambiente de negócios, por meio da renovação do seu conhecimento cognitivo, das habilidades avançadas e da compreensão sistêmica.
GC como gestão do intelecto profissional	Comitê Executivo do Governo Eletrônico (2004)	GC é um conjunto de processos sistematizados, articulados e intencionais, capazes de incrementar a habilidade dos gestores públicos em criar, coletar, organizar, transferir e compartilhar informações e conhecimentos estratégicos, que podem servir para a tomada de decisões e para a gestão de políticas públicas.
GC a partir dos ativos de informação	Drucker (1993)	É a aquisição sistemática e objetiva de informação e sua aplicação, como novo fundamento para o trabalho, para a produtividade e para o desenvolvimento mundial.
	Allee (1997)	A atividade de GC tida como facilitação do processo de priorizar, usar, compartilhar, aplicar, criar, mapear, comunicar, organizar, indexar, renovar, distribuir, codificar, adquirir e armazenar o conhecimento para melhorar o desempenho organizacional.

	Bair e Stear (1997)	É a abordagem integrada para identificar, capturar, recuperar e avaliar os ativos informacionais da empresa, associando estes ativos aos bancos de dados, documentos, políticas, procedimentos, bem como ao conhecimento tácito de cada empregado.
	Rodrigues (2001)	A GI está focada na informação como objeto e no gerenciamento da informação explícita e factual por meio de sistemas automatizados, enquanto a GC está focada no conhecimento tácito das pessoas e da organização como um todo. Seu objetivo é facilitar as relações de conhecimento fundamental e garantir o desenvolvimento contínuo e a inovação.
GC como prática organizacional	OECD (ORGANIZATION, 2002)	Práticas relacionadas a geração, captura, disseminação e promoção do compartilhamento do conhecimento: a) Mecanismos organizacionais: descentralização de autoridade, desburocratização, uso de tecnologias da informação e comunicação, etc.; b) Desenvolvimento da equipe: práticas de treinamento e tutoria, mobilidade e gestão de habilidades; c) Compartilhamento de competências: banco de competências individuais e registro de boas práticas; d) Mudanças gerenciais e incentivo ao compartilhamento de conhecimento pela equipe: avaliação do desempenho e promoção individual relacionada ao compartilhamento de conhecimento, evolução do papel dos gerentes, etc.
GC por uma perspectiva de aprendizado	Brown e Duguid (2001)	O principal desafio da GC é o aprendizado ou a aquisição do conhecimento, pois é esse que torna os bens intelectuais utilizáveis.
	Brown, Collins e Duguid (1989)	Conceito de aprendizagem situada indicado para aplicação em Comunidades de Prática.

Fonte: SILVA; BUFREM; FREITAS (2015)

A contribuição com a gestão do conhecimento por Nonaka e Takeuchi é sustentada pelo processo que acontece dentro de uma comunidade que interage entre si e que expande seus limites para além da organização, em que há a divisão do conhecimento em tácito e explícito onde “o conhecimento tácito é pessoal, específico ao contexto, difícil de ser formulado e comunicado, enquanto que o conhecimento explícito ou codificado se refere ao

conhecimento transmissível em linguagem formal e sistemática (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Sequencialmente, a espiral do conhecimento é definida na Figura 01 como Modelo SECI (Socialização, Externalização, Combinação e Internalização), fundamentada nas quatro etapas onde acontece a conversão do conhecimento. Inicia-se com a Socialização, etapa em que o conhecimento encontrado na forma tácita é compartilhado com outros indivíduos, isto é, a conversão do conhecimento tácito para tácito. A próxima etapa é chamada de Externalização, no qual a conversão do conhecimento ocorre do explícito para explícito desenhando e escrevendo sobre um dado conhecimento. Em seguida, tem-se a Combinação, caracterizada pela identificação do conhecimento sistêmico, concebido da combinação de vários conhecimentos explícitos. Por fim, a quarta etapa refere-se à Internalização, em que o conhecimento se torna intrínseco e operacional (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Figura 01 - Espiral do Conhecimento SECI



Fonte: SILVEIRA (2011, p. 58)

Com a análise dos conhecimentos e das informações do meio organizacional, essas organizações procuram identificar novas ideias e tendências que juntem valor ao seu negócio. Isso ocorre por meio da interação com diversos atores, entre eles, fornecedores, clientes, distribuidores, governo, concorrentes. Desta forma, os conhecimentos externos são adquiridos, compartilhados e incorporados ao meio organizacional, isto é, as organizações recebem conhecimentos e informações do meio, se adaptam a eles e criam novos conhecimentos e informações, recriando assim seu meio de dentro para fora (RODRIGUES, 2019).

Contudo, Batista (2012) expõe que a filosofia arcaica de uma organização impede que

a mesma crie uma barreira para uma nova criação de conhecimento, em que ideias antigas se não forem aprimoradas criam um ambiente de compartilhamento obsoleto, gerando disseminação de conhecimentos antigos desfavorecendo novos ambientes de aprendizagem, bloqueando desta forma, o conhecimento tácito em explícito.

Nesse sentido, expõe que a cultura, seguida da tecnologia e treinamento são fatores que facilitam a implementação efetiva do compartilhamento do Conhecimento nas organizações públicas de modo efetivo, todavia, não somente nas organizações públicas, mas, em todos os tipos de organizações (BATISTA, 2012).

O trabalho de Machado *et al* (2020) menciona que ao se pensar em Gestão do Conhecimento nas organizações escolares, nota-se uma amplitude relacionada a gestão democrática participativa, quando implementada, pautada nos aumentos dos índices educacionais, ou seja, no rendimento estudantil elevado. Ao se retratar tais melhorias, contrapondo para a empregabilidade na EPT, a interferência da GC em melhorar rendimento por meio das práticas e do compartilhamento, os sujeitos oriundos do ensino técnico ao melhorarem seu rendimento enquanto aprendizagem, podem também estar mais capacitado a adentrar no mundo do trabalho. Com isso, “agregar a GC à gestão escolar contribui para o desenvolvimento de competências dos docentes e dos discentes, promovendo participação e interação” (MACHADO *et al*, 2020).

A Gestão do Conhecimento na área pública, particularmente na área educacional não é um espaço com intensas produções, todavia, bem retratada por Batista (2012) na área da administração pública no sentido de fomentar a participação dos sujeitos na criação, compartilhamento e disseminação do conhecimento a fim de fornecer instrumentos para a resolução de problemas e com isso promover melhorias na qualidade dos processos, e mais ainda, analisando as questões educacionais, promover uma melhor formação, pautada na aprendizagem. Para tanto, ao se pensar a empregabilidade como **competência**¹, a aprendizagem considerando o compartilhamento do conhecimento tem extrema relevância nesse contexto.

Em tempo, o Ministério da Educação enfatiza em um de seus princípios a necessidade de incorporar estratégias educacionais que possibilitem a contextualização, a flexibilização e a interdisciplinaridade. Logo, tais estratégias aliadas ao compartilhamento do conhecimento auxiliam na compreensão dos significados entre a teoria e a prática profissional no que

¹ [...] “definida como a mobilização de [conhecimentos (conceitos e procedimentos), habilidades (práticas, cognitivas e socioemocionais), atitudes e valores para resolver demandas complexas da vida cotidiana, do pleno exercício da cidadania e do mundo do trabalho” (BNCC/MEC, 2022).

permeia o processo de ensino e aprendizagem enquanto processo formativo voltado para o mundo do trabalho que se encontra em permanente transformação para a produção do conhecimento, da cultura e da tecnologia, bem como para o desenvolvimento do trabalho e impacto social (BRASIL, 2021; BATISTA, 2012).

Machado *et al* (2020) enfatiza acerca da baixa qualidade do ensino público como resultado do mau gerenciamento das organizações escolares, da burocratização expressa em altos índices de evasão e nos demais resultados educacionais. Nesse sentido, menciona que grande parte dos problemas relacionados faz referência aos processos de gestão nos espaços escolares.

A Gestão do Conhecimento frente ao setor público, particularmente na área educacional, tem extrema relevância haja vista que aborda a necessidade de priorizar o compartilhamento do conhecimento e inovação continuada por meio de ambientes favoráveis a fim de proporcionar aos líderes o entendimento de fatores inter-relacionados para que a gestão aconteça de forma estratégica, global e sistêmica. Em tempo, a efetividade da gestão do conhecimento na administração pública encontra-se pautada nas análises dos desafios inesperados, bem como em preparar os sujeitos para atuarem como parceiros da Organização e/ou Estado, isto é, por meio do compartilhamento, o que leva a valorização do capital intelectual (MACHADO, 2018).

Logo, práticas de gestão podem produzir efeitos positivos no processo de ensino e aprendizagem favorecendo a empregabilidade se foram aplicadas de forma correta a fim de promover resultados condizentes ao aumento da capacidade do sujeito e melhorar a qualidade do serviço público (MACHADO *et al*, 2020; BATISTA, 2012). Para tanto, o retrato dessas melhorias enquanto organização educacional pode refletir em melhorias das competências ligadas aos sujeitos com vistas a empregabilidade, por exemplo em relação a forma dos conteúdos ministrados nos espaços escolares, a condução dos processos de ensino e aprendizagem no ambiente escolar e também nos estágios. Em outros dizeres, a atuação da Gestão do Conhecimento como facilitadora do compartilhamento do conhecimento organizacional.

Bento (2016) agrupou 27 práticas e ferramentas de GC que podem ser aplicadas aos contextos educativos.

Quadro 2 - Práticas e Ferramentas de Gestão do conhecimento aplicadas ao contexto educacional

Práticas e Ferramentas de Gestão do conhecimento aplicadas ao contexto educacional
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fóruns /listas de discussão 2. Educação corporativa 3. Narrativas 4. Mentoring 5. Coaching 6. Universidade Corporativa 7. Comunidades de prática 8. Benchmarking 9. Melhores práticas 10. Memória organizacional 11. Inteligência organizacional 12. Mapeamento do conhecimento 13. Gestão por competências 14. Banco de competências organizacionais 15. Banco competências individuais 16. Gestão do capital intelectual 17. Portais / intranets / extranets 18. Sistemas de workflow; 19. Gestão de conteúdo 20. Gestão Eletrônica de Documentos (GED) 21. Data warehouse 22. Decision Support Systems (DSS) 23. Balanced Scorecard (BSC) 24. Data mining 25. Customer Relationship Management (CRM) 26. Key Performance Indicators (KPI) 27. Enterprise Resource Planning (ERP)

Fonte: Adaptado de Bento (2016).

Ainda acerca das práticas relacionadas à GC, Batista; Quandt (2015) retratam no Quadro 03 aspectos de gestão de recursos humanos que facilitam a transferência, a disseminação e o compartilhamento de informações e conhecimento.

Quadro 3 - Práticas relacionadas principalmente aos aspectos de gestão de recursos humanos que facilitam a GC

Práticas relacionadas à gestão de recursos humanos	Descrição
Fóruns presenciais e virtuais e listas de discussão	Definidos como espaços para discutir, homogeneizar e compartilhar informações, ideias e experiências que contribuirão para o desenvolvimento de competências e para o aperfeiçoamento de processos e atividades da organização.

Comunidades de prática ou comunidades de conhecimento	Grupos informais e interdisciplinares de pessoas unidas em torno de um interesse comum. As comunidades são auto-organizadas, a fim de permitir a colaboração de pessoas internas ou externas à organização; propiciam o veículo e o contexto para facilitar a transferência de melhores práticas e o acesso a especialistas, bem como a reutilização de modelos, do conhecimento e das lições aprendidas.
Narrativas	Técnicas utilizadas em ambientes de gestão do conhecimento para descrever assuntos complicados, expor situações e/ou comunicar lições aprendidas, ou ainda interpretar mudanças culturais. São relatos retrospectivos de pessoal envolvido nos eventos ocorridos.
<i>Mentoring</i>	Modalidade de gestão do desempenho na qual um expert participante (mentor) modela as competências de um indivíduo ou grupo, observa e analisa o desempenho, e retroalimenta a execução das atividades do indivíduo ou grupo.
<i>Coaching</i>	Similar ao mentoring, mas o coach não participa da execução das atividades. Faz parte de processo planejado de orientação, apoio, diálogo e acompanhamento, alinhado às diretrizes estratégicas.
Educação corporativa	Compreende processos de educação continuada, estabelecidos com vistas à atualização do pessoal de maneira uniforme em todas as áreas da organização. Pode ser implementada sob a forma de universidade corporativa, sistemas de ensino à distância, etc.
Universidade corporativa	Constituição formal de unidade organizacional dedicada a promover a aprendizagem ativa e contínua dos colaboradores da organização. Programas de educação continuada, palestras e cursos técnicos visam desenvolver tanto os comportamentos, atitudes, e conhecimentos mais amplos, como as habilidades técnicas mais específicas.
<i>Brainstorming</i>	Uma maneira simples de ajudar um grupo de pessoas a gerar ideias novas e diferentes. O processo é dividido em duas fases: divergência e convergência. Na fase de divergência, todos os participantes concordam em adiar sua análise crítica. Em outras palavras, todas as ideias serão aceitas como válidas. Na fase de convergência, os participantes julgam as ideias de maneira positiva, isto é, eles identificam pontos positivos nas ideias antes de ver os aspectos negativos.
	Técnica utilizada por equipes de projeto para solicitar assistência de colegas e de especialistas sobre uma situação importante que a equipe está enfrentando. É parte de um processo conhecido

Assistência de colegas (<i>peer assist</i>)	como “aprender antes de fazer”, isto é, obter conhecimento antes de iniciar um projeto ou trabalho. A duração de um encontro para assistir colegas varia normalmente entre doze horas e dois dias. A equipe de projeto e os colegas convidados para assisti-los discutem assuntos e problemas do projeto e propõem soluções. A equipe de projeto recebe insights dos seus colegas nos encontros. Os colegas ganham, porque passam a conhecer mais sobre o projeto e sobre seus membros.
Revisão de aprendizagem (<i>learning review</i>)	Técnica usada por equipes de projeto para promover a aprendizagem durante o processo de trabalho. A revisão de aprendizagem é diferente da revisão pós-ação (after action review – AAR). A revisão pós-ação é realizada no final do projeto. Já a revisão de aprendizagem pode ocorrer após qualquer evento. Um evento pode ser uma atividade curta, ou parte de uma atividade mais longa – por exemplo, uma reunião de planejamento de projeto.
Revisão pós-ação (<i>after action review – AAR</i>)	Técnica para avaliar e captar lições aprendidas, quando um projeto chega ao fim. Permite aos membros da equipe de projetos descobrirem o que aconteceu, por que aconteceu, e como manter os pontos fortes e eliminar as oportunidades de melhoria. A revisão ocorre por meio de um debate informal com os principais membros do projeto. A revisão pode ser realizada no final do projeto ou no final de um ponto chave durante o projeto. Não é uma reunião para críticas e reclamações. A revisão maximiza o aprendizado ao permitir um ambiente onde líderes e membros podem conversar honestamente sobre o projeto. Não é um relatório de avaliação completo.
Espaços colaborativos físicos	Quando as pessoas compartilham ou criam conhecimento, elas normalmente interagem com outras pessoas por meio de comunicação face-a-face. Elas discutem, dialogam ou simplesmente fazem perguntas. O espaço físico é onde esse tipo de interação humana ocorre. Se esse espaço for bem planejado, pode promover o compartilhamento e criação de conhecimento. Muitos espaços físicos não são adequados para promover trabalho colaborativo. Por outro lado, há espaços que facilitam a interação entre as pessoas e promovem a criação e compartilhamento do conhecimento.
Espaços colaborativos virtuais	Permitam o trabalho conjunto entre pessoas independentemente de onde elas estão fisicamente. Isso significa a capacidade combinada de compartilhar documentos, editar de maneira colaborativa e realização de áudio/vídeo

	conferências. Os principais benefícios são: i) permite acessar os melhores especialistas em qualquer lugar do mundo; ii) reduz despesas com viagens; e iii) permite que as pessoas trabalhem no horário e local de sua preferência para alcançar melhores resultados, assim como disponibiliza informações das quais elas precisam.
Café do conhecimento (<i>knowledge café</i>)	Maneira de realizar uma discussão em grupo para refletir e compartilhar pensamentos e insights de maneira amistosa. O objetivo do café do conhecimento não é levantar críticas. Normalmente leva a insights mais profundos e compartilhamento mais intenso do que o comum.
Compartilhamento de vídeos	Publicação de conteúdo na forma de vídeo, ou para um público específico ou para todo mundo. Além de compartilhar conteúdo, os sítios permitem algum nível de debate também.

Fonte: Batista; Quandt (2015, p.14-16).

O Quadro 04 retrata as práticas relacionadas à estruturação dos processos organizacionais a fim de ser facilitador de geração, retenção, organização e disseminação do conhecimento organizacional.

Quadro 4 - Práticas relacionadas aos processos organizacionais que facilitam a GC

Práticas relacionados aos processos	Descrição
Melhores práticas (<i>best practices</i>)	Consistem na identificação e difusão de melhores práticas que podem ser definidas como um procedimento validado para a realização de uma tarefa ou solução de um problema. Inclui o contexto onde pode ser aplicado. São documentadas por meio de bancos de dados, manuais ou diretrizes.
<i>Benchmarking</i> interno e externo	Busca sistemática das melhores referências para comparação aos processos, produtos e serviços da organização.
Memória organizacional/lições aprendidas/banco de conhecimentos	Refere-se ao registro do conhecimento organizacional sobre processos, produtos, serviços e relacionamentos com os clientes. As lições aprendidas são relatos de experiências onde se registra o que aconteceu, o que se esperava que acontecesse, a análise das causas das diferenças e o que foi aprendido durante o processo. A gestão de conteúdo mantém atualizadas as informações, ideias, experiências, lições aprendidas e melhores práticas documentadas na base de conhecimentos.
	Tratam da transformação de dados em inteligência, com o objetivo de apoiar a tomada de decisão. Visam extrair

Sistemas de inteligência organizacional/inteligência competitiva	inteligência de informações, por meio da captura e conversão das informações em diversos formatos, e a extração do conhecimento a partir da informação. O conhecimento obtido de fontes internas ou externas, formais ou informais, é formalizado, documentado e armazenado para facilitar o seu acesso.
Mapeamento ou auditoria do conhecimento	Registro do conhecimento organizacional sobre processos, produtos, serviços e relacionamento com os clientes. Inclui a elaboração de mapas ou árvores do conhecimento, descrevendo fluxos e relacionamentos de indivíduos, grupos ou a organização como um todo.
Sistemas de gestão por competências	Referem-se a uma estratégia de gestão baseada nas competências requeridas para o exercício de atividades de determinado posto de trabalho e remuneração pelo conjunto de competências efetivamente exercidas. As práticas nesta área visam determinar as competências essenciais à organização, avaliar a capacitação interna com relação aos domínios correspondentes a essas competências, e definir os conhecimentos e habilidades que são necessários para superar as deficiências existentes com relação ao nível desejado para a organização. Podem incluir o mapeamento de processos-chave, das competências essenciais associadas a eles, das atribuições, atividades e habilidades existentes e necessárias, e das medidas para superar as deficiências.
Banco de competências organizacionais	Repositório de informações sobre a localização de conhecimento na organização, incluindo fontes de consulta e também as pessoas ou equipes detentoras de determinado conhecimento.
Banco de competências individuais/banco de talentos/páginas amarelas	Repositório de informações sobre a capacidade técnica, científica, artística e cultural das pessoas. A forma mais simples é uma lista on-line do pessoal, contendo um perfil da experiência e áreas de especialidade de cada usuário. O perfil pode ser limitado ao conhecimento obtido por meio do ensino formal e eventos de treinamento e aperfeiçoamento reconhecidos pela instituição, ou pode mapear, de forma mais ampla, a competência dos funcionários, incluindo informações sobre conhecimento tácito, experiências e habilidades negociais e processuais.
Gestão do capital intelectual/gestão dos ativos intangíveis	Trata de recursos disponíveis no ambiente institucional, de difícil qualificação e mensuração, mas que contribuem para os seus processos produtivos e sociais. A prática pode incluir mapeamento e gestão dos ativos do conhecimento, a saber: i) ativos de mercado; ii) ativos humanos; iii) ativos de propriedade intelectual; iv) ativos de infraestrutura; v) ativos de relacionamento.
	Refere-se a captar – de maneira coletiva e sistemática – as lições aprendidas e as ideias que estão surgindo. A técnica “captura de ideias e de lições aprendidas” é um guia de como fazer isso. Exemplos de ferramentas pessoais para

Captura de ideias e de lições aprendidas	captar ideias e lições aprendidas: i) computador; ii) blogs e K-logs (blog de conhecimento); iii) gravador; iv) filmadora, entre outras. São exemplos de ferramentas coletivas: i) salas de bate-papo eletrônicas; ii) Intranet; iii) Wikis; iv) redes sociais (Facebook, LinkedIn, etc); v) videoconferência; entre outras
Taxonomia	Técnica que possibilita a organização estrutural: i) informação; ii) documentos; e iii) bibliotecas de maneira consistente. A estrutura, ou arquitetura, ajuda as pessoas a navegar, armazenar e recuperar dados e informações necessários em toda a organização. A taxonomia permite organizar as informações e conhecimento necessários de maneira intuitiva. Pode ser considerado um sistema de classificação para o capital intelectual da organização, além de indicar a experiência e conhecimento das pessoas. A taxonomia pode também incluir metadados que permitem a gestão sistemática de dados ou informação.
Bases de conhecimento	Refere-se à externalização do conhecimento considerado “crítico” devido ao seu impacto no desempenho organizacional. As bases de conhecimento servem para preservar, gerenciar e alavancar a memória organizacional.
Construção de <i>clusters</i> de conhecimento/repositórios do conhecimento	Refere-se à externalização do conhecimento considerado “crítico” devido a seu impacto no desempenho organizacional. As bases ou repositórios do conhecimento servem para preservar, gerenciar e alavancar a memória organizacional. Há vários tipos diferentes de repositórios do conhecimento utilizados hoje. Eles podem ser classificados de maneiras diferentes. Em geral, um repositório de conhecimento conterá mais que documentos (sistema de gestão de documentos), dados (banco de dados), ou registros (sistema de gestão de registros). Um repositório do conhecimento conterá conhecimento valioso, que é uma mistura de conhecimento tácito e explícito, baseado nas experiências únicas dos indivíduos que são ou foram parte daquela companhia, assim como, o <i>know-how</i> que tem sido testado e aprovado em situações de trabalho.
Instrumento de avaliação do grau de maturidade em GC	Questionário de pesquisa para ajudar organizações a realizar uma breve autoavaliação do grau de maturidade em GC. Deve ser realizada no início da implementação da GC. Antes do início dos trabalhos, a organização precisa saber seus pontos fortes e oportunidades de melhoria. A organização pode, então, direcionar seus projetos de GC para lidar com as lacunas ou problemas de conhecimento identificados durante a avaliação. O instrumento para avaliação do grau de maturidade é baseado no modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira (proposto por Fábio Ferreira Batista em obra publicada pelo Ipea em 2012). Além do modelo, esse livro propõe um manual de implementação da GC.

<i>Organizational knowledge assessment (OKA)</i>	Instrumento de avaliação que permite à organização conhecer seu grau de maturidade em GC e identificar áreas-chave que precisam ser aprimoradas para avançar na institucionalização da GC. O método foi desenvolvido pelo Instituto do Banco Mundial e conta com três elementos básicos: i) pessoas; ii) processos; e iii) sistemas.
--	--

Fonte: Batista; Quandt (2015, p.16-19).

Assim, para Urpia *et al.* (2018, p. 108), com as práticas de GC é possível “melhores condições de qualidade no ensino” enquanto propostas de “ação” dentro das organizações educacionais.

2.2 BREVE HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) - (Lei 9.394/96) define e regulariza o sistema educacional brasileiro, além de estabelecer as diretrizes e bases da educação nacional e sua promulgação. A lei marcou também a Educação Profissional no país (BRASIL, 1996). Sendo assim, este tópico do estudo apresenta de forma sintética o caminho percorrido pela Educação Profissional.

A Educação Profissional desenvolveu-se de forma nacional, porém, com especificidades em cada estado, de acordo com as características econômicas de cada região. Para tanto, diante das reformas educacionais, as propostas das Políticas Públicas para a Educação Profissional dispõe que:

[...] as instituições com características de educação profissional e tecnológica, no quadro atual da concorrência capitalista dos processos produtivos, são conduzidas a considerar a dimensão da tecnologia repercutindo no processo de trabalho, bem como a produtividade dos trabalhadores. Isso deve ocorrer pela aquisição de novos conhecimentos técnicos e de habilidades, atitudes e comportamentos que induzem à iniciativa, gestão de processos, capacidade de agir em situações imprevistas e de modo cooperativo (MEC, 2004, p. 43).

Após a promulgação de LDB 9394/1996, a qual foi um marco para as transformações educacionais as competências e habilidades vão se mesclando com ideias neoliberais que retratam o aumento da exclusão social no ambiente público (MACHADO, 2018).

A Educação Profissional assume o compromisso político que tem o trabalho como

princípio educativo²³, no qual, o sujeito, mesmo diante das contradições decorrentes da formação humana no e para o trabalho, seja capaz de articular trabalho manual e intelectual por meio do processo produtivo contemporâneo (PARANÁ, 2006). Deste modo, a educação profissional tem sido tratada nos discursos governamentais como relevante contribuição para tornar as pessoas empregáveis. Nesse seguimento, a defesa da empregabilidade no contexto da reestruturação produtiva pode ser compreendida diante da modernização tecnológica e da necessidade da (re) qualificação continuada do trabalhador (OLIVEIRA; BATISTA, 2017).

A instituição escolar vista como instrumento para ensino dos intelectuais nos mais variados níveis tendo no trabalho o elemento crucial para a formação de um novo intelectual, isto é, analisando sob a perspectiva que o desenvolvimento do sistema escolar positivo favorece as condições de crescimento cultural. Ora, o mesmo pode ser retratado quanto à formação dos sujeitos (ALMEIDA; CASTRO, 2021).

O país que possuir a melhor capacitação para construir instrumentos para laboratórios dos cientistas e para construir instrumentos que fabriquem estes instrumentos, este país pode ser considerado o mais complexo no campo técnico-industrial, o mais civilizado, etc. Do mesmo modo ocorre na preparação dos intelectuais e nas escolas destinadas a tal preparação; escolas e instituições de alta cultura são similares. Neste campo, igualmente, a quantidade não pode ser destacada da qualidade. (GRAMSCI, 1985, p. 9).

Nesse sentido, há uma complexidade ao se retratar o trabalho, visto por Saviani como **histórico-ontológico**⁴ emancipador em que se tem no trabalho e na educação os maiores propósitos da existência humana e que ao longo dos anos se torna complexa fruto das relações sociais (ALMEIDA; CASTRO, 2021). Logo, “a essência humana não é, então, dada ao homem; não é uma dádiva divina ou natural; não é algo que precede a existência do homem. Ao contrário, a essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o homem é, é-o pelo trabalho” (SAVIANI, 2007, p. 154). Em tempo, Gramsci corrobora mencionando que:

O conceito do equilíbrio entre ordem social e ordem natural sobre o

²Para Gramsci (2010) o princípio educativo deve ocorrer pelo trabalho e cultura, não no modelo de escola técnica profissional no sentido de divisão de classes e posto de trabalho, mas sim uma escola que possibilite condições para que cada sujeito seja o protagonista.

³ “no curso da argumentação da filosofia da práxis, como elemento estratégico da própria evolução da consolidação da hegemonia num dado momento da dinâmica do bloco histórico” (SILVA, 2019, p. 113).

⁴ “Fundamentos históricos porque referidos a um processo produzido e desenvolvido ao longo do tempo pela ação dos próprios homens. Fundamentos ontológicos porque o produto dessa ação, o resultado desse processo, é o próprio ser dos homens.” (SAVIANI, 2007, p. 155).

fundamento do trabalho, da atividade teórico-prática do homem, cria os primeiros elementos de uma intuição do mundo, liberta de toda magia ou bruxaria, e fornece o ponto de partida para o posterior desenvolvimento de uma concepção histórica, dialética, do mundo, para a compreensão do movimento e do devir, para a valorização da soma de esforços e de sacrifícios que o presente custou ao passado e que o futuro custa ao presente, para a concepção da atualidade como síntese do passado, de todas as gerações passadas, que se projeta no futuro. (GRAMSCI, 2010, p. 16).

Paralelamente as questões relacionadas à Educação Profissional, faz-se necessário mencionar apontamentos da área educacional em suas nuances. À vista disso, o **Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento**⁵(BIRD) ou Banco Mundial apresenta influências significativas no mundo após a Segunda Guerra, particularmente voltadas para as questões educacionais. Por conseguinte, no Relatório Anual de 2013: um mundo sem pobreza do Grupo Banco Mundial vê-se que a ênfase dada à educação é entendida como uma dos fatores essenciais para minimizar a pobreza, à medida que pauta-se na formação do capital humano (RECH, 2015).

Um dos princípios básicos da Educação Profissional e Tecnológica em seu Artigo 3º corrobora acerca da empregabilidade, pois retrata a articulação com o setor produtivo com foco no preparo para o exercício das profissões operacionais, técnicas e tecnológicas, numa perspectiva laboral dos estudantes. Além disso, outro ponto importante se refere à centralidade do trabalho como princípio educativo, pautado na organização curricular e construção de competências profissionais, haja vista que os conteúdos e estratégias que norteiam o processo de ensino e aprendizagem encontram-se integrados com a ciência, a cultura e a tecnologia (BRASIL, 2021).

Para tanto, o Plano de Curso em relação à Educação Profissional precisa estar em coerência com o Projeto Político Pedagógico, com a Proposta Pedagógica Curricular e com o Regimento Escolar da instituição. Articulado também com o mundo do trabalho e com os setores produtivos, conforme descrito no Artigo 24 da Resolução nº 05 de janeiro de 2021 a fim de se adequar as demandas da profissionalização do mundo do trabalho (BRASIL, 2021).

De acordo com o artigo 39 da LDB, a educação profissional e tecnológica se integra aos diferentes níveis e modalidades abrangendo os cursos: “I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; II – de educação profissional técnica de nível médio; III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação” (BRASIL, 1996, p.20).

⁵ O BIRD é uma instituição ligada à ONU com o objetivo de promover o desenvolvimento econômico e social.

A Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro de 2021, determina em seu artigo 15 que a educação profissional técnica de nível médio abrange: “I - habilitação profissional técnica, relacionada ao curso técnico; II - qualificação profissional técnica, como etapa com terminalidade de curso técnico; III - especialização profissional técnica, na perspectiva da formação continuada” (Brasil, 2021, p.06).

2.3 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE

A Lei nº 9.394/96 em seu artigo 39 regulariza o sistema educacional profissional pautado no preparo do sujeito para a sociedade do trabalho e do conhecimento nas diferentes modalidades da educação profissional, logo, prepara o indivíduo para a vida produtiva (BRASIL, 1996).

O Ministério da Educação junto ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira (2021) atua em consonância com a Constituição Federal de 1988, seguindo o artigo 205 que estabelece a educação como dever do Estado e da família e direito de todos, preparando o sujeito para o mundo do trabalho e exercício da cidadania. Diante do exposto, o artigo da Constituição vem ao encontro dos princípios da Educação Profissional haja vista que a mesma prepara o estudante para o exercício cidadão, bem como favorece a empregabilidade nos mais variados setores profissionais por meio de habilidades específicas e qualificação técnica (INEP/MEC, 2021). Sendo assim,

O programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado (BRASIL, 2011, p. 13).

A educação profissional diante das transformações tecnológicas visa o preparo do aluno para o mundo do trabalho mediante a articulação entre o ensino e o sistema produtivo, o qual exige novas demandas de qualificação, haja vista que o perfil do profissional que antes era visto somente como mão-de-obra, atualmente, o aprendizado e o conhecimento são imprescindíveis no desenvolvimento das competências profissionais exigidas no processo

produtivo, isto é, a garantia da empregabilidade e aperfeiçoamento profissional permanente (GIORDANO et al., 2021).

As políticas educacionais voltadas para a EPTNM, segundo Monteiro (2018), refletem uma preparação para o mercado de trabalho a fim de atender as necessidades do capital em crise, isto é, pautado nas necessidades da competitividade e lucratividades das organizações à medida que retrata a Educação Profissional voltada para a manutenção da ordem vigente, atendendo a classe trabalhadora, ratificando o tecnicismo puramente mercadológico.

Um dos pontos a serem elencados na relação entre a educação profissional e empregabilidade refere-se à demanda local, isto é, as formas de oferta em consonância com os arranjos produtivos locais. Nesse sentido, analisa-se que a educação profissional encontra-se vinculada ao desenvolvimento da sociedade haja vista que essa modalidade de ensino está pautada no setor produtivo, em promover qualificação dos sujeitos e ingressá-los no mundo do trabalho (GUGELMIN; SANTOS; PONTAROLO, 2015).

O ensino técnico grande parte das vezes é visto somente como formação do trabalhador para o mercado de trabalho, não tendo uma visão de construção enquanto prática social, pautado na formação cidadã, “emancipatória, que valorize a pessoa humana em sua integralidade e permita o aluno se inserir nas dimensões sociais, políticas e produtivas da sociedade enquanto sujeito da sua atividade laborativa” (MONTEIRO, 2018) capaz de adquirir competências que promova seu aprendizado e a que a empregabilidade aconteça de forma efetiva por meio dos passos percorridos com qualidade, fruto do processo de ensino e aprendizagem no ambiente escolar e além dos muros da escola.

Diante disso, Giordano *et al* (2021) menciona que os alunos precisam adquirir competências mínimas para assegurar a empregabilidade, dentre tais, relaciona-se a capacidade de expressão e de compreensão da leitura, além da construção das informações relevantes para a tomada de decisões de objetivos projetados e a colaboração na atuação em equipe de forma solidária. Para tanto, competências relacionadas as práticas educativas no sentido de formar o profissional que atenda as expectativas da empregabilidade.

A oferta de profissionalização como forma de democratização visando a qualificação profissional como oportunidade de inserção ao mundo do trabalho tem na escola juntamente com as empresas que ofertam estágios, são tidas como espaços de aprendizagem e de articulação do conhecimento. Isso posto, sob forma de aliança entre instituição pública e empresa com objetivos comuns pautados nas melhorias da qualidade da produção.

Nesse sentido, a relação entre trabalho e educação se torna evidente na fala de Saviani em que “o domínio dos conhecimentos científicos das diferentes técnicas que caracterizam o processo de trabalho produtivo moderno” (SAVIANI, 2003, p.140), vê na educação profissional a necessidade do resgate entre teoria e prática como função primordial na medida em que o domínio permite aos alunos o saber dentro de uma cadeia produtiva local, não apenas de forma superficial, mas com competência teórico-prático, fruto do ensino técnico.

Sendo assim, retrata-se a relevância do cumprimento dos princípios norteadores das Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica a qual menciona a indissociabilidade entre educação e prática social, apreciando o conhecimento e valorizando os sujeitos do processo e considerando a construção de itinerários formativos profissionais diversificados e atualizados haja vista a relevância referente à articulação com o desenvolvimento socioeconômico e os arranjos produtivos locais (BRASIL, 2021).

Para que a empregabilidade seja mais efetiva dos discentes advindos dos cursos técnicos, faz-se necessário uma análise do contexto social, das habilidades e competências e dos perfis dos alunos. Ora, a abordagem utilizada no desenvolvimento da teoria e prática para com os alunos deve ser baseada na realidade socioeducacional, de forma a promover uma melhor aprendizagem articulada com a aquisição de saberes, bem como o conhecimento (GIORDANO et al., 2021).

Um ponto a ser considerado em relação ao mundo do trabalho são as questões referentes aos apontamentos relacionados ao trabalho e seus conceitos. Sendo assim, para Monteiro (2018):

[...] “o trabalho engendrado na sociedade cindida por classes [...] se transfigura em sofrimento para a classe trabalhadora, isto é, o trabalho, sobretudo no interior do sistema capitalista de produção, ao invés de potencializar o desenvolvimento das capacidades humanas, permite que seja para o homem um ato de “autossacrifício.”

No modo de produção capitalista, para Marx, a produção excedente é o relevante para os donos dos meios de produção, a fim de investir o capital em mais força de trabalho com a finalidade de produzir mais, isto é, “a produção de mais valor, ou criação de excedente, é a lei absoluta desse modo de produção” (MARX, 2013, p.695).

Segundo Antunes e Filgueira (2020) as supostas novas formas de organização do trabalho (**uberização**⁶) são vistas como estratégias de contratação que mascaram o

⁶ [...] “tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e

assalariamento presente nas relações que estabelecem, ou seja, há uma negação do assalariamento sob o aspecto de maior autonomia em relação ao capital que busca ampliar o controle sobre o trabalho para “recrudescer a exploração e sua sujeição”, bem como acentuar questões relacionadas a precarização das condições de trabalho e falta de limites à exploração do mesmo, “engendrando uma espécie de novo adeus à classe trabalhadora”.

Em tempo, os autores supracitados ainda mencionam que as particularidades relacionadas ao rótulo do trabalho autônomo, isto é, contrato por tarefa, aponta que o sujeito trabalhador, além de não ter salário, renda ou jornada garantida, também, não possuem direitos assegurados. Para tanto, há uma complexidade relacionado ao capitalismo no sentido da efetividade aos direitos previstos para a classe trabalhadora, sendo um desafio inserido na própria história do movimento operário haja vista a “corrosão dos direitos sociais” nas relações de trabalho contemporâneas.

Retrata-se a necessidade dos apontamentos relacionamos ao capitalismo, as formas de trabalho a fim de tornar evidente que o foco da pesquisa não se encontra em retratar questões pautadas no mundo do trabalho condizentes a sua precarização e suas peculiaridades. Contudo, não se pode “fechar os olhos” para as novas formas de organização do trabalho que se encontram inseridas em nossa sociedade. Ademais, a presente pesquisa está pautada em outro direcionamento, retratando os apontamentos condizentes a aprendizagem e compartilhamento do conhecimento enquanto auxílio para uma empregabilidade efetiva dos sujeitos oriundos do ensino técnico, todavia, não se pode desconsiderar o mundo do trabalho em que estão inseridos, fato que justifica as considerações acima.

Uma das limitações da Educação Profissional enquanto formação diz respeito a evasão. Isso acaba refletido nos índices governamentais que leva ao fechamento de turmas. Para tanto, entende-se a complexidade em torno desse fenômeno que atinge a comunidade escolar, fruto de uma diversidade de fatores como a dupla exclusão dos sujeitos do contexto escolar, por exemplo.

Os indivíduos que abandonam os cursos técnicos no percurso do processo educativo, citando os sujeitos que estão fora da idade ativa, são mais propensos a abandonarem os cursos, haja vista que não são economicamente ativos, isto é, em sua visão, não necessitam de formação profissional (GUGELMIN; SANTOS; PONTAROLO, 2015).

subordinação”; [...] “nova forma de gestão e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho”; [...]” o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas” (ABILIO, 2019).

Faz-se necessário mencionar que o processo educacional, neste caso, mais especificamente a questão profissional, encontra-se inserido nas políticas públicas, bem como nas questões econômicas neoliberais, à medida que a escola é entendida como um espaço de incorporação e produção favorável ao mercado de trabalho (RECH, 2015).

2.3.1 Aprendizagem e Empregabilidade

O capitalismo em suas variadas facetas, retratando aqui de forma mais peculiar, o capitalismo empresarial em que princípios como transmissão de informações são evidenciados por meio da inovação, motivação e adaptabilidade, indo ao encontro dos interesses relacionados à aprendizagem e o mundo do trabalho, haja vista que o processo de ensino técnico requer do estudante a apropriação das informações / conhecimento para aplicá-la no estágio/emprego (RECH, 2015).

De acordo com Ramos; Stampa (2016) o currículo é visto no sentido de produção de competências a fim de formar um cidadão produtivo, isto é, “[...] garantir que o trabalhador saiba fazer bem o seu trabalho, não necessitando da elaboração de novos saberes que lhe permitam compreender a sua situação de classe”. O processo de aprendizagem sob a ótica das necessidades produtivas não era vista como algo significativo, tendo em conta que na sociedade brasileira enquanto contexto histórico, a educação da população era entendida como assunto secundário.

Isto posto, o relevante era a mão de obra como ofício de interesse manifestado pelos empresários, ou seja, instrumento produtivo pensado em produtividade e lucratividade (CIAVATTA, 2019). Contudo, o trabalho não possui esse enfoque de mão de obra ao mundo do trabalho, mas sim como uma oportunidade, muitas vezes negligenciada fruto das desigualdades sociais e econômicas, tendo encontrado no ensino técnico um meio para ser inserido numa cadeira produtiva.

Mota (2013, p. 112) afirma que “[...] na educação profissional buscar essas novas formas de ensino/aprendizagem é uma necessidade inerente e uma oportunidade ímpar de utilizar o espaço do trabalho também enquanto esfera educacional privilegiada”.

Segundo Ramos; Stampa (2016) a análise do trabalho na sociedade capitalista está atrelada as políticas sociais, bem como as variadas contradições sociais existentes que norteiam esse contexto. Nesse sentido, a luta pela democratização do sistema educacional no contexto do capitalismo aponta a classe trabalhadora com acesso à escola e a programas educacionais, fruto da democratização da oferta de vagas, todavia, esse processo educacional

precisa estar articulado com a formação para o trabalho pautado numa formação científica, cultural e filosófica.

A aprendizagem, segundo Moura (2020) está relacionada à aquisição de algum tipo de conhecimento com intencionalidade por meio de atividades formais de instrução, bem como também está relacionada [...] “a vivência individual, na qual o uso de conhecimentos e experiências passadas pode auxiliar o indivíduo em ações futuras”. Nesse sentido, entende-se como processo abrangente o termo à medida que a aprendizagem está relacionada a um processo educativo que promova mudanças, englobando aquisição (interação do sujeito com o ambiente), retenção (armazenamento), generalização e transferência de conteúdos relacionados ao trabalho. Para tanto, observa-se que a aprendizagem ao se pensar na GC, tem estreita correlação à medida que o conhecimento encontra-se inerente em toda cadeia do capital intelectual dentro da organização, o que favorece a empregabilidade, ou seja, o ambiente de trabalho e aprendizagem estão ligados intrinsecamente.

Nesse sentido, as práticas educacionais podem transformar as organizações a medida que é necessário [...] “repensar a dinâmica do conhecimento e o papel do educador como mediador nesse processo” [...] pautado no olhar acerca das potencialidades, reorganizando também como se dá o processo da aprendizagem, a medida que se faz necessário [...] “motivar processos emancipatórios na produção e uso de conhecimento com tendência cada vez menos excludentes”. Em tempo, o docente se enquadra nesse processo de tal forma que precisa organizar o processo de aprendizagem; pautado nas questões de produtividade com invenção, exploração e aperfeiçoamento contínuo; recriação do ensino como trabalho de conhecimento (SILVA; BUFREM; FREITAS, 2015).

A Educação Profissional sob o olhar da competência da empregabilidade deve ser entendida no contexto da superação dicotômica entre prático/intelectual, ou seja, o processo de ensino e aprendizagem precisa acontecer de forma significativa a fim de fornecer subsídios suficientes para que os estudantes, em meio a aulas práticas e estágios, estejam aptos para o ingresso no mundo do trabalho (MACHADO, 2018).

Moura (2020) aponta que o desenvolvimento profissional em longo prazo se constitui como um possível indicador da aprendizagem individual, a qual é relevante para organizações e também à força de trabalho, isto é, as empresas ao buscarem alcançar vantagens competitivas, devem investir no aperfeiçoamento e capacitação do capital intelectual à medida que os conhecimentos, habilidades e atitudes dos sujeitos estão relacionados ao desempenho da organização. Além disso, o autor menciona que [...] “os indivíduos que procuram elevar o nível de empregabilidade, segurança e flexibilidade geralmente dirigem esforços para a

aquisição de conhecimentos e habilidades, por meio de experiências e ações de aprendizagem”.

Em contrapartida, a escola é entendida na sociedade moderna como um espaço de produtividade, isto é, há criação, aplicação e difusão do que ali dentro ocorre. Nesse sentido, todo conhecimento vai sendo disseminado, grande parte das vezes como uma função subjetiva, descaracterizando questões relacionadas à aprendizagem, tendo enfoque na aplicação de técnicas das táticas disciplinares, particularmente nesse trabalho, preparar o aluno para a prática do mercado de trabalho nessa dimensão temporal da vida ao qual o estudante se encontra (RECH, 2015).

Diante dos avanços tecnológicos, Dias (2019) retrata que a classe dominante se distancia a cada dia do proletariado. Com isso, entende-se que a escola é o local imprescindível para a capacitação do sujeito a fim de se qualificar profissionalmente. Logo, a escola é vista como um espaço de elaboração do saber o que a atribui como função social na medida em que ocorre o processo de transmissão, bem como a assimilação dos conteúdos propostos.

Siqueira (2019) retrata as práticas internacionais impulsionadas pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) após a Segunda Guerra Mundial com expansão da alfabetização, a formação profissional, e o desenvolvimento local e sociocultural, proporcionando uma nova visão da educação a partir da educação permanente ao longo da vida. Nessa perspectiva, a aprendizagem durante o percurso da trajetória humana vista como possibilidade de melhorias em relação à empregabilidade frente as novas exigências do mundo de trabalho, assim como a necessidade desse estudante sair capacitado do ensino técnico visando melhorar conhecimentos e competências necessárias em uma sociedade.

Giordano *et al* (2021) aponta que a aprendizagem profissional se torna mais efetiva ao utilizar métodos que mais se aproximem do ambiente laboral que a formação técnica se propõe, isto é, atividades como estágio, práticas laboratoriais e visitas técnicas são imprescindíveis e corroboram para uma melhor formação técnica profissional.

Enfatiza-se que o ambiente educacional não garante a aprendizagem, isto é, a simples assimilação dos conteúdos com a prática não significa que o aluno se apropriou de tais conceitos. Ora, é preciso que o docente também atue de forma a conduzir seus discentes as condições favoráveis ao processo de ensino e aprendizagem (DIAS, 2019). A aprendizagem e a empregabilidade são permeadas pela responsabilidade de todos os atores envolvidos nesse processo, quer sejam as instituições públicas, o Estado, bem como as empresas

(CEPAL/UNESCO, 2015).

As mudanças propostas em longo prazo contemplam a ação dos resultados do processo educacional permeado por estratégias pautadas nos conteúdos abordados no sentido da capacitação da ciência e tecnologia articulada as exigências empresariais. Todavia, não somente o conteúdo, mas as atividades de produção são estratégias em longo prazo que necessitam de políticas públicas e financeiras para que sejam implementadas.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996 (Brasil, 1996) retrata que a educação e aprendizagem como princípios norteadores enquanto direito de todos independentes de faixa etária. Ou seja, o sujeito encontra-se inserido em uma sociedade repleta de transformações e vai se adaptando e construindo seu conhecimento ao longo da vida.

Diante disso, a educação no processo da aprendizagem pode ocorrer formalmente, não formal e informal. A formal é desenvolvida nos espaços escolares, por meio de uma estrutura de planejamento, execução e avaliação. Já a educação informal é aquela que ocorre durante a vida, ou seja, em todos os ambientes que o sujeito encontra-se inserido. Por fim, a não formal pode ocorrer em espaços inusitados, sem formalidade, mas o aprendizado ocorre como em movimentos sociais (SIQUEIRA, 2019).

Acerca da aprendizagem formal e informal, Moura (2020) expõe que a formal deve ser planejada, intencional e acontecer em um local, físico ou virtual, seguindo padrões instrucionais, tendo o intuito de promover a aquisição de conhecimentos significativos para o desempenho das atividades do sujeito, enquanto a aprendizagem informal é não planejada e inesperada, ou seja, emerge de situações em que a aprendizagem não é o objetivo principal, sendo atribuído ao próprio indivíduo.

Os apontamentos acerca do desemprego, segundo Ramos; Stampa (2016) não é reflexo da baixa qualificação dos trabalhadores, apesar que a deficiência educacional é evidenciada em grande parte pela precariedade do sistema educacional. Tão logo, um problema condizente com o sistema capitalista, haja vista que há muitos sujeitos qualificados, seja em qualquer formação e que estão sem trabalho possuem qualificação.

Para tanto, “as escolas públicas, [...] precisam buscar iniciativas de gestão bem-sucedidas para que sejam efetivados seus processos, de acordo com o nível da qualidade necessária que a sociedade do conhecimento impõe (MACHADO *et al*, 2020), isto é, para que a empregabilidade seja mais efetiva dos futuros egressos do ensino técnico, objeto desse estudo, faz-se necessário que a aprendizagem seja mais significativa de forma a contribuir para o empregador possuir uma maior predisposição a ofertar vagas de trabalho.

3 METODOLOGIA

A pesquisa torna-se elemento fundamental na construção do objeto como forma de produção do conhecimento, haja vista que possibilita a contribuição de seus conteúdos por meio do método científico (SEVERINO, 2007). Diante disso, o procedimento metodológico possibilita a explicação de como a pesquisa será desenvolvida a partir de uma problemática.

Este estudo quanto à sua natureza é uma pesquisa aplicada, com abordagem quantitativa, do tipo descritivo com recorte temporal transversal.

Em relação à coleta de dados, a pesquisa realizou-se por meio de questionário aos alunos e coordenadores de cursos técnicos em Análises Clínicas, Farmácia e Química em um Colégio Estadual no município de Maringá pertencente a jurisdição do Núcleo Regional de Educação de Maringá. O questionário foi aplicado presencialmente e transcrito para o Google Forms para a organização e posterior análise dos dados.

Além do questionário, foi realizada pesquisa documental a partir de deliberações, orientações e instruções normativas e outros documentos legais da Secretaria de Estado da Educação do Paraná.

Quanto à análise dos dados, a mesma ocorreu por meio de análise estatística descritiva.

3.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a consecução do objetivo 1 “relacionar contributos da gestão do conhecimento para Educação Profissional”, adotou-se como procedimento metodológico de pesquisa o levantamento bibliográfico em bases de dados científicas referente aos artigos publicados nos últimos 8 anos. Também realizou-se análise documental de resoluções estaduais e federais bem como deliberações, orientações e instruções que fundamentam o Ensino Profissional técnico de nível médio.

Para alcançar o objetivo 2 “Compreender a relação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade no contexto da educação profissional técnica de nível médio”, buscou-se coletar dados por meio de questionário sociodemográfico (apêndice C) e questionário temático (Apêndice D) aplicado a estudantes e coordenadores de curso de um colégio estadual na cidade de Maringá.

Para a realização do objetivo 3 “Identificar a percepção de estudantes e coordenadores de curso da educação profissional técnica de nível médio sobre a relação entre estágio

supervisionado obrigatório e empregabilidade, realizou-se a análise crítica fundamentada nos referenciais teóricos da gestão do conhecimento e da educação profissional.

3.1.1 Coleta de Dados

A coleta de dados se deu em um Colégio Estadual pertencente a jurisdição do Núcleo Regional de Educação de Maringá, município de Maringá, o qual, oferta os Cursos Técnicos em Análises Clínicas, Farmácia e Química. Realizou-se a aplicação de questionário aos discentes e coordenadores dos cursos técnicos supracitados. O questionário aplicado aos alunos contemplou o perfil sociodemográfico dos estudantes e questões relacionadas à formação e a expectativa profissional, com o intuito de identificar, a partir da experiência educacional, a relação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade.

O Estado do Paraná oferta as seguintes modalidades de Educação Profissional: Proeja (Integrado e/ou subsequente para concluintes do Ensino Fundamental e acima de 18 anos, com duração de seis semestres), Mediotec (concomitante para alunos matriculados no Ensino Médio, com duração de um a dois anos), Integrado (concluintes do Ensino Fundamental e com duração de três a quatro anos) e por fim, o Subsequente (PARANÁ, 2020). Esse último, contempla os estudantes concluintes do Ensino Médio, possuindo duração de dois a quatro semestres, a depender do curso pretendido e será foco deste estudo.

A partir do exposto, entende-se que a Educação Profissional Técnica de Nível Médio deve primar pela qualificação teórica no que concerne ao desenvolvimento das habilidades técnicas e práticas para que o sujeito, ao se deparar com o mundo do trabalho, tenha adquirido as competências mínimas exigidas para que alcance uma vaga na cadeia produtiva (PARANÁ, 2020).

Inicialmente a pesquisa contaria com cerca de 250 questionários, contudo, por questões já elencadas no trabalho retrata que a questão da pandemia levou o governo do Estado a não abrir turmas no meio do ano em 2020 e 2021 e ainda, no início de 2022 suspendeu a abertura do Curso Técnico em Química, permanecendo somente com o Curso Técnico de Farmácia e Curso Técnico de Análises Clínicas, ou seja, diminuição dos números de respondentes.

No Estado do Paraná para o ano letivo de 2022 existem 539 turmas abertas da Educação Profissional na modalidade subsequente, totalizando 14018 alunos matriculados (Figura 6), enquanto no Colégio Estadual deste estudo há 5 turmas totalizando 124 alunos (Figura 7).

Figura 02 – Turmas e Matrículas no Estado do Paraná: EPT Subsequente**Turmas e Matrículas no Estado do Paraná**

+ Acesso Rápido		
Totais de Turmas e Matrículas da Rede Estadual do Paraná - Ano 2022		
Ensino	Total de Turmas	Total de Matrículas
Educação Infantil		
Regular	95	663
Total	95	663
Ensino Fundamental		
Regular	19.782	524.092
Total	19.782	524.092
Ensino Médio		
Regular	11.353	340.052
EP Integrado	1.488	47.761
EP Subsequente	539	14.018
EP PROEJA	3	54
EP Concomitante	9	155
Normal/Magistério	518	13.661
Total	13.910	415.701

Fonte: Paraná (2022).

Dessas cinco turmas, duas turmas do Curso Técnico em Análises Clínicas cursando 1º e 3º semestre, duas turmas do Curso Técnico em Farmácia cursando 1º e 3º semestre e uma turma no Curso Técnico em Química no 3º semestre.

Figura 03 – Turmas e Matrículas no Colégio - NRE Maringá

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO CONSULTA ESCOLAS		
ALUNOS EDUCADORES GESTÃO ESCOLAR COMUNIDADE		
Paraná > NRE Maringá > Maringá > Gestão Virtual > C.E. DE EF.M. Profis.		
Turmas e Matrículas na Escola Gestão Virtual, C.E. DE EF.M. Profis.		
+ Acesso Rápido		
Totais de Escolas, Turmas e Matrículas da Escola		
Ensino	Total de Turmas	Total de Matrículas
Ensino Fundamental		
Regular	27	795
Total	27	795
Ensino Médio		
Regular	33	1.229
EP Integrado	1	40
EP Subsequente	5	124
Total	39	1.393

Fonte: Paraná (2022).

O questionário foi aplicado aos alunos no final do ano letivo de 2021. Devido a pandemia da Covid-19, parte dos estudantes estava no modelo de revezamento e outros

utilizando material impresso. Logo, aos alunos que utilizaram material impresso, o questionário foi entregue no momento que recebiam as atividades, e os demais alunos responderam presencialmente. Diante desse fato, não foram contemplados na pesquisa todos os alunos com matrícula efetiva no ano letivo de 2021.

O total dos alunos respondentes nos três Cursos Técnicos: Análises Clínicas foram 25 alunos; Farmácia, 21 alunos e Química foram 8 alunos, totalizando 54 questionários.

3.1.2 Análise de Dados

Foi realizada uma análise descritiva dos resultados para a obtenção de gráficos e tabelas de frequência, com o intuito de caracterizar as ocorrências. Para descrição dos resultados foram utilizadas a frequência absoluta e a porcentagem para as variáveis categóricas. A frequência absoluta (n_i) é dada pelo número de vezes em que uma determinada variável assume um determinado valor/categoria em questão. A porcentagem (p_i) é o resultado da razão entre a frequência absoluta e o tamanho da amostra, multiplicado por 100, isto é, $100 \cdot \frac{n_i}{n}$.

Posteriormente, com o intuito de verificar a possível relação das pontuações dos itens do questionário, aplicou-se o teste de correlação por postos de *Spearman*, uma vez que as variáveis foram medidas em escalas contínuas ou ordinais.

O teste não paramétrico de correlação por postos de *Spearman* (1904) que não faz nenhuma suposição sobre a distribuição dos dados é apropriado para variáveis com escala ao menos ordinal. De acordo com Gibbons e Chakraborti (2003), o coeficiente r_s é uma medida da associação entre duas variáveis, que avalia o grau de correspondência entre posições em vez dos valores reais de variáveis.

Um escore R_X é atribuído a cada observação de X , referentes aos postos das observações de cada variável, caso ocorram empates o escore é dado pela média das ordens das observações repetidas. Do mesmo modo, um escore R_Y é atribuído a cada observação de Y . Seja n o número de observações e $d_i = R_{X_i} - R_{Y_i}$, de acordo Sheskin (2003), a estatística r_s dada pela fórmula abaixo:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

O coeficiente r_s varia no intervalo de (-1, 1). O sinal indica a direção da correlação, inversa (negativa) ou direta (positiva), enquanto o valor indica a força da correlação. Quanto

mais próximo o coeficiente estiver de -1 ou 1, mais forte é a correlação entre as variáveis. Por outro lado, se a correlação for igual a zero, não existe relação entre as variáveis em estudo.

Para comparar a distribuição das pontuações de acordo com as características sociodemográficas foram utilizados os testes de Wilcoxon e de *Kruskal-Wallis*, que utilizam os postos das observações ordenadas, sendo métodos de nível ordinal.

Para a aplicação do teste de *Wilcoxon* realizou-se a ordenação dos dados das duas amostras, e sendo n_1 e n_2 o tamanho das amostras dos grupos 1 e 2, respectivamente, um escore é atribuído a cada valor, X_i , $i = 1, 2, \dots, n_1 + n_2$, caso ocorram empates o escore é dado pela média das ordens das observações repetidas. Posteriormente, foi realizada a soma dos postos R para o primeiro grupo.

De acordo com Sheskin (2003), a estatística W é dada pela fórmula abaixo:

$$W = R - \frac{n_1(n_1 + 1)}{2}.$$

Já o teste de *Kruskal-Wallis* avalia se em um conjunto de k grupos independentes, com $k \geq 2$, a distribuição de ao menos dois grupos difere. Para isso, também é realizada a ordenação dos dados das amostras, e sendo n_1, \dots, n_k o tamanho das amostras dos grupos $1, \dots, k$, respectivamente, um escore é atribuído a cada valor, X_i , $i = 1, 2, \dots, n$, sendo $n = n_1 + \dots + n_k$. Caso ocorram empates o escore é dado pela média das ordens das observações repetidas. Posteriormente, é realizada a soma dos postos R_1, \dots, R_k de cada grupo.

De acordo Sheskin (2003), a estatística H é dada pela fórmula a seguir:

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \left[\frac{(\sum R_j)^2}{n_j} \right] - 3(n+1).$$

A distribuição qui-quadrado é utilizada para aproximar a estatística H , com $k - 1$ graus de liberdade. Se o resultado do teste *Kruskal-Wallis* é significativo, indica a diferença de existência de diferenças significativas entre as medianas de ao menos dois entre os k grupos (Sheskin, 2003).

Todas as análises foram realizadas com o auxílio do ambiente estatístico R (*R Development Core Team*), versão 3.3.1.

3.1.3 ASPECTOS ÉTICOS

Este estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Cesumar sob o CAEE n. 54046721.0.0000.5539 e Parecer n. 5.170.146. O mesmo seguiu os princípios éticos em pesquisas com seres humanos conforme disposto nas Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando que a educação encontra-se atrelada ao processo de desenvolvimento da sociedade, tem-se que a educação profissional pauta-se na formação profissional e social dos sujeitos que almejam ingressar no mundo do trabalho, no setor produtivo da sociedade (GUGELMIN; SANTOS; PONTAROLO, 2015). Assim sendo, a ideia de empregabilidade pode vir a ganhar novas perspectivas a partir da perspectiva Gestão do Conhecimento.

4.1 Educação Profissional no Estado do Paraná

O processo na Educação Pública do Paraná se deu por meio de lutas, questionamentos, Leis, Decretos e Deliberações que foram a base do movimento de intervenção até sua normatização e formação dos jovens frente ao mercado de trabalho, através de currículos estruturados de acordo com as competências próprias do mundo do trabalho (PARANÁ, 2021).

Além disso, a implantação da Educação Profissional no Estado contribui para reduzir o desajuste da qualificação entre oferta e demanda, haja vista a transição entre o sujeito social e o sujeito laboral. Logo, surtiu impactos por meio das políticas nas instituições de ensino, públicas ou privadas com vistas a transformação do conhecimento teórico em competências próximas dos requisitos exigidos pelas empresas (CORSETTI, VIEIRA, 2015).

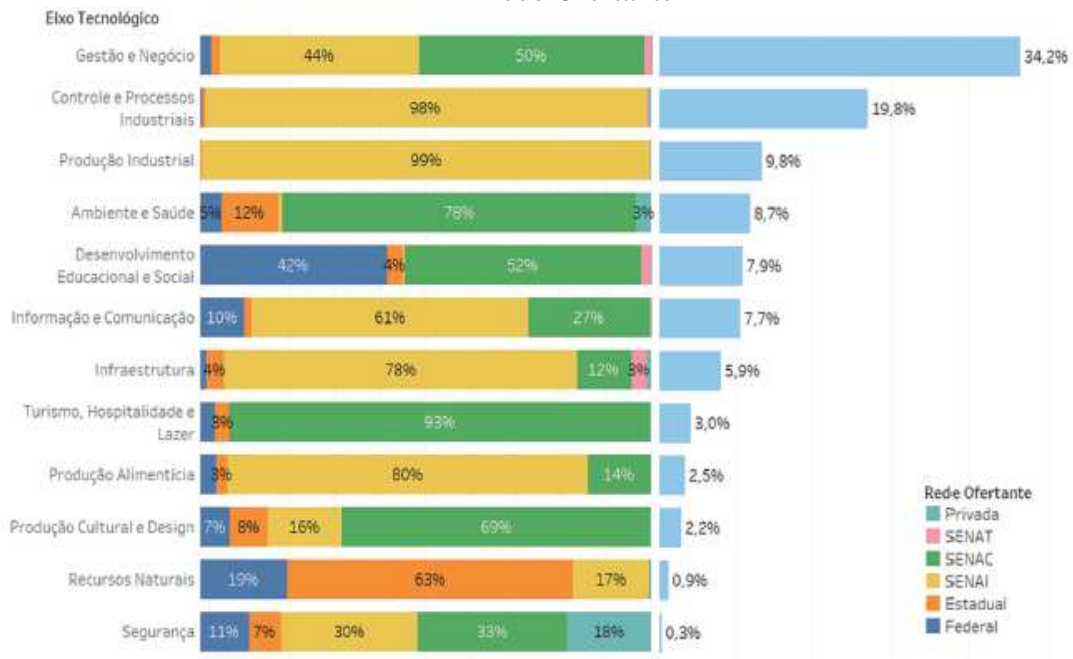
O ensino técnico no Estado do Paraná é ofertado de forma gratuita pela Secretaria Estadual de Educação, sujeitos acima de 18 anos podem se candidatar a uma vaga para cursar a modalidade de ensino subsequente (Paraná, 2020). Em consonância, Rech (2015) menciona a escola como maquinaria, enquanto a empresa como o espaço que absorve esse indivíduo. Tão logo, uma relação de interesse econômico governamental incidindo sobre a sociedade, transformando a força de trabalho encontrada na escola em produtividade.

Diante disso, o Estado do Paraná ao introduzir Políticas Públicas pautadas na Educação Profissional teve intuito de requalificar o trabalhador, preparar o estudante para o atendimento ao setor produtivo, tendo em conta que grande parcela da população demanda a modalidade subsequente pode estar algum tempo afastada da escola e ainda o currículo pautado em disciplinas que ampliam as perspectivas do “fazer técnico” para que o jovem se compreenda como sujeito histórico, pela interação consciente com a realidade (OLIVEIRA, BATISTA, 2017).

O Catálogo Nacional de Cursos Técnicos é apresentado por meio dos eixos tecnológicos onde os cursos são agrupados. Os cursos aqui estudados estão inseridos em dois eixos, estando o Curso Técnico em Análises Clínicas e o Curso Técnico em Farmácia inserido no Eixo Ambiente e Saúde e o Curso Técnico em Química no Eixo Controle e Processos Industriais. Em relação ao Eixo Ambiente e Saúde, o mesmo é responsável por 8,7% das matrículas, e dessas, na esfera estadual compreende 12%, comparativamente ao SENAI que abrange 78% das matrículas. Já o Eixo de Controle e Processos Industriais é responsável por 19,8% das matrículas e destas, predominância de 99% do SENAI (INEP/MEC, 2021).

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira (INEP) juntamente com a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica/Ministério da Educação (SETEC/MEC) em seu 1º Anuário Estatístico da Educação Profissional e Tecnológica – 2015 a 2019 apresentaram dados compilados acerca dos cursos de qualificação profissional, de educação profissional técnica de de educação profissional tecnológica de graduação (cursos superiores de tecnologia) e de pós-graduação (mestrados e doutorados profissionais) extraídos dos diversos sistemas de informações educacionais oficiais do governo federal: o Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC), o Censo da Educação Básica (Censo Escolar) e o Censo da Educação Superior com a intenção de abordar o panorama nacional da educação profissional no país (CENSUP) (INEP/MEC, 2021), como retratado nas matrículas na Figura 02 a seguir.

Figura 04 - Matrículas em curso da Educação Profissional por Eixo Tecnológico e Rede Ofertante



Fonte: INEP/MEC, 2021.

4.1.1 Modalidades de Ensino da Educação Profissional no Estado do Paraná

A Educação Profissional é uma Modalidade de Ensino dentro do âmbito da Educação Básica. Sua oferta se dá por meio de Cursos Técnicos, de Formação Inicial e Continuada (qualificação) e de Formação de Docentes (PARANÁ, 2021).

Os cursos relacionados à Formação Inicial Continuada ou de qualificação são os que possuem carga horária reduzida e que não conferem um diploma de Técnico, enquanto os Cursos Técnicos são de longa duração, com carga horária mínima de 800 a 3333 horas, dependendo da forma ofertada. Ao seu término o aluno recebe um Diploma que lhe confere a Habilitação Técnica com o Ensino Médio ou após a conclusão do mesmo (PARANÁ, 2021). A seguir, a Figura 3 retrata as modalidades ofertadas pelo Estado do Paraná da Educação Profissional.

Figura 05 - Modalidades da Educação Profissional no Estado do Paraná

Cursos Técnicos em Nível Médio	Cursos de Qualificação Profissional
 <p>Ensino Médio Integrado Destinado à alunos concluintes 8ª Série/9º ano</p>  <p>Subsequente ao Ensino Médio Destinada à alunos que já concluíram o Ensino Médio e desejam obter uma profissionalização técnica.</p>  <p>Proeja Destinados a Jovens e Adultos maiores de 18 anos que não concluíram o Ensino Médio</p>  <p>ProFuncionário Ofertado aos funcionários em exercício nas escolas.</p>  <p>Programa e-TECBrasil Oferta de cursos técnicos em municípios com baixa densidade populacional.</p>	 <p>Programa Adolescente Aprendiz Para adolescentes que estejam cumprindo medida sócio-educativa, com idade de 14 a 18 anos incompletos</p>  <p>Projovem Urbano Qualificação em telemática e a conclusão do Ensino Fundamental a jovens e adultos com idade de 18 a 29 anos.</p>
 <p>Casa Familiar Rural: faz parte do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar - PRONAF, oferta qualificação e cursos técnicos a jovens do meio rural e pesqueiro</p>  <p>Pronatec Cursos técnicos e de qualificação ofertados para alunos que estejam matriculados no Ensino Médio da rede estadual de ensino.</p>	
 <p>O Curso de Formação de Docentes: antes conhecido como Magistério, não é considerado um curso técnico e sim um curso de formação que habilita para a docência na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental.</p>  <p>Mediotec Programa da Secretaria de Estado da Educação do Paraná (Seed-PR), em parceria com o Governo Federal, na oferta de cursos técnicos na forma concomitante, para o aluno matriculado no ensino médio regular na rede pública estadual de ensino.</p>	

Fonte: PARANÁ (2021)

Em relação aos cursos de qualificação profissional, tem-se o Adolescente Aprendiz, instituído pelo Decreto 3371 - 03 de Setembro de 2008: Regulamenta o Programa Estadual de Aprendizagem para o Adolescente em Conflito com a Lei que visa atender adolescentes, de ambos os sexos, com idade entre 14 a 18 anos incompletos que estejam cumprindo medidas socioeducativas, pautado na qualificação profissional em serviços administrativos e atende doze municípios do Estado do Paraná (PARANÁ, 2021).

O Pronatec (Programa de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego) foi criado em 26 de outubro de 2011 sendo cursos presenciais realizados pela Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, por escolas estaduais de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e por unidades de serviços nacionais de aprendizagem. Na Secretaria de Educação do Estado do Paraná (SEED) acontece através da Bolsa Formação Estudante, em que alunos recebem lanche durante as aulas e vale transporte e as aulas acontecem nas unidades do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Instituto Federal do Paraná (IFPR) e as fichas de inscrições são disponibilizados nos Colégios Estaduais e Núcleos Regionais de Educação (PARANÁ, 2021).

A modalidade do Mediotec é um programa da SEED-PR em parceria com o Governo Federal, na oferta de cursos técnicos na forma concomitante para o aluno matriculado no ensino médio regular na rede pública estadual de ensino e possui uma bolsa formação que é uma assistência estudantil (fornecimento de alimentação e, se necessário, transporte diretamente ao estudante ou pagamento em dinheiro) (PARANÁ, 2021).

A Casa Familiar Rural teve início em 1988 e a responsabilidade é da prefeitura do município, tendo aulas ministradas em tempo integral, em três séries anuais e em regime de internato, com carga horária de Estágio Profissional Supervisionado, prevista na Matriz Curricular (PARANÁ, 2021).

O Curso de Formação de Docentes, conhecido anteriormente como Magistério, prepara o aluno para atuar na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, e encontra-se integrado ao Ensino Médio/Currículo Pleno - com duração de quatro anos, é destinado aos alunos egressos do Ensino Fundamental.

O ProFuncionário é um curso de formação dos funcionários de escola, em efetivo exercício de acordo com a habilitação compatível relacionado a atividade que exerce na escola. Diante do Decreto 7.415 de 30 de dezembro de 2010, institui-se a política nacional de formação dos profissionais da educação básica e dispõe sobre a formação inicial em serviço dos funcionários da escola com o intuito de valorizar o trabalho desses profissionais.

O Proeja é o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica, na Modalidade de Jovens e Adultos como oportunidade da conclusão da educação básica, juntamente com a formação profissional àqueles que não tiveram acesso ao ensino médio na idade regular. O Programa ocorre de forma presencial e possui duração de seis semestres (2400 horas de duração) ofertada para jovens e adultos com idade superior a 18

anos que apresentam conclusão do ensino fundamental. Instituído, no âmbito federal, pelo Decreto no 5.840, de 13 de julho de 2006.

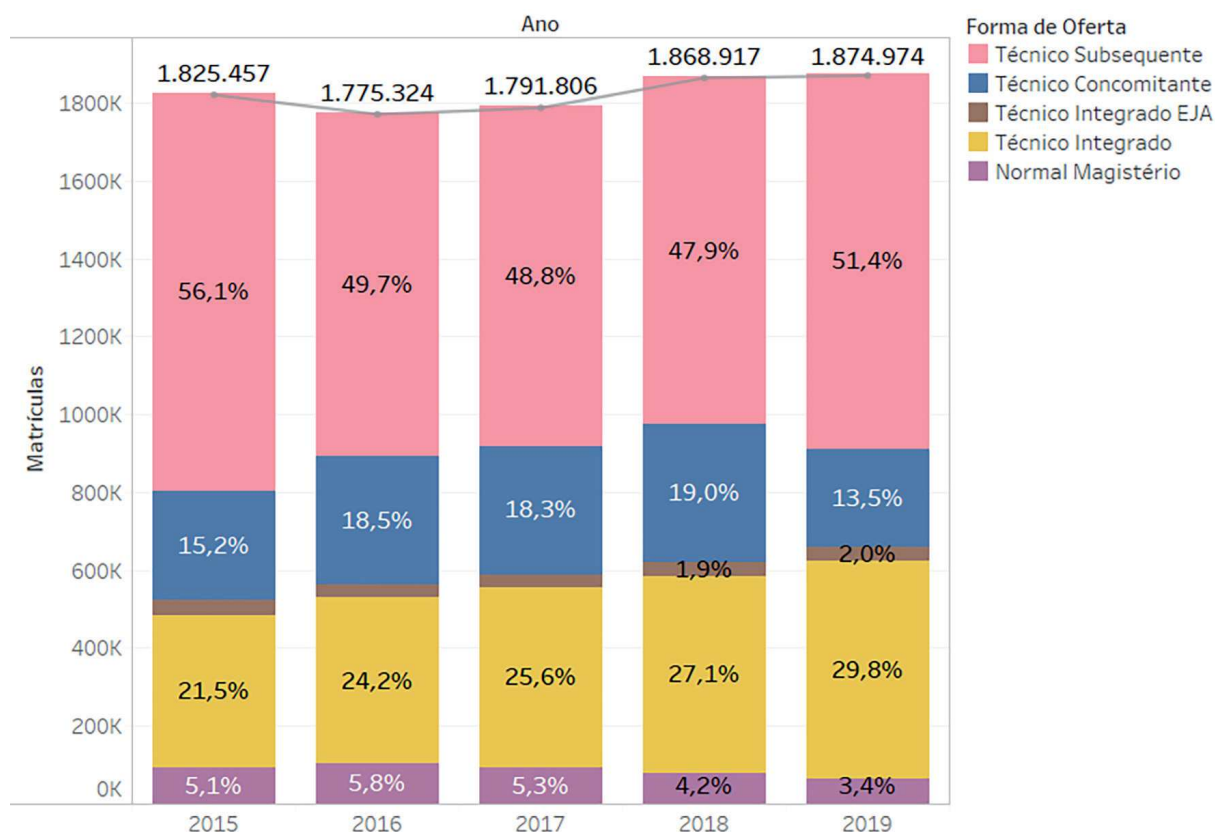
O e-Tec Brasil/Paraná foi uma parceria entre a Secretaria de Estado da Educação e o Ministério da Educação e Cultura através do Edital 01/2007/Seed/Setec/MEC em que instituiu o Programa Escola Técnica Aberta do Brasil – e-Tec Brasil, sendo uma das ações do Plano de Desenvolvimento da Educação – PDE, do Governo Federal. O intuito do Programa era a oferta de cursos técnicos na modalidade à distância as populações que se encontram nas periferias dos centros urbanos. O curso se deu em 2008 e 2009, pela Escola Técnica da Universidade Federal do PR – Técnico em Gestão Pública e Secretariado e Universidade Tecnológica Federal do PR – Informática e Meio Ambiente, sendo suspenso após a conclusão das turmas iniciadas.

O Ensino Médio Integrado encontra-se instituído por Eixos Tecnológicos e garante a formação científica e a básica com duração de 04 anos, destinados a alunos concluintes do Ensino Fundamental.

Por fim, a modalidade foco deste trabalho que é o Subsequente ao Ensino Médio, sendo instituídos por Eixos Tecnológicos descritos a seguir, assegura a formação científica, a fim de ter uma profissionalização com duração de 01 a 02 anos e são destinados a alunos concluintes do Ensino Médio (PARANÁ, 2021).

A estruturação Curricular dos Cursos Técnicos na forma subsequente visa o aperfeiçoamento na concepção de uma formação técnica que articule trabalho, cultura, ciência e tecnologia como princípios que sintetizem todo o processo formativo (PARANÁ, 2017).

Na figura a seguir apresenta-se que entre os anos de 2015 a 2019 a modalidade da Educação Profissional Técnica de Nível Médio esteve em torno de 50%, com algumas oscilações, isto é, a oferta de ensino enquanto qualificação após a conclusão do Ensino Médio é a mais procurada, haja vista que os sujeitos optam pelo aperfeiçoamento a fim de ingressar no mundo do trabalho (INEP/MEC, 2021; PARANÁ, 2017).

Figura 06 – Evolução das matrículas na EPTNM

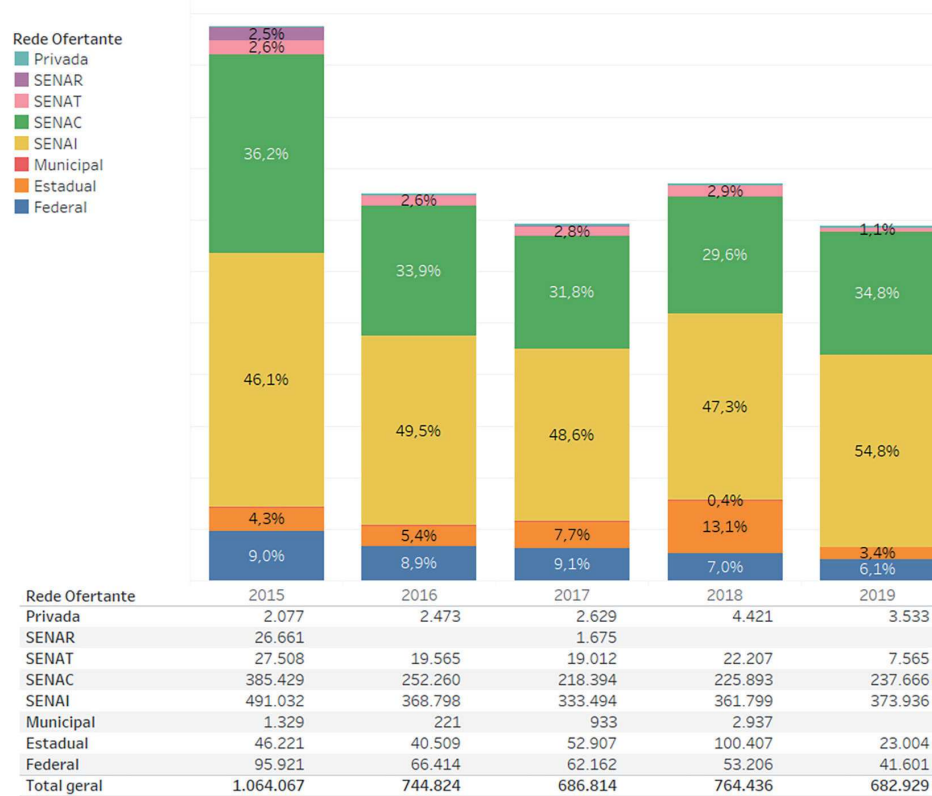
Fonte: INEP/MED, 2021.

Priorizando esta modalidade de oferta e considerando as questões socioeconômicas das regiões do Estado e suas necessidades de geração de renda, foi reestruturado o currículo dos cursos técnicos favorecendo a formação do cidadão e do aluno trabalhador. Ocorre a promulgação do Decreto 5.154/04 em substituição a n. 2.208/97. Este novo decreto enfatizava o trabalho, a cultura, a ciência e a tecnologia, como princípios fundantes da organização curricular integrada ao Ensino Médio (PARANÁ, 2006). Sustenta-se ainda por meio da Resolução CNE/CP Nº 1, DE 5 de janeiro de 2021 que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica (BRASIL, 2021).

Analisa-se que a distribuição das matrículas dos cursos de qualificação por dependência administrativa e rede ofertante no período de 2015-2019 teve uma queda e que as instituições de ensino vinculadas ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial possui o maior número de matrículas. Tão logo, as instituições públicas estaduais contemplam uma porcentagem relativamente inferior ao sem comparar com SENAI E SENAC (INEP/MEC, 2021). O governo do Estado do Paraná menciona que há dificuldade de encontrar profissionais habilitados para trabalhar os componentes específicos de alguns cursos técnicos, especialmente em cidades menores, isto é,

grandes partes dos cursos acabam por não serem ofertados pela falta de profissional habilitado para ministrar aulas de conteúdos técnicos (PARANÁ, 2021).

Figura 07 – Matrículas em cursos de qualificação profissional por rede ofertante



Fonte: INEP/MEC, 2021.

Outro ponto a ser considerado em relação aos dados do Censo Escolar são os índices elevados nas matrículas na rede privada de ensino referente aos cursos técnicos. Fato pode ter ligação com as parcerias do governo federal com o **Sistema S**⁷ (MACHADO, 2018).

4.2 Perfil do ingressante em Cursos Técnico-Profissional no Estado do Paraná

O perfil dos alunos ingressantes nos cursos técnicos está relacionado à oferta educativa que favorece a uma classe dominante, fruto da maior disponibilidade de tempo, autonomia econômica e formação cultural. Os estudantes menos favorecidos, buscam a oferta da educação profissional como forma de usufruir de um ensino gratuito profissionalizante capaz de promover algum tipo de entrada no mundo do trabalho ou empregabilidade baseada nessa

⁷ Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Social da Indústria (SESI); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC).

formação que o capacite ou o aperfeiçoe, a fim de adquirir uma renda de forma a proporcionar melhores condições e econômicas a sua família (DIAS, 2019).

Os estudantes oriundos dos cursos técnicos profissionais, como retratam Azevedo e Tavares (2015), normalmente são pouco escolarizados ou estão em busca de qualificação profissional. A Educação Profissional, nessa perspectiva, encontra-se estruturada diante da dualidade entre educação básica e educação superior, isto é, não se enquadra em nenhum dos tópicos de forma explícita, surgindo paralelamente como modalidade. Diante disso, entende-se que os sujeitos que não possuem oportunidades e/ou maiores condições financeiras para realizar um curso superior, analisam a educação profissional como uma oportunidade de estudar de forma gratuita e com isso, adentrar no mundo do trabalho, diante da qualificação profissional escolhida.

Além disso, o sentido político expressa certa convicção de que a educação profissional de qualidade é vista com urgência pela inserção no mundo do trabalho. Logo, tal ensino visa a superação da proposta burguesa de educação que potencialize a transformação estrutural da realidade. Isto posto, o profissional técnico se enquadra em uma realidade conjunturalmente desfavorável, na qual os filhos dos trabalhadores, bem como os próprios trabalhadores, necessitam se profissionalizar a fim de ter uma profissão ainda no nível médio de ensino (ASSIS; MEDEIROS NETA 2015).

O trabalho de Santos (2018) realizado na UNEPI com 4561 sujeitos entre modalidade presencial e a distância demonstra o perfil dos estudantes da educação profissional do curso de transações imobiliárias em relação a idade. A maioria estava entre 64 e 78 anos, fruto da entrada tardia no mundo do trabalho, no caso das mulheres, muitas vezes motivada pela dedicação à família e ou à maternidade. Fatores econômicos como uma renda secundária, bem como o tempo ocioso após cuidar dos filhos as levaram ao curso técnico.

4.3 Caracterização da educação profissional e perfil dos egressos no Colégio estudado

O Colégio Estadual foi criado em 1953 conforme Lei Municipal n.º 13 de 02/12/1953 e Certidão n.º 77/57 de 02/12/53 através da Prefeitura Municipal, com o Prefeito Municipal Sr. Inocente Vilanova Junior, em primeiro instante com o nome de Ginásio Municipal de Maringá, passando a ser da rede Estadual em 1954, sob o Decreto Municipal n.º 19 de 01/01/1954 e sob Lei Estadual n.º 2.168 de 04/08/1954 com o nome de Ginásio Estadual de Maringá (1º Escola do Município a oferecer o 1º ciclo: curso ginásial). Enfim, a transmissão foi feita mediante o ofício n.º 140 de 14/01/1955.

A instituição oferta cursos técnicos, subsequentes ao Ensino Médio, com duração de dois (02) anos para complementação de estudos e profissionalização. Os cursos ofertados atendem à demanda da comunidade e estão inseridos nos eixos tecnológicos: Ambiente e Saúde – Técnico em Farmácia e Técnico em Análises Clínicas e Controle e Processos Industriais: Técnico em Química.

A construção do projeto político pedagógico do Colégio Estadual aborda o resultado do trabalho educativo em consonância com a realidade contemporânea. O PPP contempla a realidade socioeconômica na qual a escola está inserida, a concepção de homem que se almeja formar, a função da escola diante da realidade social e a formação humana.

Conforme o arranjo produtivo local surgiu à necessidade da implantação dos cursos técnicos a fim de fortalecer a demanda da comunidade por meio de oferta da profissionalização que gera empregabilidade aos discentes, conforme descrito no projeto político pedagógico do colégio (PARANÁ, 2017).

Os cursos contemplados neste projeto tem configuração conforme quadro a seguir.

Quadro 5 - Dados gerais dos cursos contemplados neste projeto

Habilitação técnica Profissional	Análises Clínicas	Farmácia	Química
Eixo Tecnológico	Ambiente e Saúde	Ambiente e Saúde	Controle e processos Industriais
Forma	Subsequente	Subsequente	Subsequente
Carga Horária Total	1600 horas/aula + 133 horas de Estágio Profissional Supervisionado	1.344 horas/aula + 96 horas de Estágio Profissional Supervisionado	1467 horas/aula + 67 horas de Estágio Profissional Supervisionado
Regime de Funcionamento	de 2ª a 6ª feira período: noturno	de 2ª a 6ª feira período: noturno	de 2ª a 6ª feira período: noturno
Matrícula	Semestral	Semestral	Semestral
Vagas	35 por turma 20 por turma/aulas práticas	30-40 por turma	35 a 40 alunos por turma
Período de Integralização	mínimo de 04 semestres letivos e máximo de 10	mínimo 04 semestres letivos e máximo de 10	mínimo 2 anos e máximo 5 anos
Requisitos de Acesso	Conclusão do ensino Médio Idade mínima de 18 anos completos na matrícula	Conclusão do Ensino Médio	Conclusão do Ensino Médio
Modalidade de Oferta	Subsequente: Presencial	Subsequente: Presencial	Subsequente: Presencial

Fonte: (PARANÁ, 2017).

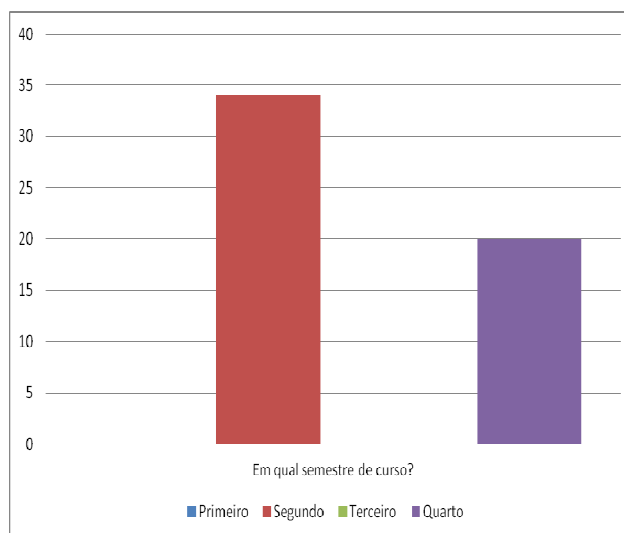
Em relação ao perfil profissional de conclusão do Curso Técnico em Análises Clínicas, o discente ao se formar é capaz de executar atividades padronizadas de laboratório necessárias ao diagnóstico (áreas de parasitologia, microbiologia médica, imunologia, hematologia, bioquímica, biologia molecular e urinálise), bem como se encontra apto em realizar investigação e implantação de novas tecnologias biomédicas, executando ações de rotina de trabalho em laboratório de análises clínicas, além de recepcionar o cliente à execução de exames laboratoriais nas diversas amostras biológicas e aplicar técnicas adequadas de descarte de fluidos e resíduos biológicos e químicos (BRASIL, 2021).

Já o profissional Técnico em Farmácia realiza operações farmacotécnicas, identificando e classificando produtos e formas farmacêuticas, além de sua composição e técnica de preparação. Também manipula formas farmacêuticas alopáticas, fitoterápicas, homeopáticas e cosmeceúticas e testes de controle da qualidade. Ainda, auxilia, as rotinas de compra, armazenamento, manutenção do estoque de produtos, uso correto e a conservação dos medicamentos e dispensação de produtos farmacêuticos e correlatos sob supervisão do farmacêutico (BRASIL, 2021).

Os cursos supracitados se enquadram no Eixo Tecnológico de Ambiente e Saúde, enquanto o Curso Técnico em Química se encaixa no Eixo Tecnológico de Produção Industrial. O curso Técnico em Química encontra-se apto a operar, controlar e monitorar processos industriais e laboratoriais, além de controlar a qualidade de matérias-primas, insumos e produtos, também realiza amostragens, análises químicas, físico-químicas e microbiológicas e desenvolve produtos e processos (BRASIL, 2021).

Enfatiza-se que fruto da pandemia, a SEED-PR não autorizou a abertura de novas turmas em meados de junho do ano de 2020 e do ano de 2021. Logo, a Figura 8 retrata ausência de alunos no primeiro e terceiro semestre, reduzindo o número de respondentes.

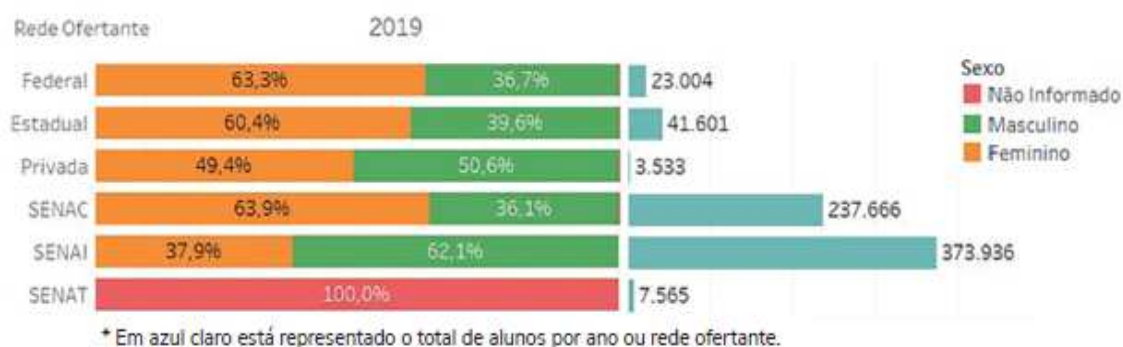
Figura 08 – Período do curso dos estudantes participantes do estudo



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Dentro da estratificação de número de alunos dos três cursos técnicos, a Tabela 1 representa a distribuição dos estudantes nos cursos de acordo com o gênero. Os resultados apresentam que o público predominante de alunos matriculados é do gênero feminino, perfazendo percentual 83,3%.

Isso vem ao encontro com os dados nacionais, em que apontam maior prevalência feminina, conforme Figura 09 para os dados estaduais, a qual o estudo analisa. Todavia, cabe mencionar que há uma variação do público no SENAI, tendo maior índice masculino, haja vista que os cursos estão ligados à indústria (INEP/MEC, 2021).

Figura 09 – Proporção do sexo dos alunos da EPTNM por Rede Ofertante 2015-2019

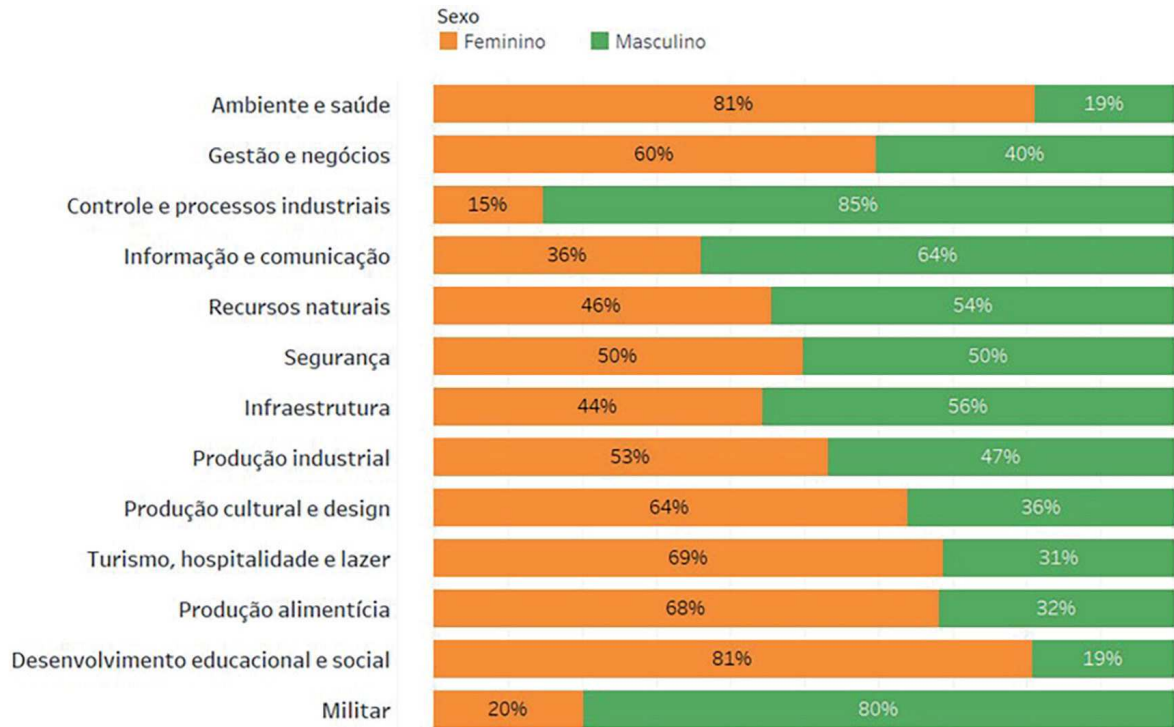
Fonte: INEP/MEC, 2021.

À vista disso, os resultados obtidos por gênero vão ao encontro de pesquisas nacionais acerca da escolha profissional dos sujeitos, independente da faixa etária em que se encontra inserido, as quais demonstram que as mulheres vêm buscando uma maior qualificação profissional, em sua grande maioria optam por formação no eixo tecnológico ambiente e saúde (GUGELMIN; SANTOS; PONTAROLO, 2015). Os dados do INEP/MEC (2021) apontam pela quantidade de matrículas, 81% dessas sendo feminina no Eixo Ambiente e Saúde conforme Figura 10.

Tabela 1 – Estratificação do número de alunos por gênero dos Cursos Técnicos de Nível Médio

		Análises Clínicas	%	Farmácia	%	Química	%	Total	%
Nº de Alunos	Feminino	22	88	17	81	06	75	45	83
	Masculino	03	12	04	19	02	25	09	17

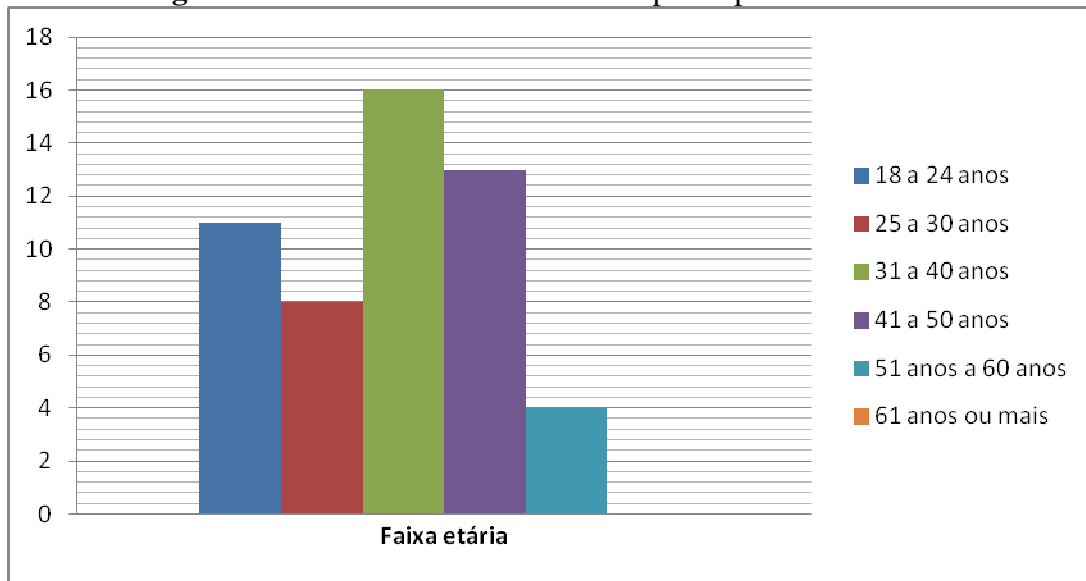
Fonte: Elabora pela autora (2022).

Figura 10 - Matrículas por Eixo Tecnológico e gênero

Fonte: INEP/MEC (2021).

Outro ponto a ser considerado faz menção à educação ao longo da vida, isto é, em qualquer idade o sujeito tem o direito de estudar. Logo, o trabalho retrata que a faixa etária dos respondentes abrange de 18 anos a 60 anos, todavia com maior índice nos sujeitos acima dos 30 anos. Siqueira (2019) menciona que a aprendizagem ocorre durante toda a trajetória humana, tão logo, esses atores muitas vezes excluídos por questões relacionadas às desigualdades sociais, optam pela qualificação tardia a fim de uma formação profissional qualificada gratuita para o mercado de trabalho.

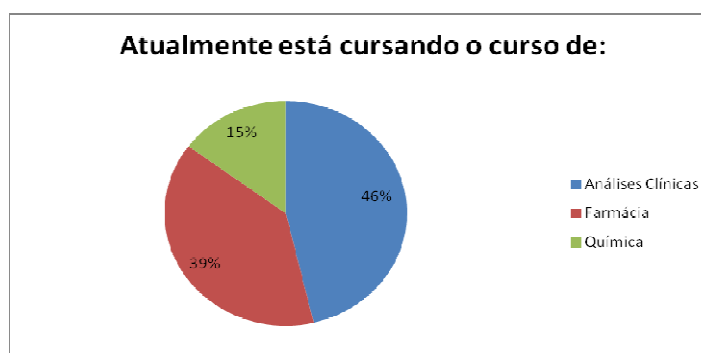
Segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº9.394, de 1996 a educação é dever do Estado e todos os sujeitos têm direito a educação e aprendizagem ao longo da vida. Todavia, por variados fatores externos muitos indivíduos acabam não estudando e adentrando no mercado de trabalho e optando por estudar de forma tarde, como demonstra a Figura 06, fruto, como retrata Siqueira (2019) da desigualdade econômica, social e cultural do país.

Figura 11 - Faixa etária dos estudantes participantes do estudo.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Destarte, a caracterização dos dados referente à faixa etária dos estudantes que optam pelo ensino técnico encontra-se na faixa etária de ingresso e permanência no mundo do trabalho, sendo a média de idade enquadrada na chamada idade ativa, período compreendido da população economicamente ativa com potencial de mão de obra para o setor produtivo, isto é, a população ocupada (pessoas que num determinado período de referência tinha trabalho) e a população desocupada (pessoas que não tinham trabalho num determinado período de referência, mas estavam dispostas a trabalhar) (GUGELMIN; SANTOS; PONTAROLO, 2015).

A pesquisa de Ramos; Stampa (2016) aponta que dentre os estudantes da educação profissional pesquisada, 65% afirmam que escolheram o curso por afinidade com a área e os demais por motivações variadas como proximidade com a residência, tempo de duração. Além do que, relatam-se questões relacionadas à reconversão profissional, isto é, atuações profissionais anteriores distintas da área de formação. Nesse sentido, esse estudo nos auxilia em parte na compreensão na justificativa das escolhas dos alunos diante dos três cursos técnicos ofertados a medida que conforme o estudo citado, as motivações de iniciar o ensino técnico são variadas.

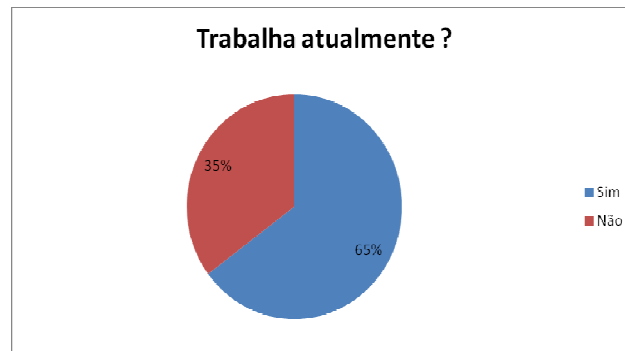
Figura 12 – Curso que frequenta

Fonte: Elabora pela autora (2022).

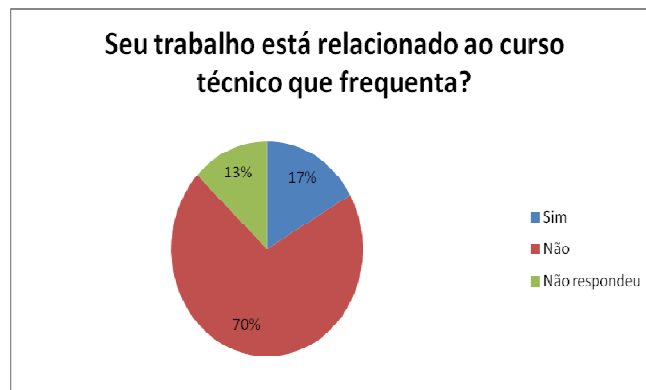
Em relação ao trabalho, 65% dos estudantes possuem emprego (Figura 13), todavia, a maioria atua fora da área de trabalho relacionada ao curso que frequenta. Nesse sentido, grande parte dos estudantes estão procurando uma oportunidade profissional no ramo que está estudando. Fato que aumenta a importância do estágio obrigatório.

Tão logo, retrata-se com base nos questionários referentes aos três cursos técnicos que os trabalhos desempenhados anteriormente situavam-se nas seguintes categorias profissionais, secretária, auxiliar administrativo, construção civil, operador de vendas, auxiliar cozinha, cuidadora, auxiliar de produção, babá, vendedora, doméstica, costureira, copeira, balconista, recepcionista, auxiliar de escritório, promotora, eletrônica, montagem, refrigeração. Nesse sentido, FIRPO; PORTELLA (2022) analisam que a questão da atuação profissional e a inserção no mundo do trabalho está englobada muito além do trabalho, encontra-se associada à área de formação, haja vista que para essa classe do estudo iniciando com a primeira grande decisão, qual seja, a de buscar ativamente uma qualificação para participar desse mercado. Logo, o ensino técnico é entendido como uma possibilidade de alcançar novas oportunidades. Os autores ainda mencionam que esse egresso ao ser introduzido no mercado na cadeia produtiva precisa compreender a dinamicidade e a “tendência à automação constante de processos”, fruto da formação contínua.

O documento Educação e Conhecimento: eixo da transformação produtiva com equidade aborda a necessidade de por em prática estratégias relacionadas a capacitação dos sujeitos a fim de promover uma expansão científica e tecnológica da região (CEPAL/UNESCO, 1995). Para tal, a pesquisa demonstra que os alunos veem no estágio uma oportunidade de formação mais capacitada antes de ser inserido no mundo do trabalho. Logo, a formação técnica tem seu aspecto democrático, pautado na formação do cidadão enquanto o capacita para seu crescimento profissional sustentado pela disseminação do progresso técnico.

Figura 13 – Trabalha atualmente

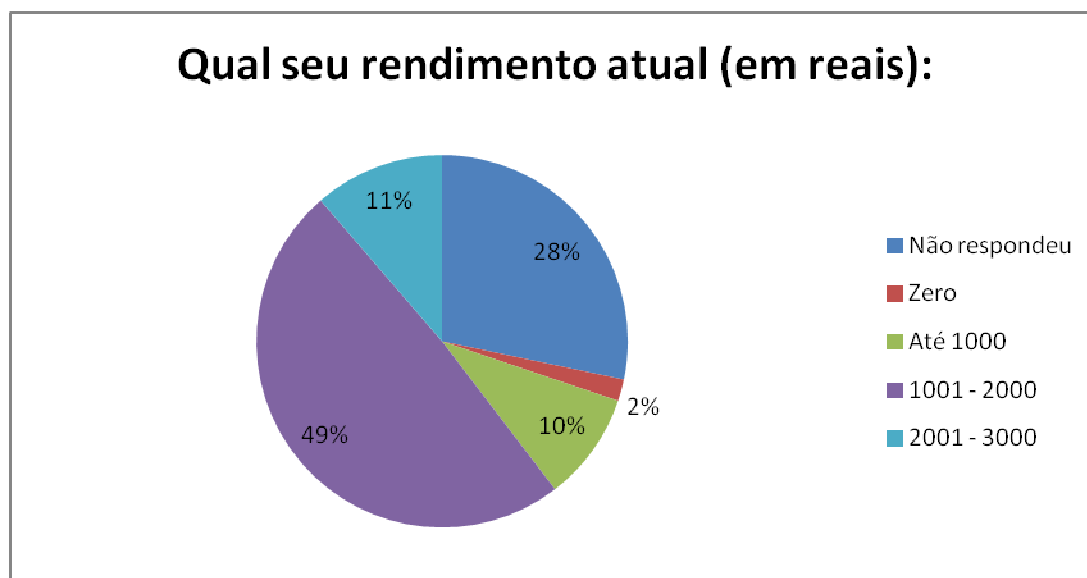
Fonte: Elabora pela autora (2022).

Figura 14 – Trabalho atual x curso que frequenta

Fonte: Elabora pela autora (2022).

Machado (2018) aponta as reformas da Educação Profissional pautadas numa dualidade histórica decorrente da discriminação do trabalho manual, isto é, uma formação para a elite e outra formação para os filhos dos trabalhadores, o qual apresenta remuneração familiar baixa. Logo, os índices da pesquisa retratam que a faixa salarial dos estudantes dos cursos técnicos vem ao encontro com a análise de Machado, haja vista que a Educação Profissional está sendo frequentado, por sujeitos com renda familiar entre R\$1001 e R\$2000 (Figura 15), o que decorre de uma sociedade pautada na formação profissional de caráter fortemente técnico operacional para os sujeitos com baixa renda.

Figura 15 – Rendimento atual dos estudantes



Fonte: Elabora pela autora (2022).

Enfatiza-se que o dado sociodemográfico relacionado ao rendimento atual desses estudantes do ensino técnico apresenta que as classes menos favorecidas são as que optam por essa modalidade de ensino. Machado (2018) aponta que o foco da formação dos institutos técnicos se dá em formar filhos de operários com o intuito de que os trabalhos manuais tivessem seguimento, isto é, perpetuando a própria posição social de classe menos favorecida, sendo retratado tal aspecto desde a Revolução Industrial.

A educação como direito público sujeito enquanto direito de todos e dever do Estado e da família por meio do acesso ao ensino público e gratuito na educação básica é garantido por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) inclusive para que os sujeitos que não tiveram acesso à idade própria. Nesse sentido, a Educação de Jovens e Adultos encontra-se fortalecida para esses atores (SIQUEIRA, 2019). Cabe ressaltar, que o Ministério da Educação por meio das legislações tem o enfoque de promover o pleno desenvolvimento humano e o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, havendo no ensino técnico parte dessa formação capacitada para o mundo do trabalho, garantindo condições de acesso e permanência desses sujeitos por meio de estratégias que possibilitem a conclusão de seus estudos, haja vista que a grande maioria dos estudantes trabalha (Figura 13) e cerca de 70% não atuam na área de formação (Figura 14).

Os dados sociodemográficos das três coordenadoras contemplam duas casadas e uma solteira, tendo idade (duas) entre 41 e 50 anos e uma entre 51 e 60 anos. Ainda, duas delas atuam na coordenação há 5 anos e uma a 4 anos, sendo duas docentes que trabalham em outro

local e uma somente na coordenação do curso técnico.

A análise do questionário das coordenadoras dos três cursos técnicos na Escala de Likert utilizou 01 para discordo plenamente, 02 para discordo, 03 para neutro, 04 para concordo e 05 para concordo plenamente. Tem-se na Tabela 02 o retrato dos resultados referentes aos apontamentos que em quase sua totalidade são semelhantes entre as coordenadoras, o que retrata que as amostras concordam com a maioria dos itens.

Os dados referentes às coordenadoras dos três cursos estudados apontam que os mesmos atendem os requisitos necessários para a formação da profissão almejada por eles, assim como os conteúdos abordados nas aulas práticas contribuem para o estágio. O Estágio Supervisionado por sua vez pode contribuir para a efetivação da empregabilidade, pois possibilita o aperfeiçoamento da área de atuação, promovendo possibilidades de empregabilidade. Em consonância, Giordano *et al* (2021) abordam que atividades como estágio, práticas laboratoriais e visitas técnicas são imprescindíveis e corroboram para uma melhor formação técnica profissional haja vista que são métodos que mais se aproximam do ambiente laboral, tornando a empregabilidade mais efetiva dos discentes advindos desse contexto. Com isso, enfatiza-se que a aprendizagem se torna mais efetiva quando há a articulação dos saberes, o que leva ao compartilhamento do conhecimento.

Segundo Silva; Bufrem; Freitas (2015) o [...] “compartilhamento ou a troca de conhecimentos passa a ser o elemento vital para a criação de novos produtos, serviços ou processos”, isto é, o desenvolvimento das aptidões proporcionadas tanto nas aulas práticas, como no percurso do estágio, contribuiu no desenvolvimento de atividades em equipe dentro das organizações, tendo o intuito de solucionar os problemas da empresa. Tão logo, a relevância das competências adquiridas, favorecendo a empregabilidade se tornam evidentes à medida que essa troca ocorre, fruto da adaptação entre o sujeito e seu mundo circundante.

Em contrapartida, as três coordenadoras demonstram neutralidade em relação ao tópico relacionado ao empregador que oferta Estágio ser mais propenso a ofertar vagas de trabalho. Diante disso, outra questão vem ao encontro do exposto anteriormente, em que há uma neutralidade de 100% das coordenadoras em relação às empresas do setor se mostrar disponíveis para os estágios técnicos, isto é, por um lado às empresas que ofertam estágio, pode não embasar a prática profissional, haja vista a neutralidade apontada pelas coordenadoras, por outro, há uma dificuldade na formação de parcerias com as organizações para agregar mais empresas que ofertem estágio.

Figura 16 – Matrículas na Educação no ano de 2020

	Alunos: Médio e Médio técnico	Estagiários: Médio e Médio técnico
	% Alunos	% Estagiários
Norte	858.023 (9,80%)	4.751 (2,22%)
Nordeste	2.419.214 (27,62%)	27.114 (12,67%)
Centro-Oeste	672.844 (7,68%)	13.311 (6,22%)
Sudeste	3.584.912 (40,93%)	121.274 (56,67%)
Sul	1.223.244 (13,97%)	47.551 (22,22%)
	8.758.237 (100%)	214.000 (100%)

No total, são 8.758.237 alunos de ensino médio e técnico e apenas 214 mil estagiam (2,44%).

Fonte: ABRES (2022).

De acordo com os dados do Censo da Educação Básica do Inep/MEC de 2020, a ABRES (2022) informa que somente 2,44% dos alunos matriculados no Ensino Médio e na EPTNM estagiaram, retratando um número muito pequeno.

O trabalho de Monteiro (2018) pode justificar a o posicionamento (neutralidade) das coordenadoras em apontar a questão - o empregador que oferta estágio tem maior predisposição para ofertar vagas de trabalho. Nesse sentido, retrata-se no estudo que as empresas conveniadas ao invés de contratar o estagiário, dispensam-o haja vista que outro estagiário irá desenvolver as atividades condizentes ao cargo, ou seja, há uma permuta de estagiários de forma contínua quando se encerra o contrato e com isso a organização acaba por ter “mão-de-obra” mesmo que inicialmente em treinamento, todavia, não se preocupa com as legislações vigentes em relação ao contrato de um trabalhador. Machado (2018) ainda aponta que tal ação por vezes acaba não tendo caráter educativo, ou seja, pode não contribuir para a aprendizagem e o estágio acaba por se limitar as atividades meramente repetitivas.

Ademias, observando os apontamentos referentes à empresa embasar a prática profissional, vista pelas coordenadoras como uma neutralidade, analisa-se que a Gestão do Conhecimento tende a contribuir no sentido de um melhor preparo para a organização que recebe esse aluno. Ora, uma possibilidade de criação de um documento a ser encaminhada a

empresa ou até mesmo ser apresentada a empresa em uma reunião entre instituição escolar e organização a fim de estreitar os laços entre os atores envolvidos no processo, o que pode contribuir (um ponto a mais) ainda mais para a empregabilidade desses sujeitos.

O questionário contempla uma questão aberta acerca da visão da coordenadora em relação a um diferencial no estágio que favoreça a empregabilidade do futuro egresso. A seguir, os trechos relatados:

“Parcerias com empresas que tenham disponibilidade de um profissional para auxiliar/treinar o aluno na função técnica”.

“A tentativa de manter aberta as parcerias e ampliá-las do enfoque ensino x aprendizado”.

“O diferencial seria o reconhecimento do profissional técnico em farmácia como sendo uma formação obrigatória para atuar em farmácia. Manter parcerias com as empresas para disponibilizar campos de estágio para os alunos e conhecer o trabalho realizado na formação dos nossos alunos”.

Pelo relato das coordenadoras há uma similaridade em todas as falas ao se reportar as empresas como parceiras, ou seja, nota-se certa resiliência na manutenção das organizações em manter o estágio. Sendo assim, retrata-se que o estágio enquanto prática social que favoreça a empregabilidade deve ser melhor conduzido, haja vista a extrema relevância para a formação profissional do sujeito, como aponta as coordenadoras dos cursos.

Correlacionar a Gestão do Conhecimento a área educacional já engloba vários aspectos, ao se introduzir a empregabilidade nesse contexto, aumenta-se a complexidade circundante. Sendo assim, Silva; Bufrem; Freitas (2015) expõe que as modalidades de troca de conhecimentos nas organizações, particularmente dentro do processo educativo, destacam-se como uma das mais sistematizadas as comunidades de prática, haja vista a realização concreta do trabalho em seu próprio ambiente. À vista disso, tem-se como sugestão o desenvolvimento de comunidades de prática a fim de colaborar no desenvolvimento desses sujeitos com a intencionalidade de favorecer a empregabilidade. Assim, as comunidades de prática poderiam ocorrer no ambiente escolar ou nas próprias organizações, ou ainda de forma conjunta.

O estudo de Gugelmin; Santos; Pontarolo (2015) aponta que a formação profissional, o saber, não ocorre somente na escola, sobretudo no interior das relações sociais dentro do ambiente em que o aluno encontra-se estagiando, ou seja, é nessa troca coletiva que os processos de trabalho vão sendo adquiridos e que o conhecimento vai sendo produzido.

Em tempo, faz-se referência à interação entre o conhecimento explícito e tácito e ao compartilhamento do conhecimento com vistas à garantia da aprendizagem o que pode levar a

empregabilidade. Tão logo, Nonaka e Takeuchi (2008) mencionam as questões pautadas nesse conhecimento sob o olhar da aprendizagem organizacional, a ser disseminado dentro da organização e incorporado pelos outros sujeitos. Ora, as aulas práticas são momentos de intensa aprendizagem a ser incorporada pelos alunos e disseminada no ambiente do estágio e entre os colegas de forma a socializar e internalizar os conhecimentos aprendidos no ambiente escolar.

Os estudantes precisam estar preparados para a atuação profissional alcançada por meio das aulas práticas e dos estágios, conforme os índices do trabalho apontam que os alunos e também as coordenadoras veem nas aulas práticas e nos estágios essa oportunidade de preparo para o mundo do trabalho. Contudo, Machado (2018) expõe que esses sujeitos necessitam além desse preparo prático, também ser abastecido de informações que permitam optar por ingressar no mercado de trabalho, bem como dar sequência em seus estudos por meio de cursos de qualificação e/ou graduação.

A legislação menciona que o estágio é entendido como um ato educativo escolar supervisionado que contribui para a preparação para o mundo do trabalho estando integrado ao **itinerário formativo**⁸ pautado no aprendizado das competências profissionais (BRASIL, 2008), o que vem ao encontro do posicionamento dos alunos e das coordenadoras em relação ao estágio, isto é, concordam que o estágio supervisionado contribui para a efetivação da empregabilidade à medida que atende as intenções da formação para a profissão.

Nesse sentido, o estágio supervisionado integrado às práticas da Gestão do Conhecimento pode contribuir para a formação do profissional à medida que favorece a disseminação do conhecimento nas organizações, ou seja, insere o aluno na realidade extraescolar no ambiente de trabalho de forma a atuar colaborativamente na empresa, compartilhando o conhecimento de dentro do ambiente escolar que foi construído por meio da captura, organização, registro e disseminação das práticas (MINIOLI; SILVA, 2013).

⁸ Os itinerários formativos são o conjunto de disciplinas, projetos, oficinas, núcleos de estudo, entre outras situações de trabalho, que os estudantes poderão escolher no ensino médio. Os itinerários formativos podem se aprofundar nos conhecimentos de uma área do conhecimento (Matemáticas e suas Tecnologias, Linguagens e suas Tecnologias, Ciências da Natureza e suas Tecnologias e Ciências Humanas e Sociais Aplicadas) e da formação técnica e profissional (FTP) ou mesmo nos conhecimentos de duas ou mais áreas e da FTP (MEC, 2022).

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA

A seguir, é apresentada a análise descritiva das características sociodemográficas dos alunos e das respostas ao questionário sobre a relação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade. O intuito de analisar as variáveis dessa pesquisa consiste em verificar se os dados sociodemográficos tem algum tipo de correlação que norteie as questões da aprendizagem e da empregabilidade, por meio de gênero, estado civil, idade, ocupação profissional, dentre outros e que possam ser analisados sob a ótica da gestão do conhecimento.

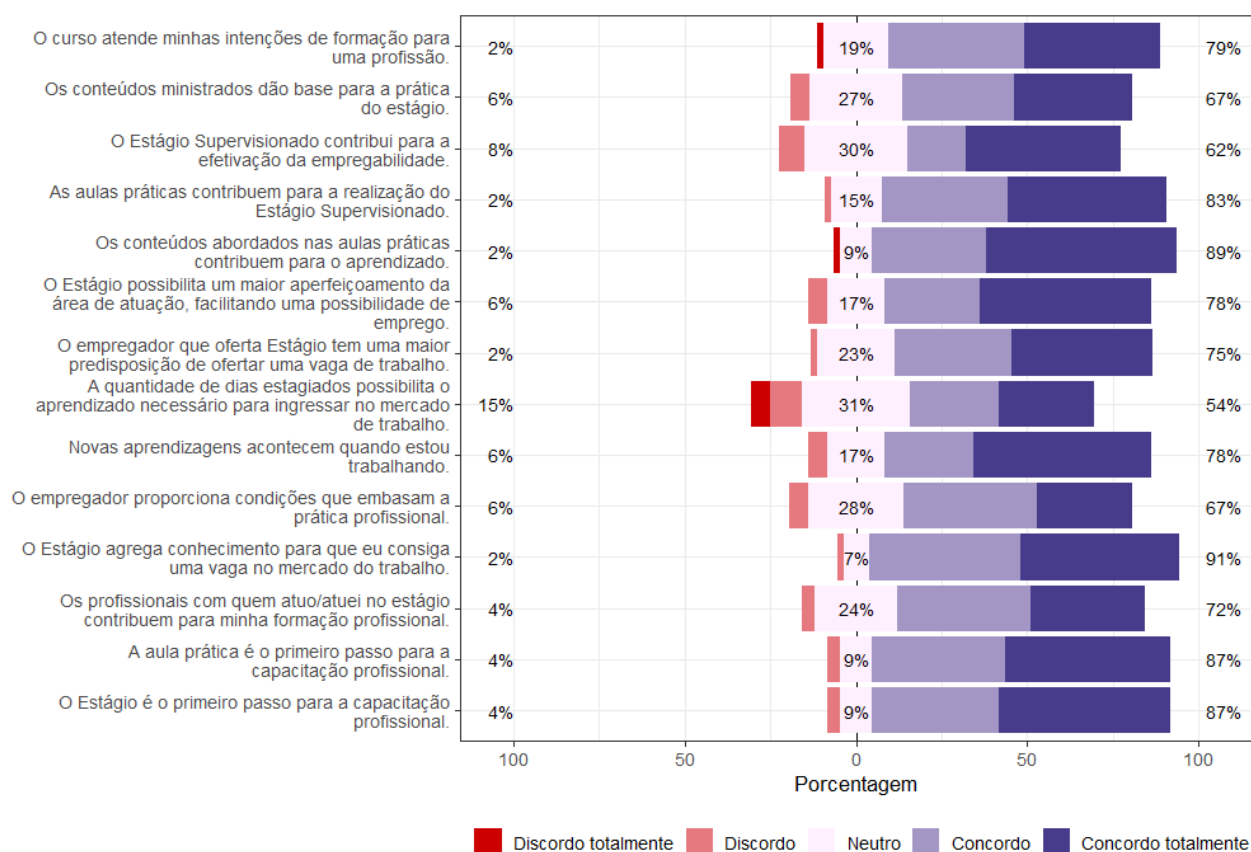
Tabela 2 – Características sociodemográficas dos alunos respondentes.

Variável	Frequência absoluta	%
Sexo		
Feminino	45	83,33%
Masculino	9	16,67%
Faixa etária		
18 a 24 anos	11	20,37%
25 a 30 anos	8	14,81%
31 a 40 anos	16	29,63%
41 a 50 anos	13	24,07%
51 anos a 60 anos	4	7,41%
Não informado	2	3,70%
Estado civil		
Casado(a) ou união estável	27	50,00%
Solteiro(a)	19	35,19%
Divorciado	3	5,56%
Viúvo	1	1,85%
Não informado	4	7,41%
Tem filhos		
Não	26	48,15%
Sim	28	51,85%
Curso		
Análises Clínicas	25	46,30%
Farmácia	21	38,89%
Química	8	14,81%
Semestre		
Segundo	34	62,96%
Quarto	20	37,04%
Trabalha		
Não	18	33,33%
Sim	35	64,81%
Não informado	1	1,85%

Pela Tabela 2 vê-se que a maioria dos alunos que participaram da pesquisa são do sexo feminino (83,33%) e possuem mais de 30 anos de idade (61,11%). Quanto ao estado civil, metade é casado(a) ou está em união estável e 51,85% possui filhos, sendo que destes, mais da metade possui dois filhos.

Quanto ao curso, 46,30% dos respondentes cursavam análises clínicas, 38,89% farmácia e 14,81% cursa química. Quase dois terços dos respondentes estavam no segundo semestre do curso (62,96%). Ainda, 64,81% dos respondentes trabalhavam, sendo a grande maioria com carteira assinada e com funções não relacionadas ao curso.

Figura 17 – Distribuição de frequências dos itens relacionados ao estágio supervisionado obrigatório e a empregabilidade.



De um modo geral, vê-se na Figura 17 que a maioria dos estudantes concorda ou concorda totalmente com as afirmações que apontam uma relação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade.

Destaca-se que a afirmação com o maior grau de concordância, chegando aos 91%, foi a de que o estágio agrega conhecimento para que a pessoa consiga uma vaga no mercado de

trabalho. Em contrapartida, o item que apresentou maior grau de discordância, com 15% das respostas discordo ou discordo totalmente, foi o de que a quantidade de dias estagiados possibilita o aprendizado necessário para ingressar no mercado de trabalho, sendo também o item com maior porcentagem de respostas neutras (31%).

De acordo com a Figura 17, na visão dos alunos do Curso Técnico em Farmácia, o empregador proporciona condições que embasam a prática profissional, tendo uma maior predisposição de ofertar uma vaga de trabalho. Além disso, retratam que a aula prática é o primeiro passo para a capacitação profissional e que a quantidade de dias estagiados possibilita o aprendizado necessário para ingressar no mundo do trabalho, possibilitando um maior aperfeiçoamento da área de atuação, ou seja, o estágio agrega conhecimento, facilitando uma possibilidade de emprego.

Na perspectiva dos alunos, nota-se que os conteúdos ministrados juntamente com as aulas práticas auxiliam no desenvolvimento do estágio e por conseguinte, o estágio contribui para a efetivação da empregabilidade. Nesse sentido, percebe-se que a aquisição do conhecimento, o seu compartilhamento e sua disseminação são alcançados, mesmo que em grande parte das vezes sem utilizar a nomenclatura ligada a GC, ou seja, acontece de forma informal.

Entende-se que a práxis é uma das ferramentas auxiliares no processo de formação do sujeito à medida que a união de teoria e prática. Ao se pensar neste estudo, a educação profissional é retratada pelas aulas práticas, nas quais se tem os conteúdos teóricos aplicados, simulando parte das ações a serem desempenhadas no estágio. Tão logo, observa-se a relevância da integração entre teoria e prática para a formação dos alunos, contribuindo para a socialização do conhecimento e favorecendo a empregabilidade (RAMOS; STAMPA 2016).

Considerando a média do grau de concordância de cada item respondido, que varia na escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), calculou-se a pontuação total do questionário, que será utilizada na análise de comparação. De modo geral, a pontuação total média foi de 4,14 pontos, com mediana de 4,07 pontos, sendo que em relação a dispersão, foi observado um desvio padrão de 0,60 pontos e um intervalo interquartil (IIQ) de 0,98 pontos.

A seguir, é apresentada a **análise de correlação entre** estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade no questionário dos alunos.

Quadro 6 – Codificação das questões do questionário dos alunos

Item	
Q1	O curso atende minhas intenções de formação para uma profissão.
Q2	Os conteúdos ministrados dão base para a prática do estágio.
Q3	O Estágio Supervisionado contribui para a efetivação da empregabilidade.
Q4	As aulas práticas contribuem para a realização do Estágio Supervisionado.
Q5	Os conteúdos abordados nas aulas práticas contribuem para o aprendizado.
Q6	O Estágio possibilita um maior aperfeiçoamento da área de atuação, facilitando uma possibilidade de emprego.
Q7	O empregador que oferta Estágio tem uma maior predisposição de ofertar uma vaga de trabalho.
Q8	A quantidade de dias estagiados possibilita o aprendizado necessário para ingressar no mundo do trabalho.
Q9	Novas aprendizagens acontecem quando estou trabalhando.
Q10	O empregador proporciona condições que embasam a prática profissional.
Q11	O Estágio agrega conhecimento para que eu consiga uma vaga no mercado do trabalho.
Q12	Os profissionais com quem atuo/atuei no estágio contribuem para minha formação profissional.
Q13	A aula prática é o primeiro passo para a capacitação profissional.
Q14	O Estágio é o primeiro passo para a capacitação profissional.

Tabela 3 – Correlação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
Q1	1,00													
Q2	0,55*	1,00												
Q3	0,49*	0,56*	1,00											
Q4	0,33*	0,57*	0,59*	1,00										
Q5	0,54*	0,44*	0,46*	0,55*	1,00									
Q6	0,59*	0,59*	0,59*	0,38*	0,64*	1,00								
Q7	0,41*	0,47*	0,40*	0,20	0,32*	0,43*	1,00							
Q8	0,49*	0,65*	0,58*	0,44*	0,41*	0,49*	0,49*	1,00						
Q9	0,24	0,35*	0,50*	0,46*	0,52*	0,40*	0,47*	0,47*	1,00					
Q10	0,41*	0,34*	0,34*	0,20	0,33*	0,33*	0,43*	0,49*	0,46*	1,00				
Q11	0,47*	0,55*	0,42*	0,36*	0,49*	0,44*	0,28*	0,50*	0,25	0,33*	1,00			
Q12	0,47*	0,52*	0,29*	0,22	0,38*	0,44*	0,42*	0,55*	0,33*	0,59*	0,70*	1,00		
Q13	0,28*	0,43*	0,40*	0,45*	0,46*	0,18	0,25	0,62*	0,59*	0,40*	0,38*	0,35*	1,00	
Q14	0,42*	0,51*	0,63*	0,51*	0,46*	0,52*	0,32*	0,55*	0,31*	0,25	0,49*	0,44*	0,43*	1,00

* Valor $p < 0,05$.

A partir da Tabela 3 observa-se que poucos itens avaliados não apresentaram correlação significativa, com o nível de 5% de significância, considerando os resultados do Teste de Correlação de Spearman.

O teste de correlação analisa/avalia se duas variáveis numéricas tem sentido/relação de acordo com o grau de concordância. Assim, para os respondentes as aulas práticas contribuem para a realização do estágio supervisionado (Q4) e o empregador que oferta estágio tem uma maior predisposição de ofertar uma vaga de trabalho (Q7). Ainda o empregador que

proporciona condições que embasam a prática profissional (Q10) contribuem para a formação profissional (Q12). Nesse sentido, Giordano et al (2021) enfatiza que atividades práticas laboratoriais e visitas técnicas se tornam relevantes e auxiliares no percurso do estágio, bem como contribuem para uma melhor formação técnica, todavia, essa aprendizagem e proximidade como o ambiente laboral não predispõe uma possibilidade frente ao empregador.

Também para os respondentes, novas aprendizagens acontecem quando esses trabalham (Q9), o curso atende suas intenções de formação para uma profissão (Q1) e o estágio agrega conhecimento para que consigam uma vaga no mundo do trabalho (Q11). Calazans; Sousa; Fischer (2014) apontam que os sujeitos podem encontrar barreiras para a inclusão no mercado de trabalho, com isso optam por formas de participação no campo profissional como os estágios em que a aprendizagem ocorre dentro da organização.

Ainda para os respondentes a aula prática é o primeiro passo para a capacitação profissional (Q13) desde que o estágio possibilite um maior aperfeiçoamento da área de atuação, facilitando uma possibilidade de emprego (Q6) e que o empregador ofereça estágio com predisposição de ofertar também uma vaga de trabalho (Q7). Calazans; Sousa; Fischer (2014) retratam que parcialmente o que os estudantes aprendem ao longo do curso é colocado em prática, ou seja, alguns conteúdos que são vistos na teoria não se consegue colocar em prática. Em contrapartida, os autores mencionam que as organizações que optam por políticas de gestão de pessoas mais assertivas com oferta de treinamento e desenvolvimento aos seus colaboradores, a fim de capacitá-los para o trabalho, também ofertam estágio e capacitação em consonância para o mercado.

E por fim, os respondentes entendem que empregador proporciona condições que embasam a prática profissional (Q10) sendo o estágio o primeiro passo para a capacitação profissional (Q14). Nesse sentido, o ambiente escolar deixou de ser visto como o único ambiente de aprendizagem, isto é, dentro das organizações empresariais os indivíduos tem a possibilidade de alçar novas experiências educacionais, estabelecendo um novo olhar sobre a relação educação, tecnologia e o mundo do trabalho. Em tempo, enfatiza-se que a qualificação profissional nas organizações ocorre de diversas formas, como a contratação de estagiários, o que leva a uma relação aprendizagem profissional e ambiente empresarial de grande valor, pautada no processo de desenvolvimento do capital intelectual (CALAZANS, SOUSA, FISCHER, 2014). Logo, isso demonstra que a empresa proporciona condições de aprendizagem, o que alicerça a prática profissional mediante o estágio como capacitação.

Vê-se ainda que, mesmo entre as correlações não significativas, o coeficiente de todas as relações avaliadas foi positivo, indicando que quanto maior o grau de concordância

atribuído a um determinado item, maior tende a ser a concordância com o outro, sendo que a maior correlação para os respondentes está entre os conteúdos ministrados que dão base para a prática do estágio (Q2) e a quantidade de dias estagiados, assim possibilitando o aprendizado necessário para ingressar no mercado de trabalho (Q8). Calazans; Sousa; Fischer (2014) descrevem que os conteúdos debatidos em sala de aula permitem ao estudante o desenvolvimento de uma visão holística⁹ em relação ao mundo, com isso o estágio enquadra-se nesse contexto de agregar a aprendizagem. Para os autores portanto, o estágio é visto como processo de obtenção de novos conhecimentos e habilidades tanto no percurso profissional como no pessoal.

A seguir, é apresentada a análise de comparação no questionário sobre a relação entre estágio supervisionado obrigatório, empregabilidade e as características sociodemográficas em estudo.

Tabela 4 – Comparação das características sociodemográficas dos alunos com relação ao estágio supervisionado obrigatório e a empregabilidade.

Variável	Mediana	IIQ	Valor p
Sexo			0,807
Feminino	4,07	1,07	
Masculino	4,14	0,29	
Faixa etária			0,418
18 a 30 anos	4,07	0,54	
31 a 60 anos	4,00	1,05	
Estado civil			0,946
Casado(a) ou união estável	4,29	0,64	
Solteiro(a)	4,07	1,07	
Tem filhos			0,405
Não	4,07	0,73	
Sim	4,04	0,96	
Curso			0,181
Análises Clínicas	4,07	1,00	
Farmácia	4,07	0,64	
Química	4,71	0,71	
Semestre			0,003*
Segundo	4,32	0,69	
Quarto	3,64	0,66	
Trabalha			0,851
Não	4,29	1,07	
Sim	4,07	0,82	

* Valor $p < 0,05$.

⁹ [...] que considera o todo não somente como uma junção de suas partes; que busca entender os fenômenos por completo, inteiramente (DICIONÁRIO, *online*, 2022).

Avaliando os resultados dos testes de Wilcoxon e Kruskal-Wallis aplicados, observa-se que a pontuação dos alunos do segundo e quarto semestre se mostraram significativamente diferentes (valor p de 0,003), ao nível de 5% de significância, ressaltando que a pontuação mediana dos alunos do quarto ano foi de 3,64 pontos, ou seja, bastante inferior a obtida pelos alunos do segundo ano, de 4,32 pontos. Tal diferença significativa pode ser justificada pelo fato que os estudantes do segundo semestre ainda não terem realizado estágio, ou seja, os mesmos criam expectativas em relação a essa atividade, enquanto que os alunos pertencentes ao quarto semestre, que já passaram por esta etapa do estágio no terceiro semestre estão com maior aprendizagem sobre como o mesmo funciona na empresa que estagiaram. Tão logo, Oliveira; Batista (2017) retrata a necessidade de preparar o estudante para o atendimento ao setor produtivo, tendo em conta um currículo pautado em disciplinas que ampliem as perspectivas do “fazer técnico”. Desse modo, sujeitos pertencentes ao quarto semestre estão mais próximos do contexto do setor produtivo do que alunos do segundo semestre.

Para as demais características avaliadas, não houve evidências amostrais suficientes de diferença significativa da pontuação entre os níveis.

Na tabela 5 apresenta-se a comparação de pontuação entre o questionário dos alunos e o questionário dos coordenadores.

Tabela 5 – Comparação da pontuação dos itens sobre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade entre alunos e coordenadores.

Curso	Estudantes		Coordenadores
	Mediana	IIQ	
Análises Clínicas	4,07	1,00	3,6
Farmácia	4,07	0,64	3,6
Química	4,71	0,71	3,5

Para todos os cursos a pontuação mediana obtida pelos alunos no questionário foi maior do que a apresentada pelo respectivo coordenador. Destaca-se que o coordenador do curso de química apresentou uma pontuação levemente abaixo dos seus colegas (de 3,5 pontos contra 3,6 pontos dos demais), enquanto que os alunos do mesmo curso foram os que apresentaram a maior pontuação mediana (de 4,71 pontos contra 4,07 dos demais).

O estágio é visto como uma busca incessante de novos conhecimentos e habilidades para a vida pessoal, mas também para a vida profissional, haja vista que os estudantes adquirem maior responsabilidade em relação à vida profissional (CALAZANS, SOUSA, FISCHER, 2014). Nesse sentido, a maior pontuação retratada pelos alunos em relação aos coordenadores pode ser reflexo dessa atuação mais efetiva no campo de trabalho dentro da

organização empresarial pelo estudante, enquanto que os coordenadores possuem apenas o “olhar” externo, responsável pelas questões burocráticas que norteiam o processo de estágio.

Diante dos resultados obtidos, apresentados e discutidos neste estudo é possível considerar que a gestão do conhecimento pode contribuir com o estágio supervisionado sob diversas perspectivas, sempre a partir do foco da aprendizagem organizacional. A GC está alicerçada na relação em três eixos: pessoas, processos e tecnologias. O conhecimento é algo que emana das pessoas; os processos organizam a informação e o conhecimento e as tecnologias envolvem procedimentos para organizar o conhecimento (NEVES; VARVAKIS, FIALHO, 2018).

Para Santos e Paula (2012) a GC deve considerar a correção (aprender com suas próprias operações e usar esse conhecimento de maneira incremental), a inovação (aprender com suas próprias operações e usa esse conhecimento de maneira transformativa), adaptação (aperfeiçoar o conhecimento adquirido externamente) e aquisição (utilizar o conhecimento externo para transformar).

Particularmente em relação ao Estágio Supervisionado na Educação Profissional de Nível Técnico entende-se que a implementação de práticas de gestão do conhecimento durante o percurso profissional do aluno em formação tem na ligação com as empresas conveniadas, a possibilidade de momentos de interação, como a prática do conhecido Café do Conhecimento¹⁰, como por exemplo.

Debates do tipo café do conhecimento que envolvam estudantes, docentes e lideranças das organizações empresariais para promover uma melhor compreensão sobre o funcionamento do mercado regional, as dinâmicas das organizações nas quais o estágio obrigatório se dará e as bases curriculares podem vir a favorecer o sentido do próprio estágio e da ideia de empregabilidade.

A criação de comunidades de prática¹¹ de professores podem promover a construção de novos currículos dentro do ensino profissional. Comunidades de prática de estudantes pode ser elemento estratégico para a construção de dispositivos que promovam a construção de conhecimento teórico-prático mais condizente com que se espera do estágio no contexto profissional, e não só, mas também para pleitear novas vagas e funções pós formação.

Considerando que a Gestão do Conhecimento está relacionada ao modo como as

10 Forma de debate em grupo para refletir, criar e compartilhar conhecimentos e ideias que surgem a partir de um ambiente colaborativo.

11 Constitui-se num grupo de pessoas que se unem em torno de um interesse e passam a trabalhar juntas para achar meios de melhorar o que fazem por meio da resolução de um problema ou aprendizado pela interação entre si..

peças referem-se aos processos, métodos e sistemas que geram, coletam, analisam, difundem e aplicam “informações, entendimentos e experiências coletivas passadas, presentes e, às vezes, até futuras, em benefício de uma empresa ou sociedade” (BOSHYK, 2004, p. 65), a mesma contribui para a formação profissional e a empregabilidade no contexto da educação profissional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo proposto buscou analisar a percepção de empregabilidade de estudantes e coordenadores de curso da Educação Profissional Técnica de um colégio estadual no município de Maringá sob a ótica Gestão do Conhecimento. Para tal, primeiro o estudo foi buscar a compreensão teórica para os conceitos de ensino profissional, estágio obrigatório, aprendizagem e empregabilidade buscando relações com a gestão do conhecimento no contexto das organizações.

Nesse sentido, analisa-se que historicamente a Educação Profissional passou por intensas mudanças desde a Revolução Industrial. O saber fazer como domínio de um ofício de caráter tecnicista predominou até a construção articulada do processo educativo enquanto prática social. No entanto, entende-se que a Educação Profissional segue atrelada às constantes mudanças no cenário político e econômico brasileiro sendo sustentada pelas diretrizes curriculares nacionais. As menções relacionadas aos apontamentos políticos fazem referência aos compromissos enquanto atividade de produção e difusão do conhecimento.

Porteriormente, foi aplicado um questionário a estudantes e coordenadores de três cursos de formação profissional tendo-se em conta que as questões pertinentes à educação profissional são permeadas pelas mais variadas particularidades, desde investimentos em políticas públicas nacionais, ações das Organizações Internacionais como ONU e Banco Mundial, além das resoluções e normativas estaduais que regulamentam a educação gratuita no Estado do Paraná que está diretamente ligada ao arranjo produtivo local pautado na demanda do mundo do trabalho e suas regionalidades.

Com toda essa multiplicidade de fatores, o desafio da educação profissional segue no sentido da compreensão que o estudante como sujeito precisa ser valorizado em busca da equidade social. Assim, para que o mesmo seja considerado para além da perspectiva como sujeito empregável, há que se ter em conta que o mesmo, diante de suas perspectivas e circunstâncias, busca no ensino técnico uma forma de expansão da sua vida como um todo, com foco na profissionalidade pela qualificação, uma oportunidade de ser cidadão e exercer sua cidadania. O papel que a formação dos estudantes, em especial, o estágio obrigatório tem envolve a percepção que os sujeitos têm sobre esses mesmos elementos, ou seja, para a tomada de consciência sobre a empregabilidade e suas circunstâncias.

O ensino técnico se assume com a função evidentemente voltada para o mundo do trabalho. No entanto, a empregabilidade vista como princípio educativo visa à construção de

competências pautadas na integração da ciência, cultura e tecnologia. Para tanto, suas bases devem estar alicerçadas em conteúdos e estratégias de ensino e de aprendizagem que promovam a qualificação do sujeito e cidadão.

Um ponto relevante a se considerar no contexto na administração pública pautadas na área educacional é o papel que a Gestão do Conhecimento, tanto para a melhoria dos processos e práticas como para o olhar sobre o próprio conhecimento que a área da formação profissional de nível técnico abrange e é abrangida. Todavia, escolas públicas e organizações que ofertam estágio são partes integrantes de um mesmo sistema complexo que envolve estruturas administrativas verticais e hierarquizadas que precisam aprender assim como os estudantes se quiserem se manter ativas socialmente e economicamente.

Por fim, entende-se que há uma complexidade nas mais variadas facetas em relação à Educação Profissional, ainda mais no que tange a noção de empregabilidade. Logo, as múltiplas mediações que constituem a educação profissional, sejam elas relacionadas aos sujeitos sociais, ao espaço-tempo, as políticas públicas, ao arranjo produtivo local e a tantas outras especificidades, analisa-se que o assunto retratado nessa pesquisa carece de outros aprofundamentos e vieses.

Em tempo, é importante ressaltar as limitações deste estudo, em especial, aquelas pautadas pelo momento que envolve a pandemia. O número de participantes no estudo ficou aquém do esperado, ora porque muitos alunos deixaram de frequentar o curso no final do ano letivo de 2021, por diversas circunstâncias e motivos que os compeliram e/ou os constrangeram social, econômica e pedagogicamente quanto ao número de questionários que não foram respondidos e devolvidos. Outrossim, a área da educação pública ainda carece de estudos que envolvam a gestão do conhecimento.

Assim, tendo em conta esse cenário complexo ao qual a educação profissional esteve e está inserida, uma das sugestões para estudos futuros centra-se na realização de entrevistas com alunos egressos a fim de analisar se os mesmos adentraram ou não ao mundo do trabalho na área da formação técnica ou se permanecem, se é que permanecem, trabalhando em outros setores da cadeia produtiva e ainda, se procuraram por mais capacitação, como de ensino superior, por exemplo.

Tem-se ainda como sugestão para trabalhos futuros que as relações intrínsecas entre a Gestão Escolar e a Gestão do Conhecimento possam ser analisadas como pautas do processo da organização escolar com vistas à melhoria dos resultados educacionais que promovam práticas sociais mais efetivas que contemplem o perfil dos estudantes oriundos do ensino técnico.

REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ABRES. Associação Brasileira de Estágios. **Estatísticas**. Disponível em: < <https://abres.org.br/quem-somos/>>. Acesso em 09 fev 2022.

ALARCON, D. F.; **Diretrizes para práticas de Gestão do Conhecimento na Educação a Distância**. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina. 2015. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/157344> . Acesso em 04 set 2020.

ALMEIDA, S. C. D.; SANTOS, A. M. Z.. Gestão do conhecimento na educação a distância: propondo competências para o nível operacional. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, p. 332-349, 2017.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ASSIS, S. M.; MEDEIROS NETA, O. M.. Educação Profissional no Brasil (1960-2010): Uma história entre avanços e recuos. **Centro de Educação**: Universidade Federal de Pernambuco. 2015.

AZEVEDO, M. A.; TAVARES, A. M. B. N. Educação de jovens e adultos e educação profissional no Brasil: caminhos e descaminhos no contexto da diversidade. **Holos**. v. 4, p. 107-118, 2015.

BATISTA, F. F. **Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira**: como implementar a gestão do conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão/Fábio Ferreira Batista. – Brasília: Ipea, 2012.

BATISTA, F. F.; QUANDT, C. Texto para discussão 2120 – **Gestão do Conhecimento na Administração Pública**: Resultados da Pesquisa Ipea 2014 – Práticas de GC. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Brasília. Rio de Janeiro. ISSN 1415-4765. Ipea, 2015.

BENTO, J. C.; MASSUDA, E. M.; URPIA, A. G. B. C. BORTOLOZZI, F. Práticas da gestão do conhecimento em recursos humanos em instituição de ensino superior à distância. **Espacios**, v. 37, n. 29, p. 21-30, 2016

BOSHYK, Y. Além da gestão do conhecimento: como as empresas mobilizam a experiência. In: DAVENPORT, T. H.; MARCHAND, D. A.; DICKSON, T. **Dominando a gestão da informação**. Porto Alegre: Bookman, 2004. p.64-69

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em 04 ago 2020.

BRASIL. **Resolução CNE/CP Nº 1, DE 5 de janeiro de 2021**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192>. Acesso em 27 fev 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos**. 4ª ed. 2021. Disponível em: <http://cnct.mec.gov.br/cnct-api/catalogopdf>. Acesso em 27 jun 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Proposta em discussão: Políticas Públicas para a Educação Profissional e Tecnológica**. Brasília, MEC/SETEC, 2004.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Manual da Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar um aprendiz**. 7. ed. Brasília: MTE, 2011.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília. Disponível em : <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_-versaofinal_site.pdf>. Acesso em 08 fev 2022.

CALAZANS, F. D.; SOUSA, J. P. Z. M; FISCHER, L. Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.. **Bioenergia em revista: diálogos**, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CASSIOLATO, M. M.; GARCIA, R. C. **Pronatec: múltiplos arranjos e ações para ampliar o acesso à educação profissional**. Texto para discussão 1919. Ipea. Rio de Janeiro. 2014.

CEPAL/UNESCO. Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe/ Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Educação e Conhecimento: eixo da transformação produtiva com equidade**. Brasília: IPEA, 1995.

CIAVATTA, M. Política e história da educação profissional: luzes e sombras da realidade brasileira. **Cadernos de Pesquisa**, v. 26, n. 4, p. 30-44, 2019.

CORSETTI, B.; VIEIRA, L. O. C. Políticas públicas para a educação profissional técnica de nível médio (1996-2013). **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**. , v. 31, n. 2, p. 371-390, 2015.

CORTELAZZO, I. B. C. Inovações Tecnológicas na educação Profissional para o empreendedorismo e empregabilidade. **Poiésis-Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação**, v. 10, p. 8-26, 2016. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/Poiesis/article/view/4073>. Acesso em 04 ago 2020.

DALKIR, K. **Knowledge Management in Theory and Practice**. Burlington: Elsevier 2011. Capítulo 2.

DAVILA, G. A.; FRAGA, B. D.; DIANA, J. B.; SPANHOL, F. J. O ciclo de Gestão do Conhecimento na prática: um estudo nos núcleos empresariais catarinenses. **International journal of knowledge engineering and management**. v. 3, n. 7, p. 43-64, nov. 2014/fev. 2015. Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJKEM/article/view/2792>. Acesso em 05 ago

2020.

DIAS, J. A. A importância da Educação Profissional para o mercado de trabalho contemporâneo. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 16, p. 6029, 2019.

FIRPO, S.; PORTELLA, A. **Indicadores da qualidade dos egressos do ensino técnico**. Itaú: Educação e Trabalho. 2022.

GIBBONS, J. G.; CHAKRABORTI, S. **Nonparametric Statistical Inference**. Fourth Edition: Revised and Expanded. Quarta edição. Publisher Taylor & Francis, 2014.

GIORDANO, C. V. et al. Contribuição das práticas educacionais na educação profissional para a empregabilidade. **Educação em Revista**, v. 22, n. 1, p. 9-30, 2021.

GIRARDI, D. **Da seção de pessoal à gestão estratégica de pessoas: consultoria interna de recursos humanos**. Florianópolis: Pandion, 2012.

GOIS, E. H. B. Panorama dos Cursos Profissionalizantes de nível médio presencial da Rede Estadual de Ensino do Estado do Paraná. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 18, 2020. Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/8818>. Acesso em 04 ago 2020.

GRAMSCI, A. **Cadernos do Cárcere**. Tradução: Luiz Sérgio henrique. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. V. 2. P-1931-1937.

GUGELMIN, L.; SANTOS, G. D.; PONTAROLLO, E.. Análise estatística de evasão escolar na Educação Profissional do Colégio Estadual de Pato Branco/Statistical analysis of dropout in vocational school education of Colégio Estadual de Pato Branco. **Trabalho & Educação**, v. 24, n. 2, p. 209-227, 2015.

HOFFMANN, I. L.; NUNES, R. C.; MULLER, F. M. As informações do Censo da Educação Superior na implementação da gestão do conhecimento organizacional sobre evasão. **Gestão & Produção**, v. 26, 2019.

INEP/MEC. **Anuário Estatístico da Educação Profissional e Tecnológica: Ano Base 2019**. Brasília, 2021.

LLARENA, R. A. S.; DUARTE, E. N.; SANTOS, R. R. Gestão do Conhecimento e desafios educacionais contemporâneos. **Em Questão**. v. 21, n. 2, p. 222-242, mai/ago 2015. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/viewFile/53901/35089>. Acesso em 05 ago 2020.

MACHADO, C. P. et al. Análise da implementação das Práticas de Gestão do Conhecimento em escolas públicas. **Revista Alcance**, v. 27, n. 3, p. 326-343, 2020. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/journal/4777/477764617004/html/>>. Acesso em 07 fev 2022.

MACHADO, F. L.. Uma análise sobre sistemas de informação governamentais para educação profissional e tecnológica: na busca pela qualificação dos dados declarados. **Manancial:**

repositório da UFSM. 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/18891>>. Acesso em 05 de jan 2022.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo. 2013.

MAURO, T. G. S. **Desenvolvimento profissional, aprendizagem no trabalho e sistemas de informação de recursos humanos**. Tese. 2020.

MONTEIRO, M. C. F. **O papel do estágio nas escolas estaduais de educação profissional do Ceará no contexto de crise estrutural do capital**: formando jovens trabalhadores para o desemprego - UFC. 2018. 113f. - Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação Brasileira, Fortaleza (CE), 2018.

MOTA, R. **Educação profissional e aprendizagem baseadas no trabalho**. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v. 39, n. 1, P. 109-119, jan./abr. 2013.

NEVES, M. L. C.; VARVAKIS, G. J.; FIALHO, F. A. P. Pessoas, processos e tecnologia na gestão do conhecimento: uma revisão da literatura. **Revista de Ciências da Administração**, p. 152-167, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2018v20n51p152>>. Acesso em 05 fev 2022.

NONAKA; TAKEUCHI, H. Criação de conhecimento na empresa: **como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

NONAKA, I. TAKEUCHI, H. **Gestão do Conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

OLIVEIRA, S. R.; BATISTA, S. S. S. Empregabilidade e inserção social dos jovens como desafios para a educação profissional e tecnológica. **Impulso**, v. 27, n. 70, p. 55-66, 2017. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-nimep/index.php/impulso/article/view/3538>. Acesso em 07 ago 2020.

PARANÁ. SEED. **Diretrizes da Educação Profissional**: fundamentos políticos e pedagógicos, Curitiba, PR, 2006. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/diretrizes/diretriz_educacao_profissional.pdf>. Acesso em: 06 ago 2020.

PARANÁ. SEED. **Educação Profissional**, 2021. Disponível em: <<http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=611>>. Acesso em: 10 mar 2021.

PARANÁ. **Projeto Político Pedagógico do Colégio Estadual Dr Gastão Vidigal**. Maringá, 2017. Disponível em: <http://www.mgagastavidigal.seed.pr.gov.br/redeescola/escolas/19/1530/26/arquivos/File/2019/ppp.pdf>. Acesso em 11 mar 2021.

RAMOS, M. S.; STAMPA, I. Políticas de formação para o trabalho e a socialização do conhecimento. Em **Pauta**. Jul. 2016, v. 14, n. 38, p. 320–343.

RECH, T. L. **Da escola à empresa educadora: a inclusão como estratégia de fluxo-habilidade.** Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2015.

RODRIGUES, W. E.. **Os benefícios dos portais corporativos como repositórios para o registro e compartilhamento do conhecimento organizacional: estudo de caso.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização Gestão da Tecnologia da Informação e Comunicação) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

SANTOS, C. C. **Análise comparativa do perfil dos alunos da educação profissional nas diferentes modalidades: presencial e a distância.** 2018. Tese de Doutorado. Instituto de Educação. Universidade de Lisboa. Disponível em: <<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/36545>> Acesso em 05 dez 2021.

SANTOS, M. J.; DE PAULA, C. P. A. Gestão do Conhecimento no contexto da gestão escolar: estudo de caso de uma escola pública. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento.** v. 2, número especial, p. 159-174, out. 2012. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/viewFile/12540/8033>. Acesso em 05 ago 2020.

SAVIANI, D. O choque teórico da politécnica. Trabalho, educação e saúde. **Revista da EPSJV-Fiocruz.** Rio de Janeiro, Fiocruz, no 1, p. 131-152, 2003. Disponível em: <<https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2014/06/Perspectivas-da-EPT.pdf>>. Acesso em 05 fev 2022.

SCHAFF, A. **Linguagem e conhecimento.** Coimbra: Livraria Almedina, 1964.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico.** 23 ed. São Paulo, 2007.

SHESKIN, David. **Handbook of Parametric and Nonparametric Statistical Procedures:** Third Edition. Chapman & Hall/CRC, 2003.

SILVA, C. J. **O princípio educativo em Gramsci: articulação entre a filosofia e a política na superação da forma estatal.** Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SILVA, J. H. O. *et al.* **Modelo de satisfação de estudantes na Educação Profissional:** integrando qualidade em serviços, resultados da aprendizagem, empregabilidade, imagem, valor e lealdade. 2017.

SILVA, H. F. N; BUFREM, L. S; FREITAS, M. C. D. **Práticas de Gestão do Conhecimento e aprendizagem no espaço escolar.** 2015.

SILVEIRA, R. R. **Diretrizes para mitigar as barreiras à implementação da gestão do conhecimento em organizações** [tese] / Rosana Rosa Silveira ; orientadora, Ana Maria Benciveni Franzoni. Florianópolis, SC, 2011. Disponível em: <http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2011/06/1-TESE_Rosana_Rosa_Silveira_PPEGC.pdf> Acesso em 05 set 2020.

SIQUEIRA, A. M. M. Direito a Educação ao longo da vida e a modalidade Educação Jovens e Adultos. **Ensaios Pedagógicos,** v. 3, n. 1, p. 36-43, 2019.

SPEARMAN, C. The Proof and Measurement of Association between Two Things. **The American Journal of Psychology**. 15.1: 72-101, 1904.

URPIA, A. G. B. C. *et al.* Práticas de Gestão do Conhecimento de recursos humanos em escolas públicas. **Navus, Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 1, 2018.

APÊNDICES**APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO AOS ESTUDANTES**

1. Sexo: masculino feminino

2. Faixa etária
(3) 18 a 24 anos (2) 25 a 30 anos (3) 31 a 40 anos
(4) 41 a 50 anos (5) 51 anos a 60 anos (6) 61 anos ou mais

3. Estado civil
(1) Solteiro(a) (2) Casado(a) ou união estável
(2) Divorciado (4) Viúvo

4. Tem filhos? Sim Não
5. Se tem filhos, quantos ? _____ Quantos são menores de idade _____

6. Atualmente está cursando o curso de:
 Análises Clínicas Farmácia Química

7. Em qual semestre de curso?
 Primeiro Segundo Terceiro Quarto

8. Trabalha atualmente ? Sim Não

9. Se trabalha, tem carteira de trabalho assinada Sim Não

10. Seu trabalho está relacionado ao curso técnico que frequenta? Sim Não

11. Trabalhos anteriores que já desempenhou : _____

12. Qual seu rendimento atual (em reais): _____

Leia as afirmativas abaixo e selecione para cada uma delas o número que corresponde a sua escolha, conforme a descrição a seguir:

- Discordo plenamente: 1
- Discordo: 2
- Neutro: 3
- Concordo: 4
- Concordo plenamente: 5

QUESTIONÁRIO – DISCENTES

Afirmativas		1	2	3	4	5	6
1	O curso atende minhas intenções de formação para uma profissão.						
2	Os conteúdos ministrados dão base para a prática do estágio.						
3	O Estágio Supervisionado contribui para a efetivação da empregabilidade.						
4	As aulas práticas contribuem para a realização do Estágio Supervisionado.						
5	Os conteúdos abordados nas aulas práticas contribuem para o aprendizado.						
6	O Estágio possibilita um maior aperfeiçoamento da área de atuação, facilitando uma possibilidade de emprego.						
7	O empregador que oferta Estágio tem uma maior predisposição de ofertar uma vaga de trabalho.						
8	A quantidade de dias estagiados possibilita o aprendizado necessário para ingressar no mercado de trabalho.						
9	Novas aprendizagens acontecem quando estou trabalhando.						
10	O empregador proporciona condições que embasam a prática profissional.						
11	O Estágio agrega conhecimento para que eu consiga uma vaga no mercado do trabalho.						
12	Os profissionais com quem atuo/atuei no estágio contribuem para minha formação profissional.						
13	A aula prática é o primeiro passo para a capacitação profissional.						
14	O Estágio é o primeiro passo para a capacitação profissional.						

ESCREVA SOBRE SUA EXPECTATIVA DE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL APÓS A CONCLUSÃO DESTA CURSO:

APENDICE B: QUESTIONÁRIO AOS COORDENADORES DE CURSO

Objetivo: Identificar a relação entre estágio supervisionado obrigatório e empregabilidade.

Dados Gerais:

1. Sexo:
2. Idade:
3. Estado civil:
4. Atualmente está coordenando o curso de: _____
5. Há quanto tempo está na função de coordenador de curso?
6. Trabalha em outro local além deste colégio ? () Sim () Não
7. Seu trabalho em outro local está relacionado a este curso técnico ? _____

Leia as afirmativas abaixo e para cada uma delas selecione o número que corresponde a sua escolha, conforme a descrição a seguir:

Discordo plenamente: 1 - Discordo: 2 - Neutro: 3 - Concordo: 4 Concordo plenamente: 5

QUESTIONÁRIO – COORDENADORES

Afirmativas		1	2	3	4	5	6
1	O curso atende os requisitos necessários de formação para uma profissão.						
2	O Estágio Supervisionado contribui para a efetivação da empregabilidade.						
3	Os conteúdos abordados nas aulas práticas contribuem para o estágio.						
4	O Estágio possibilita aperfeiçoamento da área de atuação, promovendo possibilidades de empregabilidade.						
5	O empregador que oferta Estágio tem maior predisposição para ofertar vagas de trabalho.						
6	A quantidade de dias estagiados possibilita o aprendizado necessário para ingressar no mercado de trabalho.						
7	O empregador proporciona condições que embasam a prática profissional.						
8	O Estágio agrega conhecimento para uma vaga do egresso no mercado do trabalho.						
9	Os profissionais no estágio contribuem para a formação profissional do estudante						
10	As empresas do setor se mostram disponíveis para os estágios técnicos						

ESCREVA O QUE PODE SER UM DIFERENCIAL NO ESTÁGIO QUE FAVOREÇA A EMPREGABILIDADE DO FUTURO EGRESSO:
