

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
UNIDADE DE PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E PESQUISA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E DESENVOLVIMENTO
DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

VINICIUS MORAES RASZL

EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO POR COMPETÊNCIAS: UMA ANÁLISE A
PARTIR DE EGRESSOS DO CURSO TÉCNICO EM EVENTOS DO CENTRO
ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

São Paulo
Março / 2019

VINICIUS MORAES RASZL

EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO POR COMPETÊNCIAS: UMA ANÁLISE A
PARTIR DE EGRESSOS DO CURSO TÉCNICO EM EVENTOS DO CENTRO
ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

Dissertação apresentada como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional, sob a orientação da Profª. Dra. Sueli Soares dos Santos Batista.

São Paulo
Março / 2019

FICHA ELABORADA PELA BIBLIOTECA NELSON ALVES VIANA
FATEC-SP / CPS – CRB8-8281

R231e Raszl, Vinicius Moraes

Educação e profissionalização por competências: uma análise a partir de egressos do curso técnico em eventos do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza / Vinicius Moraes Raszl. – São Paulo: CPS, 2019.

172 f.

Orientadora: Profa. Dra. Sueli Soares dos Santos Batista
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional) - Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, 2019.

1. Educação profissional. 2. Competências. 3. Educação e Trabalho. I. Batista, Sueli Soares dos Santos. II. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. III. Título.

VINICIUS MORAES RASZL

EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO POR COMPETÊNCIAS: UMA ANÁLISE A
PARTIR DE EGRESSOS DO CURSO TÉCNICO EM EVENTOS DO CENTRO
ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

.

Profª. Dra. Sueli Soares dos Santos Batista

Profª. Dra. Tania Barbosa Martins

Prof. Dr. Darlan Marcelo Delgado

São Paulo, 27 de março de 2019

Dedico este trabalho a minha esposa Sara e
minha filha Cecília por todo o apoio e
incentivo que me ofereceram para que eu
chegasse a esta etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, à Profa. Dra. Sueli Soares dos Santos Batista, pessoa pelo qual tenho profunda admiração por sua inteligência e capacidade de orientação acadêmica, além de toda a paciência e dedicação ao meu trabalho.

Ao Douglas Dias, meu companheiro de jornada no mestrado, pelo suporte, ideias e informações trocadas e pelos atrasos em conjunto na entrega dos textos para orientação.

Aos colegas da Turma 3 deste programa de mestrado por toda contribuição e compartilhamento de experiências que tanto engrandeceram esse momento acadêmico.

Aos meus colegas de trabalho, que me auxiliaram nos momentos difíceis e colaboraram para que eu pudesse adequar toda a exigência de horas do mestrado às minhas atividades como professor.

Aos egressos entrevistados, que se dispuseram com muita prontidão e entusiasmo às minhas solicitações e que foram fundamentais para a conclusão desta pesquisa.

Aos membros da banca examinadora, professores doutores Tania Barbosa Martins e Darlan Marcelo Delgado pelas contribuições ao trabalho.

RESUMO

RASZL, V. M. Educação e profissionalização por competências: uma análise a partir de egressos do Curso Técnico em Eventos. nn 173f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional). Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, São Paulo, 2019.

A educação baseada por competências foi proposta no Brasil, a partir das últimas décadas do século XX, como fundamental para suprir as necessidades econômicas da formação de mão de obra. Isso porque os trabalhadores passaram a ter de atender a uma demanda de flexibilização do trabalho, não só em funções operacionais das indústrias, mas também no setor de serviços do novo ciclo de desenvolvimento tecnológico. Esta pesquisa surgiu com a necessidade de análise e contextualização da educação baseada em competências, na formação profissional, no cenário brasileiro, tendo como referência o Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS) e o Curso Técnico em Eventos desta instituição. A questão de pesquisa proposta é: como os egressos dos cursos técnicos se apropriam e mobilizam os conhecimentos disponibilizados pelo modelo de competências?

O estudo teve como objetivo compreender os aspectos do modelo por competências numa conjuntura ampla das relações entre educação e trabalho. A abordagem teórico metodológica se baseou no materialismo histórico dialético. O enfoque esteve na educação profissional de nível técnico, discutindo como a aproximação da escola com as organizações capitalistas por meio da educação por competências coloca desafios para a lógica do papel da educação para a formação integral e crítica. A pesquisa utilizou o método de entrevistas semiestruturadas com um roteiro de perguntas abertas e avaliou a preparação dos alunos para aptidões que favoreçam a produtividade nas organizações, empenhada no discurso de adequação ao mercado de trabalho e na ideia de empregabilidade. Como produto final desta dissertação se oferece uma coleta de dados que possa ser analisada, a partir da visão de egressos de cursos técnicos, com a possibilidade de ampliação em outras pesquisas que versem sobre temática semelhante.

Palavras-chave: Educação Profissional. Competências. Educação e Trabalho.

ABSTRACT

RASZL, V. M. Competency education and professionalization: an analysis from graduates of the Events Technical Course at Ceeteps. nn 173p. Dissertation (Professional Master in Management and Development of Professional Education). Paula Souza State Center for Technological Education, São Paulo, 2019.

Competence-based education has been proposed in Brazil since the last decades of the XX century as fundamental to supply the economic needs of labor training. This is because workers have to meet a demand for work flexibility, not only in the operational functions of industries, but also in the service sector of the new technological development cycle. This research arose with the need for analysis and contextualization of competency-based education in vocational training in the Brazilian scenario, having as reference the Paula Souza State Center for Technological Education (CEETEPS) and the Technical Course in Events of this institution. The proposed research question is: how do graduates of technical courses appropriate and mobilize the knowledge provided by the competence model?

The study aimed to understand the aspects of the competence model in a broad conjuncture of the relations between education and work. The methodological theoretical approach was based on dialectical historical materialism. The focus was on vocational education at the technical level, discussing how the approach of the school with capitalist organizations through competency education poses challenges to the logic of the role of education for integral and critical education. The research used the method of semi-structured interviews with a script of open-ended questions and evaluated students' preparation for skills that favor productivity in organizations, committed to the discourse of adequacy to the job market and the idea of employability. As a final product of this dissertation is offered a data collection that can be analyzed, from the view of graduates of technical courses, with the possibility of expansion in other research on similar subject

Keywords: Professional Education. Competences. Education and Work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1:	Momentos da aplicação de competências nas corporações	33
Quadro 2:	Competências gerais segundo organismos transnacionais	38
Quadro 3:	Correlação entre demandas de qualificação e competências gerais do plano de Curso Técnico em Eventos do CEETEPS	66
Quadro 4:	Caracterização dos entrevistados	69

LISTA DE FIGURAS

Figura 1:	Mapa de localização das Etecs selecionadas para a pesquisa	64
-----------	--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Faixas etárias dos entrevistados	67
------------	--	----

LISTA DE SIGLAS

BDCETEC	Banco de Dados da Unidade do Ensino Médio e Técnico do CEETEPS
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
CEB	Câmara de Educação Básica
CEETEPS	Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
CEFET	Centros Federais de Educação Tecnológica
CEPAL	Comissão Econômica para América Latina
CESU	Unidade de Ensino Superior e Graduação
CETEC	Unidade do Ensino Médio e Técnico do CEETEPS
CNCT	Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos
CNE	Conselho Nacional de Educação
DCNEM	Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio
DCNEP	Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional
EMBRATUR	Empresa Brasileira de Turismo
ETEC	Escola Técnica Estadual
FATEC	Faculdade de Tecnologia
FMI	Fundo Monetário Internacional
GEEAD	Grupos de Estudos do Ensino a Distância
GFAC	Grupo de Formulação e Análises Curriculares
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação
MTE	Ministério do Trabalho
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
SDECTI	Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
UCP	Universidade Católica de Petrópolis
USP	Universidade de São Paulo
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
1 MUNDO DO TRABALHO E OS FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO POR COMPETÊNCIAS.....	20
1.1 Educação e mundo do trabalho na sociedade capitalista.....	21
1.2 Histórico e fundamentos da educação por competências.....	30
1.3 A competência nos sistemas escolares.....	38
2 EDUCAÇÃO POR COMPETÊNCIAS NOS CURRÍCULOS ESCOLARES BRASILEIROS E O CATÁLOGO NACIONAL DOS CURSOS TÉCNICOS: DESAFIOS PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL MÉDIO	44
2.1 O Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos e a mudança de áreas profissionais para os eixos tecnológicos	51
2.2 Educação no eixo de “Turismo, Hospitalidade e Lazer” no Brasil	55
3 PESQUISA EMPÍRICA: OS EGRESSOS DOS CURSOS TÉCNICOS EM EVENTOS DO CEETEPS	58
3.1 Caracterização do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza	58
3.2 Os planos de cursos técnicos	59
3.3 O plano do Curso Técnico em Eventos	60
3.4 Unidades de ensino selecionadas para a pesquisa	62
3.4.1 ETEC Maria Augusta Saraiva	63
3.4.2 ETEC Santa Ifigênia	63
3.5 Entrevistas	64
3.5.1 Bloco I - Caracterização do entrevistado	66
3.5.2 Bloco II – Informações sobre escolaridade	67
3.5.3 Bloco III – Trabalho e profissão.....	69
3.5.3.1 Trabalho com eventos	69
3.5.3.2 Atividades desenvolvidas profissionalmente	70
3.5.3.3 Execução de atividades múltiplas do setor de eventos	70
3.5.3.4 Atividades em excesso para a função desempenhada	71
3.5.3.5 Conhecimentos adquiridos no curso que julgou serem mais importantes ..	72
3.5.3.6 O curso como facilitador para exercer funções diversificadas	73
3.5.3.7 Resolução de problemas sob pressão.....	74
3.5.4 Bloco IV – Formação e profissionalização.....	75
3.5.4.1 Porque escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?	75
3.5.4.2 Possibilidade de trabalhar em outras áreas que não a de eventos	75

3.5.4.3	Atualização de conteúdos e metodologia envolvendo práticas.....	76
3.5.4.4	Aprendizado no curso acima das expectativas	77
3.5.4.5	Curso Técnico em Eventos e posicionamento profissional atual	77
3.5.4.6	Necessidade de novos estudos para melhoria profissional.....	78
3.5.4.7	Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?	78
3.5.4.8	Comparação com os concorrentes no mundo do trabalho	80
3.5.4.9	As empresas valorizam pessoas que estudam mais?	80
3.5.4.10	Métodos de trabalhos nas empresas e reaproveitamento destes	81
3.5.4.11	Com mais estudo vem maiores responsabilidades	82
3.5.4.12	Comunicação nas redes sociais e comunicação presencial	82
3.5.4.13	Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais	83
3.5.4.14	Conflito de gerações	84
3.5.4.15	Relacionamento com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....		87
REFERÊNCIAS.....		94
APÊNDICE A - Roteiro de Questões		99
APÊNDICE B – Entrevista 1.....		101
APÊNDICE C – Entrevista 2.....		108
APÊNDICE D – Entrevista 3.....		116
APÊNDICE E – Entrevista 4.....		123
APÊNDICE F – Entrevista 5.....		131
APÊNDICE G – Entrevista 6		136
APÊNDICE H – Entrevista 7		142
APÊNDICE I – Entrevista 8.....		148
APÊNDICE J – Entrevista 9.....		155
APÊNDICE L – Entrevista 10.....		160
APÊNDICE M – Entrevista 11.....		167
ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....		172
ANEXO B - Termo de Cessão de Direitos Sobre Depoimento Oral.....		173

INTRODUÇÃO

O capitalismo é marcado por ciclos que buscam reestruturar ou aprimorar a eficiência produtiva devido à sua necessidade do aumento de acúmulo de capital. Neste contexto, em sua fase de acumulação flexível, surgiu a administração baseada em competências, modelo de gestão que acabou por se estender também para a educação, como forma de capacitar e captar trabalhadores já preparados para o mundo do trabalho dentro das necessidades das organizações.

A educação baseada no modelo por competências tem sido implantada, em especial nos países ocidentais, a partir do fim dos anos 1980, e passou a ganhar força na década de 1990. A primeira iniciativa concreta nesse sentido é a publicação do chamado livro branco, em 1987, “Ensinar e Aprender. Rumo à Sociedade Cognitiva”, que foi inspirado pelas articulações do Conselho Nacional das Qualificações Profissionais da Inglaterra (CASTIONI, 2010).

A partir desse momento, diversos organismos internacionais passaram a se empenhar na tarefa de difusão do modelo baseado em competências, como o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) a Comissão Econômica para América Latina (CEPAL), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e mesmo a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO). Para essas organizações, a educação por competências é proposta como fundamental para suprir as necessidades econômicas da formação de mão de obra, pois os trabalhadores precisam atender a uma demanda de flexibilização do trabalho, não só em funções operacionais das indústrias, mas também no setor de serviços do novo ciclo de desenvolvimento tecnológico.

Segundo Machado (1998), a concepção dessa educação exerce o papel de reconstrução das referências curriculares sobre o desenvolvimento profissional. Assim, elas passam a contemplar a necessidade do trabalhador em ser iniciado na cultura específica das distintas inovações tecnológicas, mesmo que de forma generalista.

O Brasil passou a abordar a questão das competências na educação durante a chegada de governos neoliberais, após o fim do período da ditadura militar, com esforços mais relevantes durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. Passou a ser nominada, em termos legais, a partir da Lei de Diretrizes e Bases de 1996. Seguiu um percurso de aprofundamento nos currículos escolares, culminando com a atual vigência da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), promulgada em 2017 e com implantação iniciada no ano seguinte.

A formação profissional, tanto no nível técnico quanto no nível superior, também

passou a ser incluída de maneira direta nas reformas legais e curriculares, abrangendo o modelo de competências de maneira cada vez mais corriqueira. Isso pode ser percebido pela elaboração das diretrizes curriculares nacionais, que inauguram no Brasil a chamada “era das diretrizes”, quando se passa a dar mais ênfase na “tendência global à regulação curricular que articula as reformas internas da educação com as reformas internacionais” (CIAVATTA, RAMOS, 2012, p.12).

As competências, entretanto, partem de um modelo de administração empresarial que deslizou para os bancos escolares, em meio a um momento de mundialização do capital e financeirização do sistema educacional (SILVA JUNIOR, SGUISSARD, 2013). Desse modo, é preciso uma análise de como um modelo de gestão típico das empresas afeta o sistema educacional, em especial a formação profissional que está diretamente ligada aos interesses de empresas e organizações do mundo do trabalho.

Neste cenário surgem indagações sobre a temática da educação por competências e sua aplicação nos cursos técnicos do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS), em que o conceito de educação por competências foi adotado, em concomitância, com a promulgação do Decreto Federal 2.208 de 1997 e com as diretrizes curriculares subsequentes.

O que se observa, como docente do Ensino Técnico em uma unidade do CEETEPS, é que há poucos estudos sobre a perspectiva dos estudantes formados na instituição em relação ao seu processo de formação profissional e inserção no mundo do trabalho. Tais reflexões trazem a necessidade de uma investigação mais ampla, que contextualize a educação por competências desde a sua implantação no CEETEPS até o modo como ela se associa com o mundo do trabalho.

A propósito do momento, vale a explicação de que a utilização do termo “mundo do trabalho” foi adotado neste estudo por ser mais abrangente, pois compreende um maior número de componentes socioeconômicos, presentes na escolarização e na profissionalização, em comparação ao conceito de mercado de trabalho, que se limita à relação entre a demanda de vagas e suas ofertas.

Mediante as inquietações expostas até aqui, a questão de pesquisa que se busca avaliar é: como os egressos dos cursos técnicos se apropriam e mobilizam os conhecimentos disponibilizados pelo modelo de competências? Defende-se a hipótese de que a formação profissional tem um enfoque nas competências básicas, o que atende a um modelo de conformação com as exigências do mundo do trabalho.

Como objetivo geral, definiu-se a necessidade de compreender os aspectos do modelo por competências numa conjuntura ampla das relações entre educação e trabalho. Buscou-se, assim, o apoio de elementos que dessem suporte à análise, como pesquisas entre as relações de ensino profissional e o mundo do trabalho, e como se deu a implementação da educação por competências no Brasil.

Como objetivo específico, definiu-se a necessidade de verificar como esse modelo tem sido adotado frente aos desafios da educação profissional nos cursos técnicos, levando em consideração a experiência formativa de egressos do Curso Técnico em Eventos oferecido pelo CEETEPS.

Sendo a educação por competências um fenômeno relacionado ao capitalismo, foi feito um recorte histórico a partir da implantação dos sistemas de produção Fordista e Taylorista – os quais eram baseados na ideia de qualificação profissional e que foram readequados no Toyotismo para se transformar no conceito de competências, ligado ao regime de acumulação flexível.

Para a realidade brasileira, faz-se fundamental a delimitação a partir dos anos 1990, tanto historicamente como em termos legais, pois busca-se analisar as principais transformações nas políticas voltadas para a educação profissional e de seu relacionamento com as competências.

A fundamentação baseou-se em uma abordagem teórico-metodológica, que pudesse se apoiar nos conceitos que levam ao entendimento da conjuntura do desenvolvimento econômico e do seu relacionamento com a educação, averiguando a compreensão dos desafios atuais da profissionalização nos cursos técnicos.

Dentro desta perspectiva, fundamentou-se no materialismo histórico-dialético o modelo de análise e crítica desta pesquisa. O materialismo histórico é baseado nos estudos de Karl Marx, que procura explicar a sociedade e sua organização para produzir e reproduzir a vida, além de analisar como se dão as transformações em suas estruturas à medida que a história impulsiona necessidades de novos contextos (PIRES, 1997). Esta teoria indica, portanto, que as transformações tecnológicas e no modo de produção são os elementos que levam às mudanças sociais e econômicas.

Buscou-se, nessa conjuntura, autores que corroborassem com o pensamento marxista e com sua visão de uma sociedade de classes, em que a elite econômica interfere diretamente na educação, em busca de adequação da profissionalização de acordo com suas necessidades de produção.

A pesquisa documental foi desenvolvida de modo concomitante à pesquisa

bibliográfica, já que a formação dos conceitos teóricos da pesquisa bibliográfica acabou indo ao encontro de documentos, para os quais a análise foi primordial na melhor compreensão da proposta de estudo.

Foram exploradas legislações que versavam sobre a educação profissional na atualidade. Elas foram compostas de leis, decretos, pareceres, portarias e demais elementos que indicassem o modelo e o discurso para a implantação da educação por competências no Brasil e no estado de São Paulo. Destacam-se como fundamentais os decretos que implementaram as reformas do Ensino Médio nas décadas de 1990 e 2000 e as suas diretrizes curriculares nacionais; o Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos (CNCT), e o texto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) de 1996.

Para compreender o universo do Curso Técnico em Eventos, foi estudado - na pesquisa documental - o processo de concepção e de implementação do CNCT em que foram propostos os eixos tecnológicos em substituição às antigas áreas profissionais. Há de se compreender, neste momento, que não só a natureza do curso, mas o eixo tecnológico “Turismo, Hospitalidade e Lazer” estão inseridos conforme a determinação do Catálogo. Para dar suporte a essa análise, utilizou-se o plano do Curso Técnico em Eventos, formulado pelo Centro Paula Souza, no contexto da educação por competências.

A pesquisa empírica foi aplicada a ex-alunos deste curso que está instalado em escolas geridas pela instituição, que possui currículos planejados e contextualizados à educação baseada em competências, sejam eles concomitantes, subsequentes, ou nos cursos integrados ao ensino médio.

A análise com os alunos formados na ETEC Santa Ifigênia e na ETEC Maria Augusta Saraiva buscou atender o problema de pesquisa indicado neste trabalho. Foi consultado o banco de dados da Unidade do Ensino Médio e Técnico do CEETEPS (CETEC), que se demonstrou carente de informações mais detalhadas sobre os alunos matriculados e os egressos, mas serviu como referência quantitativa, de alunos matriculados, e cronológica, da existência dos cursos.

Para o acesso às informações com os ex-alunos, foi utilizado o método de entrevistas semiestruturadas com um roteiro de perguntas abertas, ou seja, cujas respostas não direcionariam para respostas de múltipla escolha. Este roteiro de perguntas está disponível neste trabalho como o Apêndice A.

Este método parte de um tema o qual se estrutura com perguntas diversificadas, que buscam atingir um objetivo, mas também dão margem à abertura de novas discussões que eventualmente sejam propostas. Nesse método, as informações tendem a surgir mais livremente, já que não se tem uma limitação de alternativas (MANZINI, 1990).

A entrevista com questões abertas propicia um enfoque em determinado tema, com a visão do entrevistado. Ela favorece a descrição de casos individuais que possam convergir em diferentes observações dentro de um mesmo grupo de pesquisa (MINAYO, 1993).

O enfoque desta pesquisa foi o de levantar informações sobre a formação profissional que pudessem subsidiar a avaliação sobre as noções de competências e sua mobilização no mundo do trabalho. Parte-se do pressuposto, nesta pesquisa, de que os alunos não compreendem de modo adequado o que é a educação por competências, e por isso se fez necessário o uso de um mecanismo de entrevistas que possibilitasse uma análise melhor contextualizada. A quantidade de entrevistas propostas foi de dez egressos, mas ao fim foram utilizadas onze, já que a primeira feita como teste do roteiro de questões continha informações relevantes à análise geral das informações.

Essas entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas em textos, que foram disponibilizados como apêndices (B a M). Acredita-se que a transcrição, além de facilitar as análises das informações coletadas, também poderá servir como subsídios para eventuais novos estudos que pretendam desenvolver pesquisas a partir de temáticas semelhantes ou que possam ser complementadas pela comparação de novos dados coletados com os colhidos nessas entrevistas.

Desse modo, esta dissertação está dividida em três seções. Na primeira foram abordadas as conexões entre educação e mundo do trabalho, dentro do período de estudo indicado anteriormente, além da discussão da questão das competências e de seu surgimento nas organizações, como um modo de ordenação da produção, e sua integração com a educação.

A segunda seção analisou como a teoria das competências chegou ao ensino brasileiro. Dessa forma, discutiu-se as reformas educacionais recentes, com base na legislação disponível sobre o tema, bem como os documentos oficiais que apoiam a implantação da pedagogia baseada na educação por competências, como as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio e Profissional (DCNEP) e o próprio CNCT, editado pelo Ministério da Educação (MEC).

A terceira seção foi dedicada ao *locus* e ao objeto da pesquisa. O desafio foi o de buscar nos centros de documentação do Ceeteps os materiais que sustentassem a pesquisa sobre a mudança da abordagem dos currículos para a educação por competências no ensino profissional de nível técnico. Ainda nessa seção, como última etapa do estudo, fez-se a análise das entrevistas realizadas com os alunos formados. Nesta etapa, estabeleceu-se o embasamento teórico da formulação das entrevistas. Buscou-se, ainda, com os resultados, a compreensão de como a aplicação de uma educação baseada em competências refletiu nas inserções no mundo

do trabalho contemporâneo, uma vez que as organizações adotam tal método de produção.

1 MUNDO DO TRABALHO E OS FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Diante da ótica de que a educação está circunscrita pelo capitalismo, historicamente deve-se avaliar que transformações acontecem motivadas pelas necessidades do segundo frente à primeira, ou seja, a escola tende a formar pessoas que possam ser adequadas às necessidades de produção econômica. Nesse contexto se faz necessário, como início das análises deste estudo, confrontar realidades de um mundo do trabalho que exige pessoas disponíveis a seguir os padrões de produção dos empregos que lhes são oferecidos e que exigem, no entanto, formação ampla e contínua.

Esta seção se refere, então, a uma sequência histórica que possa explicar a transformação do capitalismo ao longo do tempo até chegar ao momento propício para o surgimento da educação fundamentada em competências. A noção de competências não é um conceito que surge no bojo da educação. Essa noção é deslocada para a educação e também para a formação profissional, a partir de necessidades de atendimento de uma nova realidade do modelo de produção capitalista que aparece em especial com o declínio do fordismo/taylorismo, os quais passaram a exigir maior flexibilidade do trabalhador.

Nesse sentido, a primeira seção deste estudo é ambientada na consolidação do mundo do trabalho no capitalismo industrial, ou seja, nas relações entre organizações capitalistas e trabalhadores e as exigências *versus* adequações ao modelo de produção majoritário da atualidade.

É importante, desse modo, apresentar um panorama sobre o modo como o capitalismo transformou o trabalho na esfera mais importante da vida privada e pública, separando-o do tempo livre e desconstruindo a ideia de integração do trabalho ao mundo natural e a experiência de vida, fazendo, assim, com que a educação passasse a ser parte também do tempo de trabalho.

Robert Kurz (1991, p.5) explora a questão do trabalho na atualidade, escrevendo que:

O 'trabalho' como categoria real já inclui o 'não-trabalho', ou seja, 'esferas' para além do "trabalho" e 'âmbitos' sociais separados do processo do trabalho. O 'trabalho' que se manifesta *separado* do 'tempo livre', da 'política', da 'arte', da "cultura" etc., já é sempre *trabalho abstrato*. Só a relação capitalista como forma desenvolvida do valor produziu na sua pureza esta separação real entre o 'trabalho' e os outros momentos do processo de reprodução social. No passado, esta separação existia apenas de maneira embrionária no divórcio entre os 'produtores imediatos' e as classes isentas do processo do trabalho que se apropriavam do mais-produto material (KURZ, 1991. p.5).

Para Kurz (1991), mesmo que haja uma separação do "não-trabalho", na verdade as práticas relacionadas ao se consumir arte, cultura ou exercer o tempo livre, implicam em

praticar atividades relacionadas ao consumo de bens econômicos e estão submetidas ao trabalho, de algum modo.

Segundo Kurz (1991) o trabalho integrado à vida existiu até as sociedades pré-capitalistas, nas quais o ofício de cada um ocupava praticamente todo o tempo de vida social das classes trabalhadoras. Para o autor em questão, a divisão do trabalho e do tempo livre criou, ainda que parcialmente, disponibilidade para que as massas pudessem usufruir do momento de não-trabalho. Este tempo livre não é disponibilizado de modo incólume, as organizações esperam, como já dito anteriormente, que ocorra o consumo de algum modo nesse momento.

O tempo livre também pode ser o momento de incentivo para que as pessoas se voltem aos estudos, mas não a estudos críticos e sim para a busca de melhoria e aperfeiçoamento profissional – o qual por sua vez, será muito bem-vindo no acréscimo de produtividade no tempo de trabalho.

O Grupo Krisis (1999, p.3), no “Manifesto contra o trabalho”, apresenta uma outra face da sociedade atual dominada pelo trabalho: “Na sequência da revolução microelectrónica, a produção de riqueza desligou-se cada vez mais da utilização da força de trabalho humano”. O grupo indica que mesmo sendo o trabalho o pilar do capitalismo, ele cada vez mais relega pessoas ao desemprego, concluindo que “[...] nesta sociedade, quem não consegue vender a sua força de trabalho torna-se supérfluo atirado para a lixeira social (GRUPO KRISIS, 1999, p.3)” e ainda complementa: “Quem não trabalha, não come! Este princípio clínico continua em vigor, hoje mais do que nunca” (GRUPO KRISIS, 1999, p.4).

Observa-se o quanto podem existir restrições quanto ao conceito da educação submetida a um pensamento meramente econômico do trabalho e, por isso, se faz necessário compreender em qual contexto se desenvolve a lógica educacional que se inicia no capitalismo industrial e que avança, até este momento, ligada à produção microeletrônica que impõe novas morfologias ao trabalho.

1.1 Educação e mundo do trabalho na sociedade capitalista

Tendo em vista que o capitalismo é o modo social de produção que rege a maioria das nações contemporâneas, é importante voltar o olhar sobre a relação capitalismo e a educação. Desta maneira, a primeira avaliação a se fazer é que o regime se difundiu e criou suas bases de forma não abrupta, ou seja, ocorreu através de um processo histórico que teve seus fundamentos no mercantilismo.

São utilizados como base para essa fundamentação o encadeamento histórico dos estudos de Karl Marx e David Harvey. O primeiro trata as implicações do capitalismo para a sociedade, fazendo análises importantes que permitem compreender o funcionamento desse sistema socioeconômico e o papel do trabalhador nesse modelo de produção. Nota-se que a relevância dos que são empregados é fundamental para esta pesquisa, já que a formação profissional se volta justamente à educação para o trabalho.

As transformações mais intensas nas relações do trabalhador com os detentores dos meios de produção, que culminaram com uma nova sociedade, sucederam-se a partir da primeira Revolução Industrial e, desse momento em diante, buscou-se compreender o mundo do trabalho na atualidade.

Sobre o processo de trabalho no capitalismo em seus primórdios, Karl Marx (2002, p. 11) escreveu:

[...] os valores de uso que entram no processo de trabalho cindem-se em dois elementos opostos e rigorosamente diferentes no plano conceitual (exatamente como o fazem os meios de produção *objetivos* (grifo do autor), como acabamos de mostrar: de um lado, os meios de produção objetivos, as condições *objetivas* de produção; de outro a capacidade operária de trabalho, a força de trabalho que se manifesta orientada para determinado fim, a condição *subjetiva* da produção.

Como se observa, esta dualidade modificou não só os elos econômicos, entre trabalhadores e capitalistas, mas também levou a mudanças na maneira como as pessoas passaram a viver em sociedade e os objetivos sociais e profissionais que passaram a almejar.

Essa nova forma de se relacionar trouxe o desenvolvimento de um mundo do trabalho capitalista em que a profissionalização passou cada vez mais a ser fator de adequação social. Marx (2002, p. 55) afirma sobre este tema que:

[...] modifica-se toda a figura real do modo de produção, e surge (inclusive do ponto de vista tecnológico) um modo de produção especificamente capitalista, sobre cuja base e com o qual se desenvolvem ao mesmo tempo as relações de produção.

Assim, o capitalismo conduziu uma nova dinâmica das dependências de trabalho e se tornou o norteador das relações sociais. As modificações nos vínculos de produção e no modo como o mundo se associa ao ofício têm seu lugar no fato de que a força de trabalho passa a ser elemento constitutivo da formação, não só de mercadorias, mas justamente do capital. Os trabalhadores precisam ser acomodados em uma sociedade na qual seu vigor não será mais controlado e remunerado, integralmente a seu favor, mas somente de modo parcial. A exploração do trabalho excedente, ao gerar mais valia, proporciona as condições para a

acumulação do capital nas organizações. Este processo é explicado por Marx (2002, p. 83) do seguinte modo:

Como a mais-valia é o produto específico do processo de produção, o seu produto não é apenas mercadoria, é também capital. No interior do processo de produção, o trabalho transforma-se em capital. A atividade da capacidade de trabalho, quer dizer, o trabalho, objetiva-se no processo de produção, converte-se deste modo em valor, mas como o trabalho já antes de começar deixou de pertencer ao próprio operário, aquilo que se objetiva é para ele objetivação do trabalho alheio, e, por conseguinte, é valor que se contrapõe de maneira autônoma à capacidade de trabalho, é capital.

Os detentores dos meios de produção, na verdade, buscavam maximizar a acumulação de dinheiro, impondo ao trabalhador uma vida ligada completamente ao seu ofício, como escreve Marx (2002, p. 378), ao explicar o que era a jornada de trabalho:

[..] a jornada de trabalho compreende diariamente as 24 horas completas, depois de descontar as poucas horas de descanso, sem as quais a força de trabalho fica totalmente impossibilitada de realizar novamente sua tarefa. Entende-se por si, desde logo, que o trabalhador, durante toda a sua existência, nada mais é que força de trabalho e que, por isso, todo seu tempo disponível é por natureza e por direito tempo de trabalho.

A educação devia compreender parte da jornada de trabalho a ser entendida como custo de produção a ser restituído da mais valia. Nesse sentido, ela se constituía em ferramenta para que o trabalhador pudesse aprender a atividade demandada em seu ofício.

Além disso, o tempo livre deixou de ser algo relevante e devia ser suprimido em detrimento do tempo produtivo. Karl Marx (2002) traz a seguinte afirmação sobre o tema:

Tempo para educação humana, para o desenvolvimento intelectual, para o preenchimento de funções sociais, para o convívio social, para o jogo livre das forças vitais físicas e espirituais, pura futilidade! (MARX, 2002, p. 378).

Essa nova organização social se deu inicialmente com os cercamentos de terra, que consistiam na transformação das terras destinadas à produção de alimento dos camponeses em áreas de produção destinada a atender às manufaturas das cidades. Esse processo levou à migração dessas pessoas expropriadas para as cidades, o que impôs um modo de vida penoso aos operários, implicando uma mudança radical de seu comportamento e de sua vivência em sociedade (DOBB, 1980).

Desse modo, para que o trabalhador pudesse se manter, precisava de mais elementos como: a institucionalização do consumo e o desenvolvimento de uma escola que deixasse claro o papel de cada classe social. O operário era educado para trabalhar e os capitalistas para

gerirem e governarem. Sobre isso, Saviani (2011, p. 9), numa perspectiva marxista das relações entre educação e trabalho, afirma:

A consolidação do espaço urbano-industrial, com o avanço do modo de produção capitalista, trouxe consigo a necessidade de formação das massas trabalhadoras no tocante à inculcação dos valores da ordem burguesa, à difusão dos conhecimentos básicos para a participação na vida da cidade, à formação da mão de obra industrial. Tais objetivos, colocados pela burguesia, imbuíam-se, inicialmente, da preocupação com a normatização do ensino (organização em níveis, estabelecimento de regras para passagem de um a outro), sob o controle do Estado.

Saviani (2011, p.9) ainda indica que a burguesia, sob a égide do Estado, defendia uma escola única com uma base curricular comum que no entanto se diferenciava à medida que os estudos avançavam, dividindo-se entre o aprendizado científico no Ensino Superior e outra vertente que produzia uma “[...] capacitação técnica, às atividades industriais, agrícolas, comerciais que exigiriam, quando muito, estudos de nível médio”.

Para reforçar o exposto acima, Saviani (2007, p. 155) discorre sobre a divisão da escola no capitalismo:

[...] com a divisão dos homens em classes a educação também resulta dividida; diferencia-se, em consequência, a educação destinada à classe dominante daqueles a que tem acesso a classe dominada. E é aí que se localiza a origem da escola. A educação dos membros da classe que dispõe de ócio, de lazer, de tempo livre passa a organizar-se na forma escolar, contrapondo-se à educação da maioria, que continua a coincidir com o processo de trabalho.

Ao passo que o capitalismo progrediu e intensificou suas transformações e inovações tecnológicas como forma de aumentar sua produção, a educação progressivamente passou a ser incorporada como instrumento de qualificação da mão de obra para atendimento da necessidade de maior produtividade. Dessa forma, ela não era mais um simples ensino de ofício dentro da fábrica, mas um elemento necessário ao sistema capitalista.

Assim, nas relações entre capital e trabalho, construídas em grande parte por processos educacionais, a instituição escolar começou a ser vista como forma de preparar líderes e operários dentro de um padrão comportamental e profissional adequado, em que os mais aptos e adaptáveis pudessem ser selecionados.

Entretanto, isto não se dá sem contradições, pois a escola ainda está carregada de uma longa tradição escolástica e clássica, não sendo plena e facilmente moldável para uma ética do trabalho na sua dimensão estritamente econômica. Apenas em processos de longa duração é que se pode perceber a formação desses sujeitos econômicos, que são os tipos ideais do capitalismo, conforme aponta Weber (2004). Esse regime é mais do que um sistema de

produção econômica, ele abrange os padrões de vida em sociedade, e para que isso seja arraigado, é necessário um longo processo.

Até aqui, o enfoque da análise foi o início do capitalismo industrial, circunscrito à primeira Revolução Industrial. Esse período foi fortemente marcado pelo emprego, em larga escala, de mão de obra qualificada para atividades de pouca exigência intelectual e crítica, mas que necessitavam da máxima eficiência na repetição exaustiva.

O fordismo, definido pela montagem em linhas de produção, foi idealizado por Henry Ford, e, juntamente com a administração científica, elaborada por Frederick Taylor, são a evolução do capitalismo da Segunda Revolução Industrial, buscando otimizar ainda mais o uso das máquinas e a integração ultra eficiente dos homens com os equipamentos e ferramentas que tinham de comandar.

É possível perceber que Ford teve como grande contribuição para o capitalismo, não só o desenvolvimento tecnológico da produção em massa, mas também a visão da importância de implantar um consumo em larga escala. Desse modo, aliou a produção a uma condição de trabalho com salários que conferiam ao trabalhador maior poder de compra (Harvey, 2007). Em última instância, é possível observar que Henry Ford avaliou que de nada adiantaria produzir muito sem ter quem pudesse comprar seus produtos.

A diminuição da jornada diária de trabalho para oito horas e os ganhos diários de cinco dólares, nas indústrias de carro Ford, propiciariam a disponibilidade de tempo livre, o qual tinha como finalidade o bem-estar familiar e a possibilidade de consumo de novos bens industriais e de lazer.

As necessidades intelectuais, para o trabalho mecanizado do fordismo, levaram a uma nova conceituação da escola que foi transformada para atender a moderna ordem do capitalismo.

Os trabalhadores precisavam servir um novo propósito e a escola tinha que cumprir este papel. Portanto, não se enxerga mais, nesse período fordista/taylorista, um mundo do trabalho em que a produção comunal requeria um ensino comunitário e com uma possibilidade de educação mais abrangente. A formação profissional deixou o sistema artesanal, no qual o aprendiz seguia seu tutor, e passou a produzir conteúdo e separações do ensino entre classes.

Assim, os trabalhadores eram educados para executar funções em uma linha de produção, e os detentores desses meios seguiam para uma formação acadêmica mais ampla (MANFREDI, 2016).

Sobre a separação da educação no sistema capitalista, Manfredi (2016, p. 36) escreve que “[...] historicamente, a constituição da escola não esteve vinculada à formação para o

trabalho. Institucionalmente ela foi criada para preparar grupos seletos de pessoas para o exercício do comando”. Ainda nesta linha de pensamento a autora escreve que “[...] a expansão do capitalismo industrial, durante os últimos séculos, criou a necessidade da universalização da escola como agência social de preparação para a inserção no mundo do trabalho” (MANFREDI, 2016, p. 38).

A implantação do fordismo como modelo de acumulação não ocorreu de modo simples, uma vez que alterar a maneira como as pessoas trabalhavam, abandonando seu conhecimento amplo do sistema de produção para o trabalho planejado e repetitivo era algo impactante. No entanto, isso foi favorecido pelo cenário macroeconômico e político dos anos 1920 a 1940, que viu o mundo passar pela Grande Depressão com a quebra da bolsa de Nova Iorque em 1929 e pela primeira Guerra Mundial. Esses fatos históricos exigiram uma nova configuração do capitalismo e acabaram por assentar o modelo de produção, elaborado por Henry Ford, como o predominante no mundo capitalista (HARVEY, 2007).

Novas acomodações foram necessárias nesse momento com o aproveitamento das tecnologias industriais desenvolvidas durante o período entre guerras. O trabalho passou por regulamentações e os sindicatos que ganharam força na década de 1930, nos Estados Unidos, foram destituídos de seu poder de negociação na década de 1950, sobre o pretexto da infiltração de comunistas durante o período do macarthismo¹. Dessas ações resultaram as prisões sem julgamento e longos interrogatórios conduzidos pelo senador MacCarthy, conforme aponta Reznik (2004).

Harvey (2007) indica que a intervenção econômica e regulatória do Estado na economia também começou a ser melhor aceita no sistema capitalista, sendo o *New Deal*, implementado nos Estados Unidos, o grande representante dessa política, que consistia em uma série de programas objetivados a recuperar a economia americana da Grande Depressão. Esses projetos envolviam a subvenção da economia e planos de estímulo ao trabalho, que acabariam por influenciar na criação do *welfare state*, ou do Estado de Bem-Estar Social na Europa. Esse período “[...] foi um momento de forte intervenção estatal na busca de criar condições que propiciassem maior segurança econômica e social para a retomada de crescimento econômico, [...] consequência da quebra da bolsa de Nova York em 1929” (FRIEDEN, 2008, p. 320).

A partir de meados dos anos 1960, o capitalismo baseado no fordismo passou a enfrentar problemas. A consolidação econômica do Japão e da Europa, além dos programas de substituição de importação em países do então chamado Terceiro Mundo, como os da América

¹ Período em que os Estados Unidos promoveram diversas ações na caça a supostos comunistas infiltrados no país.

Latina, levaram a uma crise de demanda, a qual criou problemas para a contínua expansão de consumo (HARVEY, 2007).

Somado a esse contexto, e com caráter fundamental para a decadência desse modelo de gestão, esteve a crise do petróleo, promovida pelo aumento deliberado do preço do barril, pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP), nos anos 1970, que aceleraram a transição do sistema de fordista/taylorista para a acumulação flexível.

A acumulação flexível, modo de produção que substitui o Fordismo/Taylorismo, é um novo desdobramento deste controle das relações dos seres humanos e das máquinas, na busca da maior produtividade possível ao menor custo - ou seja, a lógica do capitalismo - nos quais os trabalhadores são instrumentos de produtividade e precisam ser adaptados e se adaptarem às necessidades das organizações. A não adaptação implica marginalização.

Segundo Harvey (2007, p. 121), esses movimentos não são invenções descontextualizadas, e sobre o Taylorismo ele afirma que:

[...] o pensamento de Taylor tinha uma longa ancestralidade, remontando, através dos experimentos Gilbreth, na década de 1890 às obras de escritores da metade do século XIX, como Ure e Babbage, que Marx considerara reveladoras.

Ainda citando esse mesmo autor, sobre o fordismo ele escreve:

Ford também fez pouco mais que racionalizar velhas tecnologias e uma detalhada divisão do trabalho preexistente, embora, ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, ele tenha conseguido dramáticos ganhos de produtividade (HARVEY, 2007 p. 121).

Essa decadência do modelo trouxe a necessidade da criação de um novo sistema econômico que pudesse dismantelar a rigidez do fordismo. David Harvey (2007, p.117) define esse novo meio de produção capitalista da seguinte forma:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças de padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...].

Como se observa em termos de ofício, dois novos modelos passaram a se destacar. O

primeiro tratava da flexibilização do trabalho, o qual fez com que os trabalhadores enfraquecidos em sua capacidade de negociação, por fortes recessões e altas taxas de desemprego, tiveram que aceitar os novos padrões de remuneração e trabalho. E o segundo era o fortalecimento do setor de serviços que passou a criar uma quantidade muito grande de empregos e também a gerar movimentações de divisas.

O capitalismo no final do século XX e início do século XXI, atendendo às possibilidades de mundialização do capital, passam a distribuir investimento não só na produção industrial, mas também no setor de serviços, em busca de rentabilizar seus investimentos e a educação segue por este caminho recebendo grandes aportes financeiros (MANCEBO, SILVA JÚNIOR, SCHUGUERENSKY, 2016).

O setor de serviços, que para Marx entrava na categoria de improdutivo, pois não era considerado como gerador de mais valia, começou a ter uma nova significação, já que deixou de ser o trabalho dos profissionais liberais e passou a ser o empregador da mão de obra remunerada. Portanto, nessa nova ordenação do capitalismo, tornou-se produtivo.

O mundo do trabalho atualmente é influenciado pela acumulação flexível. Harvey (2007) reforça a ideia de que o enfraquecimento dos movimentos sindicais e a alta taxa de desemprego propiciaram a imposição de contratos aos trabalhadores, com jornadas de trabalho aumentadas e com menos folgas. O peso do financiamento da produção pelos estados de bem-estar social que favorecia os trabalhadores em suas relações de trabalho começou a ser cobrado pelos empresários.

Essa dinâmica da acumulação flexível ainda está vigente na atualidade e cada vez mais reforça a importância do setor financeiro e de serviços. Nesse campo, a educação também teve que se adaptar. Dessa forma, a universalização do ensino foi uma das medidas vigentes, não como forma de bem-estar social, mas a fim de propiciar aos estudantes a capacidade de compreender as novas tecnologias para a execução de funções operacionais nos setores secundário e terciário.

Conectada à questão da acumulação flexível está a necessidade de mundialização do capital como forma de suprir lacunas da produção de capitais que eram financiadas pelo poder público anteriormente com os programas de bem-estar-social. Essa alteração no modo de produção terá uma influência muito maior do que uma simples readequação das necessidades produtivas.

O que tem sido retratado, com frequência, como um movimento de reestruturação produtiva mostra-se, na verdade, como uma reestruturação geral de toda a sociedade e que tem conduzido a mudanças nos processos de formação que vão muito além das

anunciadas como adequação ao que é requerido pelo mercado de trabalho. As propostas de mudanças curriculares, de modo geral, incorporam o espírito do “novo capitalismo” e impregnam todos os espaços de formação (SILVA, 2008 p. 64).

Esse movimento é inclusive alimentado por um discurso que coloca nos trabalhadores a obrigação pela capacidade de ser empregável, ou seja, desloca-se a ideia de que as transformações da microeletrônica na desmobilização dos empregos sejam o motivo fundamental do desemprego e indica que a escola deve ser a responsável pela formação do indivíduo com competências para o mundo do trabalho (SILVA, 2008).

Resta aos que vivem em situação de desalento ou no mercado informal serem culpados por não terem estudado o suficiente, ou pior, não terem conseguido adquirir as competências para sobreviver no mundo do trabalho transformado a partir dos anos de 1970.

O Brasil, dentro de um contexto internacional, segundo Castelar (2009), vem se colocando nesse processo de transformações econômicas a partir dos anos 1980, as quais foram paulatinamente implantadas na esteira da liberalização da economia e na abertura aos mercados externos. Como pontos-chave para essas mudanças, ocorreram as reformas do setor econômico, realizadas durante o governo de Fernando Collor de Mello, e a adoção do modelo neoliberal na administração de Fernando Henrique Cardoso. Essas medidas podem ser exemplificadas através da privatização de empresas estatais e da adoção de critérios de controle econômico e inflacionário, ambas calcadas em uma política financeira com preceitos ditados pelo Fundo Monetário Internacional (FMI).

Nesse momento histórico, as nações chamadas de países de Terceiro Mundo começaram a buscar justificativas para suas dificuldades de crescimento social e econômico, conforme afirma Machado (1998). Tem-se como exemplo o caso do Brasil, que juntamente com a queda do Muro de Berlim e a homogeneização do discurso socioeconômico capitalista, passou a ser reconhecido como Estado em desenvolvimento.

Ainda de acordo com Machado (1998, p. 38), os estudos de organismos internacionais, como o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e a Comissão Econômica para América Latina (CEPAL):

[...] têm sido enfáticos ao preconizar a necessidade da elevação do poder de competitividade do país, das empresas e, por extensão, dos próprios trabalhadores, como alternativa de salvação e sobrevivência no atual contexto do mercado. Tomando o efeito pela causa, eles diagnosticam o débito educacional como fundamental fator de estrangulamento do crescimento econômico responsável pelo subdesenvolvimento e aumento da marginalidade e da pobreza.

1.2 Histórico e fundamentos da educação por competências

O termo “competência” foi cunhado por B. F. Skinner em seu livro “Comportamento Verbal”, de 1957. Skinner formulou a teoria de que o ser humano aprendia através de um processo de condicionamento social, a partir do qual qualquer padrão de pensamento e ações poderiam ser explicados, como aponta Castioni (2010).

As transformações ocorridas dentro do capitalismo, discutidas na seção anterior, foram fundamentais para que a gestão por competências encontrasse seu lugar no mundo do trabalho. Desse modo, o conceito de posto de trabalho, para Zarifian (1997), surgido durante a reorganização do trabalho na sociedade industrial, era um descritivo de atividades e operações a serem executadas. Elas eram impostas de modo externo e excluía o trabalhador a possibilidade de controlar os métodos e resultados de seus trabalhos. Tal modelo produtivo, inclusive, fez com que o operário passasse a ser visto como uma peça substituível dentro de um padrão de produção.

O modelo de gestão por competências possibilitou flexibilizar esta relação do posto de trabalho. Nesse novo método, o trabalhador ainda estava submetido a uma hierarquia que se tornou menos rígida. Assim, o ofício a ser executado era definido por metas e pela avaliação de resultados. Portanto, à medida que se observava a necessidade de introdução de novos processos, para o aumento de eficiência, o trabalhador recebia atividades diferentes, as quais deviam se adaptar de acordo com as competências já adquiridas (ZARIFIAN, 2003).

Nesse padrão, diferente do fordismo – em que o trabalhador repetia à exaustão uma mesma atividade dentro do posto de trabalho –, as funções eram modificadas, e quem devia se ajustar a elas era o trabalhador. Para isto acontecer, a empresa previamente avaliava as competências, dentro de um catálogo, que eram imprescindíveis àquela função.

Esse molde, apesar de uma dinâmica que diminui o aspecto mecanizado do trabalhador em uma linha de montagem, aumentava a necessidade de conhecimento do sistema de produção em ao menos um setor e cobrava do trabalhador a constante aquisição de competências. Aqueles que não produziam dentro das metas almejadas podiam ser responsabilizados por não terem as aptidões necessárias para o ofício oferecido.

No entanto, as habilidades não se organizam de modo definitivo sem percorrer um processo histórico, ainda que de curta duração. Dessa forma, foram necessárias adequações, de acordo com as mudanças do capitalismo em sua nova etapa. O modelo de gestão de competências, segundo Zarifian (2003), foi dividido em 4 momentos, estando dispostos do seguinte modo (quadro 1):

Quadro 1: Momentos da aplicação de competências nas corporações.

Momento / Cronologia	Marco	Características
1º - 1974	Acordo de Classificação da Metalurgia.	Definição de necessidades dos postos de trabalho. Avaliação baseada em: responsabilidade; autonomia e exigências de formação.
2º - meados da década de 1980	Retomada econômica – pós crise do petróleo.	Necessidade de flexibilização de processos para atendimento de novas demandas. Procedimentos decisórios delegados, em partes, a equipes de trabalho.
3º - início da década de 1990	Estagnação das inovações implantadas nos anos 1980.	Acréscimo de produção com o aumento de rentabilidade.
4º - meados da década de 1990	Consolidação do modelo de competências.	Busca de produtividade pela mobilização de competências.

Fonte: adaptado de Zarifian (2003).

Como se vê no quadro 1, o Primeiro Momento da gestão de competências buscou definir os empregos e não as pessoas. Nessa época, ainda não se utilizava o termo competência, mas o contexto de modificação nos sistemas industriais denota esse primórdio.

O Segundo Momento ocorre pela necessidade de produtos com maior personalização e um lapso de tempo menor para a mudança de suas características. Essa transformação passou a exigir dos trabalhadores a capacidade de adaptação, a uma produção em constante mudança, para a manutenção de seus trabalhos. Nesse método, a exigência de habilidades começou a ser feita de modo explícito, com a busca cada vez maior pela qualificação dos ofícios.

Os anos 1990 foram marcados pelo início do Terceiro Momento, quando surgiu a necessidade de uma reestruturação da cadeia produtiva, passando por um maior controle hierárquico do trabalho. Nessa etapa, a gestão por competências perdeu um pouco de força nas organizações, mas não deixou de existir.

Já em meados da década de 1990, se deu o Quarto Momento, em que a busca pela produtividade a baixo custo flexibilizou a produção através da ampliação do modelo de habilidades, o que colocou em segundo plano o aumento da aplicação de novas tecnologias, estruturas organizacionais ou níveis salariais.

A ênfase no desenvolvimento de competências, para a gestão das organizações, se consolidou da necessidade do capital em reduzir seus gastos com a força de trabalho. Esse modelo permitiu a mobilização de um trabalhador em funções diversificadas, as quais devem ser aprendidas por meio da aquisição de capacidades múltiplas e não mais através de um aprendizado de ofício. Portanto, cabe ao trabalhador reunir o conhecimento para a aplicação de competências, que devem ser adquiridas na educação profissional ou dentro da organização, pela necessidade de aplicação ou desenvolvimento de uma determinada atividade/função, por contingência ou implantação de um novo processo.

Para Machado (2007) estas exigências das organizações para o “novo trabalhador” tornaram-se, na verdade, enormes listas de encargos.

No plano das atitudes, passou-se a requerer dos trabalhadores o aumento da sua disponibilidade pessoal e da sua disposição para assumir mutações, ritmos variados e formas flexíveis de trabalho. As demandas se voltaram, ainda, para o desenvolvimento de relações muito pragmáticas com o saber, com uma clara intencionalidade de apenas valorizar aqueles conhecimentos que fossem ligados às situações bem concretas e práticas. (MACHADO, 2007, p.5)

O que se vê é uma exigência da capacidade de novos aprendizados e adaptação a métodos, além de uma busca por conhecimentos que possa levar à praticidade das atividades. Ou seja, deve-se aprender, em especial, fazendo. Essa capacidade favorece que as pessoas se tornem aptas a realizarem diferentes tarefas no ambiente de seu trabalho, bem como aprenderem os novos processos sem a necessidade de estudos e treinamentos, portanto deve-se “aprender a fazer”, umas das máximas da educação baseada em competências.

Ainda segundo Machado (2007), o mundo do trabalho tornou-se muito rigoroso e além de trabalhadores flexíveis também passou a demandar capacidades ligadas às competências atitudinais.

Estes se viram e se veem questionados a desenvolver novos aprendizados, a começar com o aprender a aprender. Além disso, devem aprender outras capacidades fundamentais: acostumar a contar consigo próprios, desenvolver uma identidade autônoma, cultivar um projeto de vida aberto a incertezas, responder à indeterminação e ao imprevisto, adaptar-se às situações de trabalho em contínua transformação, se diferenciar na oferta de sua força de trabalho ou de seus produtos, corresponder às expectativas do mercado, interagir e conviver com diferentes contextos, culturas e pessoas, saber fazer negociações e evitar custos subjetivos e objetivos (MACHADO, 2007, p.5).

Nesse último trecho, reforça-se a ideia de que as organizações valorizam os que são capazes de realizar e se transformar, o quanto mais possível, de maneira independente. Pensa-se: é necessário aprender a se adaptar às pessoas do seu convívio, aos novos processos de trabalho, aos novos produtos, negociar e ser o mais produtivo com o menor custo possível. Reforçando o já exposto na citação anterior, espera-se que o trabalhador possa “corresponder às expectativas do mercado”, assim, cabe a cada um descobrir o que os empregadores precisam e se adequar a isso.

Faz-se importante, neste momento, trazer à discussão a questão da qualificação, pois quanto mais tempo se requer para a execução de uma atividade, maiores são as necessidades de qualificação, portanto, mais alto é o grau de educação formal requerida, conforme aponta Mourão (2003).

Esse novo modelo de trabalho, baseado nas competências, não pode ser observado somente pelo fato de ser uma busca do aumento de produtividade.

O molde de gestão fordista, fundado em postos de trabalho e descrito por qualificações, podia trazer dificuldades para o capital justificar seu controle sobre a mão de obra, pois os requisitos de produtividade aumentavam a necessidade de qualificação, o que gerava chances de criar resistências nos trabalhadores.

Sobre a necessidade de superação do modelo fordista/taylorista, pela acumulação flexível, Mourão (2003, p. 1) afirma que:

Todo esse processo vem a elevar os gastos relativos ao capital constante e demandar, também, a diminuição dos custos do capital variável no seio do processo produtivo, desencadeando um movimento de reorganização da produção, na qual o trabalho vivo seria em parte substituído pelo trabalho morto e em parte submetido a um processo de (re)organização das relações de produção, caracterizado pela superação/continuidade do paradigma taylorista-fordista.

O que se analisa, a partir dessa afirmação, é que um novo quadro se apresenta ao capitalismo, em sua fase de acumulação flexível: a busca de novos modelos de produção e de maneiras de conformar o trabalhador.

A educação passa a cumprir sua função nesse novo sistema à medida que fornece conteúdos voltados para a resolução de problemas, mas também foca na individualização da busca por habilidades, dentro de um sistema que exige aperfeiçoamento contínuo, para que se possa adequar aos novos processos de trabalho. Dessa maneira, a quantidade de educação não mais significa ganhos maiores ou deslocamentos de funções na hierarquia da corporação. Na verdade, o trabalhador tem o direito de almejar uma ascensão hierárquica, mas isso passará por um processo competitivo com outros que buscarão demonstrar ser mais competentes.

Reforça-se, assim, a importância que a educação tem para a manutenção da lógica das aptidões no mundo do trabalho. Para que ela atenda a essas necessidades, é provável que cada vez mais se necessite de alterações no modelo educacional, sendo que essas mudanças, pressionadas pelo capital, podem levar este a assumir cada vez mais o papel de gestor da educação.

Voltando a análise para a educação baseada em competências, essa se apresentou com muita força em décadas recentes, em especial a partir dos anos 1990, e por isso é importante que se faça um estudo que possa apoiar a discussão proposta nesta pesquisa, através de uma

primeira análise histórica.

Forjada no modelo japonês de produção, apesar de buscar atender às necessidades dessas teorias econômicas, a educação por competências não surgiu, de fato, da necessidade industrial de formação de trabalhadores. Ela se desenvolveu através da psicologia educacional, na busca de modelos de avaliação que pudessem comprovar a eficiência do processo de ensino e aprendizagem, como aponta Castioni (2010).

A educação por competências encontrou eco no modo de organização capitalista do trabalho. Manfredi (2016) indica que, ao passo que o desenvolvimento industrial avançou e demandou força de trabalho em grandes quantidades, também foi necessário criar métodos de produtividade, como a especialização de funções, separando o trabalho manual do intelectual. A segmentação, em questão, foi configurada pelo abandono do trabalho artesanal, que necessitava do conhecimento de todas as suas etapas; assim, exigia uma visão ampla do processo em detrimento de uma especialização.

Sobre este tema, Ferreti (2004, p. 420) traz o seguinte:

[...] o processo de parcelarização, rotinização e degradação do trabalho que já se fizera presente desde o desenvolvimento da maquinaria, ofereciam os argumentos empíricos para evidenciar não apenas o processo de alienação a que estavam submetidos os operários e trabalhadores em certos setores dos serviços, mas também a perda de saberes que cada vez mais eram transferidos para as máquinas e os equipamentos.

A citação anterior evidencia que o avanço tecnológico também requereu uma análise sobre a questão da qualificação e desqualificação do trabalho e dos trabalhadores. Castioni (2010) faz uma discussão sobre o assunto, observando que a introdução em larga escala de máquinas e novas tecnologias no sistema produtivo trouxe a necessidade de especialização e conhecimento de técnicas diferenciadas dos operários.

O primeiro momento indica que a inserção das máquinas exigiu que os trabalhadores fossem qualificados pelas próprias indústrias, para poderem operar os novos equipamentos. Entretanto, em muitos casos esses operários eram migrantes do meio rural e podiam até serem considerados semiqualeificados, já que possuíam um domínio técnico extremamente específico.

Assim, a segunda etapa pendia para um processo de desqualificação dos empregados, já que os equipamentos, ao evoluírem tecnologicamente, passaram a requerer menos interferência mecânica humana. Por outro lado, surgiu uma categoria gerencial que necessitava de habilidades múltiplas para gerenciar as equipes e readequar a maquinaria, de acordo com as demandas da organização.

No terceiro momento, mais recente, os operários voltavam a ser exigidos por aptidões,

em especial para se adaptarem às necessidades da microeletrônica, a qual apresentava avanços tecnológicos constantes e não podia mais ser absorvida somente pelas gerências. Esse período caracterizou também a busca por trabalhadores com multiquificações, que é um conceito muito próximo do exposto, nesta seção, sobre as características da gestão por competências.

Bruno (1996) indica que esta demanda de qualificação do trabalhador possui as seguintes propriedades que passaram a ser exigidas pelas organizações: o aumento da escolaridade; a capacidade de comunicação e tomada de decisões para prevenir desajustes; o conhecimento para implantar novos procedimentos, no âmbito das atividades desempenhadas; a conformação a códigos e normas disciplinares e comportamentais, articulando, ainda, aspectos de personalidade e atributos relativos à condição étnico-cultural, de gênero e geracional.

Essa lista de exigências se assemelha muito ao catálogo de competências que as empresas buscam em seus operários, ou que julgam ser necessárias que estes desenvolvam, a fim de progredirem na carreira ou se manterem em suas posições. Esse pensamento caminha ao encontro da ideia de competências gerais, que seriam grandes grupos de conhecimentos que todo trabalhador deveria adquirir em sua formação pessoal e profissional.

Sacristán (2008) apresenta uma comparação entre as competências indicadas como fundamentais por algumas instituições transnacionais, que apontam o caminho para que se tenha um profissional bem-sucedido. Serão apresentadas no quadro 2 as competências indicadas pela OCDE e pela União Europeia.

Quadro 2: Competências básicas segundo organismos transnacionais

OCDE	União Europeia
<ul style="list-style-type: none"> • Interatuar no centro de grupos socialmente heterogêneos • Atuar autonomamente • Utilizar os recursos ou instrumento interativamente 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação na língua materna • Comunicação em língua estrangeira • Competência matemática e básicas em ciência e tecnologia • Competência digital • Competências sociais e cívicas • Sentido de iniciativa e espírito empreendedor • Consciência e expressão culturais

Fonte: Adaptado de Sacristán (2008, p.45)

Ainda que se tenham tomado dois exemplos entre tantos, o que se procura aqui é discutir como essas competências básicas são complexas e convergem para a necessidade de uma formação escolar básica que propicia capacidade de comunicação, matemática e ciências, mas que também espera que todos tenham espírito empreendedor, capacidade de trabalho em equipe com diversidades de pensamento e características sociais, além de autonomia para desenvolver

novos procedimentos ou mesmo buscar conhecimentos para superar dificuldades.

Ao fim desta observação, e com estas características citadas, tem-se praticamente um anúncio de emprego de alguma das grandes corporações, em que as competências técnicas, específicas da função, também aparecem, mas as competências básicas são trazidas à tona com grande destaque. Sobre essas competências Sacristán (2008, p.46) escreve o seguinte:

[...] as denominadas básicas (competências), são de natureza complexa. São constituídas por conglomerados de aspectos não apenas cognitivos, mas também atitudinais de motivação e de valores. São conjunções de condições integradas dos sujeitos que permanecem como qualidades ou características latentes das pessoas.

Transferindo a responsabilidade de formação de indivíduos para o sistema escolar, há que se notar as dificuldades que se impõe, em especial com as competências atitudinais, já que sua aquisição não se dá de modo uniforme. Ensinar a língua materna ou conhecimentos matemáticos estão no rol da escola tradicional, e com metodologias já testadas são aplicáveis de modo contínuo e cronológico no sistema escolar. “Ensinar” o espírito empreendedor, no entanto, pode ser uma tarefa mais difícil se levarmos em consideração que nem toda pessoa pretende ser um empreendedor, ou tem mais facilidade para lidar com tarefas profissionais condicionadas por regulamentos, por exemplo.

Outra consideração a se fazer é que essas competências também não têm caráter irrevogável, elas podem ser modificadas ao longo do tempo, já que são moldadas às necessidades das organizações capitalistas que provém o trabalho.

Se nesse nível as dúvidas se movem, se temos incertezas para determinar quais e quantas são as competências, se seu caráter inferido e sua instabilidade fazem que estas não sejam características fáceis de diagnosticar, não será fácil guiá-las em seu desenvolvimento e aprendizagem (SACRISTÁN, 2008, p.47).

O que autor questiona nesse trecho é justamente a capacidade que as instituições de ensino têm para atender a essas demandas de formação, tão mutáveis e inconstantes, assim como é com a tecnologia nos dias de hoje. O ideal, no entanto, seria formar indivíduos capazes de se adaptar a esse sistema, ao menos por um período.

Órgãos transnacionais, como a OCDE e a Comissão Europeia, têm buscado em seus discursos apresentar uma perspectiva de aproximação do mundo do trabalho. Isso porque as competências casam de modo adequado com a ideia do que a escola deve ensinar para o trabalho (LAVAL, 2004).

Sobre esse discurso de aproximação entre as organizações e a escola, é importante

considerar que, à medida que as empresas têm necessidade de trabalhadores com qualificações técnicas ligadas a tarefas específicas, esse conflito é sempre muito real. Porém, cada vez mais, as qualidades exigidas no mundo do trabalho e aquelas que as empresas querem encorajar as escolas a ensinar são de ordem mais geral. A adaptabilidade, a faculdade de comunicação e de trabalhar em equipe, de mostrar iniciativa e outras “competências genéricas” – são, agora, essenciais para assegurar a competitividade das empresas (LAVAL, 2004, p. 58 e 59).

Os níveis de exigências para o cumprimento dessas competências ou qualificações, como trata Bruno (1996), são de alta complexidade e requerem elevado grau de aprimoramento pessoal e educacional. Em um sistema que preza pelas desigualdades socioeconômicas, como o capitalismo, isso acaba por gerar grupos distintos de trabalhadores dentro do mundo do trabalho. Castioni (2010, p. 168), baseado em Bruno (1996), delimita quatro grandes grupos.

O primeiro deles é composto por trabalhadores muito qualificados e capazes de exercer múltiplas funções, que, por esses motivos, acabam por gozar de maiores benefícios, como a estabilidade no emprego, os direitos trabalhistas e previdenciários. Entretanto, eles não estão completamente seguros em suas obrigações, pois cada vez mais é exigido o acúmulo de funções de outros trabalhadores para justificar suas condições.

O segundo grupo é o dos operários que possuem um emprego em tempo integral, mas fazem parte de uma mão de obra com atributos que podem ser encontrados no mercado de trabalho. Eles exercem funções com maior rotatividade e insegurança nos empregos.

O terceiro grupo conta com os trabalhadores de qualificações “pouco valorizadas no mercado de trabalho” e, por isso, exercem atividades em tempo parcial e de forma autônoma. Por vezes, eles podem ter melhores remunerações do que os da categoria anterior, mas não costumam ter direitos trabalhistas.

Por fim, o quarto grupo é composto de desempregados de longo prazo que, justamente por não estarem no mercado de trabalho, não conseguem se qualificar e acabam por fazer parte de um ciclo de afastamento dos empregos.

As distintas áreas apresentam novamente a questão de ser ou não qualificado, no entanto, elas identificam alguns aspectos relevantes, como o fato de que os melhores colocados no mundo do trabalho - e que gozam de maiores benefícios e estabilidade - são os que contam com múltiplas qualificações e agregam, em seu rol de atividades, as funções que eram exercidas por outras pessoas. Nota-se que mesmo estes trabalhadores estáveis não têm garantia total de permanência, pois caso não se qualifiquem de modo constante, podem deixar de cumprir o que é esperado, o que os leva a outra categoria.

Os demais âmbitos vivem em constante ameaça pelos que estão em posições

desfavoráveis ou, então, pela incapacidade do trabalhador em lidar com uma carga de trabalho e demanda de competências muito maiores do que lhe é possível oferecer à organização. Desse modo, o operário é cada vez mais relegado a uma categoria deslocada do mundo do trabalho ou colocado em condições degradantes.

Como foi demonstrado, a lógica da gestão de competências prevê a obrigação da qualificação constante. Esta, por sua vez, requer uma estrutura educacional que apoie esse sistema tanto na conformação do trabalhador ao modelo quanto no desenvolvimento de novas competências ou de aptidões já presentes na lista de atribuições.

1.3 A competência nos sistemas escolares

O ensino baseado nas competências toma seu lugar na educação, a partir de um processo histórico da consolidação dos pressupostos do capitalismo. Entende-se a instrução profissional, em especial, como elemento de organização do sistema de produtividade capitalista que:

[...] se embasa numa compreensão de desenvolvimento tomado como sinônimo de crescimento econômico e dentro de uma perspectiva linear onde não são consideradas as relações de poder e nem os limites do meio ambiente. (FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, 2005b, p. 5).

O suporte teórico inicial a essa perspectiva e a necessidade de produtividade exacerbada do capitalismo precisavam explicar também por que as nações não desenvolvidas não conseguiam deslanchar economicamente, se existia a possibilidade de crescimento disponível.

A Teoria do Capital Humano foi a saída inicial para justificar o não desenvolvimento de muitos países. Estes princípios foram formulados por Theodor Schultz, na década de 1950, e indicavam que o subdesenvolvimento era motivado pela falta de investimento dos governos nas pessoas, especialmente, nas classes sociais mais baixas. Assim, era necessário oferecer escolaridade, treinamento e saúde aos trabalhadores, para que se pudesse desfazer o nó do desenvolvimento e da integração das famílias de trabalhadores no sistema produtivo, como apontam Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005b).

Segundo Frigotto (2013), essa hipótese, no entanto, não olhava para questões fundamentais, como a ascendência econômica dos países desenvolvidos e sua forte atuação por meio das multinacionais e a influência política nos países periféricos. Acrescenta-se, ainda, o fato de que a geopolítica mundial, a partir da década de 1950, passou por uma polarização político-econômica desde o fim da Segunda Guerra Mundial, que levou à falta de autonomia na

implementação de políticas desenvolvimentistas e monetárias. Em poucas palavras, a Teoria do Capital Humano desconsiderava o ambiente macroeconômico e a gestão pública como fatores de desenvolvimento econômico (FRIGOTTO, 2011).

Um segundo passo, antes da pedagogia baseada em competências, se deu pela consolidação da sociedade do conhecimento, “[...] noção que deriva do determinismo tecnológico; ou seja, de tomar-se a ciência e a tecnologia como entidades autônomas, independentes das relações sociais” (FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, 2005b, p.9).

Para Frigotto (2011), essa sociedade propiciou a criação de um ambiente individualista, na qual o acesso à tecnologia desfaria as desigualdades sociais, sem considerar que o desenvolvimento tecnológico estava cada vez mais submetido ao capital.

A chegada do termo “competências” à pedagogia se deu, segundo Ramos (2001), a partir do estudo coordenado por Benjamin Bloom, de 1956, chamado de Taxonomia dos Objetivos Educacionais. Nessa pesquisa foi evidenciado que entre 90 a 95% dos alunos poderiam aprender tudo o que lhes fosse ensinado, caso tivessem um ambiente adequado e um ensino orientado em três domínios: cognitivo, afetivo e psicomotor.

Essas três áreas eram divididas em habilidades que podiam ser aprofundadas de maneira hierarquizada, levando a melhor qualificação do educando. As capacidades estavam divididas do seguinte modo:

a) domínio cognitivo:

- conhecimento: memorizar fatos específicos dos padrões de procedimento e de conceitos;
- compreensão: imprimir significado, traduzir, interpretar problemas e instruções e os extrapolar;
- aplicação: utilizar o aprendizado em novas situações;
- análise: verificar os elementos, as relações e os princípios de organização;
- síntese: estabelecer padrões;
- avaliação: julgar com base em evidências internas ou em critérios externos.

b) domínio afetivo:

- recepção: percepção, disposição para receber e atenção seletiva;
- resposta: participação ativa, disposição para responder e satisfação em replicar;
- valorização: aceitação, preferência e compromisso (com aquilo que se enaltece);
- organização: conceituação de valor e estruturação de um sistema de princípios;
- internalização de valores: comportamento dirigido por grupos de valores, conduta consistente, previsível e característica.

c) domínio psicomotor:

- percepção: reconhece os movimentos essenciais;
- resposta conduzida: responde com coordenação motora fina e refinada, a partir de treino;
- automatismos: automatiza movimentos reflexivos básicos na resposta;
- respostas complexas: elabora com desenvoltura e coordenação, reação a estímulos;
- adaptação: improvisa movimentos, qualidade de se adaptar e readaptar a diferentes situações;
- organização: coordena espontaneamente a partir de reflexos complexos, respostas a estímulos.

Várias releituras sobre os estudos de Bloom foram desenvolvidas a partir da década de 1960. Essa orientação de áreas parece vir ao encontro do relatório produzido por Jaques Delors, para a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), em 1999, o qual é largamente utilizado por governos e órgãos transnacionais, como ferramenta da justificativa da abordagem educacional priorizando o ensino-aprendizagem por competências, com o argumento da necessidade de especialização ou do profissional multiquificado. Nessa perspectiva, ocorre a consonância com o setor produtivo e com os modelos hegemônicos de desenvolvimento, trazendo preceitos de caráter comportamentalista, como os de: “Aprender a Fazer”, “Aprender a Conhecer”, “Aprender a Conviver” e “Aprender a Ser”.

Vale citar que o próprio relatório em questão apresenta algumas contradições sobre o seu próprio modelo quando pensa nas incertezas sobre o futuro do trabalho, já que este se modifica de maneira muito rápida frente às inovações tecnológicas. Pode ser percebida essa contradição quando ele recomenda a necessidade indissolúvel do “aprender a conhecer” junto ao “aprender a fazer”, indicando que ter a capacidade de produzir um espírito educacional crítico e de conhecimentos abrangentes é fundamental para a provável necessidade de se readaptar ao mundo do trabalho (SILVA, 2008).

O papel fundamental da escola é justamente, ou deveria ser, de propiciar aos estudantes uma educação calcada em um ensino amplo, com saberes que abarquem todos os campos e disciplinas. Mas a educação por competências, em especial no sistema educacional brasileiro, parece apontar para um outro caminho, mais preocupado com competências básicas, ligadas ao “aprender a conviver” e “aprender a ser”. Não se discute a importância de aprimorar as capacidades de trabalhar em equipe, saber lidar com dificuldades e pressões, ser criativo e inovador, entretanto, não parece lógico que, em um meio de tantas exigências para o oferecimento de empregos, somente ser simpático e determinado seja o caráter que diferencia alguém na busca por um trabalho.

Em termos cronológicos, a adoção da educação por competências teve sua primeira experiência observada, de forma mais delimitada, na França, dentro de um contexto diferente de outros países do mundo, pois como cita Castioni (2010, p. 135), a adoção de tal sistema “[...] serviu para interromper o processo crescente de organização do mercado de trabalho”. Em outras nações, ainda segundo o autor, esse tipo de ensino surgiu dentro de uma conjuntura de desregulamentação do mercado e como atendimento às demandas do empresariado, dentro da esteira da homogeneização do pensamento mundial no pós-Guerra Fria, em um cenário neoliberal.

A lógica da educação por competências, nos moldes como se observa hoje, com a interferência imediata da esfera privada na busca por atender seus interesses, teve seu início na Inglaterra e nos Estados Unidos. Seu primeiro impulso ocorreu em 1987, quando o Conselho Nacional das Qualificações Profissionais, da Inglaterra, através de suas discussões, inspirou o livro “Ensinar e Aprender: rumo à sociedade cognitiva”. A obra traz em seu bojo cinco preceitos:

[...] fomentar a aquisição de novos conhecimentos, aproximar empresa e escola, lutar contra a exclusão, dominar três línguas comunitárias e assegurar a igualdade entre investimento físico e o investimento em formação. (CCE, 1995, p. 35).

O livro em questão acabou sendo adotado, em 1993, pela Comunidade Europeia como parâmetro para políticas de educação. Nos Estados Unidos, tendo em vista um modelo de administração educacional, como o inglês que é focado na Instituição e não partindo do poder público, também houve grande facilidade na entrada de tal pensamento (CASTIONI, 2010).

O fim da União Soviética e a hegemonização do ideal capitalista trouxeram à tona um discurso que dialoga diretamente com a globalização e que consequentemente interferiu nos procedimentos educacionais pelo mundo. Machado (2002, p. 93) discorre sobre a unicidade do pensamento e a institucionalização da lógica de competências:

O fenômeno da busca de institucionalização da noção de competências, não se encontra, portanto, isolado do conjunto de transformações societárias mais amplas, não sendo também exclusivo da realidade brasileira. Ele recebe ainda os influxos de um processo de crescente homogeneização ideológica mundial, que na literatura crítica francesa recebe a denominação de “pensamento único”, ao pretender dar resposta universais para problemas, que aparentemente são gerais, mas que fundamentalmente diferem à medida que se percebe que eles atingem diversamente as classes sociais, os países, as instituições, os gêneros, as etnias e as faixas etárias.

A simplificação da busca de resolução dos problemas, através do pensamento dominante, leva a uma uniformização de procedimentos, que por vezes não encontra parâmetros

em diferentes ambientes.

Segundo Machado (2002 p. 98), esse momento histórico trouxe ainda alguns inconvenientes, como “[...] a precariedade do trabalho, a incerteza do futuro profissional e a individualização da responsabilidade com relação à sobrevivência no mercado de trabalho”, posto que a educação por competências também serviu para governos como uma forma de justificar as situações apontadas.

Nunes (2007) trata da relação entre o mundo do trabalho, a educação por competências e o modo como o capital propõe a reestruturação escolar em um contexto que justifique essa vinculação “[...] às mudanças nas formas de produção e organização do trabalho, associada à competitividade das empresas” (NUNES, 2007, p. 1), indicando que o aumento do desempenho “promove a empregabilidade”.

Observa-se que a escola cada vez mais caminha na direção de um caráter mundial, senão em seus aspectos de qualidade, mas em seus aspectos de conteúdo e discurso. As grandes organizações internacionais, como a Organização Mundial do Comércio (OMC), a OCDE, o Banco Mundial, o FMI e Comissão Europeia têm exercido um papel de discutir os parâmetros educacionais mais eficientes e de comparar, avaliar e fazer constatações a respeito dos diversos países membros (LAVAL, 2004).

Em especial nos países ocidentais, órgãos como a OCDE, a Unesco e a Comissão Europeia buscam unificar um discurso para uma educação mais ampla, que prossiga por toda a vida, para além da escola. “A ordem dos objetivos não pode com efeito enganar: o esforço de conhecimento exigido é exigido por razões de interesse pessoal e de eficácia produtiva (LAVAL, 2004, p. 48)”.

A educação amparada nos preceitos transnacionais rumo, então, para o atendimento da necessidade de pessoas cada vez mais habilitadas a atender às necessidades de produção do capital.

Sobre esses órgãos transnacionais, Christian Laval ainda escreve:

Tanto a proposição de não limitar a educação apenas ao início da vida é rica em perspectivas democráticas, quanto é necessário se interrogar sobre o sentido real do emprego que dela fazem a OCDE, a Comissão Europeia e os diferentes governos ocidentais e sobre as políticas que dela decorrem. A significação que as esferas dirigentes propõem é claramente utilitarista (LAVAL, 2004, p. 48).

Como citado anteriormente, existe ainda uma necessidade proeminente do capital em fazer com que o ensino atenda suas necessidades de produção em um modelo flexível. Sobre isso, Dias (2015, p. 145) escreve:

Daí que o ‘desenvolvimento pleno do ser humano’ admite atualmente um viés pedagógico proeminente, embasado nas pedagogias das competências comportamentais, organizacionais e cognitivas, adequadas à produção flexível (toyotista).

Segundo Kuenzer (2016), a educação baseada em competências foi criada na esteira da acumulação flexível. Para que houvesse uma adequação do ensino foi necessário criar uma instrução ajustável que, segundo a autora, seria explicada da seguinte forma:

Assim é que o discurso da acumulação flexível sobre a educação aponta para a necessidade da formação de profissionais flexíveis, que acompanhem as mudanças tecnológicas decorrentes da dinamicidade da produção científico-tecnológica contemporânea, ao invés de profissionais rígidos, que repetem procedimentos memorizados ou recriados por meio da experiência (KUENZER, 2016, p. 3).

Para Hirata (1997) a questão da individualização da formação, buscando moldar pessoas habilitadas com conhecimentos múltiplos, de fato caracteriza o distanciamento da qualificação para o posto de trabalho. Essa mesma autora também indica que “A grande qualidade – e talvez o risco? – do conceito de competência é a de remeter, sem mediações, a um sujeito e a uma subjetividade” (HIRATA, 1997, p.31).

Ainda segundo Hirata (1994, p. 132) a noção de competências é “[...] bastante imprecisa e decorreu da necessidade de avaliar e classificar novos conhecimentos e novas habilidades geradas a partir das novas exigências de situações concretas de trabalho”.

Observa-se que o foco em uma individualização da formação também pode levar a um distanciamento da realidade do mundo do trabalho, à medida que a pessoa possa adquirir formações incongruentes entre elas, o que levaria, no fim das contas, a uma falta de especialização.

A aquisição de conhecimentos diversificados pode ser uma demanda arriscada, tendo em vista que os modelos produtivos das organizações se atualizam de modo muito rápido, tornando, por vezes, difícil para o trabalhador acompanhar, ou mesmo compreender, o que as organizações demandam de um profissional.

Assim, a educação por competências converge, justamente, para este método de trabalho. O que se espera é que os alunos passem a ser preparados, no espectro da educação profissional, para o desenvolvimento de atividades em um modo multitarefas e, mais que isso, que estes futuros trabalhadores possam se integrar ao modelo da empresa flexível.

2 EDUCAÇÃO POR COMPETÊNCIAS NOS CURRÍCULOS ESCOLARES BRASILEIROS E O CATÁLOGO NACIONAL DOS CURSOS TÉCNICOS: DESAFIOS PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL MÉDIO

Conforme aponta Silva Júnior (2002), o Brasil, na década de 1990, ainda passava por uma grave crise econômica e buscava se integrar na nova ordem mundial, surgida com a queda do muro de Berlim e com o fim da União Soviética. Para se adequar a esse momento, seria necessária a implementação de um conjunto de reformas, não só econômicas, mas também sociais, e a educação estava envolvida nesse processo reformista. É importante observar que esta transição, para o Brasil, significaria deixar de ser um Estado de bem-estar social, para ter um governo racionalista que atendesse às necessidades produtivas do capital. Essas transformações se iniciaram com a abertura econômica durante o governo Collor (1990 a 1992) e foram concluídas no governo de Fernando Henrique Cardoso, que assumiu a presidência do país em 1995.

Sobre a racionalidade do Estado, o que se depreende é que cada vez mais o governo busca se tornar um mediador dos interesses do capital, tendo como justificativa uma política desenvolvimentista em busca da eficiência econômica. Esta, por sua vez, é baseada, entre outros elementos, em uma educação capaz de formar indivíduos aptos a produzir de maneira mais eficiente e conformados com as exigências de multiquificações. Sobre a questão da racionalização da gestão pública, Silva Júnior (2002, p. 121) traz o seguinte:

A racionalidade parece constituir a matriz orientadora da reforma do Estado, que se traduz na reforma da educação brasileira para a produção da reforma nos diversos níveis de ensino e modalidades educacionais. Esse movimento reformista é orientado por uma ciência que se tornou mercadoria e uma profissionalização que, cientificizada, tornou-se centro do paradigma político atual.

Ainda segundo Silva Júnior (2002, p. 122), a reforma educacional, proposta nos anos de 1990, é influenciada pelo fato de que “[...] o campo profissional passa a ser a esfera de mediação entre o Estado e sociedade civil e entre o indivíduo e sociedade”. Buscando, assim, alinhar-se mais ao estudo do cognitivismo, típico da pedagogia das competências, do que à prática social.

Manfredi (2016, p. 40) corrobora com o que foi apresentado por Silva Júnior, indicando que:

Retomam-se as discussões sobre a necessidade de reformar a escola para que se ajuste às exigências e necessidades do novo momento histórico. Ressurge o debate sobre o tipo de formação que ela deve privilegiar. Ressignificam-se, sob rótulos de novas teorias, antigos paradigmas conceituais, como a noção de competências.

O Brasil culturalmente apresenta pouca participação da sociedade em discussões sobre reformas e implantações de políticas públicas. As transformações educacionais promovidas pelos diferentes governos nos anos 1990 e 2000 não fugiram desse trajeto e abarcaram propostas majoritariamente produzidas dentro da própria estrutura institucional hegemônica, segundo Machado (2002). É possível observar que apesar de o país ter se atrasado a aderir ao discurso das competências na educação, em relação aos países desenvolvidos economicamente, acabou por fazê-lo não só à metodologia educacional, mas a todo o discurso que se depreende do neoliberalismo, que foi a fonte ideológica do governo de Fernando Henrique Cardoso.

Isso não significa que não existiram disputas no processo que culminou na LDB, de 1996, e nos decretos subsequentes, que regulamentaram as reformas educacionais dos anos 1990. Além de propostas do Ministério da Educação (MEC) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), alguns setores da sociedade civil e do empresariado também apresentaram proposições, em especial através do Fórum de Defesa da Escola Pública. As discussões não foram levadas em consideração e o governo acabou por apresentar uma Reforma da Educação gerada através da Lei de Diretrizes e Bases de 1996 (LDB/1996). No caso da educação profissional, a reforma foi aprofundada com o decreto 2.208 de 1997, de acordo com Manfredi (2016).

O decreto de 1997 deixou claro que a educação profissional se distanciaria de um ensino mais social e integrador, pois sua principal preocupação era a qualificação do trabalhador para o atendimento das demandas primordiais do capital. Utilizando a LDB de 1996 e o Decreto 2.208 como fontes de análise, Frigotto, Ciavatta e Ramos (2014, p. 66) escrevem:

Esses dois fenômenos formam uma unidade, pois a tendência à privatização da educação profissional técnica de nível médio foi uma das consequências de sua separação do ensino médio promovida pelo primeiro decreto. Antes, quando esta era uma formação possibilitada diretamente por cursos de 2º Grau, quando ofertados pelas redes públicas de ensino, a responsabilidade e o financiamento da educação profissional técnica de nível médio eram também dos respectivos sistemas de ensino.

Decretos, Resoluções e Pareceres subsequentes regulamentaram a reforma educacional posta em curso e, segundo Machado (2002 p. 99), formalizou-se “[...] juridicamente a noção de competências, passa a utilizá-la com fins políticos de promoção e validação de mudanças que pretende sejam feitas nas instituições do sistema educacional brasileiro”.

Em 2003, com a troca de partido e, de certo modo, também de ideologias político-partidárias no Governo Federal, algumas mudanças foram colocadas em curso na educação. Três posições estavam em discussão naquele momento, a primeira defendia revogar o decreto

2.208/97 e lançar mão da LDB/96 como norteadora da educação profissional no Brasil. A segunda buscou a manutenção do decreto 2.208/97 e a terceira pautou a anulação da ordem vigente com a promulgação de um novo decreto que atendesse de maneira mais adequada à educação profissional. Esta foi a corrente vencedora, culminada com o decreto 5.154 de 2004, segundo expõe Frigotto, Ciavatta e Ramos, (2005a).

A utilização de um decreto novamente foi o caminho escolhido para a elaboração de uma política de educação profissional, a qual permitiria a “[...] (re)construção de princípios e fundamentos da formação dos trabalhadores para concepção emancipatória dessa classe” (FRIGOTTO, CIAVATTA, RAMOS, 2005a, p. 1090).

A proposta inicial do governo de Luís Inácio Lula da Silva buscava uma educação integrada, em sentido amplo, com uma formação voltada à cidadania, mas o MEC, em relação ao seu corpo de servidores técnicos, estava fragmentado em teorias diversas que acabaram por direcionar a estruturação educacional brasileira de um modo diferente do almejado em sua proposição.

A ferramenta que indica esta mudança de rumo foi o Parecer 39/2004 do Conselho Nacional de Educação (CNE) e da Câmara de Educação Básica (CEB). Com esses documentos, o Ministério acabou por criar um ensino integrado, inerentemente dicotômico. Desta forma, à medida que foi definida a dupla certificação para o Ensino Médio e Profissional, iniciou-se a educação voltada para a cidadania que, ao mesmo tempo, educava para o mundo do trabalho, mas não de modo conjunto.

Outro ponto que corrobora com um ensino distanciado de uma visão mais plural e crítica foi a manutenção das Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio e para a Educação Profissional, as quais, na prática, focavam no individualismo e na formação por competências, como apontam Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005a).

A reformulação da política de educação profissional no Brasil trouxe uma mudança mais burocrática do que conceitual, já que se permitia uma educação integrada, mas não se tinha a concepção de um ensino que pudesse promover, de fato, uma emancipação social e política dos trabalhadores. Uma análise do modelo de condução dessa política levou Frigotto, Ciavata e Ramos (2014, p. 67) à seguinte análise:

O Brasil nega à sua juventude uma formação básica que lhes faculte a participação qualificada na vida social e política e inserção igualmente qualificada no processo produtivo. Nega-lhe, pois, a possibilidade desta dupla autonomia, por um lado, como controle social e, por outro, com políticas clientelistas e de alívio à pobreza.

O início do governo Lula, em 2003, e até o primeiro mandato do governo de Dilma Rousseff, em 2012, foram marcados por um programa de expansão do ensino superior no Brasil. Além da expansão das redes de ensino federais, o governo também criou sistemas de financiamento educacional que beneficiaram estudantes em instituições privadas. A ideia de possibilitar o acesso ao ensino superior qualificando a mão de obra é uma busca louvável de um governo, mas a questão que se vislumbra é a de que o aumento de matrículas - que na rede de ensino público chegou a 180%, - atingiu número aproximado de 435% nas instituições privadas em relação ao governo de Fernando Henrique Cardoso (MANCEBO, SILVA JÚNIOR, SCHUGUERENSKY, 2016).

Esta lógica de expansão, por sua vez, nem sempre seguiu as demandas do mundo do trabalho de modo regionalizado, buscando, muitas vezes, somente atingir o maior número possível de estudantes, em especial através do Ensino à Distância, que favorece o aumento de lucratividade visando à desmobilização de estrutura física e docente para atender aos estudantes. Isso pode ser reforçado com o que escrevem Mancebo, Silva Júnior e Schuguerensky (2016):

Sempre é bom lembrar que o critério para o oferecimento de cursos e de matrículas nas instituições privadas são suas planilhas financeiras. Assim, a expansão se dá sob a influência direta de demandas mercadológicas, a partir dos interesses da burguesia desse setor de ampliar a valorização do seu capital, com a venda de serviços educacionais (p.211).

Silva Júnior (2017) observa que o Brasil acabou por adotar uma política educacional calcada em preceitos americanos e ingleses, na qual a abertura da educação profissional, em especial no ensino superior, buscou favorecer o investimento e a multiplicação do capital financeiro que circula internacionalmente.

É possível, ainda, relacionar o modelo de desenvolvimento da educação profissional atualmente com a questão do sistema de acumulação flexível que busca apontar para um processo de conformação do trabalhador ao seu modelo de educação. Sobre isso Antunes (2017, p.11) escreve:

A educação requisitada atualmente pelo capital deve ser “ágil”, “flexível” e “enxuta”, como são as empresas flexíveis. Não foi por acaso que as grandes corporações inventaram a “universidade corporativa”. Se as universidades públicas, ao menos em seus espaços mais críticos e humanistas, ainda procuram resistir e avançar na discussão das possibilidades e da necessidade premente de uma sociedade baseada em outro modo de produção e de vida, as corporações privadas desenharam, por sua vez, sua própria universidade para forjar trabalhadores/as dentro dos seus valores empresariais.

Entre as últimas décadas do século XX e o início do século XXI, ocorreu um grande avanço do ensino privado no nível superior, e as instituições privadas têm buscado dominar a oferta de cursos, mesmo que isto seja feito de forma inadequada - considerando a possibilidade de acumulação de recursos financeiros.

A escola já não mantém a divisão entre ensino profissionalizante e propedêutico como obrigação, mas essa segmentação da formação de mão de obra, dos que terão os papéis de administração e gerenciamento, ocorre no Ensino Superior, como escreve Ciavatta (2006, p. 914): “No Brasil, todas as categorias de nível superior (ocupacionais, educacionais etc.) dão *status* e vantagens ao seu possuidor como se fossem, socialmente, mais relevantes, superiores às demais atividades”. Frigotto e Ciavatta (2003) apontam que culturalmente o acesso ao nível superior é visto como uma possibilidade de ascensão ou permanência em uma classe social mais alta.

A expansão do ensino superior privado, no entanto, trouxe uma nova perspectiva para esse tipo de formação, pois criou uma mercantilização da educação, implicando, muitas vezes, a diminuição da qualidade do ensino ou o rebaixamento da condição do graduado.

Voltando ainda à discussão ao ensino de nível médio e técnico, base deste estudo, é importante notar um movimento de reforma educacional colocado em prática pelo governo de Michel Temer em 2017. Esse movimento ocorreu com a implantação da Base Nacional Comum Curricular, amparada na Lei 13.415 de 2017, que apresenta os itinerários formativos que funcionam como uma sequência de estudos a que o aluno poderá escolher, tendo uma maior carga de aulas em determinado campo de estudo - um deles é o da Formação Profissional de Nível Técnico.

Sobre esse tema, Ferreti (2018a, p.28) apresenta o seguinte:

No que diz respeito a um dos itinerários formativos – a Educação Profissional de nível técnico – que chama a atenção por diferenciar-se dos demais percursos, amparados em áreas do conhecimento científico, a Lei aparenta mostrá-lo, por essa forma, integrado ao Ensino Médio. Mas, pelo menos sob um aspecto, promove, na verdade, uma espécie de negação dessa integração na medida em que, ao tomar o caráter de itinerário formativo, a formação técnica separa-se, de certa forma, da formação geral ocorrida na primeira parte do curso.

A mais recente alteração na política educacional brasileira foi introduzida pela promulgação da Lei 13.415 de 2017, chamada genericamente de “Reforma do Ensino Médio”, a qual introduz as Bases Nacionais Comuns Curriculares e passa a abordar de maneira direta o uso da pedagogia das competências como instrumento norteador da educação no país. Ela se

baseia no Relatório Delors de 1999. Esse modelo é explicado por Ferreti (2018b, p. 267):

Tal modelo é marcado pelo enfoque da formação por competências. Os elementos centrais organizadores do currículo são: o Projeto de Vida do aluno (mencionado no §7º do Art. 3º) e o protagonismo juvenil. Ao redor desses elementos giram as atividades de aprendizagem da parte diversificada da matriz curricular, além de atividades complementares (robótica, informática, empreendedorismo, línguas, etc., orientação de estudo, preparação acadêmica e “mundo do trabalho”).

O estado de São Paulo, especificamente, tem se engajado na ampliação das Escolas de Tempo Integral, sendo que este modelo de educação, que apresenta uma carga horária maior, é baseado em um padrão desenvolvido no estado de Pernambuco por uma instituição privada, chamada Instituto de Co-Responsabilidade pela Educação (ICE). Além disso, em São Paulo também se vê uma forte influência do setor privado na formulação desse modelo educacional (FERRETI, 2018b.)

Complementado o exposto, corrobora a citação abaixo:

Em São Paulo o programa tem o apoio de instituições privadas (cf. Adrião e Garcia, 2014), várias das quais, como o Instituto Natura, a Fundação Vitor Civita, a Fundação Lemann, o Instituto Unibanco, a Fundação Itaú Social e a Fundação Bradesco são entusiastas da atual Base Nacional Comum Curricular. (FERRETI, 2018(b) p.267).

Ferreti (2018b, p.267) ainda apresenta a seguinte frase em seu artigo:

O modelo de gestão, que lembra manuais de organização empresarial e de RH de empresas, tendo por base autores dessas áreas, acaba por constituir pela prática e repetição contínua, uma estratégia de formação de valores, sem parecer isso aos participantes.

Esta colocação demonstra o desvirtuamento da escola como espaço de desenvolvimento do pensamento crítico, para a conformação de alunos a um modelo de mundo de trabalho, qual seja mais conveniente e produtivo para as corporações. A escola também passa a correr o risco de se tornar um apêndice das empresas, que implantam a formação corporativa já desde os bancos escolares, sem, no entanto, estarem presentes efetivamente nesse processo.

A Lei 13.415 (2017, p.3) não abrange a formação técnica de maneira ampla, sendo que a menção mais direta que se faz sobre esta está no artigo 4º:

§ 6º A critério dos sistemas de ensino, a oferta de formação com ênfase técnica e profissional considerará:

I - a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional;

II - a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com

terminalidade.

Os dois incisos deixam, porém, margem para o aprofundamento da formação corporativa por meio da escola regular, já que mencionam inserir o aluno dentro de uma empresa para sua formação dando possibilidade, inclusive, para a organização ministrar e conduzir a educação dentro de seus parâmetros de funcionamento. Observa-se também a questão dos certificados intermediários, que, a princípio, podem ser vistos como incentivo à continuidade da formação, mas também podem representar a possibilidade de contratação desses alunos em funções de menor nível na hierarquia das empresas.

A formação profissional técnica, nesse caso, a depender das regulamentações que estão por vir, pode se tornar um mero apêndice dentro da escola e implicar a presença de estudantes menos preparados em relação ao que as próprias empresas buscam para seu quadro de funcionários.

Vale citar, a respeito desse tema, que o Centro Paula Souza, já mirando a aprovação da Base Nacional Comum Curricular, implantou cursos de Ensino Médio integrado ao Técnico com cargas horárias reduzidas. Convencionou-se chamar o curso, que abrangia o período integral, de ETIM, com carga horária de 4.400 horas aula distribuídas por três anos, das quais 1.400 horas de formação profissional, e o curso com carga horária reduzida chamou-se de MTec, tendo 3.280 horas aula, também distribuídas em 3 anos, das quais 1.200 horas aula de formação profissional, , neste último caso o aluno comparece às aulas em somente um período.

Tende-se para um modelo de currículo com uma carga horária de aulas da Base Nacional Comum Curricular reduzidas, em especial no terceiro ano do ensino médio, no qual o aluno tem, além dos componentes curriculares técnicos, somente as aulas de português, matemática, inglês, arte, filosofia, sociologia e educação física.

Corroborar com essa preocupação a citação abaixo:

Como é possível perceber, as proposições constantes da referida Lei a respeito da formação profissional técnica de nível médio, a par do aligeiramento desta e de seu caráter manifestamente pragmático, centrado apenas na formação técnica de mão de obra, descarta a constituição omnilateral do ser humano. Além disso, a meu ver, descarta até mesmo dos interesses das empresas se se der crédito à sua demanda por trabalhadores melhor preparados em termos de formação geral e profissional, dado que a proposta pela reforma é, no meu entender, de pior qualidade daquela que vem sendo oferecida no país (FERRETI, 2018b, p. 270).

Com a nova lei, cria-se um ambiente inspirado pela educação por competências, mas que, de alguma maneira, desvirtua justamente o preceito desta teoria, tendo em vista a necessidade de as pessoas terem uma formação mais completa e generalista para que possam

compreender os sistemas produtivos de maneira completa e flutuar pelas diversas atividades e funções de uma empresa.

Como caminho complementar ao que se discutiu até este momento do trabalho, é importante explorar a mudança na forma de regulamentação do oferecimento de cursos técnicos na figura do CNCT. Isso porque a publicação desse documento acabou por indicar uma reorganização burocrática da educação profissional e trouxe, em sua estrutura, o alinhamento à teoria das competências. A discussão sobre essa temática será ampliada na próxima seção.

2.1 O Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos e a mudança de áreas profissionais para os eixos tecnológicos

Em 2006, através do Decreto 5.773, os cursos técnicos passaram por uma reestruturação em sua organização. Antes, eles estavam agrupados em áreas profissionais que previam uma grande flexibilidade em termos de nomenclaturas. Essa dispersão dificultava, inclusive, a certificação e o reconhecimento dos títulos por parte do MEC e das empresas.

O Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos (CNCT) buscou aglutinar profissões em torno de eixos, os quais compartilhavam competências e propiciavam um percurso de formação capaz de qualificar o estudante-trabalhador em diferentes funções, por meio de uma maior integração multidisciplinar. Vale ressaltar que, segundo Machado (2010), o conceito de profissão não atende adequadamente ao modo de produção flexível ao qual estamos submetidos, e, nesta nova organização, o aluno-trabalhador está mais próximo das exigências do mundo do trabalho.

As mudanças organizadas na educação profissional do brasileiro, que culminaram com a implementação do CNCT, remontam da implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio (DCNEM), em 1998, e as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional (DCNEP), de 1999, quando o Brasil vivia sob um governo alinhado ao discurso neoliberalista.

Historicamente, as transformações brasileiras foram embasadas nos referenciais definidos por órgãos transnacionais, como a UNESCO, o BID e o BIRD, conforme destacam Ciavatta e Ramos (2012).

A implementação das DCNEM deixava claro que um currículo de base unitária, tendo em vista a formação integrada para o mundo do trabalho, seria deixado de lado em favor de uma educação pontual, com divisão dos estudos propedêuticos e da formação profissional, e em busca da aquisição de competências.

Sobre esta questão, Ciavatta e Ramos (2012, p.1) também indicam que:

A direção que assume a relação trabalho e educação nos processos formativos não é inocente. Traz a marca dos embates que se efetivam no âmbito do conjunto das relações sociais, sendo parte da luta hegemônica entre capital e trabalho. Assim, ao configurar uma área de conhecimento, os estudos em Trabalho e Educação têm a categoria trabalho e sua historicidade no modo de produção capitalista como central, compreendendo a relação com a educação como uma unidade constituinte historicamente da formação humana, contraditoriamente cindida com a formalização da educação escolar e com a instituição de um tipo de ensino próprio para a classe trabalhadora, distinto daquele destinado às elites.

Assim, a educação brasileira se encaminhava para um projeto de instrução propedêutica de Ensino Médio, levando a elite aos bancos das universidades e conferindo a elas a gestão do capital e dos caminhos da administração pública. Enquanto isso, às camadas economicamente mais baixas eram oferecidos cursos profissionalizantes, para que elas pudessem atender às necessidades do setor produtivo da economia.

Nesse momento da educação brasileira, o discurso baseado no determinismo tecnológico se faz fortemente presente nos documentos oficiais. As DCNEM deixam claro a necessidade de uma educação que favoreça a superação dos antigos modelos produtivos (fordismo e taylorismo), nos quais predominava a produção manual, para a entrada na era da tecnologia (acumulação flexível) (FERRETI E SILVA JUNIOR, 2000).

Em termos regulatórios, os cursos tecnológicos e técnicos estavam organizados em áreas profissionais que propiciaram uma grande crítica à metodologia da divisão de cursos. Essa segmentação gerou alguns problemas relacionados à “[...] grande heterogeneidade entre as 21 áreas com relação ao número de cursos abrangidos” (MACHADO, 2010, p. 93), dificuldade de alocação das formações e pouca relação entre os ramos de uma mesma área, além da “[...] enorme dispersão e multiplicidade de denominações de cursos” (MACHADO, 2010, p. 93), gerando dificuldade para o MEC mapear, gerir e avaliar essas formações.

As 21 áreas profissionais eram as seguintes: Agropecuária; Artes; Comércio; Comunicação; Construção Civil; Design; Geomática; Gestão; Imagem Pessoal; Indústria; Informática; Lazer e Desenvolvimento Social; Meio Ambiente; Mineração; Química; Recursos Pesqueiros; Saúde; Telecomunicações; Transportes; Turismo e Hospitalidade; Serviços de Apoio Escolar.

Outro grande problema na divisão desse modelo era a falta de critério para o agrupamento de cursos.

Tais distorções decorreram, primordialmente, da ausência de unicidade de critérios organizacionais da oferta de cursos encoberta pela noção de áreas profissionais, pois dentre elas algumas correspondiam a setores da economia (Indústria, Comércio,

Agropecuária), outras se referiam a subsetores econômicos (Construção Civil como subsetor da Indústria, por exemplo), outras diziam respeito a nichos tecnológicos (Informática, Gestão, Telecomunicações, Geomática, etc.) (MACHADO, 2010, p. 93).

Em 2004, com a publicação do decreto 5.154 da Presidência da República, um novo panorama foi vislumbrado quanto à organização da educação. Isso porque se retomou a discussão de um ensino com parâmetros integrados, visando uma formação ampla que oferecia a profissionalização em um contexto crítico e multidisciplinar.

A alteração metodológica requeria uma reorganização em grande escala. Assim, por encaminhamento do então ministro da Educação Fernando Haddad, em 2008 foi aprovado o juízo do Conselho Nacional de Educação, Parecer CNE/CEB nº 11/08, que teve como relator o Conselheiro Francisco Aparecido Cordão.

O resultado desse parecer foi a publicação do CNCT, que trouxe a divisão dos cursos técnicos em doze Eixos Tecnológicos: Ambiente, Saúde e Segurança; Controle e Processos Industriais; Gestão e Negócios; Turismo, Hospitalidade e Lazer; Informação e Comunicação; Infraestrutura; Produção Alimentícia; Produção Cultural e Design; Produção Industrial; Recursos Naturais.

Uma discussão importante na implantação dos Eixos é a de que esta metodologia devia se afastar da ideia de formações com menor amplitude do conhecimento e atender ao ensino para postos de trabalho. Esses núcleos apresentavam a perspectiva de uma instrução que visava, além do mundo do trabalho, a concepção crítica sobre a função do trabalhador na sociedade e na sua vivência social. Esse aspecto pode ser observado na Resolução CNE/CEB nº6 de 2012 (BRASIL, 2012, p. 2-3), a qual traz, no Artigo 6º, os incisos dedicados aos princípios norteadores dessa proposta:

- III - trabalho assumido como princípio educativo, tendo sua integração com a ciência, a tecnologia e a cultura como base da proposta político-pedagógica e do desenvolvimento curricular;
- IV - articulação da Educação Básica com a Educação Profissional e Tecnológica, na perspectiva da integração entre saberes específicos para a produção do conhecimento e a intervenção social, assumindo a pesquisa como princípio pedagógico;
- V - indissociabilidade entre educação e prática social, considerando-se a historicidade dos conhecimentos e dos sujeitos da aprendizagem;
- VIII - contextualização, flexibilidade e interdisciplinaridade na utilização de estratégias educacionais favoráveis à compreensão de significados e à integração entre a teoria e a vivência da prática profissional, envolvendo as múltiplas dimensões do eixo tecnológico do curso e das ciências e tecnologias a ele vinculadas;
- IX - articulação com o desenvolvimento socioeconômico-ambiental dos territórios onde os cursos ocorrem, devendo observar os arranjos socioprodutivos e suas demandas locais, tanto no meio urbano quanto no campo.

As alíneas tratam, sobremaneira, a questão do ensino que busca, mesmo dentro da educação profissional e tecnológica, oferecer uma visão que vá além de saber lidar com ferramentas, equipamentos e serviços e que permita ao aluno adquirir consciência para interferir em seu ambiente profissional a partir de sua realidade social. Essa concepção, que se aproxima dos pressupostos da educação integrada e politécnica, busca um distanciamento quanto à lógica da educação por competências, o qual é focado em especialização da educação voltada para as demandas do setor produtivo.

No entanto, esse suposto afastamento não se dá sem contradições, o que fica claro na seção II da Resolução, dedicada à organização curricular, quando é retomada a ideia de competência subsumida à noção de saberes e de autonomia intelectual. Em seu artigo 14, evidencia-se que os currículos dos cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio devem proporcionar aos estudantes, entre outros aspectos, o:

[...] domínio intelectual das tecnologias pertinentes ao eixo tecnológico do curso, de modo a permitir progressivo desenvolvimento profissional e capacidade de construir novos conhecimentos e desenvolver novas competências profissionais com autonomia intelectual. (CNE/CEB, 2012, p. 2).

É importante notar, no entanto, que a regulamentação do Decreto nº 5.154/04 não se desenvolveu sem maiores percalços. Novamente, as contradições dentro do MEC propiciaram alguns retrocessos, caminhando na direção da provisão revogada, Decreto nº 2208/97, da reforma educacional dos anos 1990. Segundo Cardoso e Rocha (2018, p.130):

O texto do Conselheiro Cordão apresentava várias convergências com orientações remanescentes dos anos de 1990, insistentemente reafirmadas por ele. Dentre as ideias retomadas por Cordão está a noção de competência e o controle do currículo por via dos programas de avaliação em larga escala.

O CNCT não traz propriamente as grades curriculares dos ensinos técnicos, mas, sim, seus conteúdos gerais esperados e suas cargas horárias. Além disso, ele aponta para os perfis de formação e para as competências comuns que os cursos devem buscar.

Ainda segundo Cardoso e Rocha (2018, p.131), o Parecer Cordão compromete a educação com “[...] a noção de competência, uma das mais fortes concepções do ideário educacional da reforma de 1990”. Dessa forma, ele redireciona os entendimentos ideológicos do decreto produzido pelo governo de Luís Inácio Lula da Silva, que revogou o principal instrumento da reforma anterior, o Decreto 2.208/97.

Portanto, a organização dos cursos técnicos e tecnológicos em Eixos Temáticos acabou servindo à organização burocrática do MEC, dentro da lógica de certificações e até das

fiscalizações. No entanto, ela manteve a ideologia das reformas implementadas pelas DCNEM, de 1998, e DCNEP, de 1999.

2.2 Educação no eixo de “Turismo, Hospitalidade e Lazer” no Brasil

A formação de profissionais na área de Turismo, Hospitalidade e Lazer, no Brasil, teve início ainda na década de 1950, com iniciativas feitas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). Esta instituição é situada principalmente na região Sudeste do país, com enfoque em cursos de qualificação de funcionários, hotéis e restaurantes.

Em 1966, foi instituída a Empresa Brasileira de Turismo (EMBRATUR), hoje Instituto Brasileiro de Turismo, que tinha a responsabilidade de fomentar a área no território nacional e divulgar o país no exterior. Vale afirmar, entretanto, que não houve por esse órgão, em um primeiro momento, a preocupação com a implementação de políticas de educação no setor.

Em 1971, o Conselho Federal de Educação estabeleceu o currículo mínimo para o Curso Superior em Turismo e, nesse mesmo ano, o Conselho Estadual de Educação de São Paulo autorizou a implantação de cursos técnicos nesse mesmo ramo. Entretanto, verifica-se que havia pouco interesse das escolas de Ensino Médio por essa formação.

A mesma análise sobre a baixa demanda pela educação de nível médio, a princípio, indicava a demanda por uma instrução de nível superior, que no mesmo ano foi implantada na Faculdade de Turismo do Morumbi, atualmente conhecida como Universidade Anhembi-Morumbi. Seguiu-se a este período a criação de cursos em outras instituições, como na Universidade Católica de Petrópolis (UCP) e na Universidade de São Paulo (USP), conforme apontam Meira e Amorim (2016).

Nas décadas de 1970 e 1980, o Brasil vivia à sombra da ditadura militar, e o estímulo à produção acadêmica era fortemente sufocado. No entanto, os cursos de Turismo tinham certa simpatia do regime, justamente por não representarem, aparentemente, grandes questionamentos ao poder estabelecido, dadas as naturezas de suas discussões acadêmicas. Assim, diversas formações surgiram ao longo desse período, segundo Câmara, Souza e Lima (2013).

Até o decênio de 1990, poucas foram as ações em termos de educação técnica e qualificações, ficando as ações restritas às instruções de qualificação profissional do SENAC e do Ensino Técnico dos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET).

Nos anos 2000, segundo Câmara, Souza e Lima (2013), as formações de turismo, motivadas pelo discurso de profissão do futuro, experimentaram um *boom*, chegando a 600

cursos no país em 2005.

As instruções técnicas, por sua vez, acompanharam esse crescimento e se expandiram entre as instituições públicas e privadas por todo o país. Essas orientações usavam como referência o curso técnico em Turismo, que em 2006, com a implementação do CNTC, deixou de existir, pois havia a incompatibilidade de sua existência frente às formações tecnológicas da mesma área. Além disso, havia a questão da necessidade de especializações no eixo tecnológico de turismo e hospitalidade.

O CNCT, em sua 3ª Edição, publicada em 2014, é apresentado em forma de um livreto, no qual constam informações específicas de cada um dos Eixos Tecnológicos e traz informações resumidas sobre o conteúdo de cada um dos cursos. O Catálogo não apresenta propostas de matriz curricular, somente informações simplificadas sobre o perfil de formação do profissional, cabendo às instituições desdobrar essas informações em seus planos de cursos.

Para os cursos deste Eixo, no CNCT (2014, p.246) são apresentadas informações sobre as áreas profissionais abrangidas e cabe destacar o parágrafo que trata dos conhecimentos relacionados os quais devem ser contemplados na organização curricular, que passam a ser listados na sequência:

- leitura e produção de textos técnicos;
- raciocínio lógico;
- historicidade e cultura;
- línguas estrangeiras;
- ciência, tecnologia e inovação;
- tecnologias sociais, empreendedorismo, cooperativismo e associativismo;
- prospecção mercadológica e marketing;
- tecnologias de comunicação e informação;
- desenvolvimento interpessoal;
- legislação;
- normas técnicas;
- saúde e segurança no trabalho;
- gestão da qualidade;
- responsabilidade e sustentabilidade social e ambiental;
- qualidade de vida;
- ética profissional.

Ainda que se trate de uma lista extensa, faz-se necessária sua inserção para que seja

analisado um aspecto fundamental sobre estes conteúdos que são claramente generalistas, ou seja, competências básicas. Mesmo que todos possam ter relação direta com os cursos do Eixo, esses conhecimentos também poderiam ser dispostos em cursos mais distantes do Eixo, como Técnico em Química, Mecânica de Aeronaves ou Zootecnia.

Pretende-se aqui, não desmerecer nenhum dos cursos citados, mas somente reforçar a ideia que a preocupação governamental, claramente, caminha para a inclusão de conhecimentos que sigam para uma formação generalista, típica da educação por competências. Ressalta-se, ainda, que o CNCT não utiliza o termo competência em momento algum.

Essa lista de conhecimentos converge para as indicações dadas por órgãos transnacionais que, em geral, tratam de competências de comunicação falada e escrita, interpessoalidade, domínio de ciências e tecnologia, além de práticas social e ambientalmente responsáveis.

Tomando como referência o Curso Técnico em Eventos, base de análise desta pesquisa, a referência de conteúdos passa a ser mais específica, e está demonstrada no Perfil Profissional de Conclusão:

Projeta, planeja, organiza, coordena, executa e avalia serviços de apoio técnico e logístico a eventos de diversas classificações e tipologias. Utiliza normas de cerimonial e protocolo. Opera as ferramentas de marketing e de divulgação. Executa procedimentos de recepção e encaminhamentos demandados por eventos. Coordena a decoração de ambientes e o armazenamento e manuseio de gêneros alimentícios servidos em eventos (CNCT, 2014, p.249).

A análise desta seção permite, então, notar que, na atualidade, os cursos têm uma orientação de abordar conteúdos de competências básicas em suas matrizes curriculares, aliados ou até mesclados aos conteúdos técnicos. Mas, a orientação do catálogo e principalmente da BNCC segue para um aprofundamento do conceito de competências.

Sobre os conteúdos aqui dispostos para o curso de eventos, estes podem ser melhor observados no estudo de caso desta pesquisa, a partir da análise do Pano de Curso do Centro Paula Souza, feito na próxima seção.

3 PESQUISA EMPÍRICA: OS EGRESSOS DOS CURSOS TÉCNICOS EM EVENTOS DO CEETEPS

Tendo em vista os objetivos deste trabalho, de correlacionar a educação baseada em competências com a formação profissional de técnicos de nível médio, e o modo como este lida no mundo do trabalho com os conhecimentos adquiridos ao longo de sua formação, foi importante selecionar escolas que tivessem alunos formados e que se dispusessem a contribuir com a pesquisa.

Para o desenvolvimento da pesquisa, realizada com os egressos do Curso Técnico em Eventos, é fundamental que se faça uma apresentação da Instituição onde ele está ambientado. Nesse caso, trata-se do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS), autarquia do governo do estado de São Paulo que tem como objetivo primordial o ensino profissional de nível técnico e tecnológico.

A sequência do texto trará informações que podem oferecer dados sobre o CEETEPS e as ETECs onde estudaram os alunos que participaram da pesquisa através das entrevistas. Também serão apresentados o plano do Curso Técnico em Eventos e seus aspectos primordiais.

3.1 Caracterização do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Segundo o CEETEPS (2018), a organização “[...] é uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo, vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação (SDECTI)”. Em termos práticos, a instituição se diferencia das escolas da Rede Estadual de Ensino Fundamental e Médio - ou das escolas estaduais, como são convencionalmente chamadas - por não ter uma administração direta da secretaria a qual se vincula, ou seja, possui autonomia orçamentária e na estruturação pedagógica.

A instituição administra 221 ETECs e 68 Faculdades de Tecnologia (FATECs), e, segundo dados do CEETEPS (2018), atende mais de 290 mil alunos entre os cursos técnicos e tecnológicos. Os cursos técnicos de nível médio são disponibilizados nas modalidades concomitante/subsequente, também chamados de modulares, em que o aluno realiza a formação profissional de modo independente de seus estudos propedêuticos de nível médio. Existe ainda a categoria integrada, na qual o estudante cursa o Ensino Médio e um curso técnico conjuntamente, e, ao concluir o terceiro ano da educação regular, recebe a dupla certificação.

Os cursos do Ensino Superior e Técnico seguem as nomenclaturas e perfis profissionais, definidos pelo CNCT, e mantêm a estrutura dos Eixos Tecnológicos dispostos nesse

documento. Os departamentos que os administram são, respectivamente, a Unidade de Ensino Superior e Graduação (CESU) e a Unidade de Ensino Médio e Técnico (CETEC).

A CETEC é, portanto, o departamento de cujos trabalhos partirá o enfoque desta pesquisa. Sua estrutura é composta por grupos de trabalho, entre eles o Grupo de Estudos da Educação à Distância (GEEAD), o Grupo de Formulação e Análises Curriculares (GFAC), Supervisão Educacional, Capacitação Técnica, Pedagógica e de Gestão - segundo informações do CEETEPS (2018).

O GFAC, no caso das formações de nível superior, possui uma função de análise e aprovação, enquanto as FATECs se responsabilizam pelo desenvolvimento dos planos de curso, seguindo um padrão disposto previamente. A educação técnica, no entanto, conta com uma estrutura organizacional diferente: elas são subdivididas em laboratórios de currículos, e cada um deles é composto por professores formados nos respectivos eixos de atuação.

3.2 Os planos de cursos técnicos

Os planos dos ensinos técnicos, ao serem desenvolvidos, passam a ser aplicados em todas as unidades do estado que oferecem o curso, e são reformulados a cada quatro anos, podendo sofrer eventuais atualizações sem serem completamente alterados. Nesse caso, o documento produzido pelos laboratórios de currículos não é capaz de abranger características regionais de forma ampla, uma vez que são padronizados.

Esses programas contam com uma formatação de 9 capítulos estruturados em:

1. “Justificativa e Objetivos” - trata da relevância do curso para o mundo do trabalho e o que se espera do profissional formado;
2. “Requisitos de Acesso” – apresenta as formações mínimas dos candidatos;
3. “Vestibulinho” - um capítulo padronizado nos cursos técnicos. Em alguns casos, existe a exigência de idade mínima para o ingresso;
4. “Perfil Profissional de Conclusão” - presente no capítulo 4 do plano, indica quais seriam as qualificações profissionais e as competências esperadas para o concluinte;
5. “Organização Curricular” - traz a Matriz Curricular de cada módulo, tendo seus componentes apresentados com suas cargas horárias, competências, habilidades e bases tecnológicas, além das certificações intermediárias que cada bloco fornece, se for o caso;

6. “Critérios de Aproveitamento de Conhecimentos” - abordado no capítulo 6, indica o modo como se pode fazer a aplicação das competências já adquiridas em outras formações;
7. “Experiências Anteriores” – o qual aponta como usar as habilidades assimiladas através de experiências profissionais;
8. “Critérios de Avaliação da Aprendizagem” - que versa sobre o percentual mínimo de frequência obrigatória, as menções que podem ser atribuídas a cada avaliação e a necessidade de uma certa quantidade de parâmetros avaliativos, além de fornecer os instrumentos de suporte para que o professor possa elaborar suas avaliações;
9. “Certificados e Diplomas” – que apresenta a informação de que os certificados e diplomas são expedidos de acordo com o itinerário formativo do aluno.

São citados no plano, ainda, os “Instrumentos e Instalações” necessários para que a unidade possa manter o curso; o bloco “Pessoal Docente e Técnico”, que apresenta as formações requeridas para que um professor possa ministrar determinado componente curricular; as informações burocráticas e legais, como o “Parecer Técnico Especialista” e as “Portarias do CEETEPS” (que aprovam o plano de curso e a formação em si) e os anexos sobre as “Matrizes Curriculares de Planos de Cursos Anteriores”.

3.3 O plano do Curso Técnico em Eventos

O plano do Curso Técnico em Eventos, vigente na atualidade, foi homologado em 20 de setembro de 2013, entrando em vigor a partir do primeiro semestre de 2014, sofrendo, ainda, uma atualização em sua matriz curricular no segundo semestre de 2016. O curso é composto de 3 módulos, que compreendem o período de um semestre cada, e tem carga horária total de 1200 horas.

Nesse projeto, os objetivos tratam de uma formação capacitada menos operacional, em busca da criação e identificação de novas oportunidades, sem apontar diretamente para qual(is) mercado(s) ele terá sua formação vocacionada. Tal situação pode ser observada no seguinte trecho do documento: “O técnico estará apto a elaborar projetos, orientar os serviços e a logística, posicionando o contratante diante de seu público de novos clientes, de demandas de mercado e das novas necessidades” (CEETEPS, 2016, p. 6).

Nesse caso é apresentado, inclusive, uma considerável complexidade da qualificação técnica pretendida do aluno formado, em que ele deve planejar, executar, comercializar e ainda atender às demandas do cliente.

O perfil profissional de conclusão para o técnico em Eventos, do Centro Paula Souza, é indicado por meio do itinerário formativo e das certificações que o estudante recebe à medida que conclui cada um dos módulos. Essas qualificações são apresentadas de forma decrescente (Técnico em Eventos, Assistente de Eventos, Atendente de Lazer e Eventos).

Para cada um dos módulos existe uma lista de “Atribuições e Responsabilidades” que são relacionadas aos componentes curriculares correspondentes à unidade cursada. Tem-se como exemplo o Módulo I: “Aplicar técnicas de monitoria em atividades de lazer e entretenimento”, que está conectado ao componente de “Técnicas e Práticas de Lazer em Eventos”, cujo conteúdo trata da teoria do lazer e de métodos de recreação.

O capítulo sobre as “Áreas de Atividades” indica elementos relacionados à operacionalização do trabalho técnico e também são dispostos em forma de lista para cada um dos módulos. No segundo semestre do curso em questão, um dos itens dispostos é: “B- Atender clientes e assessorar em serviços”, sendo colocado como subitem: “Orientar clientes quanto ao uso correto da montagem de cerimoniais e protocolos”. Neste caso, o direcionamento da função operacional está ligado ao componente curricular de “Cerimonial e Protocolo” e fornece um claro indicativo de que tipo de atividade profissional o aluno estará apto a realizar.

O Módulo III do curso traz quinze “Competências Gerais” que são esperadas do aluno ao longo de sua formação. Essas competências demonstram sempre uma conexão com a área de “Organização de Eventos”. Por outro lado, pode-se encontrar elementos de atividades profissionais, perfeitamente aproveitáveis em outras profissões, podendo se questionar a complexidade dos saberes requeridos para suas aplicações no mundo do trabalho.

Observa-se a seguinte competência elencada no plano de curso: “Executar atividades de gerenciamento do pessoal envolvido na oferta dos produtos, na prestação de serviços e na infraestrutura e apoio em eventos”. A qualificação aqui apresentada poderia ser também exigência em outros serviços que não a execução de eventos, já que o gerenciamento de pessoas, por exemplo, é uma atividade necessária às funções, a partir de níveis médios, de responsabilidade em funções que têm subordinados sob o seu comando profissional.

Quanto às “Avaliações de Aprendizagem”, o plano de Curso Técnico em Eventos trata diretamente da necessidade dos instrumentos, contextualizados e diversificados, em fornecer subsídios para que o conselho de classe possa classificar ou reclassificar o aluno. Dessa forma, leva-se em conta as competências que o aprendiz deveria adquirir em cada um dos componentes curriculares que estão dispostos na matriz do curso.

São indicadas ferramentas avaliativas como sugestão ao docente, mas sem fazer relacionamentos diretos com os conteúdos ou mesmo com os componentes aos quais estes se

aplicam. A discussão aqui é pertinente, pois trata do fato em não avaliar diretamente os assuntos apresentados em aula, mas as questões que sejam o caminho para que o aluno adquira as competências profissionais elencadas.

O plano de curso conta ainda com diversos outros elementos que já foram apresentados, nestes casos, são em sua maioria determinações burocráticas ou genéricas que não abrangem diretamente a formação do técnico em Eventos.

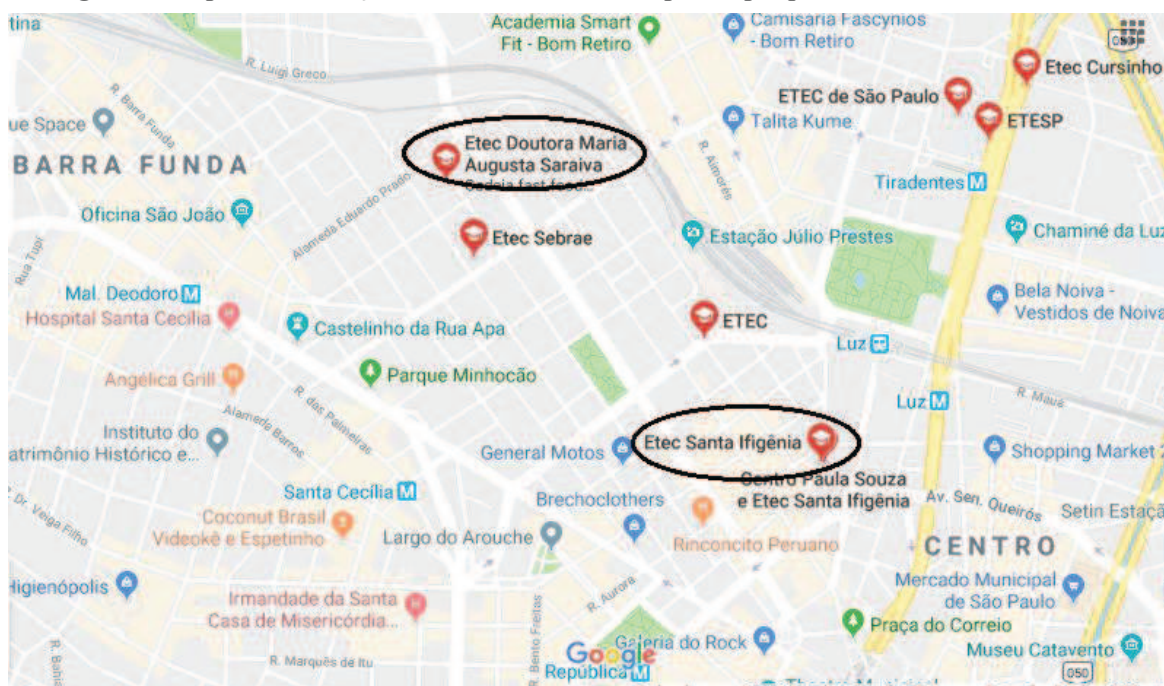
3.4 Unidades de ensino selecionadas para a pesquisa

A escolha das unidades foi feita, em um primeiro momento, a partir das que tivessem ao menos três turmas de egressos, pois, assim, seria possível buscar voluntários para participarem da entrevista em um universo amostral maior.

Como última instância, empregou-se o critério de conveniência, já que eram fundamentais o acesso às instituições na cidade de São Paulo e o conhecimento do autor de docentes e equipes de gestão, que poderiam auxiliar no contato com os estudantes egressos. O contato com os alunos egressos, no entanto, realizou-se de modo direto, sem o intermédio do CEETEPS ou das ETECS, por se verificar ser o mais eficiente. Todos os entrevistados preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, modelo no Anexo A, e o Termo de Cessão de Direitos sobre Depoimento Oral, Anexo B.

As unidades onde estudaram os egressos foram a ETEC Maria Augusta Saraiva e a ETEC Santa Ifigênia. As escolas foram destacadas no mapa a seguir (Figura 1) para melhor compreensão de suas localizações, que estão alocadas próximas à região central da capital paulista.

Figura 1: Mapa de localização das Etecs selecionadas para a pesquisa



Fonte: Adaptado de GOOGLE (2019)

3.4.1 ETEC Maria Augusta Saraiva

A escola está localizada na Zona Oeste de São Paulo, no bairro dos Campos Elíseos, foi fundada em 2006 e iniciou suas atividades com o curso técnico em Serviços Jurídico, de acordo com uma demanda do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, em uma escola no bairro da Bela Vista. Atualmente, além da sede, conta com duas classes descentralizadas, uma na cidade de Guarulhos e outra no bairro de Pinheiros na Capital.

Segundo o Banco de Dados da Unidade do Ensino Médio e Técnico do CEETEPS (BDCETEC, 2019), os cursos oferecidos nessa unidade são os de Gestão e Negócios, Produção Cultural e Design, Segurança, Logística, Serviços Jurídicos e o Ensino Médio Regular, contando com um total de 598 alunos na sede - note-se que os dados das extensões não estavam disponíveis no BDCETEC.

O Curso Técnico em Eventos teve sua implantação no ano de 2012 e foi encerrado em 2013 por problemas de alto índice de evasão, tendo formado 42 alunos.

3.4.2 ETEC Santa Ifigênia

A ETEC Santa Ifigênia está localizada na região central da cidade de São Paulo, no bairro que dá nome à escola. Ela foi construída no mesmo campus que abriga o prédio da

administração do Centro Paula Souza, e sua inauguração ocorreu no ano de 2012. O prédio em que foi fundada fazia parte de um projeto de revitalização da região, chamado de Nova Luz, que deu o nome inicial da ETEC. A alteração para a nomenclatura atual aconteceu em 2014, segundo dados da ETEC Santa Ifigênia (2018).

A escola conta, na atualidade, com 4 cursos técnicos oferecidos nas modalidades concomitante/subsequente ou integrado ao Ensino Médio, nos eixos de “Turismo, Hospitalidade e Lazer” e “Ambiente e Saúde”. Em números, há na instituição 578 alunos matriculados; destes, 86 estão no Curso Técnico em Eventos. Desde sua implantação em 2013, somam-se 306 alunos egressos, conforme aponta BDCETEC (2018).

3.5 Entrevistas

As informações coletadas por intermédio das entrevistas realizadas com os alunos egressos buscaram analisar de que modo as competências básicas, apresentadas em diversos documentos de órgãos transnacionais, estão relacionadas com as competências básicas de formação indicadas no plano do Curso Técnico em Eventos do CEETEPS.

Para se fazer essa associação, foram utilizadas as demandas de qualificação propostas por Bruno (1996), como as indicações do discurso que é promovido pelas entidades transnacionais e as exigências para a formação e mesmo contratação de sua mão de obra.

Retomam-se aqui os aspectos já expostos por Lúcia Bruno (1996) na primeira seção desta dissertação. Naquele momento, a autora em questão é abordada demonstrando-se que as organizações capitalistas traçaram um perfil de trabalhador que lhes seria mais favorável em termos de produtividade. Deste trabalhador espera-se capacidade de comunicação e a habilidade para tomada de decisões que possam prevenir desajustes e também a capacidade empreendedora para a implantação de novos processos dentro do ambiente de trabalho.

Para além da capacidade de aplicações operacionais, Bruno (1996) destaca a necessidade de qualificações interpessoais, ou seja, que favoreçam a criação de ambiente corporativo calcado na comunicação eficiente e na capacidade de relacionamento.

Analisando individualmente cada uma das demandas, temos que a primeira fala do aumento de escolaridade, temática que reforça o já exposto quanto à necessidade de qualificação contínua do trabalhador e que, apesar de não ser correlacionada com as competências gerais do curso técnico em eventos, será abordada ao longo da pesquisa, tendo em vista a presença da temática nas discussões realizadas até o momento. A segunda demanda aborda a capacidade de comunicação e tomada de decisões para prevenir desajustes, o que se

conecta às competências pessoais. A terceira demanda menciona conhecimento para implantar novos procedimentos no âmbito das atividades desempenhadas, que teria parâmetro com a ideia de intraempreendedorismo. A quarta demanda cita a conformação a códigos e normas disciplinares, abordando a formação de trabalhadores disponíveis para serem absorvidos e absorverem as metodologias de trabalho das corporações. Por fim, a quinta demanda propõe articular aspectos da personalidade e atributos à condição étnico-cultural e geracional, ou seja, tratando a capacidade de atuação coletiva.

Essas demandas são favorecidas pelo processo de universalização da educação como pressuposto de um processo de equalização social. O aprofundamento das estruturas do capitalismo junto à sociedade implicou, por outro lado, uma massificação da educação, que acabou por reproduzir modelos como o da educação baseada por competências (BRUNO, 2011).

A massificação, embora resultante da universalização, diz respeito à redução da educação às exigências estritas do mercado de trabalho tanto no que se refere aos conhecimentos por ele requeridos quanto à imposição da disciplina necessária às formas de organização do trabalho e de vida contemporâneos. A massificação, portanto, resulta da ação do capital para reduzir os processos formativos às exigências estritas da reprodução do capital, daí muitas vezes suscitar a apatia dos estudantes ou sua revolta contra os sistemas de ensino (BRUNO, 2011, p.551.)

O trecho disposto anteriormente reforça a ideia de que as organizações acabam por apontar caminhos para que a educação atenda, ao menos em parte, suas necessidades produtivas e de reprodução do capital. Tendo em vista esses aspectos, a pesquisa aplicada aos egressos recorre às demandas de qualificação apresentadas por Bruno (1996) como forma de correlação com as competências gerais previstas no plano do Curso Técnico em Eventos do Ceeteps.

Essa opção se dá justamente pelo fato de a autora apresentar aspectos provenientes de exigências das organizações que acabam por serem implementadas na educação não como um código regimental, mas dentro de um processo histórico. O quadro a seguir apresenta a correlação proposta para a estruturação da entrevista.

Quadro 3: Correlação entre demandas de qualificação e Competências gerais do Plano de Curso Técnico em Eventos do CEETEPS.

Demanda de Qualificação (BRUNO, 1996)	Correlação		Competências Gerais - Curso Técnico em Eventos (CEETEPS, 2016)
o aumento da escolaridade	1	3	Avaliar os principais conceitos e tipologias dos eventos e suas respectivas potencialidades
a capacidade de comunicação e tomada de decisões para prevenir desajustes	2	3	Planejar e organizar eventos, programas, roteiros, adequar itinerários turísticos e atividades de lazer, articulando os meios para sua realização com prestadores de serviços e provedores de infraestrutura e apoio
o conhecimento para implantar novos procedimentos, no âmbito das atividades desempenhadas	3	2; 5	Executar atividades de gerenciamento do pessoal envolvido na oferta dos produtos, na prestação de serviços e na infraestrutura e apoio em eventos
a conformação a códigos e normas disciplinares e comportamentais	4	4	Atuar de forma ética e social na prestação dos serviços ligados à organização em eventos
articular aspectos de personalidade e atributos à condição étnico-cultural de gênero e geracional	5	3; 4; 5	Conceber, formatar e viabilizar serviços em eventos adequados aos interesses, hábitos, atitudes e expectativas da clientela
		5	Auxiliar na elaboração da política comercial, realizando prospecção mercadológica, identificação e captação de clientes e adequação dos produtos e serviços para a realização de eventos
		4	Executar atividades de gerenciamento dos recursos tecnológicos, supervisionando a utilização de máquinas, equipamentos e meios informatizados
		4	Avaliar a qualidade dos produtos, serviços e atendimentos realizados
		3	Desenvolver projetos de eventos a fim de propor melhorias de mercado
		4; 5	Operar a comercialização de produtos e serviços, com direcionamento de ações de vendas para suas clientelas, adequando-os às variações da demanda
		3	Realizar a manutenção dos produtos e dos serviços
		2	Comunicar-se efetivamente com o cliente, expressando-se em idioma de comum entendimento
		3	Planejar e organizar eventos, atendendo normas de segurança do espaço e dos equipamentos utilizados
		3; 5	Desenvolver projetos de eventos, aplicando os conceitos de sustentabilidade na sua execução
		4	Auxiliar, de acordo com as técnicas de atendimento de emergências, as pessoas envolvidas no evento

Fonte: adaptado de Bruno (1996) e CEETEPS (2016)

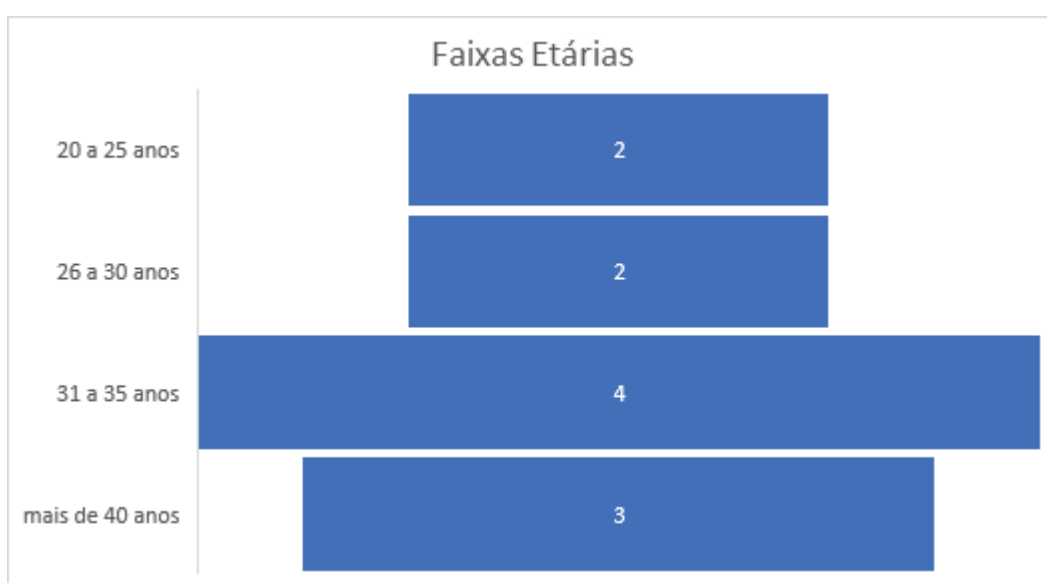
Entendeu-se que, como forma de não induzir as respostas dos entrevistados, os questionamentos deveriam ser feitos de modo a permear as análises sem se dirigirem diretamente às competências. Desse modo, buscou-se formular questões que possibilitassem a maior liberdade de interpretação dos entrevistados. O roteiro de questões preparado para as entrevistas está disposto no APÊNDICE A. À sequência está a análise dos dados coletados que foram divididos em subseções, de acordo com os temas abordados no roteiro da entrevista.

3.5.1 Bloco I - Caracterização do entrevistado

A amostra utilizada foi de 11 egressos e, neste primeiro bloco de questões, buscou-se levantar informações relativas à idade, gênero e raça; tinha como utilidade principal demonstrar a aleatoriedade da escolha dos entrevistados. Mesmo que a pesquisa não tenha um caráter quantitativo, os dados demonstram a isenção na busca de informações.

A caracterização dos entrevistados expôs uma diversidade de faixas etárias que vão dos 20 aos 55 anos de idade. Empiricamente o Curso Técnico em Eventos apresenta essa dispersão entre os alunos no sistema concomitante-subsequente, ou seja, aqueles não vinculados ao ensino médio. Para que se pudesse trabalhar de modo mais acurado a questão da caracterização socioeconômica dos egressos, seria necessária uma pesquisa que passaria pelo contato e apoio institucional do CEETEPS, e que permitisse o acesso a informações disponíveis nas secretarias acadêmicas de cada unidade, o que, para esta dissertação, não teria viabilidade.

Gráfico 1: Faixas etárias dos entrevistados



Fonte: elaborado pelo autor

Observa-se no Gráfico 1 que existe uma maior concentração de entrevistados acima dos 30 anos de idade. Isso pode ser explicado pelo fato de a maior parte dos alunos já entrarem no curso técnico com o ensino médio concluído e de todos os entrevistados terem terminado o curso há ao menos dois anos e meio. Os egressos mais antigos concluíram o curso em dezembro de 2013 e os mais novos em julho de 2016.

3.5.2 Bloco II – Informações sobre escolaridade

As informações sobre escolaridade buscaram sondar a importância que o Curso Técnico em Eventos teve, de fato, para os entrevistados e se estes verificaram a necessidade de realização de outras formações para complementar seus conhecimentos ou mesmo propiciarem seu ingresso no mundo do trabalho.

Um dado importante dentre essas primeiras perguntas reside na observação de que para a maioria dos entrevistados o Curso Técnico em Eventos foi sua última formação, ou seja, a declaração como grau de instrução foi justamente este curso. Alguns dos entrevistados ainda fizeram outros cursos técnicos, ou para complementar a atuação profissional em eventos, ou ainda para tentar mudar de área, o que acabou, em alguns casos, por não se efetivar.

Além do Curso Técnico em Eventos, dentre os cursos técnicos citados como concluídos ou iniciados estão os de Administração, Audiovisual, Segurança do Trabalho e Cuidador de Idosos. Os cursos superiores concluídos ou iniciados são em Administração, Marketing e Turismo.

Somente dois egressos de 11 concluíram um curso de nível superior, sendo que um deles não atua na área de eventos e outro desenvolve trabalhos na área administrativa ao longo da semana e tem um empreendimento de aluguel de barracas de alimentos para festas, tendo declarado que esta última atividade é sua principal fonte de renda.

A observação quanto à formação dos alunos permite inferir o primeiro resultado de pesquisa, já que 72,8% dos entrevistados têm o curso técnico como terminalidade de sua formação educacional. Desse modo, demonstra-se que para o grupo de entrevistados a formação de nível técnico tem grande relevância em termos de profissionalização, já que para muitos deles, formados há mais de 5 anos, não houve a busca por um novo curso. Também é possível notar que, apesar de muitos trabalharem com eventos, parte dos entrevistados se deslocaram para outras áreas de atuação profissional, tendo o curso técnico de eventos como subsídio para essa atuação.

O curso de eventos foi caracterizado por muitos dos entrevistados como abrangente de forma positiva, o que também indica a importância das competências básicas, as quais, por sua vez, são aplicáveis em diferentes setores, em especial de serviços. A indicação nesse caso é a de que uma formação abrangente e de conteúdos generalistas permitiria a mobilidade profissional entre diferentes áreas.

Essa mobilidade profissional é condizente com a lógica da educação por competências, em que elementos atitudinais, por exemplo, podem ser encaixados em diferentes postos de trabalhos, mesmo que de setores econômicos diferenciados.

Como forma de facilitar a caracterização dos entrevistados, na sequência, será apresentado um quadro com as informações de cada um, bem como a qual APÊNDICE se refere cada entrevista.

Quadro 4: Caracterização dos entrevistados

Entrevistado	APÊNDICE	Idade	Sexo	Grau de Instrução	Ano de Conclusão do Ensino Médio	Ano de Conclusão do Técnico em Eventos
1	B	28	Masculino	Técnico	2007	dez/13
2	C	55	Feminino	Técnico	2010	dez/13
3	D	54	Feminino	Técnico	1978	dez/13
4	E	31	Feminino	Superior Incompleto	2003	dez/13
5	F	31	Feminino	Superior	2004	dez/13
6	G	20	Masculino	Técnico	2016	jul/16
7	H	32	Feminino	Técnico	2001	jul/16
8	I	28	Masculino	Técnico	2008	jul/16
9	J	35	Feminino	Técnico	2001	jul/15
10	L	44	Feminino	Técnico	2012	dez/15
11	M	20	Masculino	Superior	2015	jul/16

Fonte: elaborado pelo autor

3.5.3 Bloco III – Trabalho e profissão

Neste bloco de perguntas buscou-se fazer uma análise da atual situação profissional dos entrevistados. A ideia era entender qual a relação os alunos ainda mantinham com o Curso Técnico em Eventos, mesmo não atuando especificamente na área. Aliás, é importante notar que havia uma expectativa inicial de que a maioria dos egressos não estivesse mais relacionado com o setor, o que acabou se provando em contrário.

3.5.3.1 Trabalho com eventos

Dentre os 11 entrevistados, 5 afirmaram não trabalhar com eventos como atividade principal e, efetivamente, a atividade principal destes não é relacionada ao setor. As entrevistadas 2 e 7 trabalham como cuidadoras de idosos, mas indicaram que têm aspirações em trabalhar na área de eventos e enxergam a atividade profissional atual como transitória. A entrevistada 4 trabalhou com eventos entre os 18 e 30 anos de idade e trocou de emprego por uma condição pessoal, no caso, gravidez, que não permitiu continuar exercendo as atividades anteriores de gerente de bufê infantil.

O entrevistado 6, apesar de não trabalhar especificamente com eventos, organiza pequenas atividades, como reuniões, treinamentos e *coffee breaks* relacionados ao seu emprego de Analista de Qualidade. A entrevistada 9 tem o trabalho de costureira como atividade principal, mas trabalha de modo concomitante com decoração para eventos. Já o entrevistado 11 foi o único que declarou não trabalhar na área e não ter interesse em retornar, mesmo reconhecendo a importância do curso para sua profissão atual de assistente comercial.

3.5.3.2 Atividades desenvolvidas profissionalmente

Dentre os que trabalham com eventos, as funções indicadas foram diversificadas. Um deles tinha um emprego como produtor de eventos corporativos, especificamente no desenvolvimento de estande para participação em feiras, mas também atuava como empresário na realização de cerimonial de casamentos e ainda auxiliava a família, que possui um bufê. Outro entrevistado possui barracas para festas que aluga nos fins de semana e, durante a semana, trabalha como auxiliar administrativo.

O entrevistado 8 atua na montagem de equipamentos audiovisuais para eventos, contratado de maneira formal por um hotel. Duas entrevistadas atuam com decoração de eventos, uma delas tem o negócio como atividade principal e outra como secundário. Ainda há uma entrevistada que trabalhou na área de segurança patrimonial e, ao se aposentar, investiu em um espaço de locação para eventos.

A formalização do trabalho também varia muito, tendo desde os que possuem contrato com registro em carteira profissional, aos que atuam como autônomos e também os que trabalham de modo informal.

Como resultado de pesquisa neste tópico, nota-se quanto às funções exercidas profissionalmente, ainda que sejam muito diversificadas, que os egressos, de modo geral, demonstraram mobilizar conhecimentos ligado às competências de comunicação e atitudinais, muitas vezes reconhecidas como vindas do Curso Técnico em Eventos. Essa questão da mobilização de competências básicas foi tratada em tópicos a seguir.

3.5.3.3 Execução de atividades múltiplas do setor de eventos

Uma das questões propostas para os entrevistados foi: “Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?”. Para os que não trabalhavam com eventos, questionou-se sobre a questão de os conhecimentos adquiridos na área de eventos influenciarem no emprego atual. Ambas questões foram analisadas neste tópico.

Para essa pergunta esperava-se verificar se os entrevistados identificariam, em seus trabalhos, um acúmulo de funções, em especial aquelas que fugissem do escopo do trabalho para o qual foram contratados. A entrevistada número 2 indicou que “[...] quando eu comecei a participar, a conhecer na prática, eu achava que tinha de fazer tudo, se precisava de um *help*, ali na parte de trazer materiais, eu ia buscar”. A frase indica que existe uma consciência de que os trabalhos que ela assumia permeavam a possibilidade de acúmulo de funções, mas que ela tomou consciência de que era algo pelo qual não lhe remuneravam. Ao longo de sua entrevista,

também deixou claro que era questionada por outras pessoas de funções similares a respeito do porquê realizar atividades fora de suas obrigações, o que a levou a ater-se às suas funções.

Os demais entrevistados identificaram a capacidade de realizar funções diversas e apontaram que o cumprimento de funções diversificadas funcionava como uma norma do setor de eventos. O discurso de alguns aponta, inclusive, para a verbalização dessa lógica pelos professores e, conseqüentemente, pelo currículo do curso. Praticamente todos, à exceção da entrevistada 2, transpareceram que o trabalho em excesso não lhes parecia normal, mas que devia ser aceito como uma característica da profissão relacionada a eventos. Como no caso da entrevistada número 9, “A gente faz a parte administrativa, financeira, de ajudante, de prestação de serviço de tudo um pouco. O que surgir.”

É interessante também observar a fala do entrevistado 8, que faz uma observação ligada à responsabilidade que tem de assumir, inclusive na gestão de uma equipe, algo que a princípio não está em seu rol de tarefas.

[...] eu faço muitas coisas que são fora da minha função. Eu sou técnico de audiovisual, então minha função seria montar e operar os equipamentos, mas minha função já é um pouco a mais. Eu sou responsável pela equipe de audiovisual que cuida do hotel que faz esses eventos. Então tem muito mais coisas para fazer do que só a minha função que está na minha carteira.

Como se vê no caso dessa pergunta, tem-se como resultado de pesquisa o fato de que há uma internalização do discurso de multifuncionalidade conectado ao trabalho. O que se entende é que a não execução de funções diferenciadas e mesmo fora do escopo inicial de trabalho pode arriscar o emprego dos que são assalariados e, para os que são empresários, significaria, quase, um orgulho de se apresentar como multifuncional. Todos os entrevistados entendem que as profissões ligadas ao setor de eventos devem conter este tipo de atitude.

3.5.3.4 Atividades em excesso para a função desempenhada

Aqui se busca aprofundar o explorado na questão anterior. O objetivo era o de compreender se os entrevistados acreditavam cumprir mais atividades do que o adequado para as funções exercidas. Essa questão foi feita tanto para quem trabalha com eventos, como para quem não exerce atividade profissional na área - reforçando que nenhum dos entrevistados se declarou como desempregado.

De todos os entrevistados, somente a número 9 se disse de acordo com a quantidade de funções que exercia. Nesse caso, trata-se de uma pessoa que faz decorações de forma autônoma e apresentou a visão de que o serviço que oferece demanda uma carga de trabalho alta, mas

dentro do adequado, não acreditando ser possível atuar de forma diferente.

Os demais entrevistados indicaram que exerciam mais funções do que o esperado para o que são designados em suas atividades profissionais. Apesar de apontarem até certa estafa em algumas respostas, existe um sentimento de conformação com a situação. Ou seja, o cumprimento de carga de trabalho extra seria algo dentro dos padrões do mundo do trabalho e, por isso, deveria ser cumprido.

Esse discurso é mais forte, justamente nos dois egressos que trabalham com eventos e são empregados de maneira formal em empresas do setor. O entrevistado 1 faz a seguinte citação sobre sua situação atual: “Na empresa que eu trabalho, nós éramos uma equipe de 20, hoje somente eu, então faço o que 20 faziam, organização administrativa, marketing, vendas”. É possível imaginar, portanto, que a carga de trabalho que recai sobre ele é imensa.

O entrevistado 8 também faz um relato de excesso de trabalho: “Três vezes mais. Muito mais. E a carga horária o triplo que uma pessoa normal faça hoje em um trabalho normal, vamos dizer assim. Eu acho que isso não traz qualidade de vida, mas quem gosta, gosta”. Nota-se, no entanto, que a frase final dele é emblemática, à medida que traz a consciência de que o excesso de trabalho traz até uma negatividade em termos de saúde, mas ao mesmo tempo mostra uma conformação à situação que lhe é imposta, dizendo gostar.

Essa pergunta indica de modo claro que os egressos têm consciência que realizam trabalhos acima das quantidades e diversidade de funções do que seria o esperado, mas também demonstram resiliência com a situação. Nenhum apresentou um discurso de indignação, o que faz entender que a conformação ao modelo capitalista de trabalho está arraigada nos indivíduos do grupo de entrevistados. Como resultado de pesquisa, de forma mais objetiva, os entrevistados entendem que trabalham muito e acham isso normal em nossa sociedade.

3.5.3.5 Conhecimentos adquiridos no curso que julgou serem mais importantes

A pergunta proposta para esta questão procurava compreender se os entrevistados citariam conhecimentos que não faziam parte das competências técnicas, ou seja, que fossem competências básicas, como as que serviram de referência para a elaboração do roteiro de perguntas, citadas no início desta seção.

Neste caso é possível dividir as respostas em três grupos, o primeiro foram indicações de competências técnicas, dentre as citadas estavam a logística de eventos, audiovisual, a parte de alimentos e bebidas e ainda o uso de ferramentas próprias da organização, como o cronograma e *checklist*. Aqui trata-se de 3 entrevistados que deram indicações específicas e não trataram de competências básicas.

Um segundo grupo apontou como fundamentais os conhecimentos relacionados à área de administração. Sobre isso a entrevistada 4 apontou “[...] depois de um tempo aprendi sobre contratos, que foi uma coisa muito boa, contratação, a parte da contratação do evento, ao pagamento, finalização”. Já a entrevistada 9 relatou como importante a “Parte de direito, a parte administrativa, como gerenciar uma empresa, a parte de elaboração de um evento também, como você chegar ao cliente, como que você deve proceder”.

Por último, existem os alunos que deram indicações de competências atitudinais. A entrevistada 1, mesmo tendo experiência profissional prévia na área de eventos, por exemplo, preferiu relatar a “relação interpessoal, porque você tem que ter um bom comportamento com seus funcionários”.

A entrevistada 3 apresentou uma mudança de comportamento por causa do curso “[...] principalmente a minha timidez, porque eu praticamente nem falava, era muito tímida [...]”. A entrevistada 5, por sua vez, descreveu componentes curriculares que fazem parte do curso e são comuns a outros cursos do CEETEPS, como Ética e Cidadania Organizacional e Relações Interpessoais. Vale destacar a seguinte fala “Primeiro foi resiliência, que eu aprendi, assim, que quando você trabalha com eventos, tem que ter muita ética e postura profissional para não misturar a vida pessoal com a profissional”.

Essa questão, mesmo que trazendo elementos de competências técnicas - e isto era de se esperar - apresentou uma forte marca de competências básicas nas respostas. Isso se dá até mesmo pela presença de componentes curriculares com esse aspecto. No caso da área de administração, por exemplo, existem dois, o de Gestão Administrativa e Financeira de Eventos, e ainda o de Gestão de Pessoas. Também está presente o componente curricular de Direito e Legislação em Eventos.

Não foi possível traçar uma diferenciação de observações dos que não trabalham com eventos. Houve, por diversas vezes, a citação de competências técnicas do curso de eventos que são úteis nos trabalhos que desenvolvem atualmente.

3.5.3.6 O curso como facilitador para exercer funções diversificadas

Um das razões da implantação da administração por competências reside no fato de que ao trabalhador caberia a necessidade de executar funções diversas ao longo da cadeia produtiva. A proposição aqui era justamente apontada para esse fato em relação ao curso de eventos.

Apesar de todas as respostas terem sido positivas, não se teve grande discussão sobre o assunto por parte dos egressos entrevistados. O resultado foi o de que o curso possibilitou o que

se propunha na pergunta, mas isso posto como algo adequado, tendo em vista as exigências profissionais dos trabalhos na área de eventos.

3.5.3.7 Resolução de problemas sob pressão

Uma das competências básicas apontadas por Bruno (1996) é justamente a que trata da necessidade de as pessoas serem capazes de lidar com situações extremas. Assim, decidiu-se por destacar uma questão que pudesse abranger o tema de forma específica. A questão formulada aos entrevistados foi “Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?”

Como se vê, buscou-se um parâmetro entre a visão que a pessoa tem de si mesma em relação à resolução de problemas e também o quanto o curso a possa ter favorecido nessas situações.

Somente uma das entrevistadas não afirmou positivamente em relação a ser capaz de lidar com situações sob pressão, mas deu como resposta “mais ou menos”. Houve ainda os que apontaram serem capazes de lidar com pressão de forma objetiva, sem se alongar na questão de como o curso o auxiliou ou não nisso.

Duas categorias de respostas podem ser levantadas ainda, os que responderam que enxergam no curso a tentativa, por parte dos professores e das práticas, de apresentar essa questão, mas que é algo que só se adquire, de fato, em vivências durante o cotidiano do trabalho.

Dentre este grupo destacam-se as falas do entrevistado 2, “[...] eu vejo que isso a gente aprende muito na prática, porque no entendimento, das dinâmicas do curso, das perguntas, claro que teve, mas na prática mesmo que você descobre mesmo como faz [...]”, e o entrevistado 8 “Acho que a questão da pressão em si, o curso não tem como passar isso. Os professores falam para gente que vão ocorrer essas situações de horário, de logística, tudo isso que o cliente quer”. Ambas seguem na linha de que existe o intento no curso, mas que o mundo do trabalho, de fato, que vai propiciar essa tomada de consciência.

Outro grupo de alunos indicou que o curso abrange essa questão e inclusive contribui efetivamente no aprendizado de lidar com situações extremas e de resolução de problemas. A entrevistada 4 apresenta o seguinte: “[...] eu aprendi a lidar com pressão depois que eu fiz o curso técnico, não julgando só por ser. Para mim foi um bem necessário, eu não sabia administrar conflitos nas tarefas que tinha de realizar”.

Nota-se que o discurso dela avança além da questão da área de eventos e fala em administrar conflitos nas tarefas que tinha de fazer. Em outro ponto da entrevista, a egressa traz à tona o fato de ter sido representante de sala e ter necessitado gerir situações que iriam além

das práticas do curso.

A entrevistada 6 também segue a linha de pensamento na qual o curso propiciou avanços no aprendizado de lidar com situações específicas. Não se apegou exatamente à questão da pressão, mas principalmente da resolução de problemas. Vale apresentar uma citação dela sobre o tema: “O curso me ajudou muito, em várias situações. Por exemplo, a questão de pensar muito rápido, mudar alguma estratégia de última hora.”

3.5.4 Bloco IV – Formação e profissionalização

A análise nesta parte da pesquisa buscou relacionar as competências básicas com a aquisição de conhecimentos no curso de eventos e também como se deu a mobilização destes nas experiências profissionais atual e anteriores dos entrevistados.

3.5.4.1 Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

A pergunta era simples e tinha como objetivo compreender quais circunstâncias levaram o aluno ao curso e, eventualmente, se este demonstrava interesse em competências básicas ou atitudinais que o curso pudesse propiciar.

As respostas foram variadas e acabaram não dando indicações sobre a questão das competências. Entre os itens citados estavam o fato de já trabalharem na área e necessitarem de melhor aprimoramento, curiosidade sobre as possíveis temáticas e vontade de mudar de área profissional. Com as respostas obtidas não foi possível avançar em análises mais aprofundadas.

3.5.4.2 Possibilidade de trabalhar em outras áreas que não a de eventos

A proposta aqui era sondar se os entrevistados, de algum modo, enxergavam os conhecimentos adquiridos no curso como factíveis de serem aplicados em outras áreas profissionais. Novamente, a expectativa era de que pudessem emergir análises sobre a aplicabilidade de competências básicas que fossem transferíveis para outras profissões.

Algumas respostas se ativeram a áreas coligadas com o próprio Eixo de Turismo Hospitalidade e Lazer, mas boa parte das respostas deram indicações relacionadas à questão da comunicação e gestão pessoal.

O entrevistado 1, de modo objetivo, respondeu que “[...] me ajudou muito, isso de falar com as pessoas, de desenvolver”. Observa-se, assim, um enfoque na comunicação verbal. A entrevistada 4 tem uma resposta bem relevante para o que se esperava da questão, pois apresenta uma situação relacionada ao seu trabalho atual.

[...] comecei a trabalhar em um hospital maternidade, que é onde eu trabalho hoje e eu aprendi a lidar com conflitos e a parte de organização, porque eu entrei em um setor que era completamente desorganizado, as pessoas por terem muito tempo de casa não respeitavam a hierarquia.

Nota-se que é abordado “lidar com conflitos”, “organização” e “respeito à hierarquia” - elementos constitutivos de competências básicas que toda organização espera encontrar no trabalhador.

A entrevistada 9 indica que o curso propiciou melhora em suas capacidades de relações interpessoais, transferindo isso além da área profissional, mas também para o ambiente doméstico, como se vê no trecho a seguir: “Porque ele [o curso] leva as pessoas a falarem de uma maneira diferente, a conduzir alguma situação diferente, até mesmo dentro de casa, você já tem um jeito diferente de se portar dentro de casa, você se torna mais detalhista e observadora a cada situação“. Nesse caso é importante notar a abrangência de uma conformação profissional que influencia o caráter da vida privada. Desde o fordismo se tenta adequar os trabalhadores também em um padrão social, que favoreça a produção de modo geral. Aqui, o que se ensinou na escola acaba por cumprir essa função, sem nem mesmo passar pelas exigências corporativas.

Por fim, traz-se o trecho proferido pela entrevistada 10, “[...] então, em eventos, você precisa ser dinâmico, tem que ter aquela sacação(sic), tem que ser rápido, dinâmico. Eventos abre portas, não só aquela coisa focada(sic)”. A argumentação nesse caso novamente remonta às competências básicas que tratam de dinamismo, perspicácia, capacidade de resolução de conflitos e problemas, sendo que isso pode ser readequado em qualquer outra profissão.

3.5.4.3 Atualização de conteúdos e metodologia envolvendo práticas

As respostas sobre a atualização dos conteúdos oferecidos foram muito similares, indicando que se consideravam adequados. Nesse momento está um elemento importante: de acordo com os empregadores, ou seja, a visão do conteúdo para a maioria dos egressos está relacionada às necessidades de atendimento das organizações. Existe uma lógica no pensamento, já que o aluno busca sua colocação profissional. Entretanto, a maior parte das observações sobre os conteúdos do curso expostas até o momento está relacionada às competências básicas, propostas de modo similar pelas organizações transnacionais, influenciadoras dos métodos pedagógicos vigentes no país.

As competências técnicas parecem ser ressaltadas no momento de sua necessidade pelo mundo do trabalho, mas os conteúdos mais marcantes são, de fato, os relacionados às competências básicas.

Os egressos foram questionados sobre a possibilidade de o curso ser 100% prático, tendo em vista que a educação por competências prega o uso intensivo de metodologias ativas. A maioria dos entrevistados até sinalizaram a necessidade de mais práticas, mas disseram não desassociar a importância da teoria como caminho para o desenvolvimento profissional.

3.5.4.4 Aprendizado no curso acima das expectativas

Pressupondo que o aluno, ao escolher o curso de formação profissional tenha expectativa, em especial relacionada às competências técnicas, novamente a pergunta buscava descobrir o quanto se valorizou conteúdos que se desviassem do específico da área de eventos.

Houve algumas citações relativas aos conteúdos de gestão administrativa, referindo-se a cálculos, elaboração de planilhas orçamentárias e administração de gastos. Também surgiu uma menção por parte do entrevistado 4 quanto à questão de legislação.

Cabe ressaltar, no entanto, duas observações sobre a questão do emprego de linguagens (português e inglês), que são componentes presentes em todos os cursos técnicos do CEETEPS. O entrevistado 8 apresentou a seguinte colocação: “Eu achei que não tinha nada a ver inglês, eu não levava a sério, mas hoje eu entendo a importância, porque tem muito que lidar com estrangeiros”. O entrevistado 11 também apontou para essa mesma linha de raciocínio: “a parte de lidar com as linguagens. Que a gente aprendeu muito a respeito da ética, a parte de linguagem de português e quanto a parte de línguas”.

A comunicação é ressaltada pelos dois egressos como conteúdo fundamental, mesmo que o primeiro só tenha entendido a importância depois, já no mundo do trabalho, exercendo uma atividade profissional. Ambos denotam a competência da comunicação como elemento chave do curso.

3.5.4.5 Curso Técnico em Eventos e posicionamento profissional atual

Os entrevistados de modo geral demonstraram que o curso técnico propiciou um posicionamento, possivelmente melhor, do que se não tivesse completado essa formação. Todos os que trabalham em atividades profissionais não relacionadas à área de eventos também reconheceram a importância do curso em sua colocação no mundo do trabalho.

No caso destes que não estão no Eixo de Turismo, Hospitalidade e Lazer, é importante ressaltar a possibilidade de compatibilização de conteúdos com funções diversas. Parte dos discursos também abrangem a questão do amadurecimento pessoal, algo que foge à mensuração proposta por esta entrevista.

3.5.4.6 Necessidade de novos estudos para melhoria profissional

O intuito deste questionamento era o de abrir uma discussão, que foi concluída nas perguntas seguintes, sobre qual é a importância que as organizações dão para a quantidade de estudos que o trabalhador tem. Além disso, buscava verificar se o curso trouxe satisfação em relação à quantidade de estudos que deveriam ser realizados pelo egresso.

Quase todos indicaram o interesse em ampliar seus estudos; três entrevistados não foram específicos. Três indicaram a necessidade de fazer cursos, não necessariamente formações específicas, em busca de atualização por conta da dinâmica de evolução do setor de eventos e do surgimento de novas tecnologias na área.

Houve ainda entrevistados que demonstraram interesse em complementar os estudos com uma faculdade, que pudesse de algum modo qualificar sua atuação na área de eventos. A entrevistada 9 apontou para o desejo de fazer uma faculdade de Psicologia, mas com o intuito de mudar de área profissional.

O que se analisa, e destaca-se isso como um resultado de pesquisa, é que a maior parte dos entrevistados entendem necessitar de novos estudos e enxerga isso como exigência profissional para avançar em suas carreiras ou mesmo para manter seus postos atuais. A visão corrobora com o entendimento de que existe uma exigência das organizações na complementação contínua de estudos para adequação à realidade do mundo do trabalho, que se transforma de maneira constante.

3.5.4.7 Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

A avaliação neste tópico versa sobre o modo como os egressos observam as demandas de qualificação contínua do mundo do trabalho. As respostas, nesse caso, foram as mais densas de toda a pesquisa. A análise será feita a partir do agrupamento de algumas citações.

A primeira análise recai sobre os que enxergam a importância do estudo em qualquer momento, mesmo que este não tenha relação com a atual atuação profissional. É o caso da entrevistada 3, que afirmou: “Conhecimento é tudo, por mais que você não atue na área, mas o que você adquiriu ninguém te tira, conhecimento é a melhor coisa na vida do ser humano”. Nesta mesma linha de pensamento está a entrevistada 5, que aponta: “O ensino, a educação, realmente abre um leque muito grande do mercado de trabalho e da vida pessoal também. Porque tem muita coisa que a gente passa quando não tem estudo que a gente fala não vou passar por isso depois que estudar”.

As duas afirmações valorizam a educação e demonstram que para esses egressos a continuidade dos estudos oferece somente benefícios - mesmo que se mude de área de atuação,

a valorização e as possibilidades de conexão existem. Também consideram que a educação oferece um componente de engrandecimento humano e que não deve se pautar somente pela profissionalização. As análises parecem bem maduras, e ainda que as mesmas entrevistadas se contradigam em outras falas, demonstram o que deveria ser o parâmetro fundamental da educação, dos seus pontos de vista: uma formação voltada para o engrandecimento pessoal que, por consequência, propiciaria aplicações na profissionalização.

Prossegue-se com a análise que a maioria fez, relacionando a necessidade de experiência como forma de ascensão profissional. Os entrevistados de modo geral demonstraram que as organizações valorizam mais quem desenvolveu o “saber-fazer” do que quem desenvolveu o “saber-conhecer” ou o “saber-aprender”, das competências preconizadas por diretrizes de órgãos transnacionais como o Relatório Delors da Unesco.

O entrevistado 1, por exemplo, apresentou a seguinte afirmação sobre o tema: “Tem que ter a experiência e tem que ter o foco no estudo, mas eu acho que hoje no Brasil, só estudar, você não vai conseguir o trabalho”. Ele indica ainda uma visão que, segundo ele, é própria do momento atual do país.

É importante notar que a visão apresentada por esses egressos não se trata exatamente de algum tipo de turbidez ou incapacidade analítica, mas, sim, de externar o que acontece em seu cotidiano no mundo do trabalho.

O entrevistado 6 apresentou a seguinte resposta: “Eu acho que quem se dedica mais, porque não adianta ter tantas faculdades, pós, mestrado, se eu não souber lidar com isso”. Corroborando com essa visão, a entrevistada 7 indica que: “Acredito que não é quem estuda mais, mas quem se empenha mais, quem se dedica mais [...]”. as afirmações demonstram que no mundo do trabalho existe uma cobrança em cima de resultados. O que preocupa, nesse caso, é o fato de que o empenho e esforço pessoal podem ser tolhidos em algum momento, justamente pela falta de conhecimento.

Os entrevistados 9 e 11 também apresentam afirmações que seguem a mesma linha. No caso do 9, tem-se o seguinte argumento: “No mercado de trabalho atual, não. Quem corre atrás dos seus objetivos tem que trabalhar, buscar, não pode ficar esperando cair do céu não”. Aceita-se, nesse caso, que estudar é considerado tempo perdido, como se a educação significasse esperar que os empregadores passariam a buscar o indivíduo pela sua qualificação quando na verdade o que é válido mesmo é estar disponível para qualquer atividade.

Por último, a citação do entrevistado 11: “Não acho mais isso. Antes eu achava, mas a questão da experiência hoje em dia é muito importante”. Nota-se que, novamente, se desvaloriza inclusive o que já se estudou, além de, nesse caso, tratar-se de um dos que tem

ensino superior completo entre os entrevistados. Relega-se a segundo plano todo o amadurecimento que disse ter obtido com o Curso Técnico em Eventos e repete-se o discurso que é propagado por seu empregador.

Nesse caso, preocupa a visão que predomina entre os entrevistados - de que a educação é secundária e mais vale a experiência profissional como elemento decisivo na colocação profissional.

3.5.4.8 Comparação com os concorrentes no mundo do trabalho

A comparação buscava retomar a questão entre educação e experiência profissional. As respostas, em geral, buscaram um meio termo. A maioria dos entrevistados enxergava-se como bem preparada, mas admitia existirem pessoas mais qualificadas. Aos que apontaram a defasagem em relação aos seus concorrentes, sobressaiu o conceito da experiência profissional.

Para os que avaliaram estarem melhor preparados que seus concorrentes, foi indicado tanto a questão de possuírem mais experiência profissional, como também a de terem melhor preparo técnico. Ou seja, o fato de terem estudado os colocava acima da média.

Para ilustrar esse caso utiliza-se a citação do entrevistado 8.

A área de eventos sempre foi criada no instinto, ah esse cara sabe trabalhar com logística, coloca ele. Como não tinham esses cursos há dez anos atrás, é uma coisa recente, então você pega muita gente que sabe muita coisa de eventos na prática então tem muita gente entrando de cabeça que não sabe nem onde está chegando.

Como se vê, ele valoriza a sua formação. Na questão anterior, ele também indica a importância dos estudos até de um modo mais abrangente: “É uma coisa prática que acontece hoje no dia a dia. Principalmente no mercado de trabalho que mudou muito de 10 anos para cá. Antes só precisava ter o ensino médio, hoje precisa ter o superior e olha lá, para puxar para cima”.

Vê-se alguma discordância de boa parte dos entrevistados quanto às falas sobre a experiência profissional como diferencial. Novamente, frisando que esse argumento vem das organizações, ou seja, daqueles que empregam, que querem, de fato, quem conheça as atividades funcionais que lhe caberiam em um emprego.

3.5.4.9 As empresas valorizam pessoas que estudam mais?

As respostas a essa questão, que segue em continuidade às duas últimas perguntas, traz concordâncias nos discursos adotados anteriormente. As avaliações ainda abordam o embate

experiência *versus* conhecimento.

O entrevistado 6, por exemplo, deixa claro sua posição, “[...] o pessoal não busca só quem tem formação, busca quem tem experiência na área”. Pensamento semelhante apresenta o entrevistado 9, “Não adianta você ser um profissional formado se você não tem o que eles precisam naquele momento. Pode ter feito três faculdades e não ter a agilidade que eles precisam, assim como o contrário”. Logo, os dois demonstram manter a convicção na questão da experiência como fator determinante na empregabilidade.

A entrevistada 10 traz um conceito interessante de ser analisado também. “Em uma empresa eu acho que o foco seja de você estar aprendendo mais para melhorar a empresa. Melhorar o desempenho para aquela empresa”. Nesse caso, a educação passa a ser instrumental de produtividade, algo bem alinhado à educação baseada em competências - a qualificação constante é uma obrigação para melhoria de desempenho e processos internos.

Por fim, analisa-se o disposto pelo entrevistado 3: “[...] o intuito do empreendedor é lucro, então uma pessoa melhor, com mais capacitação é melhor para eles mesmo, tem um retorno mais rápido, provavelmente”. Nesse caso, os que estudaram mais tem um maior potencial de retorno produtivo para a organização.

As respostas, nesse item, mantêm algumas discordâncias entre os entrevistados e não é possível concluir com uma linha de pensamento, já que as opiniões se dividem, mais, inclusive, que no caso do item que trata sobre quantidade de estudos como fator de adequação ao mundo do trabalho.

3.5.4.10 Métodos de trabalhos nas empresas e reaproveitamento destes

As perguntas relativas a este tópico buscavam analisar se, na visão dos egressos entrevistados, as competências básicas requeridas pelas organizações no mundo do trabalho poderiam ser reaproveitadas em diferentes locais de trabalho.

As respostas demonstraram uma diversificação nos assuntos abordados, de forma que alguns entrevistados buscaram analisar a questão das metodologias de trabalho. O entrevistado 8, por exemplo, trouxe a seguinte observação: “Todas a mesma finalidade, talvez um pouco de diferença, mas a mesma finalidade. Todo mundo quer saber de ganhar o dinheiro, ser a primeira empresa da concorrência. Mas no final da história, todo mundo trabalha do mesmo jeito”. Complementando essa visão, tem-se a citação do entrevistado 1, que diz “Falando de chefes, são todos iguais, todos querem ganhar e não querem perder, essa é a realidade”. Nesses dois casos, a análise é a de que se pode até admitir diferenças nos métodos de trabalho, mas o importante é que esses métodos, no fim das contas, sejam rentáveis ao empregador.

Um outro ponto de destaque nas citações sobre essa temática é a disponibilidade do trabalhador para ser moldado pela empresa contratante. A entrevistada 2 traz a seguinte análise sobre uma experiência profissional: “[...]eu fui trabalhar em uma empresa numa época, na empresa a primeira coisa que eu ouvi do rapaz foi: não traga o que você aprendeu da empresa anterior para nossa”. Seguindo nessa linha, temos a citação da entrevistada 3, “[...]as empresas falavam que não queriam pessoas que fossem habilitadas na área para que não viessem com vícios e de repente é uma política da própria empresa”. Ainda se complementa com a resposta da entrevistada 4, “[...] nem todo mundo que é bem formado tem empresa que gosta, porque as vezes ele está procurando um profissional para ser moldado à sua estrutura, então às vezes, você saber demais atrapalha e saber de menos também atrapalha.”

Essas citações corroboram com a lógica de que as empresas têm seus métodos de trabalho e preferem aqueles que têm capacidade de se adaptar ao sistema de produção vigente. A flexibilidade é mais uma das competências básicas, que normalmente são solicitadas pelas organizações. As respostas, nesse caso, revelam novamente um conflito entre formação e método de produção.

3.5.4.11 Com mais estudo vem maiores responsabilidades

A pergunta versava sobre o fato de as pessoas, ao estudarem por mais tempo e em níveis educacionais maiores, serem impelidas a funções de maiores responsabilidades profissionais. A ideia era de que se fizesse uma relação entre o fato de se ter um cargo mais alto estar relacionado a um maior tempo de estudo.

A conclusão após a análise das respostas é a de que parte dos entrevistados acredita que a relação de responsabilidade está, ainda, relacionada ao seu desempenho dentro da empresa com o passar do tempo, como se vê na resposta do entrevistado 8: “Não, eu acho que depende do quanto você evolui dentro da empresa, que vai fazer você ter mais responsabilidade, não se você estudou mais”.

Por outro lado, parte dos entrevistados entendeu que a educação auxilia na possibilidade de assumir cargos de maiores responsabilidades, mas que isso não garante, de fato, essa situação. Tal visão pode ser resumida no pensamento da entrevistada 10: “[...] acho que se a pessoa estuda mais, será muito mais fácil desenvolver um trabalho, ao contrário de quem não estuda que vai ter de correr atrás para aprender. Quando a pessoa estuda ela é confiante, ela sabe o que faz”.

3.5.4.12 Comunicação nas redes sociais e comunicação presencial

Esta questão tinha como finalidade sondar o uso de tecnologias na troca de informações e colocar em pauta a competência relacionada à comunicação. O que se observou logo de início é que a maioria dos entrevistados direcionou sua análise para o uso de mídias sociais como ferramenta de divulgação de um negócio.

A pergunta questionava diretamente se a comunicação nas redes sociais era mais ou menos importante que a comunicação verbal, ou seja, entre duas pessoas presencialmente. Em relação a este tema, as visões ficaram divididas, alguns, inclusive, atribuíram o mesmo peso às duas formas de comunicação, indicando que o que se fala por meio digital tem a mesma validade do que se fala pessoalmente.

3.5.4.13 Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais

As competências de comunicação e relacionamento interpessoal têm fundamental importância na análise desta pesquisa, já que se encontram sempre citadas nos documentos que tratam das políticas educacionais nacionais atuais.

De modo geral, os entrevistados indicaram que a comunicação e o relacionamento assumem uma função importante nos ambientes profissionais. Os apontamentos foram que tanto no que tange a produtividade quanto a qualidade do ambiente de relacionamentos pessoais são importantes.

Vale citar, entretanto, que não houve uma unanimidade quanto ao tema. A entrevistada 4 demonstrou a seguinte posição: “fazer as pessoas entrarem dentro de suas regras, para que o trabalho flua, você tem de ter muito jogo de cintura, porque uma palavra que você fale errado elas podem distorcer”. Ela estava se referindo à sua experiência como gerente em uma empresa, onde tinha que coordenar equipes e impor sua autoridade, sendo ela mais jovem, no geral, que os funcionários subalternos a ela.

A entrevistada 9 também apresentou uma visão negativa, que pode ser explicitada na afirmação: “Acredito eu que não. Porque nem todas as empresas gostam de funcionários que fiquem batendo papo um com o outro, então acredito eu que não”. As duas avaliações, possivelmente, têm uma carga negativa, pois se tratam de experiências pessoais, possivelmente, desconfortáveis.

Os demais apresentaram visões que concordam com o conceito de que um ambiente bem resolvido em termos de comunicação interna, tendo em vista que, além de possibilitar uma boa convivência entre os funcionários, acrescenta o componente de aumento da capacidade produtiva.

O entrevistado 6 apresenta uma visão com um viés de análise bem profissional.

[...] comunicação com meu líder tem de funcionar dele como meu líder e não como meu amigo. Porque se ele for meu amigo, aí de repente eu vou tentar dar uma forcinha para ele ter um resultado melhor, sendo que tem outra pessoa que apresenta esse resultado melhor e eu não vou deixar a pessoa alcançar esse resultado porque ela não é minha amiga.

Note-se uma fala objetiva, possivelmente refletindo o próprio ambiente de trabalho ao qual ele está submetido, mas, ao mesmo tempo, não se coloca de modo negativo em relação ao exposto.

É importante ainda refletir o posicionamento de dois outros entrevistados. O número 7, sobre o tema, afirma que: “[...] quando uma pessoa não está feliz em um ambiente de trabalho, ela não vai ser uma pessoa produtiva”. Aqui, há uma clara alusão à questão de produtividade associada à qualidade do ambiente de trabalho.

Outra citação importante de ser analisada é a do entrevistado 8, “[...] a comunicação é o princípio de tudo. Se não houver uma comunicação então a empresa quebra”. Ainda que a colocação seja muito categórica e de grandes consequências, o que se vê é o peso dessa competência no funcionamento de uma empresa, segundo o egresso.

Assim, comunicação e qualidade de relacionamento, no ambiente empresarial, são colocadas como elementos preponderantes para o sucesso profissional, segundo a maior parte dos entrevistados.

3.5.4.14 Conflito de gerações

Em relação ao convívio no ambiente de trabalho com pessoas de diferentes gerações, as opiniões se dividiram em dois grandes blocos. O primeiro tem uma visão negativa da relação, acreditando que as pessoas mais velhas têm mais dificuldade de aceitar mudanças. Essa visão pode ser expressa através de duas citações. A primeira do entrevistado 3, “[...] eles às vezes não querem nem ouvir uma pessoa de mais idade, então eles não aceitam as vezes, sabe, da pessoa que tem mais tempo na empresa, aquela forma do aprendizado”, e a segunda do entrevistado 7, “As pessoas mais velhas têm mais dificuldade. Porque elas ficam mais impacientes, elas têm mais dificuldade de aprendizado, então isso gera quase que um preconceito dos mais jovens, que é algo que acontece muito”. Ambas apontam justamente para uma questão de adaptação de pessoas mais velhas a novos processos.

Ainda na questão da discordância, duas respostas indicam que a culpa na dificuldade de convívio é dos jovens. Segundo a entrevistada 2: “[...] o jovem não sabe ainda aceitar essa conversa, essa troca, sabe, seja no profissional, seja no dia a dia, eu acho que o jovem tem

dificuldade, e o idoso, ele está ali, disponível e tem vontade de fazer, de acontecer, de agradar”. A entrevistada 3 corrobora com a visão, apresentando que “[...] eles às vezes não querem nem ouvir uma pessoa de mais idade, então eles não aceitam as vezes, sabe, da pessoa que tem mais tempo na empresa, aquela forma do aprendizado”.

Nesse caso, as visões indicam que os jovens não estão dispostos a ouvir e mesmo receber os ensinamentos das pessoas mais velhas, perdendo a oportunidade, segundo os entrevistados, de enriquecerem com as experiências pessoais e profissionais. Vale citar que essas duas entrevistadas eram justamente as pessoas mais velhas da pesquisa, já acima dos 50 anos. Este dado é importante porque denota um claro conflito de gerações.

Cita-se, ainda, os que entendem a convivência como uma oportunidade de troca e aprendizado - é o caso do entrevistado 5: “Eu acho que elas têm mais facilidade, porque elas vivenciaram muita coisa, porque as coisas mudam muito e com muita frequência. Pode ser que elas tenham um pouquinho mais de dificuldade em relação a tecnologia”. Também do entrevistado 8, que tem uma visão muito própria de sua experiência profissional, “[...] o cara que é mais velho que eu, ele está muito mais tempo do que eu, tem muitas coisas para me ensinar, que eu não teria nem como aprender a fazer um curso, mas o dia a dia do cara que está lá na empresa, já pegou o programa e vai passar para mim”.

Esses últimos enxergaram a possibilidade de ter uma relação proveitosa em termos de engrandecimento profissional. Quanto aos aspectos pessoais, não ocorre uma situação direta, mas ao valorizar a figura da pessoa mais velha, imagina-se que também se beneficie do convívio social.

3.5.4.15 Relacionamento com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele

Todos os entrevistados se consideraram como pessoas que têm uma boa capacidade de relacionamento e articulação, seja no ambiente de trabalho, seja no pessoal. Ainda foi questionado se o Curso Técnico em Eventos os auxiliou na aquisição ou melhoria desta competência. As respostas, outra vez, foram todas positivas.

Para demonstrar o relacionamento desta competência, separou-se duas respostas, a primeira da entrevistada 5: “[...] o curso é muito abrangente, então você consegue se comunicar com pessoas de diversos setores, então você acaba, assim, compreendendo os outros tipos de pessoas, outros tipos de personalidades”. Por último, a afirmação do egresso 8, que indica uma clara evolução, segundo sua ótica de seu potencial de comunicação, que também se expande para a questão do trabalho em equipe.

[...] foi um lugar chave para essa palavra para mim. Talvez eu tinha noção, mas não

saberia o quanto eu poderia atingir, que eu poderia utilizar esse potencial de comunicação para ser só um cara de conversa, mas que também eu poderia ter um potencial de liderança, para trabalhar com uma equipe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi conduzida com o intuito de analisar e contextualizar a educação baseada em competências dentro da realidade brasileira dos anos 1990 até a atualidade, tendo como referência o CEETEPS. A instituição em questão iniciou uma formalização de sua educação baseada em competências já no início dos anos 2000.

A primeira observação que se pode fazer é quanto ao fato de o tema das competências ter sido muito estudado, no Brasil, a partir de meados da década de 1990, em especial com a promulgação da LDB de 1996 que trouxe à tona a terminologia em questão ao país. Houve uma grande quantidade de publicações que abordaram o assunto até o início dos anos 2000, mas, com a chegada do governo Lula, ocorreu um esmorecimento nas discussões sobre competências, em especial às críticas que se faziam ao modelo. Isso ocorreu devido a uma perspectiva de mudança na política educacional brasileira quanto ao seu referencial sobre competências, a qual não se confirmou.

A presente pesquisa buscou, então, retomar as discussões dos anos 1990 e contextualizar o momento atual da educação brasileira a respeito da questão das competências, porém no ambiente da educação profissional, com um enfoque em cursos técnicos.

É importante retomar o fato de as competências terem seu lugar no mundo do trabalho, por meio da necessidade de readequação do sistema produtivo. De maneira objetiva, o que se pretendeu foi criar um modelo de produção que superasse a produtividade do fordismo/taylorismo. Para isso, se lançou mão, cada vez mais, da microeletrônica e da robótica, que poderiam substituir a mão e obra humana, diminuindo os custos de produção e aumentando a produtividade.

O sistema de produção capitalista, no entanto, não se mantém sem as mãos humanas, por dois motivos principais, sendo o primeiro a existência ainda da necessidade de operação, criação e manutenção das máquinas, e o segundo é o de que, chegando ao fim com os empregos, haveria a extinção do consumo e, conseqüentemente, do próprio capitalismo.

O que se encontrou como solução foi um modo de produção que se baseava na extrema eficiência humana, passando-se a buscar, desde a educação básica, pessoas que estivessem aptas a executar múltiplas funções e de se adaptarem às necessidades produtivas e tecnológicas das empresas.

Para que isso acontecesse, entendeu-se como necessário o desenvolvimento - além do conhecimento básico em ciências, tecnologias e linguagens como competências escolares - das competências atitudinais, aquelas relativas à capacidade de interagir socialmente e trabalhar em

equipe, por exemplo.

Utilizando-se desse discurso, instituições transnacionais como a Unesco, a OCDE, o Banco Mundial e a Comissão Europeia passaram a difundir avaliações e cadernos de orientação técnica para implantação de uma educação baseada em competências, em especial no mundo ocidental.

O que se observa é que o Brasil tem cada vez mais caminhado para uma educação que se esquia da integração de conteúdos e se submete às necessidades de mercado, sem, de fato, oferecer uma formação integral e crítica.

Esclarecendo ainda sobre essa questão na educação de base, mesmo que a divisão escolar, profissional e propedêutica, não seja obrigatória, ela se faz presente pelas mãos do Ensino Técnico, que tem como função formar trabalhadores especializados que possam preencher as necessidades operacionais dos empregadores.

O mundo do trabalho nos países em desenvolvimento como o Brasil enfrenta ainda outros desafios, já que o acesso à sociedade produtora de mercadorias e ao mundo do trabalho se dá principalmente por meio da educação. O alcance à escolarização e à profissionalização teve seus paradigmas adaptados aos ditames econômicos, antes mesmo que o papel de inclusão social fosse realizado de maneira efetiva.

Nesta perspectiva de uma educação que atenda aos anseios e necessidades das organizações capitalistas, surge uma discussão importante sobre a lógica das competências aplicadas ao ensino. Trata-se de um modelo de gestão empresarial que se adequou à acumulação flexível e acabou por ir ao encontro da formação profissional.

É importante ainda adicionar que à medida que a Educação por competências avançou, o conceito de qualificação, em que a formação faz parte de um projeto social mais amplo, foi relegado a segundo plano. Dessa forma, é incentivada a individualização do aprendizado e do preenchimento de habilidades diversas para atender as necessidades estritas do mundo do trabalho enquanto ocupação de postos de trabalho e execução de tarefas (CASTIONI, 2010).

No Brasil, um grande representante desses orientadores são os Catálogos Nacionais de Cursos Técnicos (CNCT). Editado a partir de 2008, está em sua terceira edição, com o intuito de ordenar a oferta de cursos no Brasil, criando um modelo que sugere o uso das competências como modelo educacional. Foi dividido em Eixos Tecnológicos e passou a apresentar as características que o profissional de cada um desses eixos deveria possuir.

O CNCT teve sua utilidade em termos práticos, já que existia no país uma variedade de nomenclaturas de cursos muito grandes, mas também desconsiderou as peculiaridades regionais para a criação de cursos ao definir um padrão mais genérico para cada eixo. No caso do Curso

Técnico em Eventos, por exemplo, não é possível fazer um curso técnico de eventos culturais, de forma que a especificidade acaba por ser sugerida como uma especialização, o chamado curso pós-técnico. Nesse caso, o documento aponta para o caminho de uma formação mais abrangente e novamente transfere para o aluno/trabalhador a obrigação de se especializar ou de se capacitar em busca de seu lugar no mundo do trabalho.

Sobre isso, vale retomar a hipótese proposta na introdução desta dissertação que trazia o seguinte: que a formação profissional tem um enfoque nas competências básicas, o que atende a um modelo de conformação com as exigências do mundo do trabalho. O que se evidenciou, na verdade, é que, no CEETEPS, os planos de curso são produzidos com predominância de competências técnicas, aquelas voltadas à área de atuação profissional, mas as competências básicas são uma preocupação clara presente nesses documentos.

As competências básicas são evidenciadas como importantes também no discurso dos egressos entrevistados, que relacionam a necessidade de se adequarem às exigências do mundo do trabalho para se colocarem profissionalmente e enxergam a busca de profissionais, por parte das organizações, que justamente estejam aptos a se comunicarem, a executarem atividades, ao menos básicas de tecnologia e informática e que possuam um encarte de competências atitudinais.

A educação por competências carrega consigo um discurso contraditório para os trabalhadores, isso porque indica que a responsabilidade pela aquisição de competências técnicas, comportamentais e atitudinais recai em especial sobre eles em seu processo de formação. Ao chegarem no momento de suas profissionalizações, caso não consigam empregos, têm sobre si a responsabilidade de portar o rol de competências necessárias.

O neoliberalismo se apropria muito bem desse discurso, à medida que busca mercantilizar a educação, em especial de nível superior e do ensino de nível médio técnico, reproduzindo cursos que possam atender a essa demanda de profissionalização contínua, mesmo sem se preocupar obrigatoriamente com a qualidade.

Em relação ao ensino oferecido pelo poder público, mesmo com um crescimento temporário durante o governo de Lula, que levou a um programa de expansão da Rede Federal de Ensino Superior e Técnico, esse aumento no número de vagas e matrículas também foi acompanhado do financiamento público para a rede privada. O Estado de São Paulo também promoveu sua expansão do ensino profissional, instalando novas Fatecs e Etecs por diversos municípios, aumentando sua presença no interior do estado.

O CEETEPS, como dito anteriormente, adotou o modelo de competências em sua educação e passou a elaborar planos dos cursos técnicos, todos nesse formato. Os cursos têm

uma orientação para o ensino de competências técnicas, mas focou-se muito na questão da aquisição de competências básicas. Alguns componentes curriculares, inclusive, estão presentes em todos os cursos, independente do eixo a que façam parte, como Ética e Cidadania Organizacional, Informática, Linguagem Trabalho e Tecnologia, e Língua Inglesa.

As competências básicas são aquelas relacionadas aos conhecimentos científicos, como matemática básica, comunicação em língua materna e línguas estrangeiras, comunicação interpessoal e tecnologias. Neste rol de competências básicas, estão ainda as chamadas atitudinais, que estão relacionadas aos comportamentos sociais, como a capacidade de se relacionar e trabalhar em equipe, tomar decisões sob pressão, flexibilidade para se adaptar a novos processos e a autonomia para elaborar soluções, que aumentem a produtividade e também para buscar novos conhecimentos, além do empreendedorismo.

As entrevistas realizadas ajudam a compreender como essas competências são mobilizadas no mundo do trabalho, já que são apontadas de maneira corriqueira nas falas dos egressos em diferentes circunstâncias. Assim, no caso específico do curso Técnico de Eventos, é possível observar uma consonância com as exigências de empregadores, e também que os entrevistados estão imersos no discurso da necessidade de adaptação aos empregos como sua responsabilidade.

O estudo envolvendo os egressos possibilitou compreender de modo mais adequado como as competências são desenvolvidas em escolas técnicas públicas estaduais e, por fim, como os alunos absorvem tal modelo e as utilizam em seu ambiente social do mundo do trabalho. Ainda sobre as entrevistas, é importante acrescentar que, tendo em vista a natureza deste programa de mestrado profissional, o que se esperou foi entregar como produto um modelo de coleta de dados que possa ser analisado a partir da visão de egressos e que, eventualmente, possa ser ampliado em outras pesquisas que versem sobre temática semelhante, propiciando informações que complementem a visão do modelo de competências no mundo do trabalho, mas que também possam se estender para a análise de currículos, programas e políticas públicas na área de educação.

Tratando-se especificamente do Eixo de Turismo, Hospitalidade e Lazer existe uma ênfase na necessidade de se comunicar com muita eficiência, já que os trabalhos relacionados a essas formações, em geral, requerem contato direto com o público. A capacidade de desenvolver novos processos e ter autonomia para as funções disponíveis também são muito destacadas.

No Curso Técnico em Eventos, a questão da comunicação é notada de maneira constante pelos entrevistados, que demonstram como o curso os auxiliou no desenvolvimento dessa

competência. O relacionamento interpessoal aparece, ainda, como necessidade profissional e novamente indicada por alunos, em especial na questão do trabalho em equipe, como ponto forte e presente do curso.

Ressalta-se que as entrevistas foram direcionadas para a questão das competências básicas, mas logo nas falas iniciais a questão da necessidade e valorização das experiências, até mesmo em detrimento do estudo, aparece de modo destacado. O Curso Técnico em Eventos é visto como um caminho para se chegar, justamente, a essa demanda pela prática. Ainda que muitos tenham apresentado a importância do conhecimento teórico em concomitância à prática, todos indicaram que as simulações técnicas e o desenvolvimento dos eventos é que valorizam o curso.

Como se nota, os cursos no CEETEPS buscam se adequar à necessidade das organizações capitalistas de indivíduos que possam atender às exigências do mundo do trabalho, tanto que definem como perfil do profissional as competências gerais de formação, que podem, inclusive, servir como base para a certificação de competências sem que a pessoa tenha cursado o ensino técnico de modo regular.

Essas competências básicas acabaram por servir como elementos para a análise do modo que os egressos do Curso Técnico em Eventos mobilizavam seus conhecimentos e interagem com o mundo do trabalho.

O que se observou, após a análise das informações coletadas, é que o discurso propagado pelas organizações, que são os ambientes no quais estão presentes as ofertas de trabalho, se faz presente de modo recorrente. Valoriza-se consideravelmente a questão da comunicação, do domínio de tecnologias e o relacionamento interpessoal. Não desconsiderando a importância dessas competências, mas vê-se que reside aí um caráter reducionista da importância da escola como local de ampliação de conhecimento, mesmo que em diversas passagens das entrevistas essa essência da valorização da educação também esteja presente. Neste caso, a necessidade de estar empregado pode acobertar a gama de oportunidades que a escola oferece, seja na formação profissional ou na propedêutica.

O olhar dos alunos sobre esta questão é sempre para o que se espera dos profissionais nas organizações. Volta-se a frisar a importância que vários dos entrevistados deram para as demandas de experiência profissional, tendo alguns, inclusive, descartado a necessidade de adquirir níveis superiores de estudo para alcançar melhores posições profissionais. Ou seja, existe um senso comum de que as competências básicas facilitam a capacidade de absorção e aprendizado de procedimentos profissionais na prática, mostrando a repetição da importância do saber-fazer.

É interessante, no entanto, que alguns entrevistados, quando questionados sobre os procedimentos profissionais das empresas, indicaram que apesar da importância das experiências, busca-se sempre profissionais que possam ser treinados pelas organizações e que se adequem às suas necessidades e procedimentos. Essa questão relaciona-se à necessidade de flexibilidade e capacidade de adaptação do trabalhador, e, na verdade, as experiências anteriores podem ser utilizadas como ferramentas de melhoria da produtividade.

A escola caminha cada vez mais para ser um espaço de formação de pessoas que se encaixem posteriormente nas necessidades do mercado. A mercantilização da educação profissional é o primeiro passo para que haja uma integração do ensino básico, em termos de conteúdo e metodologias com o profissional, dentro de uma lógica de atendimento das necessidades da produção de capital.

No entanto, uma grande contradição se coloca quando se traz à tona esse domínio do capital sobre o controle pedagógico e institucional da educação, porque as empresas têm como objetivo final o lucro. No caso da educação superior no Brasil, as instituições privadas já atuam de modo a oferecer cursos que sejam mais rentáveis, sem se preocupar com demandas regionais. Para os cursos técnicos de nível médio, o oferecimento de cursos ainda recai como responsabilidade das instituições públicas, mas a possibilidade de formação rápida pode se transformar em uma bandeira que atende perfeitamente ao discurso da necessidade de capacitação constante por parte dos trabalhadores como forma de adequação ao mundo do trabalho.

Com a aprovação da Base Nacional Comum Curricular, em 2017, o tema voltou a circular de maneira mais intensa no meio acadêmico. Isso porque o texto que norteia legalmente a educação brasileira traz em seu bojo, de modo explícito, que a escola deve utilizar, como objetivo pedagógico, um rol de competências básicas. Acredita-se, portanto, na importância de novas discussões em um futuro próximo sobre os resultados das novas diretrizes curriculares e até uma possível retomada na produção acadêmica sobre a fixação das competências como norteador pedagógico na educação brasileira.

É possível também que a BNCC promova um estímulo à terceirização do ensino profissional no sistema público, inclusive envolvendo empresas que cedam seu espaço para a formação de mão de obra dentro de seus requisitos de profissionais conformados aos seus procedimentos. Caso isso se concretize, estaria aberto um caminho perigoso na profissionalização de jovens, tendo em vista que os formados nestes parâmetros, e não requisitados por essas empresas “parceiras”, poderiam ser marginalizados profissionais logo no início de sua vida adulta.

Sendo assim, é possível afirmar que generalizar o ensino através de competências necessárias para o ingresso no mundo do trabalho afasta a escola de seu papel de formar cidadãos críticos, capazes de participar da construção social, e aproxima cada vez mais a população de uma subserviência ao trabalho. A conformação dos estudantes nos bancos escolares significa indicar que nada existe fora do trabalho.

Deve-se sempre atentar para todas as pessoas que nem se quer têm acesso à educação formal, que serão cada vez mais excluídas do mundo do trabalho, já que não foram instruídas para se adequarem ao sistema de produção vigente e, assim, não conseguem acessar as corporações e, conseqüentemente, passarão a viver à margem do emprego e, portanto, do consumo, logo, inadequadas à vida na sociedade tecnológica capitalista que, supostamente, se descortina somente aos que têm as adequadas competências em seu encarte profissional e social.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. Da educação utilitarista fordista à da multifuncionalidade liofilizada. In XXXVIII Reunião Nacional – ANPEd, São Luís, Trabalho Encomendado GT11 - Política de Educação Superior, 2017. Disponível em: < http://38reuniao.anped.org.br/sites/default/files/resources/programacao/trabalhoencom_38anped_2017_gt11_textoricardoantunes.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2019.
- BDCETEC. **Banco de Dados da Unidade de Ensino Médio e Técnico do Centro Paula Souza**. 2018. Disponível em: < <http://www.cpscetec.com.br/bdcetec/index.php>> Acesso em: 20 set. 2018.
- BRASIL. CNE/CEB. **Resolução CNE/CEB Nº 1 de 3 de Abril de 2002**. Diretrizes Operacionais para a Educação Básica nas Escolas do campo, 3 de abril de 2002.
- _____. Ministério da Educação. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos**. Brasília, DF, 2014.
- _____. **Lei Federal nº 13.415 de 16 de fevereiro de 2017. Implementa a Base Nacional Comum Curricular**. Diário Oficial da União - Seção 1 - 17/2/2017, Página 1.
- BRUNO, L Educação, qualificação e desenvolvimento econômico. In BRUNO, L. (org.) **Educação e Trabalho no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Atlas, 1996.
- _____. Educação e desenvolvimento econômico no Brasil. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 16, n. 48, set.-dez. 2011.
- CÂMARA, R. B.; SOUZA, M. S.; LIMA, R. N. Análise sobre a realidade dos egressos do Curso de Turismo da Universidade Federal do Maranhão quanto à inserção no mercado de trabalho. In. Seminário da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Turismo, 10:2013: São Paulo, SP. Turismo, Inovação e Criatividade. **Anais**. São Paulo: Aleph, 2013.
- CARDOSO, M.G.R., ROCHA, G.O.R. Integração no ensino médio: luta hegemônica pela significação do currículo. **Revista Contrapontos – Eletrônica**, Itajaí, Vol. 18 - n. 2, ABR-JUN 2018. Disponível em < <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rc/article/view/11714>>. Acesso em: 10 nov. 2018.
- CASTELAR, A. O Brasil precisa de uma estratégia de desenvolvimento? In. SICSÚ, J. CASTELAR, A (Org.). **Sociedade e economia: estratégias de crescimento e desenvolvimento**. Brasília: Ipea, 2009.
- CASTIONI, Remi. **Educação no mundo do trabalho: qualificação e competência**. São Paulo: Francis, 2010.
- CEETEPS. **Perfil e histórico**. Disponível em: <<http://www.cps.sp.gov.br/quem-somos/perfil-historico/>>. Acesso em: 18 set. 2018.
- _____. **Plano do Curso Técnico em Eventos**. São Paulo: Centro Paula Souza, 2016.

CIAVATTA, Maria. Os Centros Federais de Educação Tecnológica e o ensino superior: duas lógicas em confronto. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 96, p. 911-934, Out. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302006000300013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 6 ago. 2018

CIAVATTA, M, RAMOS, M. A “**era das diretrizes**”: a disputa pelo projeto de educação dos mais pobres. *Revista Brasileira de Educação* v. 17 n. 49 jan.-abr. 2012

CCE. **Ensinar e Aprender: Rumo à Sociedade Cognitiva**. Luxemburgo, Serviço das Pub. Oficiais das Comunidades Europeias, 1995

DIAS, V. E. M. **A educação integrada e a profissionalização no Ensino Médio**. 2015 294 f. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Federal de São Carlos. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/8696/TeseVEMD.pdf?sequence=1>> Acesso em 29 jun. 2018.

DOBB, Maurice. **A evolução do Capitalismo**. 7 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980

ETEC Santa Ifigênia. PPG Projeto Plurianual de Gestão.2018. Disponível em: <<https://www.etcetsantaifigenia.com.br/ppg>>. Acesso em: 08 nov. 2018.

FERRETI, C. J. A reforma do ensino médio: desafios à educação profissional. **HOLOS**, Natal, Ano 34, Vol. 04, 2018(a). Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/6975>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

_____. A reforma do Ensino Médio e sua questionável concepção de qualidade da educação. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 32, n. 93, p. 25-42, ago. 2018(b). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142018000200025&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 fev. 2019.

FERRETI, C. J., SILVA JÚNIOR. J. R. Educação profissional numa sociedade sem empregos. **Cadernos de Pesquisa**, Brasília nº 109, p. 43- 66, 2000.

FRIEDEN, J. A. **Capitalismo global: história econômica e política do século XX**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2008

FRIGOTTO, G. Novos fetiches mercantis da pseudo-teoria do capital humano no contexto do capitalismo tardio. In: ANDRADE, Juarez de; PAIVA, Lauriana Gonçalves de (Org.). **As políticas públicas para a educação no Brasil contemporâneo: limites e contradições**. Juiz de Fora: Ed. UFJF, 2011

FRIGOTTO, G; CIAVATTA, M. Educação básica no brasil na década de 1990: subordinação ativa e consentida à lógica do mercado. Campinas, **Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 24, n. 82, p. 93-130, abril 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v24n82/a05v24n82.pdf>>. Acesso em: 22 dez. 2018.

FRIGOTTO, G; CIAVATTA, M; RAMOS, M. A educação de trabalhadores no brasil contemporâneo: um direito que não se completa. **Germinal: Marxismo e Educação em**

Debate. Salvador, v. 6, n. 2, p. 65-76, Fev. 2015. ISSN 2175-5604. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/13088/9294>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

_____. A política de educação profissional no Governo Lula: um percurso histórico controvertido. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 26, n. 92, p. 1087-1113, 2005a.

_____. Vocational Education and Development. In. UNESCO. **International Handbook of Education for Changing World of Work**. Bonn, Germany, UNIVOC, 2009. p. 1 307-1319. - Coletânea organizada pelo Centro Internacional de Educação Técnica e Profissional, com o patrocínio da UNESCO. Berlin, 2005b.

GOOGLE, INC. Google Maps. 2019. Disponível em: <<https://www.google.com/maps/place/Etec+Santa+Ifig%C3%AAnia/@-23.5342252,-46.6488225,15.5z/data=!4m5!3m4!1s0x9be408fb3817bf0x1f0e04403cb61917!8m2!3d-23.5384772!4d-46.6370866>>. Acesso em 02 mar. 2019.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2007.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. J. et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. O mundo do trabalho. In CASALI, A. et al. **Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: Educ, 1997.

KUENZER, A. Z. Trabalho e escola: a aprendizagem flexibilizada. **XI Anped Sul – Reunião Científica Regional da Anped: educação, movimentos sociais e políticas governamentais**. UFPR, Curitiba, 24-27 jul. 2016 [Eixo 21 – Educação e trabalho: trabalho encomendado]. Disponível em: <<http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2015/11/Eixo-21-Educa%C3%A7ao-e-Trabalho.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2018.

KURZ, R. A honra perdida do trabalho: O socialismo dos produtores como impossibilidade lógica. **Obeco-Online**. 1991. Disponível em: <<http://www.obeco-online.org/rkurz109.htm>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

GRUPO KRISIS. Manifesto contra o trabalho. **Krisis**. Disponível em: <<http://www.krisis.org/1999/manifesto-contr-o-trabalho/>>. Acesso em: 28 dez. 2018.

LAVAL, C. **A escola não é uma empresa: o neoliberalismo em ataque ao ensino público**. Londrina: Planta, 2004.

MACHADO, L. R. de S. Usos sociais do trabalho e da noção de competência. In: Helena Hirata e Liliana Segnini. (Org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007.

_____. Educação básica, empregabilidade e competência. **Revista Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, nº 3, jan/jul, 1998.

_____. A institucionalização da lógica das competências no Brasil. **Pro-posições**, v. 13, n. 1,

p. 92-110, 2002.

_____. Organização da educação profissional e tecnológica por eixos tecnológicos. **Linhas Críticas**, Brasília, DF, v. 16, n. 30, 2010.

MANCEBO, D.; SILVA JUNIOR, J. R.; SCHUGURENSKY, D. A educação superior no Brasil diante da mundialização do capital. **Educ. rev.** Belo Horizonte, v. 32, n. 4, p. 205-225, dez. 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982016000400205&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 fev. 2019.

MANFREDI, S. M. **Educação Profissional no Brasil: atores e cenários ao da história**. Jundiaí: Paco Editorial, 2006

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MEIRA, C. M.; AMORIM, M. L. **Cursos técnicos em turismo no contexto sócio histórico da educação profissional: concepções e significados**. 2016. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt1/cursos_tecnicos_em_turismo.pdf>. Acesso em 13 de nov. 2017.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1993.

MOURÃO, A. R. B. A competência e a qualificação: conceitos historicamente construídos para atender interesses de classes. In: **26ª Reunião Anual da ANPED, GT 9 Trabalho e Educação**. 2003. Disponível em: <<http://26reuniao.anped.org.br/trabalhos/armindarachelbotelhomourao.rtf>>. Acesso em 16 jun. 2018.

NUNES, T. S. F. **Educação profissional à luz do modelo de competências: sob o olhar docente**. GT Trabalho e Educação – ANPED, 2007.
Pires, Marília Freitas de Campos. O materialismo histórico-dialético e a Educação. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**. UNESP, v. 1, n. 1, p. 83-94, 1997. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/30353>>. Acesso em: 25 jan. 2019.

RAMOS, M. N. **Da qualificação à competência: deslocamento conceitual na relação trabalho-educação**. São Paulo: Cortez, 2001.

ROCHA, G. O. R. CARDOSO, M. G. R. Embates entre integração e competências no ensino médio e seus desdobramentos na reforma atual. **Pedagógica**, Chapecó. v. 20, n.43, p. 119-142. jan-abr. 2018

SAVIANI, D. **Ensino público e algumas falas sobre universidade**. 5. ed. São Paulo: Autores Associados, 1991.

SAVIANI, N. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Campinas, v. 12 n. 34 jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>> Acesso em: 20 Mai. 2018.

_____. Escola e luta de classes na concepção marxista de educação. **Germinal: marxismo e educação em debate**, Salvador, v. 3, n. 1, p. 7-14, mai. 2011. ISSN 2175-5604. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9489/6913>>. Acesso em: 30 mai. 2018.

SACRISTÁN, J. G, et all. **Educar por competências: o que há de novo?** Porto Alegre: Artmed, 2008.

SILVA JÚNIOR, J. R. **Reforma do estado e da educação: no Brasil de FHC**. São Paulo: Xamã, 2002.

_____. **The new brazilian university: a busca por resultados comercializáveis**. Bauru: Canal 6, 2017.

SILVA JUNIOR, J. R.; SGUISSARDI, V. Universidade Pública Brasileira no Século XXI Educação superior orientada para o mercado e intensificação do trabalho docente. **Espac. blanco, Ser. indagaciones**, Tandil, v. 23, n. 1, jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-94852013000100007&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 10 fev. 2019.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Cia das Letras, 2004

ZARIFIAN, P. Organização e sistema de gestão: à procura de uma nova coerência. **Gestão & Produção**, São Carlos, v.4, n.1, p. 76-87, abr. 1997

_____. **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo: SENAC, 2003.

APÊNDICE A - Roteiro de Questões

Para o desenvolvimento da pesquisa com os alunos egressos, foi utilizado o modelo de relato de experiência e para tanto, foi necessário um roteiro de perguntas, para que se possa direcionar o andamento da entrevista, assim sendo, as seguintes questões serviram como base da coleta de informações.

Bloco I - Caracterização do entrevistado

- a) Idade
- b) Raça
- c) Sexo
- d) Grau de instrução

Bloco II – Informações sobre escolaridade

- a) Quando você conclui o Ensino Médio
- b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação.
- c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos?

Bloco III – Trabalho e Profissão

- a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Caso sim:

- S1- Que atividades desenvolve?
- S2- A área de eventos é sua principal ocupação profissional?
- S3- Trabalha como empresário / autônomo / freelancer / contratado de maneira formal ou informal?
- S4- Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?
- S5- Você acredita que faz mais atividades do que seria razoável para o cargo/função em que atua profissionalmente na área de eventos?
- S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?
- S7- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Caso não

- N1- Qual a sua ocupação profissional atualmente?
- N2- Caso esteja desempregado(a):

- Por que julga não ter emprego atualmente?
- Você acredita já ter estudado o suficiente para ter um emprego?

N3- Caso esteja empregado(a): Você julga realizar muitas funções, além das que supostamente são requisitos de seu trabalho?

BLOCO IV – Formação e profissionalização

- a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?
- b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?
- c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?
- d) Existe algum tipo de disciplina que seria dispensável no curso?
- O curso poderia ser 100% prático?
- e) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas (boas ou ruins)?
- f) Você acredita que o curso que fez no Centro Paula Souza é diferente dos cursos e outras instituições em termos de método de ensino?
- g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?
- h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?
- Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?
- i) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?
- j) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?
- Caso a resposta tenha sido afirmativa: está envolvido nestes estudos, qualquer tipo de curso?
- k) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?
- l) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela?
- Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade/responsabilidade)?

APÊNDICE B – Entrevista 1

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade

Eu tenho 28 anos

b) Raça

Negro

c) Sexo

Masculino

d) Grau de instrução

Eu tenho Ensino Médio Completo e Técnico em Eventos.

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

Dezembro de 2007.

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Eu fiz um semestre de Marketing, faculdade, só.

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

Junho de 2012 a dezembro de 2013

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Sim.

S1- Que atividades desenvolve?

Sou produtor de evento e trabalho com feiras e congressos.

Você tem alguma outra ocupação?

Tenho, também na área de eventos, tenho uma empresa de assessoria de casamento e minha família tem um buffet.

Então a área de eventos é definitivamente a ocupação principal?

Sim.

Bom você trabalha como empresário, então?

Também.

Mas você faz algum trabalho autônomo, free lancer?

Eu sou contratado em uma empresa, em uma agência de eventos, né? Que cuida de feiras congressos, tenho a minha empresa de assessoria e o buffet da minha família que aí eu presto serviço para eles, né? Sou contratado, sou empresário e presto serviços.

Vamos por partes, então. Na empresa que você é contratado, que atividade você desenvolve?

Eu faço a produção do evento no todo, no caso de uma feira, o cliente manda o que quer e aí, através da planta, construo o estande, coloco tudo que tem dentro do estande, recepcionista buffet, audiovisual e etc., pagamento de taxas, enfim. Eu desenvolvo todo projeto do estande.

E aí na empresa que você é o empresário?

Na assessoria de noivas, eu fecho com uma noiva e aí eu cuido de todos os detalhes do casamento, reuniões, vou na Rua 25 de Março comprar as coisas com ela, todas as cotações que ela deseja eu faço entrego pronto para ela, três, quatro opções.

Organiza a festa, cerimonial?

Eu organizo a festa, cerimonial, eu faço o antes, o durante e o depois.

E você ainda trabalha com a família também?

Também, aí eu coordeno o buffet da minha família.

S4- Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?

Sim, quando você está coordenando, mas caiu ali um refrigerante, você tem que ir lá limpar, está faltando um garçom, você tem que ir lá servir. Então eu faço várias coisas, estou ali, não só... ah se eu estou em uma posição, ah eu sou o chefe, não, mas eu estou ali em várias funções, cobrindo se necessário.

S5 - Agora pensando no momento que você é empregado, na empresa pela qual você trabalha. Você faz mais atividades do que seria o adequado para seu cargo?

Sim, hoje sim. Na empresa que eu trabalho, nós éramos uma equipe de 20, hoje somente eu, então faço o quê 20 fazia, organização administrativa, marketing, vendas, enfim.

S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?

Bom A&B² foi muito bom, cerimonialista, porque aí eu ajudo na assessoria, afinal, tem todo um padrão ali, relação interpessoal, porque você tem que ter um bom comportamento com seus

² Alimentos e Bebidas.

funcionários. Eu acho que no curso pelo todo, todas as matérias me ajudam na minha função. Tem me ajudado, me ajudou muito, o conhecimento teórico me ajudou muito com a experiência. Eu uso muita coisa que foi aprendido ainda.

S7 - Você acha que curso técnico o ajudou, em sua capacidade de exercer funções diversificadas?

Sim, me ajudou.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Sim ajudou muito, ajuda. Relações interpessoais é o que ajuda muito, você cria a forma de falar, se controlar, saber quando falar, porque se você não tiver esta relação você pode causar aquele mal-estar, e aí o evento não vai do jeito que você quer, ajuda muito.

Você acha que esta questão da relação interpessoal, por exemplo, o Curso de Eventos te ajudou a desenvolver?

Ajudou muito.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Eu trabalhava desde 2007 com eventos, daí fui fazer uma missão durante dois anos. Quando eu voltei eu fiz esse curso para aprimorar mesmo a teoria, eu tinha a experiência, mas eu queria aprender mais teoria alguns detalhes mais específicos.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Sim, a área de concierge que é turismo, é hotel, né? Já apareceu muitas propostas não só hotel, mas na área de recepção de faculdade, assim, eu tenho a facilidade de falar em público, então me ajudou muito alguns temas do curso de eventos, porque às vezes a gente tinha que fazer uma apresentação, igual cerimonialismo, e sempre eu, opa, vou lá, então me ajudou muito isso de falar com as pessoas de desenvolver, então tem muitas áreas aí, que o curso de eventos me ajudou.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Sim, na época eram.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Poderia, seria possível.

O que você acha que poderia ter no curso, dessa parte prática que sentiu falta?

Na realidade naquela época, como a gente falou, a gente meio que foi a cobaia, as três primeiras turmas que tinham do curso e nós tivemos muitas dificuldades ali. Era uma época que saia muito professor, então meio que a gente se uniu em grupos. Faltavam as salas mais preparadas para o curso. A&B, nós pegamos só no último semestre a sala, que era quando dava para o professor levar, então foi muita dificuldade, para os professores levarem o curso e se manter ali,

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Primeiros socorros acho que foi uma coisa que tenha me ajudado muito, já fiz alguns eventos que a pessoa passa mal e com os primeiros socorros ali, eu tenho a capacidade de chegar e dar um pré-atendimento, quando chega a ambulância ou o SAMU vêm, eu já falo. – Oh, aconteceu isso e isso, a pressão está tanto. Então, esse é um conhecimento, aí que vou levar para a vida que aprendi no curso.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Eu acho que não, não porque, eu talvez nem tivesse minha empresa de assessoria, porque eu não ia acreditar neste negócio de cerimonial, então o curso abriu minha mente para seguir passos sozinho. E também o curso me ajudou na empresa que eu estou, gerir alguns processos, algumas criações lá dentro, foi bem tranquilo.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Eu penso que sim, mas não sairia desta área de eventos, faria algo de eventos mais a cozinha. Ou eventos mais voltados a cerimonial, mais voltado ao marketing, à divulgação, mas nessa área mesmo.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Não. Eu lembro e levo isto para a vida, uma palestra que nós tivemos com uma alta funcionária de multinacional, e ela falou que a faculdade hoje, na época, você tinha que fazer várias outras faculdades, para não perder a noção do que tinha aprendido durante os quatro anos, cinco, seis anos. Ela aconselhou que fizéssemos cursos técnicos, de um ano e meio, dois anos, mas cada vez que você faz um curso técnico, você está dentro da globalização, então você tem mais chance de ir para o mercado de trabalho. Eu lembro que ela falou na época, e eu vejo isso. Conheço amigos que tem várias faculdades, é doutor e está trabalhando como auxiliar de estoque, então eu acho que você estudar mais depende. Tem que ter a experiência e tem que ter o foco no estudo, mas eu acho que hoje no Brasil estudar, você não vai conseguir o trabalho.

Então você acha que a experiência de mercado, vale mais que o estudo em si?

Sim, eu digo por mim mesmo. Eu tenho quinze anos na área de eventos, fiz o curso, mas tem muita coisa que a experiência na hora do vamos ver é que resolve. Tem que usar muito suor, tem pessoas que querem usar uma teoria em determinada situação, mas naquele momento não é a teoria, é a experiência. A teoria a gente usa de outra forma, com outro resultado. É a minha opinião.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Eu vejo muita sacanagem nesse mundo de eventos, essa é a realidade. É muito oferecido e pouco praticado. No curso de eventos a gente aprendeu, também sobre leis. Você seguir um padrão de contrato. Tem muitas coisas que um assessor, hoje, ele promete e não faz e eu já vi muito isso, e cobra cinco, seis mil reais, e não fez o que estava ali no contrato. Hoje eu cobro um valor X, que é benefício para mim, para divulgar meu trabalho, que é acessível para o bolso da pessoa, mas eu faço tudo que está ali, além às vezes, então eu acho que a concorrência é muito desleal. Você oferece uma coisa e não faz, você fecha um buffet para duzentas pessoas, você passa com cem *finger-food*, passou beleza, não comeu, já vem uma outra rodada de outra coisa, mas foi servido. Não é assim, no curso a gente aprendeu que tem de fazer um cálculo, é duzentas pessoas, então vamos fazer cinco *finger-food* para cada pessoa de cada tipo, você vai ter uma condição das pessoas comerem, quem não comeu, foi algum imprevisto. Essa noção o curso me deu, faz um cálculo para cem pessoas, então vou fazer seis *finger-foods* para cada pessoa, e vou ter seiscentos *finger-foods*. E você não vê isso, porque na hora do vamos ver, a noiva não vê se foi servido ou não, no final sabe da história, porque vai chegar alguém e falar, e aí entra muito na questão da lei, que entra no curso o que a gente aprendeu.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Depende, tem algumas empresas que valorizam sim, mas tem outras que não. Eu vejo muito hoje a questão do QI (Quem indica), indicação. Se você é primo de alguém consegue ter um cargo melhor, não adianta se você fez três faculdades, mas chegou uma pessoas X e é sobrinho do diretor e ele vai ter esse cargo, então acho que hoje não, faculdade e estudo, está uma coisas meio que desleal, é o que eu vejo.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Eu acho que sim, para capacitar, hoje eu trabalho com vários clientes, empresas multinacionais que os caras estão perdidos na área de marketing. Então chega um projeto e você vai fazer

algumas perguntas e respondem - ah, não sei. Poxa, você é formado em marketing, como você não sabe? Por isso que eu falo, que as vezes a experiência conta mais que um simples estudo, ou você paga uma faculdade e não vai estudar, fica enrolando.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Tem jeitos diferentes, mas acho que no final é tudo igual. Falando de chefes, são todos iguais, todos querem ganhar e não querem perder, essa é a realidade.

o) Este jeito de trabalhar pode ser adaptado em outros empregos?

Eu acho que sim, eu consigo pela espontaneidade, acho que muitas empresas procuram hoje quem faz acontecer. Na área de eventos, publicidade, marketing a pessoa tem que ser um pouco louca, tem que fazer acontecer, e às vezes é isso, às vezes a empresa está precisando de alguém que vai lá e anima a galera, alguém que chega falando positivo, e eventos é assim, se não tiver produtividade, não vai dar nada certo.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Depende, não sei, eu acho que não. Ah, não sei, depende da experiência que ela tem.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

Na realidade, eu estou fazendo um curso online de marketing digital, e eu vejo que hoje a febre do momento, você divulgar sua empresa, chamar a atenção do cliente, você vender quem é você, hoje as redes, Facebook, Instagram, etc. Se você fizer um link com seu site, que é a sua casa, onde o cliente vai te conhecer. Então você vai fazer uns posts lá, vamos ver quem é esse cara, aí vai no site, vai criar esse interesse e a pessoa vai te ligar. É uma coisa que está dando muito certo. Eu fazendo e-mail marketing, apresento lá o que é a minha empresa X, aí a empresa me manda um briefing, faço lá aquelas perguntas, para que eu possa fazer o evento do jeito que ela quer, então, a internet tem ajudado muito a área de eventos, divulgação, você postando ali todo dia, cardápio diferente, você lança lá e opa, aquela empresa está com um cardápio diferenciado.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Sim, onde tem uma boa comunicação, um bom relacionamento as coisas acontecem. Onde tem uma fâsca, ali, um querendo matar o outro ou querendo aparecer mais que o outro não vai dar

certo.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Ah, não vai longe, meu chefe tem 70 anos, e é meio difícil, porque ele não aceita algumas coisas e ele vive muito no mundo de quando era diretor comercial de uma empresa. E a gente evoluiu, algumas coisas quando você vai tentar ajudar, ele não aceita. Mas se você fala que ele está errado, ele não aceita, mas no final ele vai ver que ele está errado. É complicado, antes quando eu tinha minha coordenadora, também é a mesma coisa, ela tinha trinta e cinco anos, era dez anos mais velha que eu e não aceitava, achava que tinha de ser do jeito dela, então ela falava que eu era novo, que estava aprendendo, era meio que um preconceito. É meio complicado trabalhar com pessoas mais velhas, algumas pessoas aceitavam, mas a grande maioria que eu convivi não aceitavam.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Sim, eu sou a luz, o pessoal fala, você chegou e animou o espaço, eu sou muito humano, essa coordenadora mesmo, a gente ia em um evento, as pessoas falavam as coisas para mim e não falavam para ela porque ela tratava com rispidez e eu não, eu entendia, porque você tem que entender que as pessoas tem problemas. A pessoa precisa, às vezes, de só um bom dia, e ela não, ela chegava com a cara fechada. Você tem que ter essa relação de entender que as pessoas têm problemas todos os dias. Vamos trabalhar bem, vamos trabalhar felizes. Era só sair com os amigos, eu vejo que tem alguém distante, eu vou ali, tento dar uma alinhada. Para tentar deixar a energia esteja boa com todo mundo.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Sim, ajudou muito, tanto que a nossa turma foi muito unida, a gente se fala. Quando faltava algum professor a gente se juntava e fazia alguma atividade. Vamos fazer um evento na escola, tinham as pessoas tímidas, tinha uma aluna, era uma pessoa muito fechada e hoje ela está muito comunicativa. Você via, tinham outras pessoas ali, mais fechadas, e que começaram a dialogar, então o curso de eventos foi uma coisa que deixou todo mundo mais falante.

APÊNDICE C – Entrevista 2

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade

55 anos

b) Raça

Parda

c) Sexo

Feminino

d) Grau de instrução

Grau Médio

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

Dezembro de 2010.

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Sim, administração, curso técnico.

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

Dezembro 2013.

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Não, eu faço bicos. Quando aparece alguma oportunidade

BLOCO IIIS

S1- Quando você trabalha, que atividades desenvolve?

Ah sim, na recepção, organizar os espaços, a entrada do pessoal, mais essa parte.

Você considera que a área de eventos é sua principal ocupação profissional?

Não, infelizmente não é, porque não tem a demanda, a procura, assim para eu estar fazendo, é bem baixa.

Qual você considera sua principal atividade profissional?

Hoje eu sou mais cuidadora.

Quando você trabalha com eventos, você em geral, trabalha como autônoma, free lancer?

Como free lancer

S4- Quando você trabalha, com eventos, considera que tem de executar atividades múltiplas? Você tem de fazer mais de uma coisa na sua função?

Eu precisei entender melhor isso, porque na verdade eu achava que tinha de fazer tudo, mas aí, depois, conforme eu fui fazendo, teve um período que eu até fazia mais, aí veio aquela crise toda, e foi parando, parando. Mas daí com mais participações, eu já fui alinhando mais, assim eu faço a recepção, é só isso que você responde, teve uma vez que me pediram para eu estar responsável na parte da alimentação, teria que servir para uma empresa, mas aí já foi combinado e tudo o mais. Mas quando eu comecei a participar, a conhecer na prática, eu achava que tinha de fazer tudo, se precisava de um help, ali na parte de trazer materiais, trazer materiais, eu ia buscar.

Você que se dispunha a fazer várias funções?

Sim, eu que me dispunha, eu via que alguém estava precisando de ajuda eu ia lá.

S6- No seu trabalho, quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes? Tanto na área de eventos, como de cuidadora.

Ser mais organizada, mais planejar o que eu ia fazer, o que estaria fazendo, acho que isso na prática, porque até aí quando eu vi no curso, era uma coisa mais na prática, entre uma conversa e outra, as vezes me questionavam se eu não havia aprendido isso no curso. Essa linha de trabalho, essa filtração, mas na correria eu acabava fazendo como se fazia dentro de casa. Como na panela de pressão e na máquina de lavar.

S7 – Bom você falou em fazer muitas tarefas, até por sua conta, mas você acha que curso técnico de eventos te incentivava a ser assim?

Não, eu acho que era uma coisa que eu não tinha atentado. O curso não me incentivou a fazer muitas coisas, mas ao observar que muitas coisas estavam ali na minha frente, uma só função estava definida para mim, mas isso é uma coisa que eu só vim a perceber na prática. O curso me apresentou um monte de situações que era parte de limpar, higienizar, a outra era cuidar de trazer o material no espaço que seria usado. O curso foi bem definido, mas eu, na verdade assim, no dia a dia meu, assim profissional, vamos dizer assim, mesmo com tanta experiência, eu vim a descobrir isso no dia a dia, que eu tinha de descobrir, que eu estava percebendo o que o curso realmente me passou, que eu deixei passar alguma coisa, assim de vários espaços, mas para mim que estava comprometida, mesmo tendo muitas coisas ali, a parte de higienizar o piso, com as bases que eu ia preparar todo o segmento de servir, disponibilizar as cadeiras, porque

eu tive recentemente em um evento, recentemente assim, uns 3 meses, a moça falou assim, não nós somos responsáveis, por organizar somente as cadeiras, é só isso que nós vamos fazer, era só isso? Sim, mas era uma sala enorme, eram muitas cadeiras, só se observássemos alguma coisa fora da ordem, quebrada, aí viria uma pessoa para retirar aquilo dali.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão?

Agora eu me considero.

A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Eu acredito que o curso contribuiu, eu só estou digerindo, assim, durante o período que eu passei, como eu vou resolver isso, como a equipe vai resolver isso. Realmente isso passou, mas eu vejo que isto a gente aprende muito na prática, porque no entendimento, das dinâmicas do curso, das perguntas, claro que teve, mas na prática mesmo que você descobre mesmo como faz. Você aprende aquilo na aula, mas na prática que você vai digerir aquilo da aula.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Eventos, na verdade, foi assim. Eu resolvi voltar a estudar, achando que estava muito parada, eu tinha o ensino médio e queria sair da área de cuidadora, de vendas de loja, porque eu fui vendedora autônoma por muito tempo, então eu queria sair desta área, meus filhos já estavam crescidos, tentei além do curso de eventos, eu tentei um outro curso, que tentei fazer, mas me esqueci. Mas aí fui tentar o curso de eventos e eu fiz.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Auxilia, porque assim, essa senhora que as vezes, eventualmente, mais acompanho assim, como cuidadora, ela sempre está recebendo pessoas, e ela me pede organizar alguma coisa, organizar a casa, organizar compras, então para mim, convivendo no dia a dia com ela eu consigo linkar o que eu estudei, vi, pesquisei, acho que envolve muito até. Eu fui com uma amiga que estava aqui em São Paulo, ela ia para Belém, eu não vou poder apoiar essa família, está chegando o pessoal da mudança, eles precisam de alguém para organizar o apartamento, porque ele vai dar aula no fim do dia, aí eu vi o quanto eu agreguei do curso, na hora de chegar as caixas, na hora que o pessoal veio, na hora de conferir tudo que estava no depósito e sinalizar tudo o que contou, aí ele veio e falou, não veio escada, nossa, ele me disse assim, foi a primeira vez que eu vim faltando só um item, ele notou.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Olha, eu que estava a muito tempo fora do mercado, assim da área de estudos, de estudar, assim de um curso, eu acho que estava, mas eu acho que poderia ser mais. Eu acho que eu mesmo, muito leiga, eu acho que poderia ter sido mais, eu acho que houve esforço sim, em relação a Etec, com nosso curso, mas eu acho que poderia ter sim, mesmo sendo leiga, mas eu não acho que foi algo agressivo que faltou, até pela estrutura que a escola tinha, eu acho que houve um movimento dos professores que tentavam passar, os alunos também nos momentos de embate, nos conflitos, tudo, eu acho que o curso deu assim, para a gente assimilar e atender, mesmo com deficiências, que na minha opinião existem, até porque faz parte, são seres humanos, mas que a gente fala assim, são diferentes, tem uma frase que fala que a gente é diferente em corpo e irmão em mentes, apesar de ter os mesmo objetivos de fazer e finalizar o curso de eventos, a gente tinha cada um jeito de agir. A diretoria apesar de tudo, soube como gerir tudo isso, essas deficiências deram para suprir.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Dependendo se eu estivesse em uma local que tivesse a estrutura para ser 100% prático, mas nós não tínhamos a estrutura para ser. E até a gente sabe, que mesmo no lugar que tem a estrutura nem sempre é possível. Acho que precisa ter tanto uma estrutura boa como um ser humano bom. Mas pode acontecer de somente a estrutura estar boa, mas não ter um ser humano fazendo uso dessa estrutura.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Eu acho que foi mais assim, o dia a dia. Ver que ainda necessitava de aprender, mas as dificuldades existem e eu com minhas dificuldades aprendi que eu teria que conseguir ser feliz, mesmo com o grau de dificuldade. A gente sabe que as vezes fazemos um caminho, mas você tem que aprender que vai ser sempre assim, um sim nem sempre é positivo e um não nem sempre é negativo. É o que a situação do momento pede, e eu aprendi com isso, esses embates, para o sim e para o não.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Não, eu acho que o curso me ajudou bastante, eu voltei depois de tantos anos, de tantas coisas negativas, eu vi que existe a Etec, que a Etec tem um fundamento. Tem os seus perrengues, os seus revezes, tem uma essência que capta coisas para sua vida, seja no dia a dia de sua casa, seja no trabalho. Como eu falo para os meus filhos é um caminho longo e difícil, mas é

verdadeiro, alguma coisa você tira dali. Como disse Lian Gong não foi nos cursos de porcos e parafusos que aprendeu tanto, mas foi no curso de psicologia que ele aprendeu, que ele fez um texto, que foi algo de uma grandeza enorme, para mim foi mais a questão de um curso que eu vi que poderia fazer a diferença, que poderia voltar para o mercado de trabalho, que eu posso dizer que aprendi muito.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Não acredito que eu preciso fazer um novo curso, até porque eu posso aprimorar pelo que hoje eu trabalho, entrei na empresa de eventos, vou entrar e posso ter ou não a opção de aceitar, você está bem com o que você aprendeu, com o serviço que lhe foi delegado. Mas eu acho que faria mais um curso, agregaria mais conhecimento, mais para dinamizar, não porque eu acho que estou deficiente, acho que é mais para agregar mesmo, alguma coisa de autoestima.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Eu acho que você pode estudar bastante, mas não acho, pelo que eu acompanhei, e falo sempre para os meus filhos, o professor é comprometido, e tenho um amigo que é muito comprometido, mas eu acho que não tem mais espaço para quem estuda não. Acredito que tem o espírito da procura, professor, por exemplo, foca em chegar e ter esse sentimento, eu posso ter o mestrado, tal, mas o que eu tenho quero colaborar, quero engrandecer, em relação àquelas pessoas que tem o conhecimento da área de professor.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Eu acho que elas são mais preparadas, tem até mais experiência, isso soma bastante, mas assim, eu acho que eu tenho, eu sou realista, tenho que estar preparada, estar procurando aprender, mas não que eu vá competir com eles, no caso a pessoa já tem experiência, e não tem a teoria, tem a prática, sempre buscando inovar, as vezes eu posso ter mais tranquilidade e procurar fazer um trabalho melhor que ela, então eu acho que é tranquilo quanto a isto.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Eu acho que valoriza, mas eu acho que as empresas de hoje também estão olhando, tem um olhar diferente, para quem está procurando emprego, voltando ao mercado de trabalho, com a ousadia, sabe que tem um monte de gente, que ela está concorrendo com pessoas que tem mais estudo, mas ela está ali, sabe que a empresa está lá tem o professor Vinicius, tem a professora Marilda, quem o mais favorito, o professor Vinicius, eu que tenho o curso de Etec, que não

trabalhei assim de empresas, no caso o Diogo, não tem tanto assim certeza de vou ser chamada, assim, para ser a funcionária o professor estará priorizado, tem mais conhecimento e prática. Eu não acredito muito nisto não, eu já vi empresa chamar e contar com a ousadia e a gana daquela pessoa. Ousadia dela ter ido ali, correndo atrás das pessoas que tem estudos acadêmicos importantíssimos, e pessoas até que viajadas e ela está ali, competindo, eu mesmo trabalhei em loja, e a mulher me perguntou, porque você acha que vai vender bem, você é magrinha, e no dia que eu vendi, ela chegou assim olhou no fichário e perguntou quem vendeu estas roupas aqui? Que passou para a costura, e falaram que era eu, e ela disse e não é que vendeu mesmo. Eu sai de uma loja que não vendia nada e era referência da rede, e como era referência da rede não fechava, era a mais antiga, estava no centro de São Paulo e fui para a loja top, da rede de São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, que todos queriam ir para lá, então na verdade, eu acredito sim no estudo, incentivo muito meus filhos, falo que eles tem de estudar, até agora minha filha fez Etec. Ela disse que vai fazer faculdade o ano que vem, mas ela não tem a prática.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Eu acho que sim, e cursos assim, fora da empresa, acho que tem de olhar para instituições como a Etec, até para o comentário que minha filha fez da Etec, puxa na Maria Augusta, foi assim, ela está trabalhando, mas foi do jeito que ela aprendeu na Etec,

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Humm depende da empresa, eu fui trabalhar em uma empresa numa época, na empresa a primeira coisa que eu ouvi do rapaz foi: “não traga o que você aprendeu da empresa anterior para nossa”, os métodos, os vícios, não sei se isso está dentro da minha resposta, esquece. Você está aqui, saindo da empresa X, e não me interessa. E você sabe que sempre tem alguma coisinha ou outra, similar, semelhante ou igual. Vai com o tempo, compara, acho que daí vê que é a mesma coisa. Acho que não é bom, você entra em uma empresa com um sentimento, se estava bom lá, saiu porque você quis, e agora vai ter de fazer o seu melhor.

o) Este jeito de trabalhar pode ser adaptado em outros empregos?

Acho que não dá para aproveitar muita coisa, não. Até porque você, volto a falar aqui, o ser humano trabalha com outro ser humano, por isso tem muitos dessas coisas que você viu em outra empresa, o sistema, então eu acho que não dá. Então a intenção, assim, é que você tem de estar vigiando, porque isso você não quer os mesmos vícios, do seu chefe anterior naquele posto que você está atualmente, e se você não quer tem de mudar as atitudes e não ficar dizendo que é tudo igual. Por mais semelhante que exista ações e atitudes, não é legal rotular.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Se não estiver na área dela vai ser difícil, mas se ela tiver ela consegue. Eu acho que, assim, tem graus de dificuldade, ela pode se perder é naquela coisa de achar que tem o domínio e conhecimento de tudo e se tornando uma pessoa agressiva, ah mas porque você vai estudar tanto, fazer seis dias de prova para entrar no Banco Central, você já é professor, eu falei para ele, eu não vou, não estudei nem seis meses, poxa, se você acha que nem estudou seis meses, que que é professor, que tem doutorado, que tem um monte de bancas, imagine eu. Com o tempo, acho que você vai percebendo que apesar de ter todo aquele conhecimento, você tem de voltar, fazer aquela regressão. É importante, é, eu falo para meus filhos que é importante estudar, mas a relação que existe é, que todo conhecimento pode ir para o lixo se não souber usar.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

Eu acho que é importante, mas eu acho que para certas pessoas ainda é importante, principalmente as pessoas que têm muito conhecimento. Eu acho que é importante o online. Fui visitar um amigo e estava fazendo pesquisa por Skype, e daí eu entrei, ele disse, não se preocupe não que vocês não vão atrapalhar nada. E ele fazendo a pesquisa, ele estava satisfeito, dava para ver ele falando, perguntado sobre a visão da pessoa que contribuiu com o INSS, enfim uma pesquisa. Aí eu vi que ele foi bem, mas percebi que apesar de todo o conhecimento, eu percebi que ele precisava de algo pessoalmente, falar com uma outra pessoa, para discutir melhor, até porque ele gosta de escrever, mas achei que ele não estava bem de fazer aquele trabalho, mas ele escolheu fazer o trabalho em casa, por causa da esposa que ganhou neném.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Tem para o profissional, mas não pode ficar muito com aquela coisa de mimimi. Você vê, ocorre embates tudo o mais, mas eu tenho que entender que o professor Vinicius quer, está pensando no resultado que vai chegar lá para os alunos. Eu tenho que ir ao encontro do que ele está pedindo, comunicação clara com os alunos, retorno da direção, trabalho dele, é para ele fazer o trabalho individual, em conjunto com a equipe, eu acho que tem de ocorrer isso, sem eu deixar me influenciar pelo emocional. Eu não deixo, por mais que eu não goste, é fundamental e tem de estar sempre atento, a comunicação deve ser sempre racional, comprometida, para que

não interfira na qualidade.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Eu não vejo, mas o que eu acho que os jovens tem um olhar assim, simpática, aí responde meio assim, bravo, displicente, eu acho que é viável, mas o jovem não sabe ainda aceitar essa conversa, essa troca, sabe, seja no profissional, seja no dia a dia, eu acho que o jovem tem dificuldade, e o idoso, ele está ali, disponível e tem vontade de fazer, de acontecer, de agradar ou até ser meio afetivo como um pai, mãe, avó, eu vejo isso. Eu acompanhava isso no hospital das Clínicas, as cuidadoras, eu vejo o pessoal nos leitos, muito atenciosa, as vezes as pessoas mais novas, não juvenzinha, não 20 anos, as vezes não tem essa coisa boa de trocar a convivência.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Eu acredito que sim, eu me dou bem com as pessoas, eu sou muito cuidadosa, porque eu sei que ao mesmo tempo que ela está ali bem, pode ter seus rompantes. A pessoa está ali atenta, enfim tem que tomar muito cuidado, eu já fui mais solta, hoje sou mais cuidadosa, vejo muito essa parte que a pessoa está impaciente, meia que o psicológico, sempre está preparado para dar uma resposta mais do avesso. A quem diga que eu me dou muito bem, sabe, ah que bom você está aqui, que quando eu não consigo um trabalho, me falam, ah que pena que você não vai poder estar aqui. Eu me proponho a viver bem com as pessoas, sabendo que existe um grau de hierarquia que existe, então tenho que tomar cuidado.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Acho! Porque o jeito da gente assim, esse jeito escrachado do brasileiro de fazer as coisas, no oba-oba, eu sei que ali naquela parte eu tenho que ter disciplina, tenho que respeitar aquele espaço, de não comprometer o serviço do outro, por mais que eu seja muito focada e tudo mais, de uma certa forma, serviu para dar uma filtrada nessa coisa de não saber, entender, o espaço a organização o planejamento, isso me ajudou bastante.

APÊNDICE D – Entrevista 3

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade 54

b) Raça Preta

c) Sexo Feminino

d) Grau de instrução

Ensino Médio

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

Dezembro, 1978

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Sim, técnico em administração, e cursos de qualificação como o que eu acabei de fazer de Bar e Restaurante.

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Sim, eu faço eventos, porque eu construí um salão e alugo e faço locação do local, faço locação de mesas e cadeiras.

BLOCO IIIS

A área de Eventos é sua ocupação profissional principal?

Como eu acabei de te falar eu acabei o curso de bar e restaurante e dá total conhecimento para trabalhar com clientes, principalmente, eu quero ser voltada para buffets, buffet infantil, eu tive várias habilidades como de saladeira.

Então além da parte de locação, você quer entrar nesta parte de buffet?

Sim, na verdade, o ideal seria montar uma equipe, e eu me encontrei em saladeiras, eu me encontrei assim, achei muito bom trabalhar servindo saladas, sabe? Ainda não sou uma empresária, mas creio que em um futuro breve

- Você ainda exerce alguma outra atividade profissional?

Não, sou aposentada.

S4- Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?

Sim, desde a decoração, arrumação monta e desmontagem do evento, início meio fim, porque o evento em si não é só o momento, tem o antes o durante e o pós, porque até você conseguir, por mais que eu alugue o espaço, tem cortinas, tem a limpeza a verificação dos materiais, banheiro, papel toalha, quer dizer todo esse aparato para que o evento comece.

Você se aposentou, qual era sua profissão?

Antigamente eu trabalhava como segurança, mas sempre pensando em ter um salão, hoje ainda não está definitivamente pronto, mas o pouco que está em andamento, eu posso assegurar que o pessoal tem gostado muito do espaço.

Quando você trabalhava como segurança, essa questão de fazer mais de uma função, também era algo que ocorria?

Sim, eu trabalhava com monitoramento, então tinha uma amplitude, porque abria cofres, a gente fazia diversas operações.

S5- Você acredita que faz mais atividades do que seria razoável para o cargo/função em que atua profissionalmente na área de eventos e em seu trabalho anterior?

Não o que eu fazia estava de acordo, já estava determinado, agora na parte de eventos sim, é multitarefas, como eu te falei, tem o período antes, durante e depois, você não para de jeito nenhum, e mesmo eu não atuando no evento, mas na locação tem a manutenção, alguma coisa que quebrou, tem sempre de estar atenta a tudo, para que no próximo evento não venha a ocorrer aquilo e que tudo sempre esteja impecável. No último, por exemplo, deu problema nas duas pias, então o quanto antes eu chamar a manutenção e resolver o problema melhor.

S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?

Ah principalmente a minha timidez, porque eu praticamente nem falava, era muito tímida, e com o passar do tempo, trabalhando com o cliente, é necessário abrir, assim, você ter essa disponibilidade, estar conversando com eles, e automaticamente trazer eles para você. Fazer com que ele não seja apenas uma única vez e você fidelize o cliente, nossa principalmente quando aprendemos a fazer aquelas habilidades de mesas, dar prioridades, fazer aquelas plaquinhas de mesa. Para mim foi muito bom.

S7- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Sim, ajudou muito.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Na verdade, como eu te falei, pela minha timidez, eu não era muito assim, de ter habilidade de trabalhar sob pressão, talvez até isso me prejudicou na profissão anterior, porque com o passar do tempo eu fui transferida de setor e existia muita cobrança e eu não estava preparada e hoje, como eu te falei, eu mudei de ramo e o evento me trouxe esta habilidade multitarefa, saber se colocar diante do outro, saber muito falar um não, que eu não sabia. Às vezes você não está acostumada com certas coisas, não quer e minha timidez não deixava. Hoje tem que deixar claro para o cliente o que é um sim e o que é um não.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Porque eu sempre idealizei trabalhar com isso, sempre, e é incrível que eu queria muito, desde o início: - vou trabalhar com o público infantil, meu foco, meu alvo vai ser trabalhar com crianças, porque imaginava, ah criança dorme cedo, tem horário, ninguém vai extrapolar o horário, mas por incrível que pareça, hoje em dia não é o que acontece. Sábado passado teve um casamento e no próximo sábado tem outro casamento, porque a minha procura é mais chá-bar, o pessoal é bem diferenciado, aí por isso eu fui para essa área de descobrir, saladas, comidas, porque meu público alvo é outro, eu pensava, tenho que comprar pula-pula, piscina de bolinhas para atender público infantil, hoje não, meu foco é buffet. São outras coisas, por causa do meu público diferenciado. Eu acredito que fazendo o que estou fazendo agora, me deu uma amplitude para enxergar diferentes rumos do que fazer, e é um leque que abre, por exemplo o curso que eu fiz para fazer salada, atender como garçom, é a minha meta montar uma equipe para poder oferecer os serviços no salão. Eu peço se é casamento, além do trabalho de servir, fazer também. De repente o cliente teria o interesse, mas teria de comprar talheres a louça.

Você acha que para você seria interessante financeiramente?

Exatamente.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Eu acho que sim, como esse último que eu fiz, ele me dá a oportunidade, tanto ir para hotéis,

restaurantes, então quer dizer, essa visão que tenho agora, trabalhar com a clientela, então isso já vem de lá de trás, de eventos, uma coisa que queria muito e hoje eu consigo fazer várias coisas ao mesmo tempo e também ter a opção de direcionar, se não der certo o salão eu posso fazer outra coisa, ou então eu mesmo posso servir em um restaurante em um bar.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Sim, eram sim.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Ah, seria melhor ainda. Se o pouco que houve de oferta para a gente, deu uma amplitude, uma visão de como atuar, então se fosse 100% prático seria melhor, né. Da época da cozinha que a gente trabalhou.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Na verdade eu entrei no curso e não sabia muito bem o que eu queria e não sabia como direcionar e hoje ele me deu essa visão que eu posso seguir por várias retas, que eu posso atuar e eu vou me sentir bem, então nada melhor do que a gente trabalhar com algo que a gente gosta. E fazer eventos é muito bom, eu adoro.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Eu acho que talvez pior, porque eu estaria na mesma empresa, na mesma função, na área de segurança o que eles davam importância para a gente melhorar, a nossa promoção seria ir para o carro forte, eu trabalhava no monitoramento. Isso eu não queria, então estacionei, permaneci aonde estava, então eu imaginava, um dia vou trabalhar por conta própria eu quero seguir na área de eventos, então eu fui buscar isso lá fora. Tanto que depois que eu fiz o técnico em eventos, eu fiz o curso de administração, porque eu imaginava que ia ser bom para o meu negócio, então olha como o curso de eventos me deu uma abertura muito grande, porque quando você passa a adquirir uma nova experiência, você começa a entender que não é só aquilo ali, o conhecimento me traz, buscar mais. O curso de eventos me mostrou isso, para eu manter eventos eu tenho que buscar mais, então eu acho que foi um caminho excelente, o meu início em eventos. E graças a Deus, eu não estou mais trabalhando, porque aposentei, mas não penso em parar jamais, eu quero mais, eu quero continuar fazendo evento e mesmo que se eu não estiver atuando nele, mas por trás, porque eventos é uma ramificação muito grande, como eu te falei, tem o antes, o durante e o pós, então mesmo que seja por trás das câmeras nos bastidores eu quero estar atuando com eventos.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Sim, sempre tem que estar se atualizando. Eu pensei em recreação, aí você pode falar, mas porque recreação, porque desde o início meu foco seria crianças e de repente na área de recreação, fico imaginando quantas pessoas que de repente vai no shopping e deixa a criança brincando, porque as pessoas querem fazer um programa, de repente em um hotel, eles querem ir para uma piscina e alguém precisa ficar com essas crianças, então eu, vou conseguir trabalhar essa parte que eu sempre quis.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Com certeza, muito bom. Conhecimento é tudo, por mais que você não atue na área, mas o que você adquiriu ninguém te tira, conhecimento é a melhor coisa na vida do ser humano.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Não, lá na minha área, pelo menos, fazendo uma análise de SWOT, pontos fortes fracos, suas ameaças, então sempre vai ter, porque como eu te falei, eu não terminei eu não conclui, tem que ter as saídas de emergência, tem que ter bombeiros, toda uma estrutura que no momento eu não tenho condições financeiras, então eu tenho conhecimento que tenho de regularizar minha situação, então nem sou de publicar na internet, porque eu sei que vai trazer problemas, então quero legalizar, porque a propagando boca a boca é a melhor que tem. Então o pessoal vai indicando aqui e ali, e eu vou conseguindo fazer os trabalhos, enquanto isso eu vou procurando uns cursos e me aperfeiçoando.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Sim, geralmente o mercado de trabalho, tanto eu acho que eles querem pessoas novas e também pessoas que estudam, porque não adianta ser só jovem e não dar importância ao estudo, eles querem que a pessoa cresça, o intuito do empreendedor é lucro, então uma pessoa melhor, com mais capacitação é melhor para eles mesmo, tem um retorno mais rápido, provavelmente.

- Pensando na questão de a empresa valorizar o estudo, qualquer curso vale ou só quem estuda, cursos específicos da empresa, do ramo de trabalho?

Eu acredito tem algumas empresas que dão oportunidades mesmo que não seja da área que eles trabalham, mas acredito que sempre deve estar buscando algo para melhorar.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Eu gostaria muito que elas fizessem isso, ainda existem algumas que dão porcentagem de

desconto na faculdade, mas seria o ideal que todas fizessem isso. Como eu acabei de te falar eles preferem sangue novo, mas tem pessoas de mais idade que não tiveram esta oportunidade lá atrás, antigamente não tinha essas oportunidades era muito difícil fazer uma faculdade uma Etec, e antigamente não havia isso.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Acredito que sim.

o) Este jeito de trabalhar pode ser adaptado em outros empregos?

Sim. Na verdade, eles inovam, querem sempre coisas melhores, e de repente, as empresas falavam que não queriam pessoas que fossem habilitadas na área para que não viessem com vícios e de repente é uma política da própria empresa que não seja desta forma. É melhor que iniciem tudo de novo ou deem uma nova oportunidade para uma pessoa mais jovem e que tenham outros pensamentos, assim, outras formas da visão da empresa, não somente aquela que você viu uma empresa, que você já trabalhou, aquilo ali talvez não sirva para a próxima, talvez seja totalmente diferente, de repente o conhecimento que aquela pessoa tem pode até auxiliar, mas hoje em dia está tão difícil, todo mundo está inovando tanto e pode ser que vá cair em contradição.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Não vai ser difícil, porque se atualizando vai estar apta a encarar novos desafios.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

É mais importante, porque, mediante algumas entrevistas, geralmente eles mesmos, empresários, buscam atuações que está acontecendo no Facebook.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Sim, ajuda.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Eu acho que mais dificuldades, porque os jovens eles são bem diferentes, eles às vezes não querem nem ouvir uma pessoa de mais idade, então eles não aceitam as vezes, sabe, da pessoa que tem mais tempo na empresa, aquela forma do aprendizado. Eles querem focar em inovações

e não querem nem ouvir a pessoa que está lá, achando que ela é retrograda. As vezes fazem até com que eles se afastem do trabalho. O empresário em si, não quer, ele prefere uma pessoa mais jovem, mais atendida, do que uma pessoa que está ali parada a algum tempo, então eles preferem trocar.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Sim.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Muito, porque, principalmente quando a gente está em busca de algo novo, cursos, eu não sei, acho que muda totalmente sua vida, novos conhecimentos, novos amigos, você se atualiza, é muito bom.

APÊNDICE E – Entrevista 4

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade

31

b) Raça

Branca

c) Sexo

Feminino

d) Grau de instrução

Superior Incompleto

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

Dezembro / 2003

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Faculdade de Administração Incompleto

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

Julho de 2012 a dezembro de 2013

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Atualmente tenho outra atividade, mas trabalhei na área até 7 meses atrás.

BLOCO IIIS

S1- Que atividades desenvolve?

Eu era gerente de festas de um buffet infantil na Zona Norte de São Paulo. Eu coordenava festas, a parte de cozinha, monitores, recepção e fazia o acompanhamento da festa junto aos pais que eram os contratantes

S3- Trabalha como empresário / autônomo / freelancer / contratado de maneira formal ou informal?

Trabalhava de modo informal. Na verdade, eu fui indicação da antiga dona do buffet e trabalhei

de modo informal durante 2 anos e 5 meses neste buffet.

S4- Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?

Sim o tempo todo, principalmente quando pegava um dia de festa, por exemplo. Em um sábado, são duas festas, eu andava das 9h a hora que eu entrava até as 00h. Porque era eu que abria, eu que fechava, então todas as atividades eu tinha que desenvolver. Eu tinha que deixar a parte de recepção preparada, que era uma ,lista de presença de convidados e instruir quem ia ficar na recepção, qual eram os tipos de anotação que deveria fazer, depois eu seguia pra a cozinha para separar toda a parte de alimentação porque por festa tem uma quantidade de alimentos que é servida. Nas bebidas a mesma coisa esperava o segurança chegar para passar as instruções sobre o estacionamento, realizava isso durante o período total de festas. Das 9h da manhã até a meia noite.

S5- Você acredita que faz mais atividades do que seria razoável para o cargo/função em que atua profissionalmente na área de eventos?

Sim, muito mais.

S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?

Bom, para mim o curso foi bom porque aprendi a questão de organização, estrutura de festas, depois de um tempo aprendi sobre contratos, que foi uma coisa muito boa, contratação, a parte da contratação do evento, ao pagamento, finalização o que o cliente tinha de direito e dever, no dia de festas. Saber a quantidade de alimentos a serem servidos, bebidas, o que o cliente tinha direito de reclamar ou não. Para mim foi ótimo, apesar de trabalhar na área de eventos desde os 18 anos, eu não tinha o conhecimento teórico da parte que a gente teria de ter em relação a toda uma estrutura de festas, que foi o meu maior foco durante estes anos trabalhando com eventos.

S7- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Sim, porque você escolhe trabalhar com eventos você já tem de ter na mente que você não vai realizar uma única tarefa, você tem abrir sua mente, para você agregar mais o seu horizonte em relação a desempenhar outras tarefas maiores e você tem um leque de criatividade. Porque, às vezes, você fica na mão e tem de se virar, então, acho que o curso técnico ensinou não só a parte que você tem de aprender, que é o básico para que você consiga fazer uma festa, mas também como burlar quando você tem uma desistência de funcionário, quando você fica na mão por alguém que não pode ir. Então você aprende a encontrar outros caminhos para que o cliente receba aquilo que foi contratado.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de problemas?

Sim. A formação contribuiu bastante. Na verdade, eu aprendi a lidar com pressão depois que eu fiz o curso técnico, não julgando só por ser. Para mim foi um bem necessário, eu não sabia administrar conflitos nas tarefas que tinha de realizar. Apesar de eu não saber como tinha de fazer, além de eu não sabia como tinha de fazer eu me desesperava e desestruturava todo mundo. Então o curso técnico me ensinou a ter uma organização em relação a isso. A parte de organização para, da estrutura, para mim foi excelente, eu não tenho o que reclamar.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Porque eu já trabalhava na área de eventos desde os 18 anos, comecei em um buffet infantil como monitora. De monitora, fiz um curso de recreação, workshop, 5 dias, que eu aprendi decoração com balões, maquiagem, toda essa parte artística que é aplicada no buffet, então eu me interessei muito. Depois disso me matriculei na faculdade de turismo, que era o que mais se aproximava do que eu gostava de fazer dentro da área de eventos e depois de um ano de faculdade eu vi que não era o que ia me ajudar, então eu tranquei a faculdade e prestei a Etec e passei no Curso Técnico em Eventos.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Sim, olha atualmente eu sai da área de eventos, porque fiquei grávida, mas comecei a trabalhar em um hospital maternidade, que é onde eu trabalho hoje e eu aprendi a lidar com conflitos e a parte de organização, porque eu entrei em um setor que era completamente desorganizado, as pessoas por terem muito tempo de casa não respeitavam a hierarquia, por eles terem a mesma idade, então eu acho que aprendi, o Eventos me ensinou muito sobre hierarquia, como respeitar cada setor pela hierarquia e como aplicar isso no meu trabalho, então através de mim, a minha chefia fala que conseguiu que as pessoas respeitassem ela muito pelas coisas que eu escutava, porque eu podia muito bem rebater, mas eu falava assim, não ó, posso te dar uma sugestão você pode ir por esse caminho que você melhora, então eu consegui olhar outros caminhos que o eventos faz, para que você nunca se sinta na mão, que não te bata o desespero de dizer ah eu não sei me virar, ah e difícil de saber, porque está tão difícil, então eu consegui administrar um conflito assim.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as

exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Sim, eu tenho material guardado até hoje, então pra mim foi excelente.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Poderia ter sido muito mais, ele foi metade, mas poderia ter sido 100% prático, teria sido bem melhor.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Acho que a parte de legislação que é a parte de direito, não fazia ideia que fazia parte do quadro estudantil, mas para a gente que trabalha com isso é muito bom, porque você sabe quando lidar quando você tem um conflito, principalmente quanto a contratos. Você tem de honrar aquilo que está no contrato, se você não honra vai ao desencontro de muitas informações que foram dadas, principalmente quando você tem de honrar um contrato que não foi você que fechou. Eu entrei na área de gerencia e em pouco tempo eu tive de aprender a administrar contrato que não fui eu que vendi, então as pessoas, no preenchimento de um contrato, não colocavam o que o cliente tinha direito e o cliente chegava e falava, olha eu tenho direito a isso, então eu tinha de correr atrás e descobrir se eu poderia acatar ou não aquilo, se estava de acordo, então para mim, essa parte foi excelente.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Não, eu acho que não, porque eu sempre, na minha mente eu sempre queria trabalhar com eventos, então eu não me via trabalhando com outra coisa. Já tentei fazer segurança do trabalho, mas era uma coisa muito complexa que vai na contramão daquilo que eu gosto de fazer.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Conta bastante quando você coloca informação em uma entrevista. Quando eu fui fazer uma entrevista para entrar no Santa Joana, as outras meninas só tinham formação de segundo grau ou superior, poucas eram as meninas que tinham formação em curso técnico e eu acho que era eu e mais uma que tinham curso técnico, então isso me ajudou, porque as pessoas me perguntaram, ah mas você fez o que, ah você fez eventos? É porque as pessoas acham que eventos é só festa, mas não é só isso, então acaba você explicando o que são os eventos em si e consegue agregar em vários setores, então para mim foi excelente.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Eu acho, que não pelo estudar, mas se você é uma pessoa que lê bastante, que procura conhecer, que está atualizado, além de se manter atualizado ao que os outros estudaram. Não significa que

se você estiver estudando o tempo todo, 24 horas, que tudo melhora, mas se você não é uma pessoa atualizada, sabendo o que acontece no cotidiano, na rotina, não adianta só estudar.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Olha eu vou por base do buffet que eu estava, tinha eu e mais duas gerentes, com formação da área era só eu, as outras acabaram caindo por algum motivo na área de eventos e acabou virando gerente de festas, mas ninguém tinha conhecimento técnico, como sobre quantidade de bebidas para servir em uma festa, alimentação, que eu acabei ajudando a estruturar melhor o buffet para o dono, coisas que as outras pessoas não tinham, então acho que isso é um diferencial.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Eu acho que não, não que não valorize, foi o que eu falei, eu acho que eles valorizam se você é uma pessoa atualizada, que se informa, que não fala besteira, eu acho que isso te ajuda, mas não necessariamente que uma pessoa que estude mais do que eu. Não saberia te passar uma resposta concreta em relação a isso, porque eu acho que não é a dedicação de quanto tempo você estuda, se você está atualizado, se você consegue lidar com conflitos, se você sabe, acho que a oportunidade, tanto para você quanto para mim.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Deveria, melhoraria muito. Praticamente 90% de um funcionário insatisfeito ou de um funcionário que foi promovido e não ela.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Sim. Eu acho que sim.

o) Este jeito de trabalhar pode ser adaptado em outros empregos?

Às vezes, sim, às vezes não. A gente vai em uma contramão da sua outra pergunta, porque nem todo mundo que é bem formado tem empresa que gosta, porque as vezes ele está procurando um profissional para ser moldado à sua estrutura, então às vezes, você saber demais atrapalha e saber de menos também atrapalha. Então eu acho que teria de saber dosar o que você pode falar para que consiga a oportunidade de emprego.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Quanto mais você estuda a sua carga de responsabilidade fica maior, eu vejo isso pela minha

formação do curso técnico. Nós éramos em três gerentes no buffet, uma gerente ficava com as festas durante a semana que era mais tranquilo, a outra gerente, ficava com as festas de domingo e eu ficava com o sábado que era o dia de maior procura de festas, que eram as festas mais caras, porque eu tinha todo o conhecimento teórico prático da área que era exigida, se eu não tivesse alguém que fosse maior que eu para tomar conta do espaço.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

Eu ainda prefiro a comunicação verbal, pessoal, eu acho que é melhor, a comunicação na internet fantasia muito. Os meios que você tem de saber inúmeras coisas, às vezes te atrapalha. Eu tenho por base, ser gerente de festas, você pode ter o mesmo perfil em todas as festas, mas você nunca vai agradar o cliente da mesma forma, e a internet ou ela te levanta, ela levanta a sua moral, ou ela te derruba. Eu passei por isso, de alguns meses de picos de altos e baixos, porque a internet atrapalha bastante, assim, eu cheguei a ter clientes que foi no site, viu a reclamação de uma festa minha, e falava para o dono eu não quero essa gerente no dia da festa.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Não, trabalhar com o ser humano é meio complicado, que nem, eu tenho 31 anos e trabalhava com uma cozinha com pessoas de 40, 45, 60 anos que não admitia que uma pessoa de 31 anos, com carinha de bebê, que não tinha influência nenhuma, estivesse dando ordens, então é bem complicado, isso vai na contramão de tudo aquilo que você tem que desenvolver, e aí o trabalho é dobrado para você, porque além de você ter de fazer as pessoas entrarem dentro de suas regras, para que o trabalho flua, você tem de ter muito jogo de cintura, porque uma palavra que você fale errado elas podem distorcer.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Dificuldade, de aceitar, porque é diferente. Um exemplo, o dono do buffet que trabalhava tinha 36 anos, a minha diferença de idade era de 5 anos, ele tinha uma cara de jovem, tanto quanto a minha, e quando ele estava no buffet e dava as ordens, todo mundo obedecia. Quando ele dava as costas, ele falava, ó daqui para frente é com você, era bem complicado, meu período de adaptação no buffet, foi bem difícil nos primeiros três ou quatro meses, para que os funcionários entendessem que eu era autoridade, tanto quanto o dono, na ausência dele. E que a gente tinha de fazer tudo andar conforme ele deixou antes de sair, então assim, se antes de eu estar, todas as festas andavam com ele administrando elas tinham de andar comigo administrando, e às

vezes eu percebia que eu ia dar uma orientação: - olhe eu preciso que isso desça, eles tinham uma certa resistência em obedecer, elas pensavam assim, quem essa menina pensa que é aqui, para ficar dando ordem. Foi um trabalho, 4 meses, que eu passei, foi doloroso, chorei bastante, vou ter de aprender a lidar, vou ter de abrir meus livros de eventos de novo para aprender a lidar com estes conflitos, mas como eu trabalhei lá por 2 anos e 5 meses, e aí eu saí porque eu fiquei grávida, e o carinho que eu tenho do pessoal da cozinha até hoje, que mandam mensagens e querem saber como eu estou e dizem que sentem saudades, eu consigo ver que eu fiz a diferença, mas assim, eles são bem resistentes a mudança, então eu acho que já é da idade, já é propício da idade que mudem algum regra. Aí, principalmente em qualquer ambiente, tanto pessoal como profissional. No profissional pior, se você coloca alguém que é mais novo, porque a visão deles é: eu estou aqui há 9 anos, ela está chegando aqui agora e vai dar ordem? E acha que eu vou obedecer, só que ninguém conhecia minha carga de histórias em eventos, que eu tinha desde os dezoito anos, eu não era nova, eu era nova ali, que eu estava começando naquele momento, mas eu já vinha com uma bagagem de outras lugares, é isso que as pessoas mais velhas acabam julgando, elas não conhecem sua história profissional, elas te julgam pela idade que você tem e isso é bem complicado de mudar.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Sim, algumas pessoas. É que eu vou pelo método que todo mundo fala, eu sou 8 ou 80, tanto no ambiente de trabalho quanto pessoal eu sou a mesma pessoa, eu tento manter a transparência, eu não sei mentir eu não sei ser falsa. Se eu estiver com um problema com você eu vou falar diretamente para resolvermos. A gente sabe, que algumas pessoas sabem lidar bem com isso e acabam falando: - poxa, estou do seu lado se precisar de mim vou te ajudar. E tem pessoas que não, acabam não gostando de mim por este lado. Eu sou a mesma pessoa nos dois ambientes, sou bem transparente, mas não é todo mundo que aceita isso, é bem complicado.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Sim, administração de conflitos, principalmente na sala de aula, no segundo semestre da Etec fui representante de sala. Foi um verdadeiro inferno na minha vida, fui amada por uns e odiada por outras, e eu tive de aprender a lidar com isso, hoje em dia, você sabe que se consegue administrar uma situação na sala de aula, que é onde você está aprendendo, você consegue aplicar isso fora, então isso ajuda bastante. Porque você se espelha no que você já passou na sala de estudos e você aplica no ambiente de trabalho, que é onde você vai mostrar para as pessoas que é isso é que é o importante. Eu fiz o curso técnico e eu pude ajudar outras pessoas.

Eu trabalho muito com jovens, monitores de 14 ou 15 anos que querem ter o seu dinheirinho para fazer suas coisas, algumas funções dentro do buffet eu ensinei a fazer pintura facial. – Oh, você quer vir toda semana? - Você consegue vir todas as festas, mas você precisa aprender a pintura facial, a fazer escultura de balão. Então isso ajudou, porque o que aprendi não guardei só para mim, eu passei para frente, eu estimulei outras pessoas. Eu sempre falo, faz um curso na Etec, eu tenho já dois amigos que fizeram curso na Etec por indicação minha. Eu indico porque é um curso que desenvolve bastante, você se desenvolve bastante, ele abre seus horizontes para que você enxergue de outra forma, o conhecimento técnico foi para mim, porque eu fiz o curso, mas eu consegui passar para outras pessoas, que falaram poxa, ela fez o curso e conseguiu aprender, então eu consegui estimular outras pessoas. Então eu vejo que por onde eu passei eu consegui deixar minha plantaçãozinha, de consegui estimular as pessoas.

APÊNDICE F – Entrevista 5

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade

31

b) Raça

Negra

c) Sexo

Feminino

d) Grau de instrução

Ensino Superior

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

Dezembro/2004

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Curso Técnico em Marketing. Tecnólogo em Gestão Comercial.

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

Julho de 2012 – dezembro 2013

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Sim

BLOCO IIIS

S1- Que atividades desenvolve?

Locação de barraquinhas para festas, de algodão doce, pipoca, faço recreação, recreação infantil com brincadeiras lúdicas, faço recepção, cerimonial, faço também consultoria para que vai fazer casamento, eventos sociais, e de vez em quando aparece eventos freelancer por agências de eventos

S2- A área de eventos é sua principal ocupação profissional?

Não, trabalho mais na área comercial. Trabalho mais com evento no fim de semana, porque é muito difícil conseguir trabalho registrado na área de eventos. Mas a minha principal fonte de

renda é área de eventos.

S3- Trabalha como empresário / autônomo / freelancer / contratado de maneira formal ou informal?

Eu trabalho como autônoma ou freelancer em eventos e meu trabalho é uma contratação formal, com registro.

S4- Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?

Sim, faço muitas coisas. Por exemplo, na área comercial, trabalho com telefone, e-mail, atendo representante também. Em eventos eu faço muito mais coisas, depende muito do evento que eu vou fazer, mas a maioria das vezes eu faço a parte geral, do evento, quando trabalha com barraquinha mesmo, eu compro todo o material, eu contrato quem vai trabalhar na barraquinha quando é mais de uma, verifico uniforme, verifico todo o material, verifico o transporte, trabalho no dia durante o processo todo, e depois verifico equipamento, pagar funcionário toda essa parte.

S5- Você acredita que faz mais atividades do que seria razoável para o cargo/função em que atua profissionalmente na área de eventos?

Sim.

S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?

Primeiro foi resiliência, que eu aprendi assim, que quando você trabalha com eventos, tem que ter muita ética e postura profissional para não misturar a vida pessoal com a profissional e que tem coisas que não pode abrir mão de jeito nenhum, principalmente quando trabalha com artistas ou com eventos internacionais de grande porte, tem que ser extremamente profissional independente de quem com quem você está trabalhando.

S7- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Sim, muito. Principalmente pelas aulas práticas, e a teoria também. Porque, assim, a prática de eventos eu já tinha um pouco, mas depois que eu aprendi a teoria, abriu um leque muito maior para minha vida.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Sim. O curso me ajudou muito, em várias situações. Por exemplo, a questão de pensar muito rápido, mudar alguma estratégia de última hora, já aconteceu várias vezes.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Porque era um sonho para mim, fazer um curso focado em eventos. Eu tentei fazer uma faculdade, fiz um vestibular, só que o valor da mensalidade era muito alto, então optei pelo curso técnico mesmo, então depois do curso eu gostei muito mais da área.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Sim muito, porque toda empresa tem um setor que trabalha com eventos, está ligado em tudo, marketing, produção.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Era bem atualizado.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Poderia, poderia, com certeza.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Sim, eu não imaginava que ia ter tanta aula voltada, por exemplo, à ABNT, eu não imaginava que teria um trabalho de conclusão de curso, tão importante, eu imaginava que isso tinha mais na faculdade, não no curso técnico. E aulas com cálculos também, eu não imaginava que entraria nessa área.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Acho um pouco difícil.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Eu pretendo ainda fazer uma especialização, para poder unificar tudo o que aprendi em relação à carreira profissional. Eu estava pensando em gestão de pessoas, mas ainda não decidi, porque envolve muito RH e eu só quero unificar o que eu aprendi.

Você pensa nessa área de pessoas por causa do relacionamento interpessoal?

Sim, mas eu queria algo mais prático que teórico. Gestão de pessoas envolve mais teoria, envolve folha de pagamento, comportamento e eu não quero focar 100% nisso. Eu queria algo mais prático mesmo.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Sim, com certeza. O ensino, a educação, realmente abre um leque muito grande do mercado de

trabalho e da vida pessoal também. Porque tem muita coisa que a gente passa quando não tem estudo que a gente fala, não vou passar por isso depois que estudar, aí você não aceita determinadas situações.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

100% não. Porque, assim, quando você convive com pessoas que trabalham na mesma área que você não se sabe a história por trás da pessoa, então você não sabe como a pessoa se qualificou, como ela fez para chegar até aquele ponto, se ela estudou se foi algo de família, então é um pouco difícil determinar em relação a isso, mas pela forma que eu estou trabalhando na área de eventos eu me sinto bem preparada.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Depende muito da empresa e depende muito do cargo. Se é uma empresa familiar, uma empresa pequena, ela não dá muito valor para o estudo, porque o que ela quer é que o funcionário execute aquela função e pronto ela quer resultado. A empresa grande valoriza mais o colaborador, as relações, ela faz um investimento maior ele quer mostrar para os concorrentes e para os clientes que ela está crescendo cada vez mais e ela se importa dentro da empresa, para o funcionário assim, a parte de gestão do funcionário estar bem para eles crescerem junto. Quando a empresa pequena não. Eles pensam no bem-estar deles, no bolso deles, o funcionário é a última opção.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Sim, sempre. Cursos básico, assim, para cada um saber o que o seu setor faz, saber como a empresa trabalha no geral, para poder andar como um carrossel, bem equilibrado e em harmonia.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Pode.

o) Este jeito de trabalhar pode ser adaptado em outros empregos?

Sim, tem muita área que se conversa. Não tem como falar, ah eu vou trabalhar nisso e não vou me envolver em outro setor.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Não. Eu acho que tem que ter um certo equilíbrio, em relação ao trabalho, carreira, vida

profissional. Se a pessoa ficar só focada em trabalho, trabalho, perde o equilíbrio e perde a qualidade. Chega um momento que vai acabar não funcionando bem.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

É importante, porque é atualização. Eu vejo, assim, você conversando pessoalmente ou em rede social o peso da sua fala é o mesmo, porque é sua responsabilidade, do que você está executando e se comprometendo.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Sim, 100%. Se estiver imbuído da informação pode acabar tendo algum dano para a empresa e para o colaborador.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Eu acho que elas têm mais facilidade, porque elas vivenciaram muita coisa, porque as coisas mudam muito e com muita frequência. Pode ser que elas tenham um pouquinho mais de dificuldade em relação a tecnologia. Mas em relação a relacionamento se desenvolvem muito melhor que o jovens, porque os jovens ficam muito tempo conectados, voltado para a tecnologia e acabam saindo do mundo básico, aquela coisa de conversar pessoalmente, que é assim um relacionamento mesmo.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Sim.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Auxiliou sim, bastante. Porque o curso é muito abrangente, então você consegue se comunicar com pessoas de diversos setores, então você acaba, assim, compreendendo os outros tipos de pessoas, outros tipos de personalidades.

APÊNDICE G – Entrevista 6

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade

20

b) Raça

Branca

c) Sexo

Masculino

d) Grau de instrução

Ensino Médio Técnico

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

12/2016

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Não, concluída.

Qual você está cursando, ou iniciou?

Comecei administração, porém parei.

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

Janeiro de 2015, terminei Julho de 2016

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Não, 100%. Como eu trabalho dentro do banco, toda a parte de eventos sou eu que organizo, como coffee, reunião, training, marketing tudo sou eu que faço.

S1- Que atividades desenvolve?

Reuniões, Coffees, Confraternizações, festas, quando tem clientes de fora, na verdade, do estado, que vem para fazer reunião com a gente, eu faço toda a organização. Mais um coffee, algumas reuniões

N1- Qual a sua ocupação profissional atualmente?

A minha ocupação profissional atual é analista de qualidade pleno da Ativit, eu trabalho com o Banco Santander. E atualmente eu trabalho dentro de uma diretoria nacional de reclamações, então eu atendo todos os clientes internos e externos do banco, entre SAC, BACEN, Procon, todo o tipo de reclamação que entra no banco. Eu trabalho junto destas áreas.

S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?

Toda a parte de hospitalidade, que me ajuda bastante nisso, a parte de Organização de Buffets e Banquetes, porque consigo organizar um coffee certinho. Várias, eu não me lembro exatamente da matéria assim.

S7- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Bastante, bastante. Eu achava que eu iria só começar um cursinho que não iria dar em nada, mas não eu tive uma outra visão. E aí nisso, me ajudou também, profissionalmente. Porque na verdade eu entrei aqui eu estava no ensino médio, eu tinha reprovado o fundamental. Eu terminei o médio, eu tive por exemplo, uma fonte de inspiração para poder fazer as novas coisas. Então eu tive muitos professores que me ajudaram em bastante coisa, que me abriram bastante os olhos, que se eu preciso e podem, tenho certeza que me ajudam até hoje, já recorri a um professor sobre questões turísticas e ele me ajudou. Basicamente isso.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Sim. Porque na verdade, hoje eu lido com pessoas e no curso eu também lidava com pessoas, como a matéria de gestão de pessoas. Então hoje eu trabalho dentro de uma área de reclamações de um banco, então eu tenho um número muito grande de reclamações, não tenho o número certo de pessoas para poder atender toda esta demanda. Ainda mais agora em final de ano, e aí a gente fica muito atarefado, é muita coisa, então você imagina ter gerente, cliente, banco, coordenador supervisor, todo mundo em cima de você. E você além de resolver todos os problemas dali, ainda precisa resolver os problemas de cliente, os problemas internos, sem tentar gritar e se estressar.

Você acha que o curso de eventos te ajudou a conseguir seu emprego atual?

Creio que sim, na verdade eu tivesse muitas experiências com pessoas. Eu gostava muito da área de trabalhar e falar com pessoas, mas eu não tinha nada muito fora da minha zona de conforto. Onde eu moro era só ali, então eu moro lá no meu bairro, estudei lá, durmo lá, os meus amigos moram lá, meu namorado morava lá, então era só ali, eu não saía da minha zona

de conforto. Eu não sabia lidar com pessoas diferentes. Então eu vim para cá e conheci muita gente diferente, além de conhecer muita gente conheci o centro de São Paulo, trabalho para cá por que com o curso me trouxe a possibilidade de vir para cá, de aprender mais, não terminei a faculdade, mas fiz outros cursos pontuais, para tentar absorver mais conhecimento.

BLOCO IIIN

Você julga realizar muitas funções, além das que supostamente são requisitos de seu trabalho?

Em alguns momentos, sim.

Mas, assim, você acha em alguns momentos, em situações extremas?

Não, as vezes tem muita coisa para só uma pessoa fazer.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

O curso técnico de eventos, foi porque já trabalhei com uma tia minha em alguns casamentos, hoje ela já foi para a parte de decoração e ela não gostava dessa parte. Eu não gostava só dessa parte de decoração, eu queria ver tudo acontecer por trás, como era tudo por trás, e era mais interessante trabalhar por trás do que só ver o resultado final.

a) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Sim, essa não é a área onde eu quero estar, mas é a área onde eu entrei e está me dando um caminho para o futuro. Eu não quero trabalhar com isso. A parte de eventos me agrega sim, porque eu tenho muita vontade de trabalhar com isso. Então eu fiz eventos, tive uma base e tenho vontade de fazer uma faculdade de gestão de pessoas e poder fazer marketing e aí voltar a trabalhar com essa área de eventos. Por exemplo, ter um espaço que eu possa fazer tudo, desde uma reunião, casamento. E aí a noiva vem, faz maquiagem, almoço cabelo e desce para o casamento.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Sim, na verdade eu vi isso quando a gente trabalhou com o evento prazeres da mesa, porque muita coisa que eu nem sabia como funcionava, nos vídeos do *Superbowl*, por exemplo, que você passou para a gente, era aquela coisa, assim. Tá, a gente só vê aquilo, mas será que está bom, será que está atualizado, será que é só isso. Sim, quando veio o Prazeres da Mesa, a gente

sabia o que fazer. Tudo bem que era um evento grande, muita gente, muita coisa nova, mas a gente sabia o que fazer e a gente fez um ótimo trabalho.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Não. Seria bom? Seria. Mas a gente não aprenderia outras coisas. Eu não aprenderia a montar uma mesa de café da manhã, eu não aprenderia a fazer um checklist, eu não aprenderia a mexer com parte da organização, a montar um layout. Se fosse só a parte prática. Eu acho que a parte teórica é interessante.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Sim, bastante. A minha expectativa, na verdade eu achava que era um curso bem simplesinho, podemos falar assim, mas não, era uma coisa que fugiu de tudo que eu imaginava. Então eu aprendi muito, sobre muitas coisas que eu levo até hoje e que me ajudam assim, em todos os fatores, que nem, assim, esses tempos tive que montar um jantar de festa para o banco e chegou uma pessoa para trabalhar na cozinha do espaço que da agência, para realizar o jantar, tudo. E aí a pessoa que trabalha com isso, ela não sabia montar uma mesa de jantar para o número de pessoas que a gente tinha. Ela não sabia como organizar o espaço. Entendeu? Então isso eu lembrei das aulas de OBB, porque daí eu sabia como montar uma mesa de jantar, montar taças talheres e tudo o mais.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Diferente sim, melhor eu acredito que talvez não. Porque na verdade eu não tinha muito objetivo de futuro. Então, eu entrei achando que estava tudo bem, ah eu só vou fazer um cursinho. Eu podia continuar trabalhando como eu estava e estar lá, não, mas eu preferi vir para ver como seria. Então isso me abriu para um mundo novo, para novas possibilidades, para aprender tudo o que aprendi, para conhecer tudo que eu conheci. Tem coisas que eu levo comigo até hoje.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Sim, talvez voltado para área específica que é trabalhar com pessoas. Eu quero sim, subir de cargo, então eu preciso de uma faculdade, de gestão de pessoas, algo relacionado a marketing, para poder ir para uma outra área.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Eu acho que quem se dedica mais, porque não adianta ter tantas faculdades, pós, mestrado, se eu não souber lidar com isso, se eu não souber desenvolver isso.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita

estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Depende, alguns sim, alguns não. Eu estive semana passada, na verdade, para subir de cargo, em uma entrevista, onde eu tive uma pergunta relacionada a isso. E a pergunta era mais ou menos: porque eu me acho melhor preparado, se na minha área eu estou a 8 meses do que uma pessoa que está a há 5 anos na mesma área que eu. Porque eu não gosto de ficar no marasmo, de ficar na mesmice. Eu gosto de buscar e tenho vontade de aprender, eu posso até quebrar a cara, fazer errado, perder benefício, folga, ter algum apontamento, mas eu vou aprender aquilo, eu vou querer partir para uma coisa nova. A questão não é ficar só naquilo.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Algumas empresas sim, na verdade, a questão de estudar e também indicação e tudo bem se fez um curso, mas a parte prática também. Por exemplo, eu quando terminei o curso achei que ia trabalhar em uma empresa de eventos, o pessoal não busca só quem tem formação, busca quem tem experiência na área.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Na verdade, para o próprio crescimento profissional. É mais fácil capacitar alguém que já está comigo, do que eu pegar alguém de fora, capacitar a pessoa para aprender tudo, se habituar, aprender uma coisa nova, então, capacitações, se puder pagar faculdade, paga faculdade, se puder pagar curso técnico, paga curso técnico, indica onde há lugar melhor para fazer. Acredito que é muito mais fácil já manter o funcionário que você tem e você oferecer melhores recursos, do que você abrir externo e aí oferecer coisas piores e não ter um resultado tão bom.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Talvez sim, talvez não. Tem muita empresa que não quer ter uma nova visão, que não quer saber a opinião de funcionário, de cliente de nada, aquilo que eu quero é aquilo que eu vou seguir. Já tem outras empresas que não, que querem uma visão nova, que estão buscando e ampliando novos conhecimentos com os setores para tentar mudar.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Depende, acho que não. Se eu estudei bastante não quer dizer que eu vá ter um trabalho fácil, mas eu vou ter algo, trabalhar em algo que eu saiba fazer e executar 100% e a responsabilidade vai ser mais alta porque eu sei como aquilo funciona, então acaba que a responsabilidade vai

arcar para cima da pessoa.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

Ela é importante, não tanto quanto a verbal, mas ela é sim importante, todo mundo acessa a internet, sei lá, 100% da população talvez, então, muitas pessoas, que as vezes, não consigo entrar e ver alguma coisa, oportunidade de emprego, melhoria, alguma ajuda e isso acaba também aproximando, é bom, não sei se tanto quanto, mas é muito bom sim.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Não, eu acredito que não, porque comunicação com meu líder tem de funcionar dele como meu líder e não como meu amigo. Porque se ele for meu amigo, aí de repente eu vou tentar dar uma forcinha para ele ter um resultado melhor, sendo que tem outra pessoa que apresenta esse resultado melhor e eu não vou deixar a pessoa alcançar esse resultado porque ela não é minha amiga.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Mais facilidade, os mais velhos, na verdade, que acabam sendo cativando nossos mais novos, então lá os mais velhos têm bastante facilidade.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Sim, hoje sim. Já tive muito problema, sei que trabalho é trabalho. Então se eu estou lá dentro e precisar falar, posso não gostar da pessoa fora, mas no meu ambiente de trabalho devo respeito e a pessoa me deve respeito. Na rua se a pessoa não quer falar comigo ou se tem alguma divergência eu respeito da mesma forma. Não estou lá para falar ou agredir ninguém verbalmente.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Bastante, porque tudo na verdade era comunicação. A gente sempre tinha muita coisa em grupo, muita apresentação, tanto apresentação prática, quanto teórica e a gente sempre tinha que falar bastante. Os professores ajudavam bastante a falar melhor, como subir no palco e você falar em frente das pessoas com calma, respira, ponto e vírgula, olha para frente. Acredito que sim, ajudou bastante.

APÊNDICE H – Entrevista 7

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade

32

b) Raça

Branca

c) Sexo

Feminino

d) Grau de instrução

Ensino Médio de Nível Técnico

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

12/2001

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Sim. Tenho curso de cuidador de idosos

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

Janeiro de 2015 a julho de 2016

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Não

N3- Caso esteja empregado(a), ou quando estava empregado: Você julga realizar muitas funções, além das que supostamente são requisitos de seu trabalho?

Na verdade, mudar de área, assim, queria trabalho em outra área.

Mas no seu trabalho você faz o que deveria fazer, ou faz a mais?

Não, eu faço a mais.

Você pode me dar um exemplo?

No meu caso eu tenho três funções, eu não só cuido do paciente, eu exerço as funções da casa e eu cozinheiro. No caso, são três funções. E assim, eles também não me veem somente como uma

cuidadora, mas como a empregada da casa. E aí eu não gosto muito, na verdade.

N4- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional, ou de algum modo te ajuda na sua função atual?

Contribui muito, a minha habilidade em fazer muitas coisas ao mesmo tempo. E o meu conhecimento aumentou, também. Eu queria exercer, para que eu aumentasse mais, porque aquele conhecimento que não exerce ele praticamente fica de escanteio e acaba sendo esquecido de alguns detalhes, mas contribuiu bastante, com certeza.

N5- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Sim.

Você acha que o curso te ajudou nesta questão de resolver problemas sob pressão?

Me ajudou e assim, me ajudou também a não deixar transparecer, por mais que aquele conflito esteja dentro de mim, está bem pulsando assim, por fora eu estou serena, tento não deixar transparecer.

Você acha que isso veio do curso de eventos?

Sim, porque tem de resolver sem alarmar nada. Tem de resolver algum conflito, alguma confusão que seja, você tem que dar fim naquilo rápido, e ajudou bastante, até na nossa vida também.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Porque eu gosto, sempre gostei da área, se eu pudesse exercer, assim, organizar casamento, casamento em praia, uma coisa assim que me chamou muito a atenção, mas também, assim, não como um adendo do currículo. O pessoal que eu tenho, eu sigo algumas páginas de pessoas que realizam isso, mas também nunca tentei ainda entrar nesta área, na verdade.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Sim.

De que forma, você consegue me descrever? Por exemplo, eu fiz o curso de eventos, mas posso ir trabalhar em outra área.

Sim, eu consigo trabalhar dentro de um restaurante, eu consigo trabalhar em equipe, então o curso de eventos em si aborda todas essas funções, então acho que tem uma possibilidade

muito grande.

Você acha que o curso tem um foco muito grande nessa questão de trabalhar em equipe?

Eu acredito que tem de ter, trabalhar com ser humano é bem difícil, cada um tem seu temperamento, então assim, tem que trabalhar a equipe em si, para que possa obter um bom resultado, porque se a equipe desmotiva, ou então só um faz e o restante não faz, então ninguém se preocupa, então acaba não tendo sucesso. Então eu acredito que é bem importante.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Sim. Eu acredito que na época que eu fiz eu acredito que os professores conseguiram passar algo que estava no mercado. Apesar que já tinha bastante que trabalhava na área, que ajuda, que já tinha bastante conhecimento. Eu já tinha participado de alguns eventos que eu trabalhei com a Sabesp, onde eu passei alguns tipos de eventos, então eu já tinha a experiência de como é. É diferente de uma pessoa que vem estudar e nunca participou de um evento, então eu acho que a dificuldade é um pouco maior.

e) O curso poderia ser 100% prático?

O curso foi bem prático, nosso TCC, por exemplo, ficou bem legal. Nós conseguimos mudar para fazer um TCC prático. Fizemos uma feira, preparamos algo para outro curso, que acabou não participando, mas deu bem certo, convidamos algumas instituições e eles vieram, passamos alguns perrengues, com material, mas acho que no final deu tudo certo. Poderia ter tido um pouco mais de profissionalismo, na nossa postura, mas eu acho que deu bons resultados.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Eu acho que sim, sempre, assim, quando eu vou estudar alguma coisa, em geral é maior que minha expectativa, passei essa experiência no curso de cuidador, que eu já era, trabalhava há muito tempo e não tinha o diploma e fui atrás para valorizar, mas também me surpreendeu. Porque o conhecimento de lá foi bem maior, por mais que eu tivesse vivido por muitos anos, minha avó ficou 13 anos com uma doença e 6 anos acamada, então nesse prazo eu já tinha a experiência de um auxiliar de enfermagem, mas eu tive de fazer o curso para poder provar. O conhecimento sempre é maior.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Infelizmente eu não exerço, assim, mas se fosse para eu escolher um curso eu escolheria novamente o curso de eventos.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

O mercado sempre exige um conhecimento a mais.

Que tipo de curso, você acha?

Na verdade, eu acho que tinha de me decidir. Eu fiz eventos, que é uma área que eu gosto, mas não exerço, estou como cuidadora e agora vou para bombeiro civil. Estou com um pouco de receio, então a minha visão é assim, se eu não conseguir aqui eu vou conseguir ali. Se tiver uma porta fechada aqui, terá uma porta aberta ali. A minha pessoa busca vários conhecimentos para isso mesmo.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Acredito que não quem estuda mais, mas quem se empenha mais, quem se dedica mais. Tem gente que não tem muito estudo, mas está bem. Tem vários empreendedores por aí que ganham muito mais que um médico. Então vai muito da capacidade de cada pessoa. Porém quem tem mais estudo tem mais conhecimento e tem mais chance de entrar naquele que pode trazer satisfação.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Os que já exercem a função sim. Quem já tem conhecimento, já vive aquilo sim, agora, os que só possuem o estudo não.

Com relação a experiência?

As pessoas que estão dentro deste ramo, sim, eles estão mais preparados, eles já vivenciaram aquilo, então se colocar ele ou colocar eu em uma determinada situação ele vai sobressair melhor.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Eu acredito que sim. Eu acredito que a empresa não tem o conhecimento a fundo. Então mesmo se a empresa tem uma vaga e ela prega dois currículos e um tem o curso que é para a vaga e o currículo tem o curso e outro curso, então este que teve mais estudo vai ser contratado. Eu já ouvi uma história assim, de uma moça que era técnica de gesso, ela concorreu a uma vaga, tinha a formação em técnica e a outra, além desta mesma formação tinha o curso de primeiros socorros, então a outra pessoa foi contratada e ela não, então acredito que pela visão da empresa sim.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Se for um ponto positivo sim, é uma semente, que vai plantando e uma hora brota, acredito que sim. Claro, sempre para o lado positivo, fica melhor na empresa, acredito que sim.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Às vezes sim. Algumas profissões sim, outras não. Igual uma pessoa formada em Gastronomia, ela só vai mandar, ela não vai exercer algo pesado. Lógico que ela vai ter a responsabilidade de uma equipe nas mãos dela, não vai ser ela que vai pôr a mão na massa, mas vai exercer a chefia, na verdade. Então acho que vai de profissão para profissão mesmo.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

Eu acredito que não seja mais importante porque é sempre importante o diálogo, você poder participar de uma entrevista, as pessoas fazem isso por telefone hoje em dia, mas eu acredito que a importância é a mesma. E tomar cuidado também que muitas coisas da rede social uma empresa pode estar te vendo. Uma crítica que você faz em um post, as pessoas acham que por ser virtual pode-se falar o que quiser, e não é assim, tem o respeito. Por mais que muita gente não tenha essa visão tem que permanecer o respeito pessoalmente como virtualmente.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Sim, pode se tirar um exemplo quando uma pessoa não está feliz em um ambiente de trabalho, ela não vai ser uma pessoa produtiva. Ela vai indo pela necessidade, mas não faz aquilo de maneira espontânea, faz aquilo pela necessidade e aí com certeza, o rendimento dela vai ser menor, quando acontece de trabalhar com muitas pessoas e que tem fofoca e coisas do tipo, desmotiva e até prejudica a pessoa, prejudica até com o chefe. Então quando a pessoa tem um bom relacionamento e ela consegue se manter em uma boa convivência, não que ela precise gostar de 50 pessoas que trabalham com ela, porém consiga se relacionar com todas de uma forma natural, acho que já é válido.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

As pessoas mais velhas têm mais dificuldade. Porque elas ficam mais impacientes, elas têm mais dificuldade de aprendizado, então isso gera quase que um preconceito dos mais jovens,

que é algo que acontece muito, que existe. Não é todo mundo igual, mas existe sim, este preconceito.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Olha, eu tento manter o máximo que posso, assim, como eu falei, eu sou cuidadora, então trabalhar com idoso é muito difícil, então elas tem o momento delas, tem momentos de estresse que eu tento manter a minha paz, tento manter meu ambiente tranquilo, então assim, eu não posso discutir com o idoso, então eu vou ter de fazer alguma coisa para debelar esta situação e manter a harmonia no ambiente. Algo que as vezes é difícil, porém, mas é você que tem de direcionar esta parte.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Acho que sim, porque praticamente a gente tinha que desenvolver em equipe e era muito difícil. Eu queria uma coisa outro queria outra, um não fazia nada outro fazia, então tem que ter um certo equilíbrio para lidar com as pessoas, então eu acho assim, que de tudo o evento, é assim a parte mais difícil do evento é lidar com as pessoas. E outra que você recebe vários prestadores de serviço e essas pessoas não vão trabalhar do jeito que você quer então tem que ter um equilíbrio. Para manter a harmonia, a leveza, para conseguir desenvolver um trabalho assim.

APÊNDICE I – Entrevista 8

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade

28

b) Raça

Branca

c) Sexo

Masculino

d) Grau de instrução

Ensino Superior Incompleto

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

12/2008

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Técnico em Áudio Visual e Faculdade de marketing Incompleto

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

06/2014 - 06/2016

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Sim

BLOCO IIIS

S1- Que atividades desenvolve?

Eu sou técnico de audiovisual em eventos corporativos.

S2- A área de eventos é sua principal ocupação profissional?

Sim.

S3- Trabalha como empresário / autônomo / freelancer / contratado de maneira formal ou informal?

Eu trabalho como CLT.

S4- Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?

Claro, principalmente em eventos que você todas as variações possíveis. Não é porque você trabalha com audiovisual que não vai trabalhar com cenografia ou decoração do próprio evento se houver uma necessidade do cliente. Desde também de logística de equipamentos, logística do próprio evento. Então você faz muitas coisas que são fora da minha função. Eu sou técnico de audiovisual, então minha função seria montar e operar os equipamentos, mas minha função já é um pouco a mais. Eu sou responsável pela equipe de audiovisual que cuida do hotel que faz esses eventos. Então tem muito mais coisas para fazer do que só a minha função que está na minha carteira.

S5- Você acredita que faz mais atividades do que seria razoável para o cargo/função em que atua profissionalmente na área de eventos?

Três vezes mais. Muito mais. E a carga horária o triplo que uma pessoa normal faça hoje em um trabalho normal, vamos dizer assim. Eu acho que isso não traz qualidade de vida, mas quem gosta, gosta.

S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?

Questão de logística, se usa muito logística para instalar os equipamentos, questão de viagem de transito, onde serão os locais de evento, questão pouco de audiovisual, mas tem um pouco de padrão disso que, no hotel já tem muito a questão de AeB, que fazer então trabalha com as equipes juntas, então que vai ter de montar reunião auditório, então eles montam de um jeito e a gente tem de montar em cima deles. Então tem de ter alguns conhecimentos de AeB para que a já possa ter uma conversa entre as equipes. Questão de turismo também, a gente tem um pouco, dependendo do evento tem que ter um pouco de turismo, linguagem, inglês, a gente trabalha bastante com isso, é padrão de hotel, a gente trabalha com inglês.

S7- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Sim, mas poderia ter sido um pouco mais profundo. Eu acho que poderia ter sido um pouco mais claro, não sei, é complicado, como é muito abrangente a área de eventos, para mim seria uma questão diferente. Tem gente que faz atelier, tem gente que faz animação, é complicado fazer tudo isso, mas ainda acho que a questão de audiovisual que todo evento tem, deveria ser mais profundo, questão de logística teria de se ter pegado mais pesado. Inglês, se você quer evoluir, e ser dono de uma empresa de montagem e criação para eventos, no mínimo você tem que saber o inglês se quiser melhorar o seu padrão de clientela. Então teria que ser mais

profundo.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Sim, muitos. Acho que a questão da pressão em si, o curso não tem como passar isso. Os professores falam para gente, que vão ocorrer essas situações, de horário, de logística, tudo isso que o cliente quer. Por exemplo, em um casamento você não pode ter erro nenhum, então você sabe sobre isso, mas acho que não existe um curso que mostra, olha isso é a pressão. Mas acho que no dia a dia que se aprende isso, como são essas pressões. Independente do trabalho que eu faça, acho que eventos é pressão para toda hora.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Porque sempre trabalhei com eventos, gosto de eventos e acho que sempre vou viver de eventos. É uma área muito abrangente e se você parar de fazer uma coisa, tem outra. E eventos se encaixa em várias áreas. Hoje você pode estar fazendo um evento com um cliente de um banco e a pessoa gostar de você trabalhar em um banco. Você pode trabalhar em uma agência de publicidade. Você conhece vários tipos de áreas e isso pode evoluir no seu catálogo de clientes. Muita coisa que eu acho legal, muita coisa que eu gosto.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Atualizado são, o que as vezes acontece é que a grade fica apertada por coisas que evoluem tão rápido. As vezes se o curso começa no meio do ano e termina no outro já mudou muitas coisas, tecnológicas, surgimento de equipamentos de AeB, então assim, no padrão básico sim.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Não. Eu não entro nessa linha não. Você tem que ter muita informação. Não eu acho que tem de ter a parte teórica. Porque, mesmo que você faça um cardápio, tem que ter a parte teórica de fazer um cardápio. Você vai fazer uma entrada, prato principal, sobremesa, tem que saber isso, na prática talvez você aprenda uma linha, mas não vai saber para que serve aquilo. Você vai entender só o quadrado, não triangulo, bolinha e xis. Que é algo que área de eventos força você a saber fazer isso. Se você for só um cara quadrado, você não saber fazer certo. A parte teórica te ajuda muito. Agora, eu acho que poderia se aumentar muito mais a parte prática, virar uns 60% prático.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Sim, a questão de turismo, não achei que seria tão abrangente. Eu achei que não tinha nada a ver inglês, eu não levava a sério, mas hoje eu entendo a importância, porque tem muito que lidar com estrangeiros. Tem bastante coisa, assim, que ajudou bastante. É que não sei se elas são, estou tentando achar a palavra certa. É um curso que te dá muita coisa, mas ele não parece ter uma expectativa. Ele te dá todas as informações possíveis, mas não sei se a área de eventos é clara. É diferente, por exemplo, você faz direito e vai se formar para ser advogado, promotor ou algo assim. A área de eventos é tão abrangente que te deixa perdido, então acho que na correria, você precisa atirar logo. Então acho que o curso poderia privilegiar para que as pessoas pudessem ter mais foco. Ah esse aqui é essa área, esse aqui pode trabalhar nesta outra área, então acho que falta foco nessas áreas para que a pessoa não aprender AeB e achar que não vai usar isso nunca mais na sua vida.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Eu acho que se eu não tivesse o curso de eventos eu estaria fazendo eventos de um jeito bem diferente ou bem baixo nível, sem estrutura ou sem capacidade de estrutura ou sem saber o que é cada equipamento, ou o que é cada linha, sem ter essa amplitude que o curso dá. Acho que o curso é necessário, por isso eu quis mesmo terminar o curso.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Sim. Então, depende de cada pessoa. Em eventos você não consegue ter uma clareza. Cada um você saber por onde seguir. Eu fiz curso de audiovisual, na linha onde eu trabalho, de equipamentos, iluminação, som, imagem. Então tem que ter, porque as vezes, como o curso é muito abrangente, você não consegue entrar só na sua linha. Como eu estava falando para você, cada aluno tem uma expectativa da área de eventos, mas as vezes essa amplitude deixa a pessoa perdida, então se a pessoa sabe o que ela quer ela vai pegar um curso para fazer.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Sim, claro. É uma coisa prática que acontece hoje no dia a dia. Principalmente no mercado de trabalho que mudou muito de 10 anos para cá. Antes só precisava ter o ensino médio, hoje precisa ter o superior e olha lá, para puxar para cima.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Não. Tem muita gente no mercado de trabalho fraco, sem ideia nenhuma do que estão fazendo,

mas é por causa de uma questão, que eu acho que faltam profissionais nessa área, de verdade. A área de eventos sempre foi criada no instinto, ah esse cara sabe trabalhar com logística, coloca ele. Como não tinham esses cursos há dez anos atrás, é uma coisa recente, então você pega muita gente que sabe muita coisa de eventos na prática então tem muita gente entrando de cabeça que não sabe nem onde está chegando. E o curso te dá esse equilíbrio das coisas, mas tem muita gente abaixo do meu nível de trabalho.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

No começo do seu trabalho, acho que sim. Mas para manter o seu trabalho na empresa, não basta só ter o estudo, tem que ser capacitado, ter disciplina e ser esforçado. Se você não tiver estes três, não consegue se manter na empresa ou na área.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Sim, para aumentar a capacidade de resolver os problemas do dia a dia na área de eventos. Saber, por exemplo, eu trabalho com audiovisual você sabe muito do equipamento de som e não sabe de energia, tem que saber sobre elétrica. Você abrange mais sobre o evento. Se as empresas tiverem este tipo de curso, as empresas conseguem pegar este tipo de problemas, se ajudam e também os funcionários. A minha empresa tem esses cursos, então esses cursos que a empresa me passa, me ajudam muito, tanto é que eu estou satisfeito com meu trabalho.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Todas a mesma finalidade, talvez um pouco de diferença, mas a mesma finalidade. Todo mundo quer saber de ganhar o dinheiro, ser a primeira empresa da concorrência. Mas no final da história, todo mundo trabalha do mesmo jeito. O cliente pede quadrado para todo mundo e todo mundo entrega o quadrado.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Não, eu acho que depende do quanto você evolui dentro da empresa, que vai fazer você ter mais responsabilidade, não se você estudou mais. Talvez se você tiver um certificado a mais possa entrar no mercado um degrau acima, mas acho que as empresas ainda não estão nessa se preocupando mais com a mão de obra que resolva seu problema agora, do que para frente. Elas têm essa emergência, hoje em dia.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

Eu não diria importante, porque acho que essa palavra indica quase uma razão, mas que as redes sociais fizeram uma mudança drástica dentro do comercial e comunicação entre as empresas e seus clientes é muito forte e abrange muito, muito do seu tipo de negócio. Para vender, para fazer qualquer outra coisa, a rede social te ajuda muito. Mas eu não acho que seria a coisa mais importante, ainda acho que a área virtual é onde você finaliza a sua venda, a internet te mostra o que você tem para vender, mas o cara a cara é que faz o fechamento de negócio.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Sim, se não tiver uma comunicação muito boa dentro da empresa, talvez o evento nem consiga começar ou finalizar se você não tiver uma comunicação entre o técnico de áudio, a logística da empresa, talvez o equipamento nem chegue no local. Então a comunicação é o princípio de tudo. Se não houver uma comunicação, então a empresa quebra. E talvez uma vendedora venda um produto de um jeito e a gente tem que montar de um jeito e a cliente fala assim, não é deste jeito, é a comunicação que não funcionou.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Não vejo diferença nisso, tanto o cara que é mais velho que eu, ele está muito mais tempo do que tem muitas coisas para me ensinar, que eu não teria nem como aprender a fazer um curso, mas o dia a dia do cara que está lá na empresa, já pegou o programa e vai passar para mim, e o mais novo vai conviver com quem é mais velho. Na minha área em si não vejo esse problema, acho que os dois se esforçam muito.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Eu acho que sim, eu sempre fui uma pessoa de relacionamento. Sempre conversei, gosto de conversar e acho que não tenho essa dificuldade, tanto para vender como para trabalhar com o cliente, trabalhar em equipe, eu sempre fui muito bom em relacionamento com pessoas. Acho que na Etec eu já mostrei isso a bastante tempo.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Sim. Para falar a verdade, sim. Aqui foi um lugar chave para essa palavra para mim. Talvez eu tinha noção, mas não saberia o quanto eu poderia atingir, que eu poderia utilizar esse potencial de comunicação para ser só um cara de conversa, mas que também eu poderia ter um potencial

de liderança, para trabalhar com uma equipe. Eu passei a achar que conseguiria ser um cara de liderança e resolver os problemas com as pessoas e a equipe.

APÊNDICE J – Entrevista 9**BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO****a) Idade**

35

b) Raça

Branca

c) Sexo

Feminino

d) Grau de instrução

Ensino Médio de Nível Técnico

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE**a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)**

12/2001

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Não

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

01/2014 a 06/2015

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO**a) Você trabalha atualmente com Eventos?**

Sim.

BLOCO IIIS**S1- Que atividades desenvolve?**

Trabalho com a parte de decoração de qualquer tipo de evento, casamento, festas, montagem e mesa, buffet, tudo o que for necessário.

S2- A área de eventos é sua principal ocupação profissional?

Não, eu trabalho como costureira.

S3- Trabalha como empresário / autônomo / freelancer / contratado de maneira formal ou informal?

Decoração como Empresária e Costureira como informal

S4- Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?

Sim. A gente faz a parte administrativa, financeira, de ajudante de prestação de serviço de tudo um pouco. O que surgir.

S5- Você acredita que faz mais atividades do que seria razoável para o cargo/função em que atua profissionalmente na área de eventos?

Não.

Está dentro do adequado?

Está dentro do que precisa ser feito.

S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?

Parte de direito, a parte administrativa, como gerenciar uma empresa a parte de elaboração de um evento também, como você de chegar ao cliente, como que você deve proceder. Tudo, não tem muita explicação de um item só.

S7- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Sim, bastante.

Você pode dar um exemplo, de algo que você viu no curso?

A parte administrativa e financeira, porque a gente não saberia como cobrar de um cliente ou até mesmo o que fazer para chamar aquele cliente para a gente. Então o curso foi bem instrutivo quanto a isso.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão?

Mais ou menos. Depende do problema, depende do cliente. A gente já teve situações bem chatas que temos de respirar fundo e ok. Vamos continuar de onde parou.

A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Sim, porque ela eleva nossos pensamentos. Tem alguns professores que ficam fixados na cabeça que aí você sempre lembra quando vai fazer alguma coisa, não mas o professor te ensinou que é assim, assado que tem de fazer, não é do seu jeito, é de uma maneira mais formal, não agressiva, para não ter problemas até mesmo judiciais, porque tem clientes que são muito pegajosos.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

No momento que eu escolhi o curso foi para distrair a minha amiga, que estava passando por uma situação. Porque eu fazia algo em casa, ela também fazia, então vamos trabalhar nossa cabeça para não ficar dentro de casa, até pela situação que ela estava passando, enfrentando uma depressão e o estudo acabou juntando o útil ao agradável, gostamos e ficamos.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Sim. Porque ele leva as pessoas a falarem de uma maneira diferente, a conduzir alguma situação diferente, até mesmo dentro de casa, você já tem um jeito diferente de se portar dentro de casa, você se torna mais detalhista e observadora a cada situação, então é bem por aí.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Sim, na época era.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Não. Nada tem que 100% prático a gente tem que aprender uma parte na teoria para depois pôr para a prática. Poderia ter mais prática, como em algumas situações, como de marketing, por exemplo, que poderia ter sido mais prática que teoria.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Que eu me lembre não.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Eu estaria pior, eu estaria em casa, sem fazer nada. Dependendo do marido ou estaria como atendente de telemarketing, que não tinha nada a ver comigo.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Sim, no momento eu pretendo fazer a parte de psicologia, porque sempre foi a minha vontade de fazer psicologia, não que o curso de eventos tenha me atrapalhado, pelo contrário, me ajuda a criar um dinheiro para poder pagar a minha faculdade. Então eu pretendo ainda fazer o curso de psicologia.

Você pretende fazer o curso para trabalhar como psicóloga mesmo?

Não, eu quero trabalhar como sexóloga, é a área que me interessa.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

No mercado de trabalho atual não.

Quem consegue os melhores trabalhos?

Quem corre atrás dos seus objetivos, tem que trabalhar, buscar, não pode ficar esperando cair do céu não. Se não der de um jeito, você procura o melhor par se fazer, mas esperar, não tem como.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Não. Eles estão despreparados e atrapalhando quem está preparado. Porque eles fazem umas coisas que não tem nada a ver com nada e acabam reduzindo o valor dos eventos e aí acaba que atrapalhando, porque os serviços que você presta com uma qualidade um pouco melhor, tem que abaixar o nível para chegar na expectativa do cliente.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Não tenho certeza se é isso mesmo que elas fazem. Não tenho certeza. Mas eu acredito que não, eu acredito que eles observam de tudo um pouco. Não adianta você ser um profissional formado se você não tem o que eles precisam naquele momento. Pode ter feito três faculdades e não ter a agilidade que eles precisam, assim como o contrário. É indiferente.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Sim. Porque o funcionário só cresce dentro de uma empresa se ele tiver algo que acrescente algo para a vida dele. Então, se a empresa proporcionar um curso, ela vai ter uma disponibilidade, uma entrega maior, do que ficar parado só trabalhando e executando a mesma função por muitos anos.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Cada empresa tem seu jeito de trabalhar, elas mudam bastante a praticidade, a agilidade, o jeito de trazer o funcionário para dentro de uma empresa, para ele poder crescer, ou se não ele estabiliza, não busca nada, mas primeiramente quem tem de buscar é o funcionário.

o) Este jeito de trabalhar pode ser adaptado em outros empregos?

Sim, dependendo. Não todos. Tem trabalhos que você precisa ser um pouco mais formal e tem os informais e tem os que são médios. No nosso caso como decoradora tem que ser palhaça, tem que agir formal, depende do cliente e da empresa para quem vamos trabalhar. Se a empresa te dá liberdade, você vai atua assim.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que

sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Não. Vai muito do que você quer, do que você espera da empresa. Se a empresa vai ou não te oferecer um algo diferenciado, ou se ela vai apenas te considerar apenas como mais um dentre estes.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

Inclui um pouco de tudo, mas o mais é nas redes sociais. É o que mais chama hoje em dia é nas redes sociais. Porque as vezes, você não tem um local de trabalho, então seu local é só nas redes sociais. Hoje em dia é.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Não. Acredito eu que não. Porque nem todas as empresas gostam de funcionários que fiquem batendo papo um com o outro, então acredito eu que não. Pelo menos nos lugares que eu já trabalhei eles não gostavam que a gente ficasse papeando, a não ser que seja nessa área que depende muito do trabalho que você estiver executando. Decoração a gente precisa, que no meu caso eu tenho minha sócia, se eu não me comunicar com ela, não sai nada.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Os mais sensíveis são os mais idosos. São os de mais idade. Eles têm uma cabeça um pouco mais fechada e a gente consegue lidar, porque a exigência dos mais novos é muito grande e as vezes eles não entendem o que queremos propor para eles. Então para mim é melhor trabalhar com pessoas de mais idade.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Sim, sou bem comunicativa, extrovertida, mas quando é para ficar de cara emburrada, também sei, quando é para pegar no pé também sei.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Melhorou, eu já tinha a facilidade para falar com as pessoas, mas melhorou um pouco mais.

APÊNDICE L – Entrevista 10**BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO****a) Idade**

44

b) Raça

Parda

c) Sexo

Feminino

d) Grau de instrução

Ensino Médio de nível Técnico

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE**a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)**

12/2012

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Não.

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

Agosto/2014 – dezembro/2015

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO**a) Você trabalha atualmente com Eventos?**

Sim

BLOCO IIIS**S1- Que atividades desenvolve?**

Eu faço decoração de festa infantil, casamento. Só trabalho com a parte da decoração mesmo, com buffet nada, mas com decoração, tudo que você imaginar eu faço.

S2- A área de eventos é sua principal ocupação profissional?

Sim

S3- Trabalha como empresário / autônomo / freelancer / contratado de maneira formal ou informal?

Autônoma.

S4- Em seu trabalho, você é requerido a executar atividades múltiplas de setores variados da organização de eventos? Quais?

Sim. Eu tenho que fazer o serviço, porque, como eu trabalho, quer dizer a minha equipe é o pessoal da minha casa, nós somos uma família decoradores, então tudo o que você imaginar, pegar peso, embalar, deixar o cenário pronto, fazer arco de bexiga, pintura, como a minha decoração é voltada mais para o artesanal, algo mais diferenciado do mercado, então assim, tudo que vem antes de decoração, eu trabalho com coisas sustentáveis, caixotes, eu pinto, quer dizer eu crio todo o cenário para desenvolver a decoração. Faço de tudo um pouco.

S5- Você acredita que faz mais atividades do que seria razoável para o cargo/função em que atua profissionalmente na área de eventos?

Sim, porque a decoração, como eu sou autônoma, então eu lido com o cliente, eu tenho que ir lá fechar o negócio, eu tenho que fazer a visita técnica, então, isso geralmente hoje e tudo. Tem freelancer par cada setor, por exemplo uma pessoa vai lá e faz o arco de bexiga e vai embora. Eu não, eu faço tudo.

Isso é algo que te incomoda?

Eu acho natural para mim. Porque se eu tivesse que pagar um freelancer eu teria mais um custo. Então hoje o mercado eu tenho que enxugar o máximo possível, eu tenho que oferecer esse serviço, do que pagar e cobrar um pouco mais caro. O mercado não está muito propício neste momento, então para mim não seria viável. Desde que você saiba fazer o serviço, então para mim eu prefiro não pagar.

S6- Quais os conhecimentos que adquiriu no curso que julga terem sido mais importantes?

Logística, cronograma de tudo. Acho que isso foi fundamental. O checklist de tudo que você vai usar. Acho que foi muito importante para mim. De praxe, é fundamental. Se você chega em um evento e esqueceu uma coisinha já perde todinho, tem que correr atrás, tem o tempo que é cronometrado. Eu acho que fazer esse cronograma, o checklist, é muito importante, acho que para mim é fundamental.

S7- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Eu não sabia fazer um arco de bexiga, aprendi aqui e levei para minha vida. Hoje em dia, por exemplo, eu sei a base de um arco. Ah como que faço? Agora a tendência agora é de arco

desconstruído, e através do arco de bexiga tradicional a gente consegue fazer coisas diferentes. Então eu acho que o arco de bexiga foi bom. Eu aprendi bastante, fora assim, aquelas coisinhas de mão de obra, mas acho que o arco de bexiga para mim foi das mais marcantes.

S8- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Eu tenho que, né? Eu tenho que resolver. É difícil, mas acho que a gente tem que ter esse jogo de cintura de estar sob pressão e ter de resolver o problema. E algo que acontece, em festas tem sempre aquele momento que acontece e você tem que segurar a onda, relaxar e tocar o barco e deixar a festa linda e maravilhosa, sendo que nos bastidores o negócio está pegando.

Você acha que o curso te ajudou na resolução de problemas?

Sim porque o curso, uma coisa é você explicar, olha algo pode acontecer e vivenciar isso é olhar e ver é verdade. No curso foi falado sobre isso, o plano A o plano B, porque, vai acontecer. Eu já cheguei em uma festa e não levei os parafusos da mesa, eu falei espera aí vamos ver, vamos correr atrás. Ou então chega em um espaço, e nem sempre tem visita técnica e chega no espaço a pessoa queria um painel de 3 metros e a medida era bem menor e daí vamos lá, por em um lugar que nem fica tão legal, mas são coisas que foram ensinadas, que existe a visita técnica, exatamente para isso, para conhecer o espaço, para ver o que vai ficar melhor, onde vai ser localizado para você montar um layout bacana e aí, isso nem sempre acontece e tem que trabalhar com o plano B sempre.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Porque de uma certa forma a vida foi me levando para eventos. Gostava de fazer decoração ali com a família e fazia para a igreja e vamos lá, aquela coisa, mas eu falei, não, quero me especializar nisso. E fiz esse curso, que para mim foi um divisor de águas, porque eu terminei o curso e já estava trabalhando com decoração.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Sim. Porque quando a gente lida... eventos faz parte da nossa vida, né? Então não necessariamente você precisa trabalhar só com eventos, mas você pode trabalhar com pessoas, então em eventos, você precisa ser dinâmico, tem que ter aquela sacação (sic.), tem que ser rápido, dinâmico. Eventos abre portas, não só aquela coisa focadinha (sic.).

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Sim, questão de contratos, nós vimos a parte de legislação essa parte e eu acho que foi fundamental para mim, administrativo. Então o curso para mim foi muito importante. Pode não ter sido para outras pessoas, mas foi o que eu levei, era o que eu queria, então na prática acho que foi muito bom tudo que eu aprendi aqui. Exatamente essa parte de contrato, que é algo da responsabilidade de atender o cliente, de ter tudo, de realmente passar o cliente tudo que vai, os itens inclusos, as cláusulas, a data e tudo certinho, eu achei muito fundamental assim, para eventos. E achei importante.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Não. 100% não. Eu acho que tem de ter a parte teórica sim.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Essa parte da legislação, de contrato, isso não fazia parte. E também como você assim administrar os gastos e chegar a um orçamento que seja viável, para nós e para o cliente também, acho que essa parte administrativa também foi muito importante.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Não, eu estaria bem pior. Porque, assim, eu que eu falo, o curso me abriu, porque eu já trabalhava de certa forma na área, mas eu não tinha noção realmente. Há uma diferença quando você vai, alguém te liga, cliente te liga e você propõe para ele, faz um orçamento, passa todo o conteúdo, o que faz, o que oferece, o que vai e no final de tudo isso a gente envia um contrato por e-mail. Acho que isso dá uma segurança para o cliente e é uma coisa que eu não faria se eu não soubesse que isso é importante. Fechar o contrato, fazer o orçamento, fazer contato por e-mail de uma forma até mesmo presencial e eu aprendi isso no curso.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Depende muito do que... por exemplo, o que em uma empresa alguém me oferece. Porque hoje em dia, na área de eventos é muito amplo, então se uma empresa me queira, exatamente para fazer arcos de balão, eu vou ter de me especializar mais, ah porque, com certeza terão coisas que não estão no meu alcance de conhecimento, que com certeza eu teria de fazer cursos especializados sim. E eu acho que na área de eventos você deve sempre estar inovando, e acho que o mercado é inovador, você nunca vai ficar na mesma coisa, tem que ficar procurando se atualizando. Com eventos, é aquela coisa, precisa estar atualizado, porque as pessoas querem

coisas novas, eles não querem aquilo que já foi feito.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Nem sempre, porque eu acho que estudar é bom, é ótimo, agrega muito valor, mas só estudar não. Acho que a pessoa também precisa ter um talento, desenvolver um talento. Uma coisa que você estudar anos e não conseguir sair daquilo, então acho que as duas coisas têm de andar junto. Ter talento e força de vontade, de querer chegar mais longe.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Nem sempre. Às vezes, é aquela coisa, se você tem algo a oferecer a mais, você já tem um diferencial, se, por exemplo, eu trabalho com isso e vou buscar cursos, novidades eu vou estar me preparando do que aqueles que estão no mercado, então eu acho que nem sempre o melhor, o que está se sobressaindo é melhor do que aquele que talvez esteja lá atrás. As vezes ele só precisa de alguém para levantar.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Sim, as empresas querem as pessoas que estudam mais, que rendem mais.

- Caso a resposta tenha sido afirmativa: em sua opinião está envolvido nestes estudos, qualquer tipo de curso?

Não, eu acho assim. Em uma empresa eu acho que o foco seja de você estar aprendendo mais para melhorar a empresa. Melhorar o desempenho para aquela empresa. Se você quer um futuro onde está trabalhando, no cargo que você está tem que estudar nesta área.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Acho que os métodos são sempre os mesmos, o que é diferente acaba em um ponto onde é tudo igual. O que faz diferente acaba se sobressaindo no mercado.

o) Este jeito de trabalhar pode ser adaptado em outros empregos?

Não consegue, porque é algo que vem com o tempo, a adaptação. Uma empresa levar um jeito de trabalhar para outro acaba gerando um conflito. As pessoas têm um hábito e um costume de pensar, não se pode chegar querendo impor o seu modo de pensar e agir, você vai ter um choque.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Não, acho que se a pessoa estuda mais, será muito mais fácil desenvolver um trabalho, ao

contrário de quem não estuda que vai ter de correr atrás para aprender. Quando a pessoa estuda ela é confiante, ela sabe o que faz.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

É muito importante. Eu falo por experiência. Tem quatro anos que eu estou no mercado e assim eu não vou ficar correndo atrás de pessoas no meio do caminho. A comunicação é tudo, no Facebook, é o que tem me levantado. Eu falo que existem aquelas pessoas que me divulgam que vai lá e fazem o boca-a-boca. Mas a rede social é muito importante.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Com certeza, comunicação é tudo. Até, por exemplo, eu lido com clientes que eu não conheço então o que eu pego, eu preciso de mais informação, como você quer os tons, então eu acho que se comunicar para que o resultado venha sair praticamente perfeito, porque o cliente quer perfeição. A comunicação é tudo, tudo quanto é detalhe possível, para que no dia você não venha a decepcionar o cliente.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

Mais dificuldade, por quê? Não sei, mas acho que cauterizou. Porque hoje você precisa se conectar com o mundo, precisa conhecer as pessoas, até mesmo uma pessoa que é mais velha, elas não são ligadas em querer a tecnologia. Os mais velhos não têm isso como uma base, e hoje em dia é necessário que façamos a divulgação, me comunicar. Eu não poso ser uma pessoa fechada se eu quero trabalhar com o público. Eu acho que é difícil para uma pessoa mais velha, não que seja impossível, porque existem as pessoas mais velhas que são até mais desenvolvidas e desenvolta que uma pessoa mais nova.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Sim, eu me considero. Até porque eu acho que nós temos de trabalhar em equipe. Eu não quero ser melhor que ninguém, mas ainda atendo essa ideia que se a gente se unir, as coisas ficam bem melhor. Então, eu não consigo levar um problema para casa e no outro dia estar com esse problema. Acho que a gente vive melhor assim. Não tenho problemas, assim com pessoas que queiram boicotar o meu trabalho, porque eu faço o meu melhor e acho que isso é suficiente.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Com certeza, porque lidamos com pessoas diferentes. Com cabeças diferentes. Então eu acho

que é um primeiro passo para você equilibrar a sua vida. Confusão, atritos, sempre vão existir, mas aí eu acho que nós como pessoas, temos de saber lidar com essas situações, de que um dia eu vou estar nervosa, que um colega terá um problema, será difícil. E acho que isso tem a ver com o fato de ter diferentes cabeças pensantes. Diferentes personalidades. Então acho que tem de aprender a lidar desde já no curso. Porque aí fora você vai lidar com experiências e pessoas diferentes.

APÊNDICE M – Entrevista 11

BLOCO I - CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

a) Idade

20

b) Raça

Negra

c) Sexo

Masculino

d) Grau de instrução

Superior Completo

BLOCO II – INFORMAÇÕES SOBRE ESCOLARIDADE

a) Quando você conclui o Ensino Médio? (Mês e Ano)

12/2015

b) Possui outras formações profissionais além do Curso Técnico em Eventos, incluir graduação e pós-graduação?

Faculdade de Marketing

c) Em qual período realizou o Curso Técnico em Eventos? (Semestre e ano do início e do término).

01/2015 – 06/2016

BLOCO III – TRABALHO E PROFISSÃO

a) Você trabalha atualmente com Eventos?

Não

BLOCO IIIN

N1- Qual a sua ocupação profissional atualmente?

Eu sou assistente comercial. Eu faço mais a parte administrativa comercial. Então a empresa é multinacional do ramo de alimentos que tem os vendedores e representantes comerciais e eu dou auxílio total a eles enquanto eles estão em campo, com a parte administrativa, cartão corporativo, deslocamento, essa parte administrativa. E tem a parte a do escritório que a gente gerencia e administra os recursos humanos, materiais e financeiros.

Você julga realizar muitas funções, além das que supostamente são requisitos de seu trabalho?
Sim, julgo. Acredito que sim.

N4- O curso técnico de eventos contribuiu para o desenvolvimento de sua capacidade de exercer funções diversificadas nesta área profissional?

Sim, com certeza. Acredito no sentido de ter que lidar com diversas áreas, a lidar com todas as áreas que o evento necessita e quando é requerida no seu trabalho que você faça outras funções, você já tem a bagagem de ter feito isso. Já teve de lidar com caixa, fornecedor, planejar layout, organizar o evento, monitorar. E no trabalho acaba acontecendo a mesma coisa de carregar caixa, gerenciar recursos. Algo que vai acontecer, e que eu já tenho parâmetro. Então o curso de eventos ajudou bastante o parâmetro de desempenho no trabalho.

N5- Você se julga uma pessoa capaz de resolver problemas sob pressão? A formação profissional contribui para esta situação de resolução de problemas?

Sim. Com certeza, quem conhece eventos sabe que 'pressão de sempre planejar alguma coisa, já pensando que algo vai dar errado a gente tem que entregar o que prometeu, então tem que sempre estar correndo atrás de fazer as coisas das melhores maneiras possíveis para que saia tudo perfeito, tanto do lado do cliente que a gente está entregando o evento e de a quem se está subordinados. Tem a pressão de você querer entregar algo correto. Sempre há a pressão, então eu acredito que sei lidar bem com a pressão.

BLOCO IV – Formação e profissionalização

a) Por que escolheu fazer o Curso Técnico em Eventos?

Para ser bem sincero, eu escolhi o Curso Técnico em Eventos por curiosidade, eu não conhecia, não sabia quais eram as competências e habilidades que seriam desenvolvidas. Achei interessante e comecei a fazer o curso por curiosidade.

b) O curso propiciou a possibilidade de você trabalhar em outras áreas que não a de eventos? Explique de que forma?

Não, eu só imaginaria que seria em eventos, no máximo algo relacionado a multimídia ou planejamento, mas focado em eventos. Nada muito longe de eventos.

c) Os conteúdos que estudou no curso de eventos eram atualizados, de acordo com as exigências da profissão e dos clientes/empregadores?

Sinceramente eu vejo que sim. Era bastante parecido com o que o mercado apresentava ser necessário, se fazia visitas a eventos, se via bastante do que estávamos aprendendo no curso.

e) O curso poderia ser 100% prático?

Não, eu não acredito, devido a gente fazer o curso, exatamente para a gente aprender alguns conceitos, como é a história que surgiu, ter conhecimentos teóricos de bons e maus eventos. Então acho que 100% prático, mas uns 80%, talvez seria bem interessante, mas 100% acho impossível.

f) Você aprendeu algo no curso que não estava em suas expectativas?

Sim, a parte de lidar com as linguagens. Que a gente aprendeu muito a respeito da ética, a parte de linguagem de português, quanto a parte de línguas. Desenvolvemos um pouco da parte de inglês e espanhol. Bastante bacana.

g) Caso você não tivesse feito o Curso Técnico em Eventos, acredita que estaria em uma melhor posição profissional atualmente?

Acredito que diferente, melhor ou pior eu não sei. O conhecimento que eu tive no curso de eventos me ajudou bastante a estar onde eu estou hoje. Então não sei se melhor ou pior, mas que ajudou, isso com certeza.

h) Você acredita que para conseguir um trabalho melhor, ou um novo trabalho, precisa fazer algum tipo de novo curso? Caso afirmativo, qual curso seria esse?

Olha, sinceramente eu não sei. Porque com base em como está o mercado hoje, está muito imprevisível, não basta só ter um curso, uma graduação, uma especialização. Hoje se pede muito a experiência, o saber fazer as coisas ter um algo para comprovar que sabe fazer. Então não sei dizer.

i) Quem estuda mais consegue melhores trabalhos?

Não acho mais isso. Antes eu achava, mas a questão da experiência hoje em dia é muito importante.

j) Em relação às pessoas que são seus concorrentes em termos profissionais, você acredita estar melhor preparado(a) profissionalmente? Por quê?

Acredito que sim, com base nisso da experiência. O pessoal que é meu concorrente atualmente já tem uma experiência. Ainda sou muito iniciante na área, então creio que eles ainda têm uma certa vantagem.

l) As empresas valorizam pessoas que estudam mais que as outras? O que as leva a agir assim?

Sim, acho que valorizam. Engraçado, acredito que valorizam, mas não o suficiente para acreditar que de modo justo. Mas que valorizam quem tem tais formações, dá um peso maior, mas não tanto para confiar de primeira mão. Porque o mercado exige muito aquelas coisas para ontem. Querem muito mais resultados do que promessas.

m) As empresas devem oferecer cursos para os funcionários? Por quê?

Acho que sim. As empresas deveriam qualificar todos seus recursos humanos. Se todos os recursos humanos estiverem qualificados a empresa, com certeza, terá melhores números.

Que tipos de cursos?

Acho que seria muito ligado a cursos gerais, mas não tanto gerais. Seria algo, como se fosse básico, para o profissional, mas que não fugisse tanto do ramo da empresa. Que interligasse tanto a questão profissional ético, competente, compromissado, mas direcionado para a área da empresa. Que tivesse uma ligação, um casamento.

n) Cada empresa possui um jeito de trabalhar, ou no fim das contas os métodos e procedimentos são os mesmos?

Cada uma empresa tem um jeito e um método de trabalhar, tem suas particularidades.

o) Este jeito de trabalhar pode ser adaptado em outros empregos?

Ela tem que se adequar à empresa. Dependendo do cargo, ela não consegue a filosofia de uma empresa para a outra tão facilmente.

p) Quanto mais uma pessoa tiver estudado, mais difícil será o trabalho dela? Em que sentido você acredita que o trabalho possa ser mais fácil ou difícil (quantidade / responsabilidade)?

Acredito, porque quanto mais bagagem você tiver, mais vão confiar em você, então a demanda aumentará, com certeza.

q) Você acredita que a comunicação nas redes sociais, hoje em dia é: mais; tanto quanto ou menos importante que a comunicação verbal tradicional?

Tanto quanto. Devido ao fato de que, é engraçado, o peso que tem o boca-a-boca, mas o peso que tem o marketing digital de lidar com seu consumidor, tem um peso hoje em dia, mas o boca-a-boca nunca morrerá.

r) Comunicação e relacionamento em ambientes profissionais estão conectados em termos de qualidade do resultado a ser entregue?

Com certeza, acredito que uma empresa harmônica, que todos consigam se comunicar, nem precisa ser perfeitamente, ter muita amizade, mas tendo uma harmonia na comunicação, todo mundo na mesma página. O rendimento é lá em cima. Acredito que a comunicação é fundamental.

s) No seu ambiente de trabalho, as pessoas mais velhas têm mais facilidade ou dificuldade de relacionamento? Por quê?

As pessoas mais velhas têm mais facilidade. Acredito por essa experiência eles já entendem

que é necessário ter essa comunicação.

t) Você se julga uma pessoa que lida bem com, em termos de relacionamento, com pessoas no ambiente de trabalho e fora dele?

Sim, me julgo uma pessoa que se relaciona bem sim.

- A formação no Curso Técnico em Eventos o auxiliou neste processo?

Auxiliou, com certeza, porque é fundamental que você seja comunicativo, que você consiga lidar com todos os tipos de públicos, que tenha a facilidade de falar com todos os tipos de públicos. De qual é o público, de qual tipo de público iríamos trabalhar e como iria se comunicar.

ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa Educação e Profissionalização por Competências: Uma análise a partir de egressos do Curso Técnico de Eventos do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza e sua seleção foi pelo método de conveniência.

Sua contribuição muito engrandecerá nosso trabalho pois participando desta pesquisa você nos trará uma visão específica pautada na sua experiência sobre o assunto. Esclarecemos, contudo, que sua participação não é obrigatória. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição proponente.

Os objetivos deste estudo são pesquisar as relações entre educação profissional e o mundo do trabalho e como se deu a implementação da educação por competências no Brasil e pesquisar a visão dos egressos de Cursos Técnicos em Eventos oferecidos pelo Ceeteps, questionando-os sobre sua formação profissional e inserção no mundo do trabalho.

As informações obtidas por meio desta pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Os dados serão divulgados de forma a não possibilitar sua identificação, protegendo e assegurando sua privacidade.

A qualquer momento você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação.

Ao final desta pesquisa, o trabalho completo será disponibilizado no site do Programa de Mestrado.

Prof. Orientadora Dra. Sueli
Soares dos Santos Batista
e-mail: suelissbatista@uol.com.com.br

Vinicius Moraes Raszl
e-mail: vraszl@hotmail.com

Declaro que entendi os objetivos de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome do Entrevistado: _____

Assinatura

ANEXO B - Termo de Cessão de Direitos Sobre Depoimento Oral

Pelo presente instrumento, o(a) senhor(a) _____
_____, RG: _____,
residente e domiciliado à _____,
_____ na cidade de _____, cede
e transfere gratuitamente, em caráter universal e definitivo ao Centro Estadual de Educação
Tecnológica Paula Souza a totalidade dos seus direitos patrimoniais de autor sobre o
depoimento oral prestado no(s) dia(s) _____, perante o pesquisador(a)
_____.

Fica, portanto, o Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza plenamente autorizado
a utilizar o referido depoimento, no todo ou em parte, editado ou integral, inclusive cedendo
direitos a terceiros, no Brasil e/ou no exterior.

São Paulo, ____ de _____ de _____.

Cedente:
