

Mestrado Profissional
Uso Sustentável de Recursos Naturais em Regiões Tropicais

JOÃO FRANCISCO DE MENEZES NETO

**O TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO EM UMA MINERADORA NO SUDESTE
DO ESTADO DO PARÁ: PERFIL SOCIOECONÔMICO, ORIGEM
SOCIAL E ESTRATÉGIA DE EMPREGABILIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Uso Sustentável de Recursos Naturais em Regiões Tropicais do Instituto Tecnológico Vale Desenvolvimento Sustentável (ITV DS).

Orientador: José Aroudo Mota, Dr.

Belém – PA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M541t

Menezes Neto, João Francisco de

O técnico de nível médio em uma mineradora no sudeste do estado do Pará: perfil socioeconômico, origem social e estratégia de empregabilidade / João Francisco de Menezes Neto -- Belém-PA, 2018. 86 f.: il.

Dissertação (mestrado) -- Instituto Tecnológico Vale, 2018.
Orientador: Prof. José Aroudo Mota

1. Ensino regular. 2. Empregabilidade. 3. Ensino profissional. 4. Reprodução social. Título.

CDD 338

Bibliotecária responsável: Nisa Gonçalves

CRB 2: 525

JOÃO FRANCISCO DE MENEZES NETO

**O TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO EM UMA MINERADORA NO SUDESTE
DO ESTADO DO PARÁ: PERFIL SOCIOECONÔMICO, ORIGEM
SOCIAL E ESTRATÉGIA DE EMPREGABILIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Uso Sustentável de Recursos Naturais em Regiões Tropicais do Instituto Tecnológico Vale Desenvolvimento Sustentável (ITV DS).

Data da aprovação: 07/02/2018

Banca examinadora:

José Aroudo Mota
Orientador – Instituto Tecnológico Vale (ITV-DS)

Jorge Filipe dos Santos
Membro interno – Instituição (ITV-DS)

Ida Lenir Maria Pena Gonçalves
Membro externo – Instituição (ITV-DS)

AGRADECIMENTOS

Costumeiramente, penso e formulo a pergunta: se não tivesse partido da Estação de Trem do Anjo da Guarda em São Luís para a Serra do Carajás em setembro de 1986, com 26 anos de idade recém completados, que rumo teria tomado minha vida?

Teria sido um outro caminho muito diferente, respondo pensativo sem hesitar e, ao mesmo tempo, seguro e confortado pela escolha que fiz. Mas que outro caminho teria tomado minha vida?

Impossível saber não é mesmo? Hoje tenho a total segurança que fiz a escolha certa e mais adequada para a minha vida e isso me leva a crer que só segui o caminho que segui, por ter a coragem de fazer a escolha de ir, mesmo num contexto dos muitos medos a serem vencidos. Um ponto importante a destacar é que nunca pensei em desistir, aquela era minha única jornada possível, precisava de forças para continuar sem deixar nunca a opção pela desistência; mesmo que a todo instante tinha o confronto com a insegurança e todas as dificuldades de enfrentar o novo e o desconhecido.

As coisas não são tão simples assim! Ressalto as minhas características individuais, que são determinantes para agregar pessoas e fazer acontecer sempre acompanhado de boas equipes. Assim acabei seduzido pelo contexto de tudo por fazer em Carajás e depois minha jornada profissional e pessoal prossegue pelo Rio de Janeiro, São Paulo, Sergipe, Bahia, São Luís, pela breve e marcante passagem em Moçambique e atualmente em Belém, sempre em um ambiente de uma grande e gloriosa organização. Fiz a opção preferencial pela minha carreira profissional e busquei o aprendizado contínuo com o apoio e suporte de vários ótimos profissionais, além do fértil espaço para fazer acontecer e realizar em projetos desafiadores e marcantes.

Desta forma tive a sorte de me tornar um homem realizado em função de um sonho que acreditei: a viagem inicial para a Serra dos Carajás, ou seja, por tudo isso, só posso dizer que tive muita determinação e capacidade de lidar com as incertezas, lógico sempre acolhido, ajudado e apoiado por pessoas diferenciadas e profissionais excepcionais.

Agora aos quase 58 anos e também quase 35 anos de experiência profissional, encaro este desafio de obter o título de mestre em Sustentabilidade

como o fechamento de mais um ciclo de aprendizado, e a partir deste, outros ciclos se abrirão. Aproveito este momento para reconhecer e agradecer aos amigos das várias jornadas e caminhos das “trajetórias” de Recursos Humanos e Sustentabilidade.

Aos meus pais Eulino e Iraídes, guerreiros de uma jornada que teve início em Lagarto em Sergipe, em 1959 e de vários desdobramentos em São Luís, capital do meu estado Maranhão. A estes guerreiros de várias lutas gloriosas agradeço imensamente os valores, os princípios, e mesmo num ambiente de limitação de recursos materiais e referências culturais, a priorização da Educação como um valor essencial, além do exemplo de correção, dignidade e respeito ao próximo. Ao meu primeiro herói Tio Joel “montado” em seu caminhão “onça”, um sábio e uma “potência” em conhecimentos gerais e populares.

Aos meus orientadores Cristina e Aroudo Mota, que me instigaram a fazer sempre o melhor e a coragem para não desistir.

À Marily e a todos os meus amigos, principalmente Leon, Ida, Valber que me apoiaram nesta jornada.

A todos que participaram da pesquisa respondendo os questionários.

Enfim, agradeço a todos que direta ou indiretamente colaboraram para a realização do meu sonho, ser Mestre!

RESUMO

Este estudo analisa a relação entre educação profissional, condições sociais e desenvolvimento social. Para tanto, tomou como objeto de estudo os empregados de nível técnico de uma grande mineradora do sudeste do estado do Pará. Objetivou-se analisar se a estratégia de empregabilidade que consistiu em fazer um curso de técnico de nível médio e ingressar numa carreira profissional técnica está associada à sua origem social e se foi bem-sucedida no sentido de melhorar as condições sociais herdadas por estes empregados em relação aos seus pais e familiares. A metodologia do estudo envolveu a realização de um survey, por meio da aplicação de um questionário a estes empregados com questões fechadas e abertas, pesquisa bibliográfica, análise de dados através do uso de instrumentais de estatística descritiva e analítica. Foi realizado o teste de correlação de Pearson para identificar relações entre educação dos genitores e dos empregados entrevistados. Os resultados mostram que a educação profissional, historicamente, é destinada aos membros das classes subalternas das sociedades. No Brasil, esta relação existe desde o período colonial e foi explicitada nas justificativas do projeto que implementou este tipo de educação no sistema de ensino do país no início do século XX. Mostram, ainda, que os empregados entrevistados nasceram em famílias que se enquadram nos padrões sociais das classes subalternas, que conseguiram se destacar em relação aos pais ao conseguir empregos de maior prestígio social, melhor remuneração e maior exigência intelectual. Por fim, mostram que há uma descontinuidade entre o nível de escolaridade dos genitores e a dos entrevistados, o que significa que conseguiram alcançar um nível de capital cultural superior ao que foi herdado da família. Porém, em termos financeiros, apesar de melhor remunerados, não conseguiram superar o patamar da classe C, que ainda é considerada uma classe subalterna e, mesmo em termos culturais, continuam aquém dos requisitos de alta escolaridade que vigoram entre membros das classes médias. Conclui-se que a estratégia de reprodução social destes empregados foi bem-sucedida no sentido de elevar a qualidade de vida e bem-estar social dos mesmos quando comparado às condições herdadas da família; que eles possuem um elevado potencial de legar este estoque de capital cultural e econômico aos seus descendentes e, até mesmo, de os elevar; por fim, que apesar de continuarem como

parte dos estratos sociais subalternos da sociedade, a educação profissional atuou como um importante fator de melhoria das oportunidades e condições sociais dos mesmos, o que demonstra a importância deste tipo de educação como fator de desenvolvimento social.

Palavras-Chave: Ensino regular. Ensino profissional. Empregabilidade. Reprodução social.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between professional education, social conditions and social development. In order to do so, it took as object of study the workers of technical level of a great mining company of the southeastern state of Pará. The objective was to analyze if the strategy of employability that consisted in taking a professional course and entering a professional technical career is associated with its social origin and whether it has succeeded in improving the social conditions inherited by such workers from the family. The methodology of the study involved a survey, through the application of a questionnaire to these workers with closed and open questions, bibliographic research, data analysis through the use of descriptive and analytical statistical instruments. The Pearson correlation test was performed to identify relationships between the parents' education and the workers interviewed. The results show that vocational education, historically, is aimed at members of the subaltern classes of societies. In Brazil, this relationship has existed since the colonial period and was explained in the justifications of the project that implemented this type of education in the country's education system in the early twentieth century. They also show that the workers interviewed were born in families that fit the social standards of the subaltern classes, who were able to stand out in relation to their parents by obtaining jobs of greater social prestige, better remuneration and greater intellectual exigency. Finally, they show that there is a discontinuity between the level of schooling of the parents and the respondents, which means that they have achieved a higher level of cultural capital than what was inherited from the family. However, in financial terms, although better paid, they have not been able to overcome the level of class C, which is still considered a subaltern class and, even in cultural terms, remain below the requirements of high schooling that exist among members of the middle classes. It is concluded that the strategy of social reproduction of these workers was successful in raising the quality of life and social welfare of the same when compared to the inherited conditions of the family; that they have a high potential of bequeathing this stock of cultural and economic capital to their descendants and even of raising them; Finally, despite continuing as part of the subaltern social strata of society, professional education has played an important role in improving their opportunities and social conditions, which

demonstrates the importance of this type of education as a factor of social development.

Keyword: Regular education. Professional education. Employability. Social reproduction.

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1:	Exploração mineral no	
Pará.....		19
Imagem 2:	Projetos da indústria mineral previstos no	
Pará.....		19
Imagem 3:	Uma das minas de exploração de minério de ferro da empresa Vale S/A.....	51
Imagem 4:	Localização das minas que serviram de campo deste estudo. Parauapebas, Canaã dos Carajás e Marabá, 2017.....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Estratificação do efetivo de empregados da empresa de Mineração no Brasil, 2017.....	44
Tabela 2: Locais e total da coleta da amostra da pesquisa de campo deste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.....	52
Tabela 3: Naturalidade dos pais ou responsáveis dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.....	55
Tabela 4: Naturalidade dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.....	56
Tabela 5: Escolaridade dos pais ou responsáveis dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.....	57
Tabela 6: Ocupação dos pais ou responsáveis dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.....	58
Tabela 7: Área técnica de atuação dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.....	61
Tabela 8: Trajetória educacional dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.....	62
Tabela 9: Correlações entre a escolaridade dos pais e a dos técnicos de nível entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.....	65

LISTA DE QUADRO

Quadro 1:	Objetivos específicos e evidências.....	15
Quadro 2:	Características da sociedade industrial e da sociedade do conhecimento	41
Quadro 3:	Resumo histórico da Educação Profissional no Brasil.....	43

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

DS – Desenvolvimento Sustentável

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ITV – Instituto Tecnológico Vale

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Objetivos	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO E FUNDAMENTAÇÃO CIENTÍFICA	22
2.1 EDUCAÇÃO REGULAR, EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO	22
2.2 INSERÇÃO, ASCENSÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE.....	25
2.1.1. O conceito de empregabilidade	28
2.1.2. Mercado de Trabalho: contextos, papéis e suas correlações com a inserção profissional, ascensão profissional e empregabilidade	33
2.3 AS ORGANIZAÇÕES, O TRABALHO E A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	37
2.4 TRAJETÓRIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL	42
2.5 O ESTADO DO PARÁ E A DEMANDA POR EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	44
2.5.1 Sudeste do Estado do Pará: aspectos históricos, culturais e sociais	46
3 MATERIAL E MÉTODOS	51
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	55
4.1 PERFIL GERAL: GÊNERO, IDADE, RELIGIÃO E ESTADO CIVIL	55
4.2 ORIGEM FAMILIAR E DE CLASSE.....	56
4.3 CONDIÇÃO DE CLASSE DOS ENTREVISTADOS	60
4.4 PERFIL DAS CARREIRAS DE NÍVEL TÉCNICO, ASCENSÃO SOCIAL, INSERÇÃO, CRESCIMENTO PROFISSIONAL E SATISFAÇÃO	69
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXO 1	84

1 INTRODUÇÃO

A relação entre o ensino regular -ensino fundamental e médio (LDB, 1996)- e a educação profissional é estratégica para a sociedade e para o indivíduo. Para a sociedade, na medida em que, como apontam os teóricos da teoria do capital humano, há uma relação próxima entre educação e desenvolvimento, uma vez que a educação promove o incremento dos processos democráticos e produtivos: melhora os índices educacionais, amplia as oportunidades sociais, reduz as estruturas sociais de privilégio e promove uma economia mais competitiva, dinâmica e inovadora (NOGUEIRA & NOGUEIRA, 2002; FAVARO & TUMOLO, 2016; HOWITT, 2005). Para o indivíduo, na medida em que favorece o desenvolvimento precoce de habilidades necessárias para a sua inserção no mercado de trabalho e, assim, para conquistar um espaço profissional na sociedade (STAFFAN & SOFIA, 2013; BORGES, 2009). Este estudo se situa entre estas duas abordagens teóricas para analisar o perfil socioeconômico, a empregabilidade e a ascensão profissional do trabalhador de nível técnico de uma empresa mineradora localizada no sudeste do estado do Pará.

Tendo em vista as sinalizações de crescimento econômico consistentes no Estado do Pará para os próximos anos¹, com aumento da oferta de empregos para profissionais com formação técnica e operacional, a articulação entre ensino regular e educação profissional torna-se um tema instigante e urgente.

Os debates acadêmicos em âmbito regional acerca da atividade mineradora têm sido dominados pela teoria do desenvolvimento sustentável (PORTELA, 2017). No contexto deste debate, um dos elementos apontados como indispensáveis para alcançar o desenvolvimento sustentável é o acesso ao trabalho justo e decente para a população jovem. Deste modo, a possibilidade de acesso à educação profissional para jovens residentes nas áreas de influência dos diversos empreendimentos é fundamental para o alcance deste tipo de desenvolvimento.

¹ Ver o Programa Pará 2030 – estratégia para o crescimento sustentável, lançado em 29/06/2016, conforme site www.para2030.com.br.

Segundo Marope (2015) os fatores críticos para o desenvolvimento da Educação Profissional são: 1- mudança no paradigma do desenvolvimento; 2- tendências demográficas; 3- políticas de educação formal; 4- tendências e demandas do mercado de trabalho; 5- inovação e avanço tecnológico; 6- mudança no cenário político que levam a crises e guerras.

Compreende-se, então, que o ensino profissional se enquadra no contexto da mudança de paradigma do desenvolvimento que a mineração vem experimentando na Amazônia. Após décadas de exploração mineral predatória, com contribuições notáveis para o crescimento econômico, mas, contraditoriamente, com repercussões negativas em termos de desenvolvimento, as empresas mineradoras vem adotando, cada vez mais, discursos e ações voltadas para promover a sustentabilidade socioeconômica e ambiental (PORTELA, 2017).

Neste sentido, o atual momento é de produzir e amadurecer conhecimento científico sobre as experiências exitosas da mineração nos diversos campos que são por ela impactados. O mercado de trabalho está entre estes campos e o estudo dos fatores que concorrem para a empregabilidade no setor mineral pode subsidiar estratégias pessoais e governamentais para facilitar o ingresso de trabalhadores neste setor.

É importante salientar que, no Brasil, há uma grande carência de profissionais com formação técnica e, hoje, há uma tendência dos jovens a buscar uma formação superior, mesmo entre aqueles que cursam ensino profissional (BORGES, 2009). A busca por formação superior por parte de jovens das classes C e D foi facilitada com a proliferação das instituições de ensino superior do setor privado, porém, esta tal busca não seria necessária caso os cursos técnicos elevem sua qualidade. Como observa o Empresário e Navegador Amir Klink (2016) em entrevista ao Jornal O Estado do Maranhão:

O Brasil precisa de mais Escolas Técnicas para aliar teoria e prática. Metade dos jovens de 15 a 19 anos na Alemanha faz Escola Técnica e não vai cursar Nível Superior. A gente tem essa obsessão pequena de fazer Universidade. Na Suíça, 80% dos jovens não querem fazer ensino superior porque o Técnico é tão forte a ponto de um Técnico suíço ser mais competente do que o Engenheiro sueco,

norueguês ou brasileiro. No Brasil, só 6% dos jovens fazem curso Técnico. É vergonhoso. É só gente mais pobre, que não vai ser doutor, que faz curso Técnico. Isso é um dos problemas que vamos ter de resolver.

Na mesma direção, a Vice-presidente do Instituto de Educação Técnica do Governo de Singapura comenta, no Jornal Folha de São Paulo, caderno mercado, edição de 12 de novembro de 2017, que “Nosso marketing não deixa dúvidas de que um curso profissionalizante precisa ter status em uma sociedade que ainda ama um diploma universitário”.

Doravante, esta fórmula que se mostrou bem-sucedida em países desenvolvidos também pode contribuir para que a sociedade regional alcance uma trajetória virtuosa de desenvolvimento. O avanço da atividade mineradora pode se beneficiar deste modelo e, ao mesmo tempo, beneficiar ao seu desenvolvimento, o que corrobora para o próprio desenvolvimento regional.

1.1 Objetivos

Analisar o perfil socioeconômico e a trajetória social dos ocupantes de cargos de técnico de nível médio numa grande mineradora atuante nos municípios de Parauapebas, Canaã dos Carajás e Marabá, Estado do Pará, no período de 2006 a 2011, a fim de compreender se a estratégia de empregabilidade que consistiu em fazer um curso profissionalizante e ingressar numa carreira profissional técnica está associada à sua origem social, e se foi bem sucedida no sentido de melhorar as condições sociais herdadas por estes empregados em relação aos seus pais e familiares.

Os objetivos específicos são:

- Promover o levantamento de dados sociais, econômicos e educacionais, a fim de realizar o perfil de classe dos ocupantes de cargos de técnico de nível médio em uma empresa de mineração;
- Analisar o perfil de classe dos pais destes empregados, a fim de analisar a condição de classe herdada da família;
- Analisar as estratégias educacionais e sua relação com as estratégias profissionais adotadas por estes empregados, a fim de compreender a

relação entre ambas e a condição de classe atual e a herdada dos seus pais e familiares;

- Analisar os critérios adotados pela empresa para promover a ascensão profissional destes empregados, tais como qualificação, tempo de serviço, cursos de aperfeiçoamento, a partir da perspectiva dos profissionais entrevistados;
- Analisar estratégias de ascensão profissional adotadas por estes empregados;

Quadro1: Objetivos específicos e evidências

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EVIDÊNCIAS
1. Promover o levantamento de dados sociais, econômicos e educacionais, a fim de realizar o perfil de classe dos ocupantes de cargos de técnico de nível médio em uma empresa de mineração;	<ul style="list-style-type: none"> • GENERO; • ESTADO CIVIL; • IDADE; • NATURALIDADE; • ESCOLARIDADE FORMAL; • CURSO TÉCNICO REALIZADO; • REMUNERAÇÃO; • CARGOS OCUPADOS; • EXPERIENCIA PROFISSIONAL;
2. Analisar o perfil de classe dos pais destes empregados, a fim de analisar a condição de classe herdada da família;	<ul style="list-style-type: none"> • NATURALIDADE; • ESCOLARIDADE FORMAL; • OCUPAÇÃO;
3. Analisar as estratégias educacionais e sua relação com as estratégias profissionais adotadas por estes empregados, a fim de compreender a relação entre ambas e a condição de classe atual e a herdada dos seus pais e familiares;	<ul style="list-style-type: none"> • CLASSE SOCIAL; • VALIDAÇÃO SOCIAL; • RENDA FAMILIAR;
4. Analisar os critérios adotados pela empresa para promover a ascensão profissional destes empregados, tais como qualificação, tempo de serviço, cursos de aperfeiçoamento, a partir da perspectiva dos profissionais entrevistados;	<ul style="list-style-type: none"> • ESTAGIO SUPERVISIONADO; • ACOMPANHAMENTO E FEEDBACK; • ASCENSÃO PROFISSIONAL; • MÉRITO PROFISSIONAL;
5. Analisar estratégias de ascensão profissional adotadas por estes empregados;	<ul style="list-style-type: none"> • ACESSO AO ENSINO SUPERIOR; • CARREIRA; • EMPREGABILIDADE;

1.2 Problema e hipótese

As análises sobre o ensino profissional recuam ao período colonial para encontrar suas origens. Neste contexto, os primeiros indícios daquilo que se pode chamar de ensino profissional é oferecido nas corporações de ofício, onde se realizava um trabalho artesanal que exigia o desenvolvimento de certas competências físicas e técnicas de ordem prática. Contudo, este tipo de ensino era voltado para membros das camadas subalternas, filhos de escravos libertos ou homens livres, mestiços e brancos empobrecidos, visto que a elite colonial priorizava uma educação individualizada aos seus descendentes, de caráter humanista, abstrata e/ou voltada à aquisição de graus acadêmicos superiores (CORDEIRO, COSTA, 2006).

Deste modo, nas suas origens, a formação profissional está intimamente associada a estratégias de reprodução social e desenvolvimento profissional das camadas subalternas da sociedade brasileira. Contudo, esta tendência originária do sistema educacional brasileiro de ensino básico se prolongou na história e acabou por chegar aos dias atuais: as classes mais abastadas costumam ver na educação básica uma estratégia para o ingresso em cursos e profissões de formação acadêmica, enquanto que as camadas subalternas buscam, neste ensino, qualificação para o mercado de trabalho. Como salienta Tavares (2012, p.1):

Se para a parcela da população que detém a hegemonia política, cultural e econômica, a trajetória escolar se constitui quase sempre no acesso a uma educação básica propedêutica e no ingresso em cursos universitários, para a grande maioria resta como alternativa uma educação básica precária, associada, quando possível, à formação para o trabalho em cursos técnicos e, mais recentemente, em cursos superiores de tecnologia.

Saviani (2007) vai além e defende que a relação entre educação e classes sociais remonta ao antigo Egito. Neste, havia uma clara distinção entre a instrução, voltada à formação dos governantes, membros das elites do país, e aprendizado do trabalho, voltado às camadas subalternas. Deste modo, a relação entre educação técnica ou profissional com as classes sociais mais subalternas das sociedades é algo que se perpetua na história do ocidente. Desde sempre, esta educação não somente é destinada às classes subalternas, como também faz parte das estratégias de reprodução social das mesmas. No contexto das sociedades

capitalistas atuais, tal como a sociedade brasileira, os significados destas relações são os mesmos: uma educação destinada às classes subalternas, voltada para a formação de mão de obra ao mercado e é um recurso importante nas estratégias de reprodução destas classes.

O conceito de estratégia reprodutiva é inspirado em Pires (2014) que, seguindo o lastro de Bourdieu (1996), entende este como conjunto de ações orientadas para a reprodução social dos agentes socializados. Estas estratégias estão associadas às condições de classe objetivas (posse de capital econômico e social) e subjetivas (*habitus*, capital cultural) destes agentes, de modo que as mesmas, portanto, podem ser concebidas como estratégias reprodutivas de classe (PIRES, 2014).

Bourdieu (1996) salienta que os principais fatores de distinção social são os montantes de capital econômico e cultural sob a posse dos agentes socializados. Deste modo, a classe social pode ser entendida como o agrupamento de agentes socializados que, dentro do espaço social, desfruta dos mesmos montantes de capital cultural e econômico (PIRES, 2014).

Ao longo de sua vida, os agentes socializados, através do processo de socialização, passam por formações diversas na família, nos grupos comunitários, de amizade, escolares; assumem papéis na sociedade, identidades, profissões; estabelecem redes de relacionamento, entre outros. Todo este processo implica no acúmulo de um determinado montante, principalmente, de capital econômico e cultural que determina sua posição de classe na sociedade e que, também, compõe um histórico ou, na terminologia sociológica, uma trajetória da sua condição de classe. Assim, por meio da mensuração destes tipos de capital, é possível analisar se os agentes socializados, ao longo de sua vida, conseguem superar ou se manter na condição de classe herdada do seio familiar.

Este processo é denominado, na literatura sociológica, como processo de reprodução social, por meio do qual os agentes tendem a manter os estoques de capital econômico e cultural dentro dos limites da estrutura social de origem, isto é, herdada da família e, assim, tendem a reproduzir sua condição de classe ao longo da vida, num movimento que implica na reprodução das estruturas da própria

sociedade (PIRES, 2014; BOURDIEU & PASSERON, 1992; BOURDIEU, 1996). A passagem a seguir é ilustrativa deste movimento de reprodução social que se inicia na família:

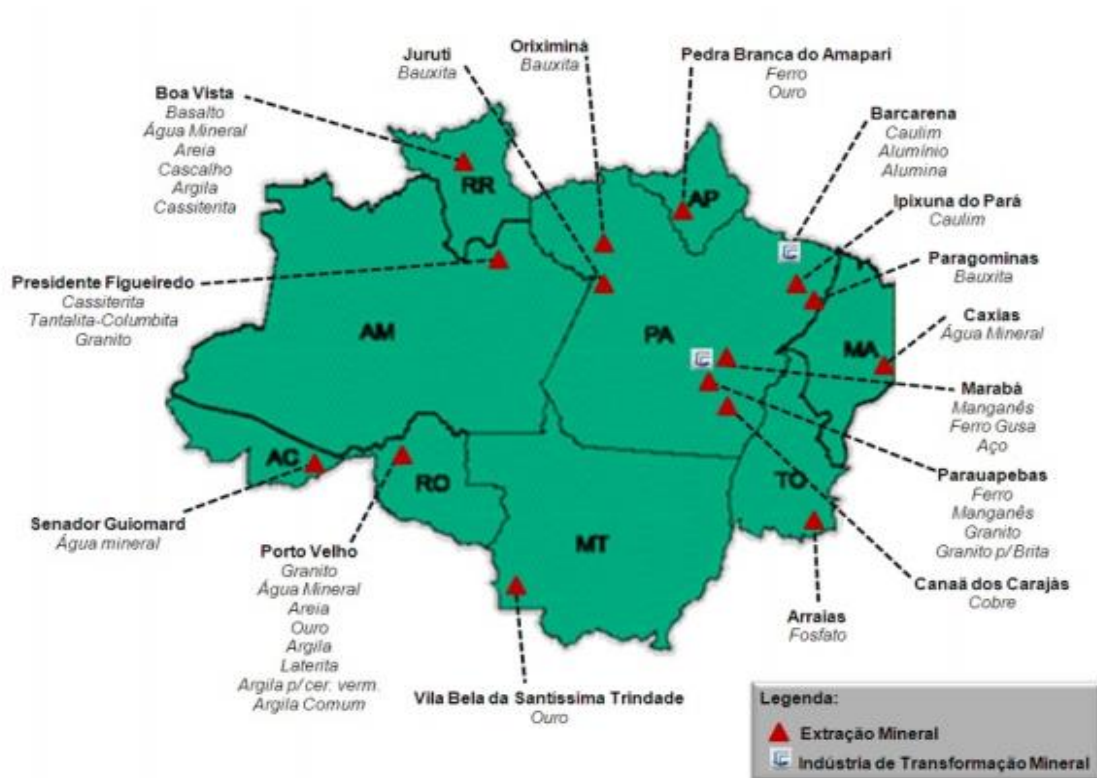
As famílias são corpos (*co1porate bodies*) animados por uma espécie de *conatus*, no sentido de Spinoza, isto é, uma tendência a perpetuar seu ser social, com todos seus poderes e privilégios, que é a base das estratégias de reprodução, estratégias de fecundidade, estratégias matrimoniais, estratégias de herança, estratégias econômicas e, por fim, estratégias educativas.

A análise que se faz do perfil socioeconômico e educacional dos empregados aqui pesquisados se orienta por estas premissas teóricas. As informações que estas oferecem permitem supor que os profissionais de cursos técnicos de nível médio que atuam em grandes empresas de mineração sejam oriundos de classes sociais subalternas e que utilizaram o curso técnico como estratégia para ingressar no mercado de trabalho e/ou melhorar suas condições ocupacionais e de renda. Contudo, não é garantia de que tenham conseguido superar a condição de classe herdada dos seus pais e familiares.

As cidades de Parauapebas, Canãa dos Carajás e Marabá, onde foram realizados os levantamentos de dados, são regiões atrativas de populações imigrantes. Tal fato se dá, em grande medida, pela prosperidade econômica que vivenciam, pois estão entre as que possuem o maior PIB do estado do Pará, conforme se observa na Tabela 11, fato que se explica, em grande medida, pela posição estratégica que ocupam na economia mineradora do estado (PETIT, 2003; PORTELA, 2017; SILVA, 2006; SILVA, 2006).

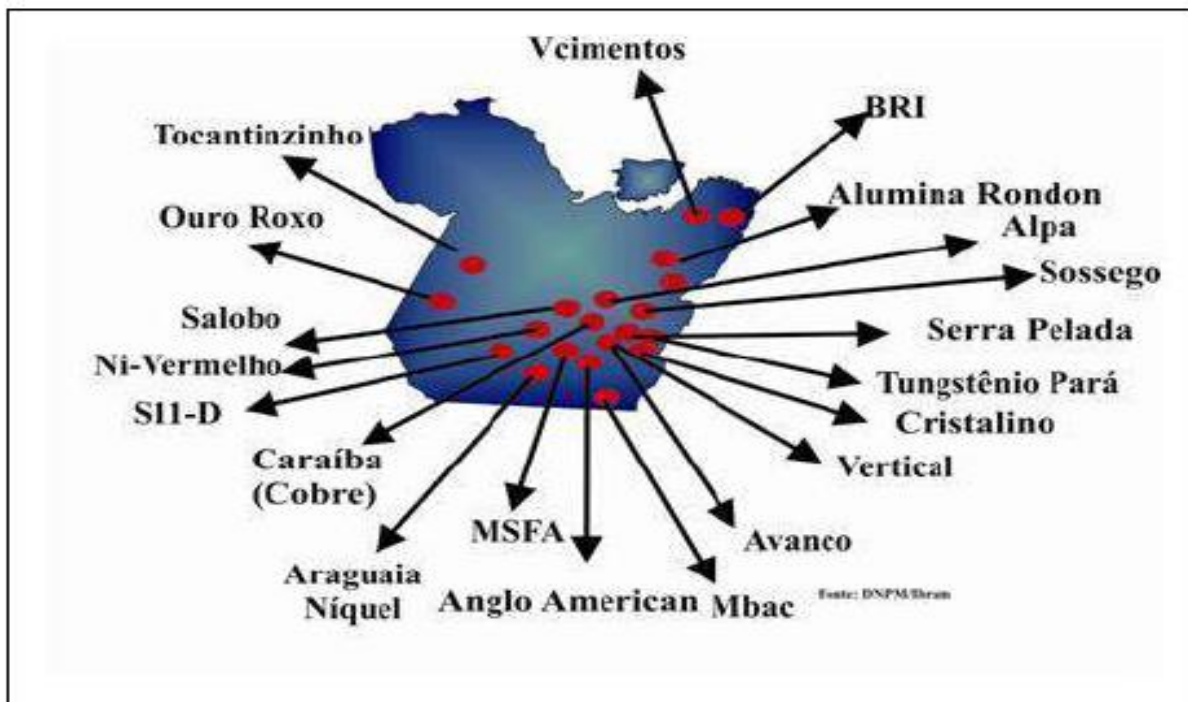
As imagens 2 e 3, a seguir, apresentam os empreendimentos minerais espalhados pelo estado do Pará, incluindo aqueles nas cidades supracitadas, assim como aqueles que estão previstos de ser implantados neste estado, o que, por sua vez, ilustra a distribuição espacial do ciclo do minério no Pará. Os projetos em execução e aqueles previstos apontam para uma concentração ainda maior da atividade mineradora no sudeste deste estado, o que deve concorrer para elevar o fluxo migratório para esta área.

Imagem 1. Exploração mineral no Pará.



Fonte: IBRAM, 2015, p.1.

Imagem 2. Projetos da indústria mineral previstos no Pará.



Fonte: Silva, 2015, p. 84.

Na medida em que as correntes migratórias que se dirigem para áreas de prosperidade econômica costumam ser compostas por pessoas de baixa renda, desempregados ou trabalhadores em busca de melhores oportunidades de vida (MORAES & NASCIMENTO, 2013; SILVA, 2006), há, aqui, mais um indicativo de provável origem social humilde dos empregados aqui estudados.

Tendo tais informações por base, formula-se da seguinte forma a problematização deste estudo: qual o perfil e a origem social dos empregados de cargos de nível técnico que atuam numa grande mineradora dos municípios de Parauapebas, Canaã dos Carajás e Marabá no Estado do Pará, no período de 2006 a 2011? Quais motivações os levaram a realizar um curso de técnico de nível médio? A estratégia de fazer um curso técnico pode ser compreendida como uma estratégia reprodutiva relacionada à origem social dos mesmos? Por fim, o sucesso desta estratégia possibilitou a superação da condição de classe herdada dos seus pais e familiares?

Trabalha-se com as seguintes hipóteses: O perfil e a origem social destes empregados são características das camadas sociais subalternas. Empregabilidade

e melhoria de renda constituíram as principais motivações destes empregados para fazer um curso de técnico de nível médio. Esta estratégia está associada às motivações e se relaciona à origem social dos mesmos. Por mais que tenham obtido sucesso na estratégia, o perfil educacional e de renda os mantém no interior das camadas subalternas da sociedade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO E FUNDAMENTAÇÃO CIENTÍFICA

2.1 EDUCAÇÃO REGULAR, EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO

Apesar do significativo avanço no aspecto quantitativo da educação regular nas últimas décadas no Brasil, ainda são muitos os desafios para melhorar sua qualidade (GUSMÃO, 2010; DOURADO & OLIVEIRA, 2009). Assim, é importante analisar e detalhar informações e dados da educação regular no Brasil, a fim de compreender melhor a interface entre estas duas dimensões: quantidade e qualidade educacional.

Conforme Hoyos, Halsey e Popova (2015) 18,7% dos jovens entre 18 a 24 anos não estudam e nem trabalham no Brasil. Segundo Bruns, Evans e Luque (2012) as matrículas escolares de alunos de 07 a 14 anos aumentaram continuamente nos últimos 20 anos, de 80,9% em 1980 para 96,7% em 2010.

Os mesmos autores destacam que o Brasil tem uma população que com média de escolaridade de 8,4 anos, o que corresponde apenas a conclusão do ensino fundamental. Estes mesmos autores enfatizam que a maioria dos alunos do ensino médio no Brasil está matriculado em turnos noturnos, com apenas quatro horas de aula por dia, enquanto, em grande parte dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), são sete horas diárias ou até mais, como em alguns países do Leste Asiático.

Outro aspecto ressaltado é a precariedade da infraestrutura das escolas brasileiras, pois a maioria das escolas não têm biblioteca, laboratórios de ciência, informática, idiomas, ou seja, a grade curricular é ministrada com foco na memorização dos conteúdos, além da grave escassez de professores de matemática e ciências qualificados.

Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD, 2011) mostram um retrato mais profundo da realidade do trabalhador brasileiro. Segundo o Instituto, quase 40 milhões de brasileiros com idade igual ou acima de 18 anos têm só o ensino fundamental completo ou nem isso. Essa população equivale a quase a metade de toda a força de trabalho e evidencia um problema complexo no nosso país: apesar

de alguns ainda conseguirem emprego na economia formal, a maioria não obtém o mesmo êxito, o que os leva a permanecer desempregados ou subempregados e passa a ocupar alguma atividade no setor informal. Isso porque as empresas, em virtude da modernização e de um ambiente que demandam qualificação profissional, já não precisam tanto de força física, que é o que os trabalhadores têm a oferecer se possuem baixa escolaridade.

Estudo do Banco Mundial (2010) revela que em 1993, aproximadamente 70 % da força de trabalho não havia completado o ensino médio. Em 2010 este número era de 40%. Em 1993, a criança de um pai sem educação escolar completou, em média, somente quatro anos de escolaridade regular. Os dados da PNAD (2011) também evidenciam que os brasileiros com mais de 15 anos estudaram em média apenas 7,7 anos. Ou seja, os dados explicitados ratificam o baixo nível de escolaridade da maioria da população brasileira e como consequência as empresas brasileiras precisam realizar significativos investimentos tanto em educação regular quanto educação profissional.

O Brasil nunca se destacou por ter uma força de trabalho qualificada em termos escolares. Aliás, conforme dados já expostos, há 20 ou 30 anos a situação era pior, mas a falta de uma educação profissional consistente era em parte compensada pela experiência profissional adquirida e os processos produtivos simples e menos complexos.

Este contexto foi reproduzido por vários anos: operário fazia um curso no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial- SENAI e trabalhava em seu ofício até se aposentar. Só que, desde a década de 90, este cenário mudou completamente. Nos anos 70, os metalúrgicos só eram apresentados a uma inovação tecnológica a cada dois ou três anos. Na década de 90 do século passado, os avanços e as inovações nos processos industriais fizeram com que as fábricas adotassem novos processos a cada seis meses. Hoje o prazo de vida de uma inovação pode durar apenas algumas semanas (RODRIGUEZ, 2008).

Quando se analisa as exigências das competências para preenchimento de vagas nas empresas brasileiras, o requisito mínimo de escolaridade tem sido, em

média, de oito anos, mas o que constatamos é que os brasileiros com mais de 15 anos estudaram em média apenas 7,7 anos (PNAD, 2011).

Até poucas décadas atrás, era possível ensinar a uma pessoa sem ou de baixa escolaridade quase tudo de que ela precisava para exercer sua atividade. Porém, hoje, é impossível mascarar os efeitos de uma escolaridade básica precária, pois a requisição por conhecimentos e habilidades aumentou significativamente nas últimas duas décadas.

Enquanto o Brasil oferece às empresas uma força de trabalho com formação abaixo do mínimo exigido, outros países acenam com ótimas estatísticas, como a Coreia do Sul: força de trabalho tem dez anos de estudo, em média; Japão: são 11 anos; EUA e Alemanha: 12 anos (RODRIGUEZ, 2008). É importante destacar que todos esses países trabalhavam com um cenário de 18 anos de escolaridade para seus trabalhadores, buscando trabalhadores com capacidade de aprender e pensar, capazes de serem treinados e adaptar-se ao ambiente do trabalho multifuncional e da polivalência.

O Ensino Técnico brasileiro também apresenta percentual baixo de alunos, em comparação aos padrões internacionais. O percentual de alunos matriculados no ensino técnico durante a parte final do ensino médio é de 13,5%, bem abaixo da média de 45,7% da OCDE, em 2011, conforme OCDE (2012). Entre 2007 e 2011, as matrículas no ensino técnico (no nível médio) no Brasil aumentaram 60% - de 780.000 para 1.250.000 alunos, conforme INEP (2013). Em 2011 o ensino técnico era responsável por apenas 14,2% do total de matrículas no Ensino Médio, cerca de 8 milhões de alunos, sendo muito inferior às taxas de matrículas em educação técnica de países como França, Alemanha, Portugal, Espanha, onde as matrículas no ensino técnico chegam a cerca de 40% do número total de estudantes matriculados no nível médio, conforme OCDE (2012).

Portanto, as oportunidades de melhorias e as deficiências do sistema educacional brasileiro, acabam comprometendo a eficácia e não proporcionam uma articulação adequada com o ensino técnico. Conforme Bruns *et al.* (2012) a eficácia da educação profissional brasileira pode ser limitada por fundamentos fracos do sistema geral de ensino e pelas oportunidades limitadas de participação em

programas educacionais de adultos, ou seja, o sistema educacional ainda enfrenta vários desafios de qualidade.

Mesmo com estas limitações relato as características positivas da educação profissional no Brasil:

- a- uma forte articulação entre as competências gerais e técnicas no Ensino Médio, conforme Almeida *et al.* (2015); Almeida, Amaral e Felício (2015) e Moura Castro (2013);
- b- um conjunto diversificado de cursos de curta duração, que podem produzir bons resultados de empregabilidade e produtividade, conforme Silva, Gukovas e Caruso (2015).

Para concluir, destaque-se que:

Uma vez que a educação é considerada a chave para estratégias eficazes de desenvolvimento, a educação, a formação técnica e profissional deve ser a chave-mestra para aliviar a pobreza, promover a paz, preservar o meio ambiente, melhorar a qualidade de vida para todos e ajudar a alcançar o desenvolvimento sustentável. (UNESCO, 2015, p. 19).

2.2 INSERÇÃO, ASCENSÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE

Dentro do atual momento das relações de emprego e trabalho e em função da amplitude de visões, privilegia-se, aqui, conceitos e autores que tenham relação concreta com o tema deste estudo. Assim, neste capítulo, detalha-se e se analisa as referências teóricas da inserção no mercado de trabalho, a ascensão profissional, a empregabilidade e o conceito de carreira. Merece destaque, inicialmente, o conceito de Inserção Profissional, utilizado como referência de acesso ao mercado de trabalho, os processos seletivos realizados pelas empresas, onde as determinantes são as competências preestabelecidas, as políticas de cargos e salários, os critérios de aferição de performance e potencial formalizados nos planos de carreira de cada Empresa.

É preciso considerar, ainda, o contexto histórico da empregabilidade. O Governo americano em 1960 iniciou a estruturação de ações de capacitação e formação. O objetivo era melhorar a inserção de pessoas com limitação de competências profissionais ou com vulnerabilidade, a fim de que pudessem manter

seus empregos no mercado de trabalho. Emerge deste contexto do mercado de trabalho americano a concepção de empregabilidade, que foi denominada de 'empregabilidade da política da força de trabalho' por McQuaid e Lindsay (2005).

Durante a década de 1970, também nos Estados Unidos, predominou a concepção da 'empregabilidade da performance no mercado de trabalho' (MCQUAID & LINDSAY, 2005). Esta concepção tem referência em avaliações de programas de capacitação e de desenvolvimento de políticas para o aumento da oferta de empregos pelo Governo Americano, além de tratamentos estatísticos e de dados.

Também na década de 60, na França, foi identificado o surgimento de outra concepção da empregabilidade, focada nos tratamentos estatísticos, denominada 'empregabilidade de fluxo' (MCQUAID & LINDSAY, 2005). Esta concepção tem foco na dificuldade de reclassificação de grupos de desempregados, utilizada em análise de dados e recenseamento da população. Além das três concepções citadas, destaca-se, no âmbito da evolução histórica do conceito de empregabilidade, mais quatro concepções, que são: 01- empregabilidade dicotômica; 02- empregabilidade sociomédica; 03- empregabilidade de iniciativa; 04- empregabilidade interativa (MCQUAID & LINDSAY, 2005). Das concepções explicitadas, para os interesses deste estudo, duas se destacam: 01- empregabilidade de iniciativa e 02- empregabilidade interativa.

A empregabilidade de iniciativa aparece nos anos 80 nos EUA no âmbito do contexto da individualização das relações de trabalho. Neste momento, as carreiras profissionais eram consequência da capacidade dos profissionais de mudar de cargo, seja em função do aparecimento de uma nova oportunidade na organização ou em função das reestruturações internas.

Por sua vez, a empregabilidade interativa igualmente aparece nos EUA no final da década de 80, agregando à lógica individualista da concepção anterior uma dimensão interativa e coletiva na determinação da empregabilidade, que tem correlação íntima, é condicionada pelas regras de funcionamento do mercado de trabalho e pelas dinâmicas dos ciclos econômicos.

No âmbito das grandes organizações empresariais, tem início, na década de 1980, a reestruturação produtiva que determina uma nova lógica de estruturação do

mercado de trabalho, com início da redefinição do modelo de carreira profissional e intensificação do desemprego estrutural. É a visão neoliberal da empregabilidade que ressalta a busca incessante e contínua por conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, desenvolvimento intenso das competências profissionais. Mas este modelo destaca o confronto que a atualização e desenvolvimento das competências, nem sempre é garantia de manutenção e obtenção do emprego no mercado de trabalho.

Assim no início da década de 90, com a surgimento do novo conceito de carreira profissional e da constatação do aumento do desemprego de profissionais especializados, identificamos o aparecimento dos argumentos de que o desemprego era consequência da inadequação dos empregados, em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes, às exigências do mercado. Seria necessário, então, que os profissionais fossem submetidos a programas contínuos de formação, capacitação e qualificação, pois só assim a empregabilidade poderia ser assegurada. Este foi o contexto propício para que a noção de empregabilidade, a partir da década de 90, obtivesse uma nova amplitude atrelada a educação profissional e proporciona a transição dos conceitos de *qualificação* e *emprego* para as referências de *competência* e *empregabilidade*. Deste modo, o conceito de empregabilidade se difunde no mundo do trabalho e toma uma dimensão significativa, influenciadora e também contraditória.

Para concluir este capítulo sobre o histórico do conceito de empregabilidade, cito as discussões no mundo do trabalho e da crescente tensão no âmbito das relações de trabalho, que podemos traduzir no confronto entre o “pleno emprego” e a expectativa da “plena empregabilidade”, como destaca McQuaid e Lindsay (2005), além da constatação entre ‘emprego para a vida’ com a ‘empregabilidade para a vida’, como destaca Kluytmans e Ott (1999) e, finalmente, ressalto outra constatação do trabalho, segundo White (2001), como um direito versus o trabalho como uma responsabilidade.

2.1.1. O conceito de empregabilidade

O atual mercado de trabalho tem nos mostrado o quão complexo é obter ou manter um emprego decente e justo. O mercado de trabalho também tem se mostrado particularmente cruel com os recém-formados. A maioria das vagas abertas demanda profissionais capacitados e com significativa experiência. Existe assim hoje uma falta de sintonia entre empresas e profissionais em busca de um emprego ou a alternativa de mantê-lo; as empresas cada vez mais exigentes, querendo cada vez mais profissionais polivalentes e multifuncionais, com conhecimentos, habilidades e atitudes variadas e atuação mais abrangente e produtiva. Por outro lado, os profissionais têm se empenhado cada vez mais na busca dos conhecimentos, habilidades e atitudes e também estes profissionais têm tido menos tolerância em relação às expectativas das empresas, que não são concretizadas ou cumpridas e onde quase sempre predomina a frustração e decepção de ambos os lados: empresas e profissionais.

Depois de ressaltar a frustração e decepção das empresas e dos profissionais, farei uma análise detalhada e ampla dos diversos conceitos de empregabilidade, iniciarei pelo conceito de Gazier (2001) que define empregabilidade como “a capacidade relativa de que um indivíduo dispõe para obter um emprego que o satisfaça tendo em conta a interação entre suas características pessoais e o mercado de trabalho”, ou seja, este autor define empregabilidade como o resultado da interação entre o indivíduo e o mercado de trabalho.

Os autores McQuaid e Lindsay (2005) analisam a empregabilidade estabelecendo relação com o conceito de Gazier (2001), pois afirmam que a empregabilidade é o resultado da interação entre três dimensões, que são: 01- fatores individuais; 02- circunstâncias pessoais e 03- fatores externos. Para estes autores os fatores individuais têm correlação com a capacidade de obter conhecimentos e a capacidade de transformá-los em habilidades profissionais para resolver problemas e de adaptação a novas situações, esta dimensão ratifica e destaca os atributos das formas da inteligência humana.

As circunstâncias pessoais têm três categorias de fatores: 01- familiares: tempo disponível para cuidar de atividades pessoais e familiares e conciliar com a

disponibilidade para trabalhar; 02- a cultura do trabalho: modo como a família encoraja ou não a busca de emprego e trabalho; 03- acesso a consumo e poder aquisitivo, aos recursos de mobilidade de transporte e a informação e conhecimento. Os fatores externos têm vínculos com as complexidades do mercado de trabalho, tanto em relação aos aspectos quantitativos e qualitativos, as leis trabalhistas, as políticas de recrutamento das empresas e principalmente as tendências macroeconômicas, ou seja, os fatores externos reproduzem os mecanismos de regulação do mercado de trabalho e as políticas de gestão de recursos humanos das empresas.

Como o detalhamento inicial do conceito de empregabilidade com uma abordagem abrangente e profunda, inclusive estabelecendo correlação com o mercado de trabalho, com aspectos individuais, familiares e os fatores externos, irei descrever também vários conceitos e autores para enfatizar o significado, a diversidade e a contradição do conceito de empregabilidade, tanto no âmbito empresarial, no contexto acadêmico, além da estruturação e implantação de políticas públicas.

A atual configuração do mercado de trabalho tem relação com os processos de reestruturação econômica iniciado na década de 1970 e assim a empregabilidade passa a ter destaque e relevância a partir desta crise, que tem íntima relação com a redução do emprego formal, aumento do desemprego e a intensificação do trabalho informal, dentro de um contexto de redução de custo e aumento da produtividade nos ambientes empresariais. Como consequência as empresas passaram por um processo de reestruturação em função da agregação de tecnologia, a expansão significativa do setor de serviços e a flexibilização das relações de trabalho. Assim neste contexto inicial podemos conceituar a empregabilidade como novas exigências requeridas em relação a conhecimento, habilidade e atitude dos empregados pelas empresas.

Um conceito reconhecido nos contextos empresariais, que ressalta a empregabilidade como a capacidade de os empregados manterem seus empregos através da obtenção e demonstração de conhecimentos, habilidades e atitudes, traduzindo competências em performance e potencial para manter seus empregos

ou assumir novos desafios profissionais no âmbito das empresas. Ou seja, são novas exigências de performance e padrões de produtividade feitas aos empregados pelas empresas.

Também pode-se ressaltar duas teorias, conforme Gazier (2001), que são representativas para enfatizar a diversidade e a contradição do conceito de empregabilidade, que são: 01- a empresarial-individual: que condiciona a empregabilidade à capacidade dos profissionais adaptar-se às novas exigências das empresas e das instituições; 02- a crítica-social: que trata a empregabilidade como um discurso, transferindo a responsabilidade pelo emprego, da sociedade e do Estado para o próprio profissional.

Como a prática mais presente e dominante é o empresarial-individual, destaco Gazier (2001), que afirma que a empregabilidade-individual pode ser entendida como uma prática que insiste sobre a responsabilidade individual e sobre a capacidade de um profissional mobilizar, em torno de seus projetos, um processo de acumulação de capital humano e de capital social. A responsabilidade pela manutenção do emprego em empresas é transferida para o profissional, que deve buscar e desenvolver seus conhecimentos, habilidades e atitudes para conseguir obter e manter seu emprego no mercado de trabalho.

Esta teoria de Gazier (2001) pode ser definida pela: 01- demonstração de competências individuais acumuladas; 02- aferida pela ampliação do capital humano agregado; 03- evidências de atitudes produtivas; 04- capacidades de aprendizagem; 05- mobilizar em torno dela uma rede de colaborações e apoios. A utilização desta teoria tem como consequências a demonstração de comportamentos pessoais que seriam a promoção da aprendizagem ao longo da vida e a adequação ao ambiente flexível do mercado de trabalho. Ou seja, a atual momento do mercado de trabalho não necessariamente gera empregos e empregabilidade, pois a busca incessante por conhecimento, habilidade e atitude nem sempre garantirá ou manterá emprego no mundo do trabalho.

Para evidenciar a diversidade e a contradição das visões de empregabilidade, destaco mais algumas referências de autores e conceitos. Inicialmente de acordo com Gentili (1999), a empregabilidade pode ser definida como a qualidade que o

indivíduo possui de estar sincronizado com as exigências do mercado; a capacidade de se ajustar às mudanças tecnológicas e sociais, ou seja, a condição daquele que, apesar das mudanças no mercado de trabalho, continua apto para nele permanecer, o que lhe garante uma chance maior de inserção no mercado, mas não uma certeza, simplesmente porque no mercado não há lugar para todos.

Já para Machado (1998), o conceito de empregabilidade refere-se às condições subjetivas da integração dos indivíduos à realidade atual dos mercados de trabalho. Empregabilidade significa, na prática, melhores condições de competição para sobreviver na luta por empregos, com uma oferta reduzida. Destaco Minarelli (1995), “uma carreira profissional é de responsabilidade de quem a desenvolve, isto é, do seu proprietário, e não do tomador de serviços ou do empregador”. Os profissionais precisam olhar sua carreira com olhos mais críticos, tomando essa responsabilidade para si, pois, afinal ele é o “proprietário” deste conhecimento e não as organizações. Logo, segundo Minarelli (1995), segurança profissional, hoje, significa conseguir trabalho e remuneração, independente de vínculo empregatício.

Destaca-se também Lavinias (2001), que usa o termo empregabilidade como sendo as características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego. Outros autores que se referem a empregabilidade são Carrieri e Sarsur (2002), que entendem a empregabilidade como uma estratégia adotada pela alta administração das empresas, no sentido de transferir para o trabalhador a responsabilidade pela não-contratação ou demissão. Estes mesmos autores destacam a empregabilidade como um discurso neoliberal que transfere a responsabilidade do emprego da sociedade, da academia e do Estado, unicamente, para o indivíduo.

Para Rodrigues (1997), o conceito de empregabilidade, conjugado com outros conceitos mais gerais - como globalização, competitividade e reestruturação industrial - busca consolidar a construção de uma rede discursivo-conceitual que tenta simultaneamente, por um lado, explicar uma nova etapa do desenvolvimento civilizatório e, por outro lado, facilitar as dores do parto do novo mundo do trabalho. Também Freitas (2000) diz que o indivíduo deve considerar-se o empreendedor de

sua própria vida, que ele seja o seu próprio projeto e que se veja como um capital que deve dar retorno, buscando sempre melhorar sua empregabilidade.

Segundo Paiva (2000), empregabilidade é uma "construção social mais complexa, na medida em que se descola das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e para dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização". Esta visão é bastante apropriada à realidade brasileira, marcada, segundo Freitas (1997), por um forte traço de personalismo, ressaltando que a sociedade brasileira é baseada em relações pessoais e associativas.

Neste sentido, não se pode imaginar que o acesso ao emprego no Brasil ocorra de modo impessoal e meritocrático, valorizando somente as variáveis ligadas ao esforço próprio individual e investimentos em capital humano (educação formal e educação profissional). Civelli (1998) destaca que o acesso ao mercado de trabalho deve ser estudado de uma perspectiva diferenciada, na qual variáveis simbólicas, culturais, sociais e de valor estão se tornando fundamentais. Essa foi a estratégia proposta por Helal (2005), que explora a temática da empregabilidade individual, procurando ampliar a discussão corrente sobre o assunto, centrada na teoria do capital humano, além de destacar o capital cultural e capital social.

De acordo com Nader e Oliveira (2007), a noção de empregabilidade que ganha espaço atualmente "é aquela que localiza no próprio trabalhador a tarefa de se ajustar às condições de trabalho". Ou seja, tanto a literatura de gestão e as revistas de maior alcance, como *Você S/A* e *Exame*, as políticas públicas ligadas à questão do emprego dão ênfase ao aprimoramento do trabalhador para que este se torne atraente ao mercado de trabalho e lá garanta o seu espaço.

Outro autor Granovetter (1985), a ação econômica - nesse caso, a busca e o processo de seleção para um emprego - deve ser vista e estudada como algo influenciado pela estrutura social na qual se insere, ou seja, é influenciada não apenas por características do indivíduo (estoque de capital humano), mas também por elementos inerentes ao contexto familiar e social. É importante destacar que tal perspectiva supera o foco tradicional na estrutura e em elementos técnicos, enfatizando o aspecto dinâmico dos relacionamentos interpessoais.

Para Helal, Neves e Fernandes (2007) que analisaram as alterações dos efeitos do capital cultural, do capital social e do capital humano na empregabilidade gerencial no Brasil e identificaram que esses três tipos de capital determina as chances de se obter um cargo gerencial no país. Assim empregabilidade deve ser vista como algo que depende não apenas do esforço individual, mas também de fatores presentes no contexto social.

Como referência final destaco que Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR – do Ministério do Trabalho conceituou o termo empregabilidade como “um conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional adequado não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização”. Segundo a SEFOR (1999) os componentes da empregabilidade podem ser sintetizados em três: competência profissional, disposição para aprender e capacidade de empreender. A competência profissional é uma questão de aprendizado formal e de experiências acumuladas no decorrer da vida, sendo permanentemente construída, aprimorada, renovada e, por isso, a importância da disposição para aprender. Mas é preciso também empreender. Não apenas no sentido de montar um negócio próprio, mas, acima de tudo, em localizar-se e empreender-se a si próprio, na economia e na sociedade em permanente transformação. O cidadão produtivo é aquele capaz de aprender e gerir uma realidade que tem como regra a transitoriedade permanente.

Diante da variedade de teorias e referências analisadas, tanto no ambiente empresarial e no âmbito das políticas públicas, constato a diversidade e as contradições do conceito de empregabilidade, que tem sido ressaltado e adquirido destaque no atual momento competitivo e restritivo do mercado de trabalho brasileiro.

2.1.2. Mercado de Trabalho: contextos, papéis e suas correlações com a inserção profissional, ascensão profissional e empregabilidade

Os contextos e papéis do mundo do trabalho têm merecido atenção especial das empresas e de especialistas, principalmente em função da crescente busca de diferenciação das políticas de gestão de recursos humanos das empresas, visando a obtenção de vantagens competitivas fortemente atreladas e afetadas por

aspectos sociais, econômicos, comportamentais, demográficos, tecnológicos e de automação, que estão influenciando e influenciarão a configuração do futuro do emprego e trabalho. Por sua vez, esses impactos e transformações causam e são influenciadas por desafios ambientais e de mudanças climáticas.

Cita-se como exemplo, a questão da necessidade da antecipação da entrada de jovens no mercado de trabalho em países subdesenvolvidos, inclusive o Brasil, onde a procura de empregos se intensifica em um ambiente de ampla restrição da oferta de trabalho e compromete a obtenção de uma formação adequada no âmbito da escolaridade formal e profissional. Ressalta-se que as oportunidades de empregos ocorrem nos países subdesenvolvidos em atividades que também são questionadas e comprometedoras do meio ambiente, além dos impactos e dos custos dos fluxos migratórios, inclusive os forçados, são mais fatores de pressão que resultam no crescimento das migrações regionais, nacionais e internacionais e suas complexas consequências.

Depois desta contextualização do mundo do trabalho, destaco o papel das empresas para promoção das políticas de formação, capacitação e qualificação por meio do exercício de duas ações estruturadas que são: 01- programas de educação e formação profissional; 02- formas de organização dos processos de trabalho. Os programas de educação e formação profissional são instrumentos estruturados com o objetivo de ressaltar a capacidade competitiva das empresas e o consequente aumento da produtividade, otimizações e inovações, promovendo um maior comprometimento dos empregados, com a valorização das suas competências profissionais num ambiente de maior mobilidade profissional. Importante destacar que existe uma correlação na dimensão dos investimentos nestes programas conforme o porte das empresas, nível de escolaridade formal dos empregados, tipo de negócio e o país de localização.

Detalhando a segunda ação estruturada que tem correlação com as formas de organização dos processos de trabalho, destaco as limitações dos modelos tradicionais que têm referência na concepção taylorista de organização do trabalho, com foco em comando e controle, além da centralização da autoridade e responsabilidade dos Supervisores ou Gerentes, sendo estes modelos um

instrumento de regressão motivacional para os empregados que buscam cada vez mais escolaridade, conhecimentos, habilidades e atitudes. A concepção de formas de organizar o trabalho na concepção mais participativas e propícias para potencializar condições de aprendizagem, são essenciais para que “o empregado enquanto ator deve ser capaz de ir além do trabalho prescrito” Saint-Germes (2004), o que é tão importante quanto o processo de “aprender ocorre especialmente no próprio local de trabalho” Kluytmans e Ott (1999), ratificando e destacando o papel da formação e da educação profissional ao longo da vida e enfatizando o desenvolvimento da empregabilidade tendo como base o empregado como protagonista e profissional reflexivo (Schon, 1987).

Neste contexto emerge o conceito de organização qualificante que esta atrelado a “um modelo global de desenvolvimento dos recursos humanos no qual todos os empregados tomam parte nas experiências diárias de aprendizagem” Stahl (1993) ou como destaca Senge (1993) na obra “*learning organization*” conceituada como a empresa onde os empregados se desenvolvem e aprendem constantemente.

As empresas baseadas na qualificação intensiva dos seus empregados, ou seja, que são organizações qualificantes, têm três características destacadas por Terssac (1994), que são: 01- empresas têm capacidade de gerir a incerteza propria de sociedades em transformação, opondo-se as empresas prescritivas como são as tayloristas que pressupõem a existência de ambientes estáveis; 02- empresas dominadas por sistemas de comunicação horizontal entre suas diferentes áreas e os diferentes centros de decisão, e em oposição as empresas dominadas por sistemas de comunicação vertical centrados num único polo de decisão e de produção de valores; 03- empresas na quais seus empregados dispõem de autonomia e iniciativa para tomar decisões relativas as suas atividades e tarefas.

As empresas que adotam o modelo de organização qualificante promovem processos intensos de desenvolvimento dos seus empregados, valorizando a disseminação de conhecimentos, o desenvolvimento de habilidades e o exercicio de atitudes que estimule um adequado clima organizacional, dando espaço para as melhorias e otimizações nos processos produtivos. Desta forma, em função do

exercício das políticas de gestão de recursos humanos as organizações qualificantes despertam e são alternativas adequadas para a inserção profissional, têm boas oportunidades de ascensão profissional e como consequência seus empregados agregam empregabilidade e capacidade de realização conforme os propósitos destas empresas.

Após mencionar algumas características das organizações qualificantes, explicita-se, visando fazer um contraponto com os ambientes de exercício das políticas de gestão de recursos humanos, algumas especificidades do mercado de trabalho dos países subdesenvolvidos, inclusive o Brasil, destacando os paradigmas econômicos e políticos. A constatação inicial é o paradigma da competitividade econômica tendo como base a mão-de-obra barata e tendo como referência um padrão de especialização produtiva atrelada a mão-de-obra intensiva e com baixa especialização e verticalização, com a identificação de algumas ilhas de inovação, cita-se como exemplo a Embraer, marcantes pelos efeitos e impactos isolados, sem consequências estruturantes sobre o modelo preponderante no âmbito da organização econômica e social, conforme Rodrigues (1991).

Outro paradigma importante é que apesar dos discursos modernizadores as políticas de gestão de recursos humanos das empresas reproduzem modelos de gestão conservadores e ultrapassados, como descreve Lopes (2000) “os recursos humanos são reconhecidos por todas as empresas como sendo um fator de competitividade, mas a maioria dos dirigentes tem dificuldade em reconhecer, gerir e potencializar o capital do conhecimento acumulado pelas pessoas”. Como último paradigma descrevo o contexto restritivo das políticas de educação e formação profissional das empresas, que focam em conhecimentos e habilidades específicas dos seus processos produtivos, desta forma, Caetano (2000) formaliza “as empresas se preocupam sobretudo com o aumento das competências que correspondem às suas necessidades de curto prazo e não tanto com o desenvolvimento das capacidades e o aumento das qualificações dos empregados enquanto profissionais”.

Para concluir, a importância das organizações qualificantes para o Brasil, mas identificamos a limitação de acesso ao mundo do trabalho da maior parte da

população brasileira, em função do baixo nível de escolaridade formal, pois quase metade da população brasileira (49,25%) com 25 anos ou mais não tem o ensino fundamental completo, segundo dados do CENSO IBGE (2010), e também os brasileiros com mais de 15 anos estudou em média apenas 7,7 anos, conforme dados da PNAD (2011), este número é um pouco maior do que o resultado de 2002 que foi de 6,2 anos.

Estes dados da educação formal no Brasil mostram um espaço privilegiado e único para construção de alternativas de inserção no mercado de trabalho, possibilidades de ascensão profissional atrelados à políticas públicas para oferta de programas de educação e formação profissional. Assim, constatamos a precariedade da escolaridade formal de uma significativa parte da população e como consequência, o exercício de políticas de gestão de recursos humanos limitados e restritivas nas empresas.

Desta forma, constatamos que carreira profissional tem duas perspectivas, o primeiro é o ponto de vista do empregado, que engloba as expectativas, as experiências profissionais e a avaliação dos resultados obtidos. O segundo ponto é a perspectiva da empresa que engloba políticas, procedimentos, estrutura organizacional, segmentos de negócio, demandas por profissionais e recompensas salariais. Estas perspectivas precisam constantemente serem conciliadas e niveladas, assim com as carreiras precisam de ajustes, adequações e desenvolvimentos.

2.3 AS ORGANIZAÇÕES, O TRABALHO E A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas foram por dois séculos referências da sociedade industrial, a força impulsionadora e o centro principal do sistema econômico, e serviu de exemplo para todas as outras Instituições: Universidades, Escolas, Museus, Teatros e até as Igrejas se apoderaram da estrutura do organismo industrial Taylor-Ford. Os princípios da administração científica correspondiam às exigências crescentes de padronizar, sincronizar, especializar o trabalho, incrementar a produtividade e centralizar o poder. Esses princípios imprimiram à empresa uma estrutura piramidal com uma ampla base operária e níveis hierárquicos cada vez mais numerosos, constituídos de Encarregados, Chefes, Supervisores, Gerentes, Superintendentes,

Diretores e Presidentes. Essa empresa industrial era composta predominantemente por operários semianalfabetos e por executivos dedicados a tarefas repetitivas. O critério principal para administrar pessoal consistia nos conceitos de comandar e controlar conforme (RODRIGUEZ & RODRIGUES, 2001).

Frederick Taylor, pai do Gerenciamento Científico, implantou a ideia do controle de tempo e de movimento para garantir que todos os empregados fizessem a tarefa exatamente igual, mas foi Max Weber quem fez um estudo sistemático da burocracia que obteve dimensões e reconhecimento no final do século XIX. Assim a burocracia foi implantada nos governos e implementada nas grandes empresas, sendo os governos uns dos primeiros a utilizar um sistema de organização hierárquica. Também é mundialmente aceito que, em 1920, a General Electric foi a primeira empresa do mundo a implementar uma estrutura organizacional hierárquica, ou seja, em boa parte do século 20 as empresas utilizaram unicamente a estratégia da linha de produção. Teóricos marxistas chegaram a definir a Ford, em seus primeiros anos, como um campo de concentração gigantesco, que exercitava na relação capital-trabalho o medo e a exploração física dos trabalhadores conforme (RODRIGUEZ & RODRIGUES, 2001).

Na implantação da sociedade industrial do século XIX, a burocracia foi de fundamental importância, pois substituiu o favoritismo e o nepotismo reinantes nas organizações, tendo sido considerado o sistema mais eficiente para o tratamento das liberdades básicas, já que permitia organizar a divisão do trabalho, estruturar o processo de gerenciamento e decisão, fornecendo regras de forma organizada, além de permitir que muitos especialistas pudessem trabalhar de forma coordenada dentro de um objetivo comum. Além disso, a burocracia aprofundou o conhecimento e formalizou o poder nas organizações, possibilitando na época a geração de produtos de forma mecanizada e em larga escala.

A organização, baseada em uma sociedade industrial, impunha uma estrutura hierárquica e burocrática, baseada nas seguintes características definidas por (RODRIGUEZ & RODRIGUES, 2001, p. 7) “burocrática; produtos e serviços padronizados; salários padronizados; estrutura organizacional hierárquica;

autoridade concentrada no chefe; centralização das decisões e do poder; informação como fonte de poder”.

Assim, o deslocamento da sociedade industrial para uma nova sociedade baseada no conhecimento foi motivado por alguns fatores, que são destacados por (RODRIGUEZ & RODRIGUES, 2001, p. 8 e 9):

a- Informação: o fluxo de informações, em qualquer mídia de modo geral, permitiu que as fronteiras digitais fossem eliminadas para efeito da troca de informações e conhecimentos explícitos acumulados, prescindindo assim das fronteiras físicas para tudo aquilo que possa ser transportado através de “bits.

b- Conhecimento: é descrito como tendo cinco características, quais sejam:

1- O conhecimento é tácito. A partir da teoria desenvolvida no final da década de 40 e início da década de 50, o conhecimento é algo pessoal, formado dentro de um contexto social e individual, ou seja, não é propriedade de uma empresa ou de um grupo. O conhecimento é construído por seres humanos e, assim, contém emoções e paixões, e todo conhecimento tem raízes na prática.

2- O conhecimento é orientado para a ação. A partir das impressões sensoriais que recebemos, ou seja, visão, tato, olfato, paladar e audição, vamos gerando constantemente novos conhecimentos.

3- O conhecimento é sustentado por regras. O processamento destas impressões sensoriais é realizado de forma consciente e inconsciente por meio de regras que possuímos e desenvolvemos em nosso cérebro.

4- O conhecimento está em constante mutação. Quando manifestado pela linguagem ou pela escrita, torna-se o conhecimento explícito, constituindo apenas uma pequena parcela do conhecimento humano.

5- Valores intangíveis. Criados a partir do conhecimento humano, abrem uma grande quantidade de valores que até então, na sociedade industrial, não eram percebidos, tais como imagem e marca. No entanto, na sociedade da informação e do conhecimento, os valores intangíveis constituem muitas vezes o diferencial competitivo entre as organizações.

Deste modo, as tarefas repetitivas, características da sociedade industrial, são realizadas por pessoas que, através da burocracia, fazem cumprir o definido pelo poder centralizado dessas organizações piramidais. Com a automatização das rotinas físicas e intelectuais, as pessoas são liberadas para outras funções, que requeiram criatividade, pesquisa e capacidade de análise.

A organização da sociedade do conhecimento, seja qual for seu negócio, porte e área de atividade está alicerçada em bases comuns, tais como define (RODRIGUEZ & RODRIGUEZ, 2001, p. 14) “capacidade de combinar tecnologia e

talentos; gestão e disseminação do conhecimento; resposta rápida às demandas de um mercado de gosto cada vez mais individualizado, flexível, veloz e focado no desenvolvimento sustentável”. Nela, há pouco espaço para a distinção taylorista entre quem faz e quem decide; quem pensa e quem executa. A ênfase está na qualidade e na busca permanente da integração com o mundo exterior, ou seja, as organizações bem-sucedidas daqui para a frente serão aquelas que conseguirem acabar com as fronteiras que separam pessoas, tarefas e lugares.

Portanto, os novos princípios incluem mais responsabilidade das pessoas para definir e gerir o seu próprio trabalho e seu desempenho, diluindo assim a autoridade formal das funções de supervisão e gerencial, ressaltando as expectativas e percepções do mercado e dos clientes, proporcionando alternativas para a transição de um trabalho especializado para um trabalho baseado no conhecimento.

Para alguns autores a revolução industrial foi o ponto de partida da modernidade com a implantação da organização piramidal hierárquica, assim tem início os processos de aprendizagem no âmbito das organizações e como consequência a inserção da educação profissional na sociedade industrial, contextualizada nos processos de transferência de saberes que segundo (Manfredi, 2002), por meio de uma educação baseada na observação, na repetição e na prática, pelos quais eram repassados os conhecimentos, técnicas de fabricação, aprimoramento de ferramentas, instrumentos e artefatos.

A Educação Profissional tem sua referência inicial a partir da Revolução Industrial ocorrida em meados do final do século XVIII na Inglaterra e início do século XX, ocasião em que, conforme a Enciclopédia de Diderot e D’Alembert (2006), que pela primeira vez descreveu o quadro de ocupações da época, bem como, o que deveria ser estudado para o exercício destas ocupações. Para Manfredi (2002), essa vinculação entre educação profissional e o trabalho aconteceu em função das relações sociais específicas das sociedades Antiga e Medieval, que se mantinham vinculadas a poderes centralizados relacionados aos senhores feudais ou a igreja.

No século XVIII, quando a Revolução Industrial inglesa promoveu profundas alterações nas relações de produção e capital e conseqüentemente, nas estruturas e modelo de educação que deveria suprir o mercado produtivo, dominado pela burguesia emergente, há a disseminação das escolas de Artes e Ofícios, e as técnicas passaram a ser sistematicamente difundidas com o intuito de preparar as novas gerações para a continuidade dos ofícios. Na sociedade industrial, segundo (MANACORDA, 1995), o trabalhador deveria ter, unicamente, noções técnicas, domínio de seu ofício e disposição para trabalhar, sem educação. O trabalhador não deveria ser detentor de conhecimentos que possibilitassem entender que é possível estruturar e transformar um processo produtivo e conforme menciona (Freire, 2006), serem os reais sujeitos da construção e reconstrução do saber ensinado, e promoverem autonomia e libertação.

Depois de descrever as organizações e o histórico do trabalho, contextualizo a Educação Profissional na sociedade do conhecimento, como uma alternativa e uma solução concreta para prover crescimento econômico, gerar empregos, reduzir a desigualdade social e criar ascensão social, além de ser uma alternativa para o crescimento permanente e acelerado das áreas de influência dos projetos de mineração, referência de estudo desta pesquisa. Segundo o Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2013 que avalia os empregos como indutores do desenvolvimento, cita três dimensões do poder de transformação dos empregos, que são: 1- padrões de vida: a pobreza diminui à medida que as pessoas conseguem vencer as dificuldades especialmente nos países em que o âmbito de redistribuição é limitado; 2- produtividade: a eficiência aumenta quando os trabalhadores melhoram naquilo que fazem, quando surgem empregos mais produtivos e os menos produtivos desaparecem; 3- coesão social: as sociedades florescem porque os empregos reúnem pessoas de origem étnica e social diferente e criam um sentido de oportunidade.

Conforme demonstrado no Quadro 1 (PINCHOT & PINCHOT, 1993, p. 38) “um novo perfil do trabalho realizado pelo homem está então sendo moldado e definido”, onde os autores analisam e comparam o exercício do trabalho na sociedade industrial, que tem relação com o trabalho sem educação, ocupações e

ofícios e na sociedade do conhecimento, que têm correlação com o saber, autonomia e libertação.

Quadro 2: Características da sociedade industrial e da sociedade do conhecimento

SOCIEDADE INDUSTRIAL	SOCIEDADE DO CONHECIMENTO
Trabalho não especializado	Trabalho baseado em conhecimento
Tarefas repetitivas e sem importância	Trabalho inovativo e com sentimento
Treinamento	Autodesenvolvimento
Trabalho individual	Times de trabalho
Organização funcional	Times de projeto autogerenciáveis
Especialista	Generalista
Poder nos chefes	Poder nos clientes
Mão-de-obra	Cérebro-de-obra
Coordenação superior	Coordenação entre pares

Fonte: Pinchot e Pinchot, 1993.

2.4 TRAJETÓRIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

Este contexto histórico relatado e contextualizado a partir da Revolução Industrial exerceu influência sobre a Educação Profissional no Brasil, que teve seu início oficial em 1909, além de ser considerada a partir de 1930 como referencial histórico para a Educação Profissional do Brasil, pois foi a partir deste referencial que teve início no Brasil o processo de industrialização, que possibilitou a implantação das escolas técnicas para formação de recursos humanos necessários ao processo industrial.

Assim, a Educação Profissional surge no Brasil no início do século 20 no Governo de Nilo Peçanha, inicialmente como o enfoque em propor alternativas para proteger as “crianças desvalidas” e foi inserida na Constituição outorgada de 1937 com a caracterização de que “o ensino técnico-profissional seria destinado às classes menos favorecidas” (FONSECA, 1986). O Presidente da República Nilo Peçanha formalizou o decreto 7.566, de 23 de setembro de 1909, criando 19 Escolas de Aprendizes e Artífices, uma em cada estado, as quais foram inauguradas em 1910, formando uma rede federal de escolas técnicas que vinha somar-se às escolas já existentes, de iniciativa privada ou aquelas patrocinadas pelo poder municipal (FONSECA, 1986).

Os motivos apresentados no citado decreto, que levaram o presidente da República a promulgá-lo foram, conforme (Fonseca, 1986):

1. Aumento constante da população das cidades;
2. Facilitar às classes proletárias os meios de vencer as dificuldades sempre crescentes da luta pela existência;
3. Habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual;
4. Fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo;
5. Afastá-los da ociosidade, vício e crime;
6. Formar cidadãos úteis à nação.

O contexto do Decreto nº 7.566 muito mais do que o objetivo de qualificar profissionais especializados operacionais necessários para atividades industriais, explicitava a preocupação em proteger a sociedade contra a desordem, propondo ocupação aos desocupados e ociosos, as crianças abandonadas, os “desfavorecidos da fortuna” (FONSECA, 1896). Além disso, a formação para o trabalho desenvolvido nas oficinas escolares era em geral ligada ao adestramento para técnicas manuais, e mais raramente, mecânicas. A necessidade de uma base teórico-científica era dispensada na formação de profissionais, cuja formação profissional era de nível primário e subordinado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Entretanto, deve-se destacar que apesar de predominar ainda, de forma geral no Brasil das primeiras décadas do século XX a escola ‘livresca’, uma nova relação se estabelece entre educação, sociedade e tecnologia, passando a incluir o mundo do trabalho na escola, em um movimento de ampliação da educação escolar, paralelo ao progresso industrial e ao desenvolvimento da nova aprendizagem profissional (FONSECA, 1986).

Este decreto, que integra a educação profissional ao incipiente sistema de ensino nacional, deixa patente a relação entre este tipo de educação e as camadas subalternas da sociedade brasileira, conforme já enumerado na problematização desta pesquisa. No Quadro 2, conforme Wittaczik (2008), é apresentado um resumo histórico da Educação Profissional no Brasil.

Quadro 3: Resumo histórico da Educação Profissional no Brasil

Ano	Educação Profissional no Brasil
1909	O Decreto-Lei nº 7.566 ² , de 23 de setembro de 1909, sancionado pelo então Presidente da República Nilo Peçanha, instituiu oficialmente a educação profissional brasileira que, vista como instrumento de capacitação ou adiestramento para atender ao crescente desenvolvimento industrial e ao ciclo de urbanização, tinha caráter assistencialista ³ em relação à massa trabalhadora. Ocorreu a criação de 19 Escolas de Aprendizes Artífices, difundidas com o intuito de preparar gerações vindouras para a continuidade dos ofícios, suprindo, assim, o mercado produtivo, dominado pela burguesia emergente, formando profissionais advindos das camadas pobres da população. O ensino profissional foi delegado ao Ministério de Indústria e Comércio.
1910	Foram ofertados cursos de tornearia, mecânica e eletricidade, além das oficinas de carpintaria e artes decorativas ministradas nas 19 Escolas de Aprendizes Artífices.
1930	Ocorreu a instalação de escolas superiores para formação de recursos humanos necessários ao processo produtivo (início da Industrialização do Brasil). A partir da década de 1930, o ensino profissional se expandiu no Brasil, incluindo, em seu público-alvo, ricos e pobres.
1937	A Constituição de 1937 fez menção às escolas vocacionais e pré-vocacionais como dever do Estado, a quem competia, com a colaboração das indústrias e dos sindicatos econômicos, criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários e associados.
1940	Amplitude de atendimento: criação das instituições responsáveis pela formação de mão-de-obra para os dois principais pilares da economia: a Indústria e o Comércio. Surgimento do chamado Sistema S ⁴ .
1942	Criação do SENAI (S pioneiro). Criação da lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Secundário.
1943	Criação da Lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Comercial.
1946	Criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), do Serviço Social do Comércio (SESC) e Serviço Social da Indústria (SESI). Criação da Lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Primário, Normal e Agrícola.
1990	Criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), do Serviço Nacional do Transporte (SENAT) ⁵ , do Serviço Nacional de Apoio ao Cooperativismo (SESCOOP) e do Serviço Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa (SEBRAE).

Fonte: Wittackzik (2008)

2.5 O ESTADO DO PARÁ E A DEMANDA POR EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Desde 1980 o estado do Pará tem vivenciado um significativo aumento de investimentos nas atividades de mineração, logística, hidrelétricas e agronegócio, com a geração de muitos novos empregos especializados, além da demanda por novos serviços especializados e as empresas já instaladas têm direcionados investimentos em verticalização, agregação de valor e aumento de produtividade. Tendo em vista o contexto de reduzida oferta de profissionais especializados no âmbito do estado do Pará, existiu e existe a necessidade de estruturação de ações que intensifiquem as articulações públicas e privadas, para formar e aumentar a

oferta de profissionais especializados, pois quase 85% dos empregos que estas atividades ofertam são para os segmentos operacionais e de técnicos de nível médio (Tabela 2).

Tabela 1: Estratificação do efetivo de empregados da empresa de Mineração no Brasil, 2017

Categoria	%
Liderança	4,81
Técnico Nível Superior	1,78
Técnico Nível Médio	36,42
Administrativos	3,22
Operacional	53,77

Fonte: Diretoria de Recursos Humanos da Empresa de Mineração. Dados referentes a fevereiro de 2017.

A maioria dos jovens que vive e reside no âmbito do Estado do Pará, é oriunda de famílias de baixa renda e egressa de escolas públicas (IBGE/PNAD, 2011), que os paraenses com mais de 15 anos estudaram em média apenas 3,7 anos, sendo a média nacional 7,7 anos. Nos últimos trinta anos diversas empresas que atuam no estado do Pará nas atividades de mineração, logística, hidrelétricas e agronegócio têm executado programas de formação, capacitação e qualificação de profissionais especializados, desenvolvendo ações visando a reversão do comprometimentos da educação formal – ensino fundamental e ensino médio e articulando o acesso à educação profissional, com objetivo de aumentar o número de profissionais especializados nas áreas de influência das empresas. Mesmo com consistentes critérios de acesso formalizado através de processos seletivos, as empresas têm de iniciar os programas com módulos de nivelamento nas áreas de matemática, física, química, língua portuguesa e, em algumas situações, inglês, além da inclusão de módulos relacionados aos conteúdos de microinformática. Sem este reforço nestas áreas de conhecimento, defronta-se com várias dificuldades de acesso ao contexto do mundo do trabalho, principalmente nos domínios de itens de conhecimento relacionados a eletroeletrônica, eletrônica digital, mecânica e eletromecânica.

Além disso, há a necessidade do acompanhamento psicopedagógico, pois em função da ascensão social destes jovens, é necessário disponibilizar apoio

estruturado para minimizar os traumas da convivência com novas situações, novas realidades, melhoria do poder aquisitivo e exercício pleno da cidadania. Ou seja, as empresas precisam preparar os jovens para o dia-a-dia relacional das organizações, enfatizando o autoconhecimento e o exercício do relacionamento interpessoal, além dos módulos teóricos e práticos, com disciplinas transversais, como: meio ambiente, cidadania, segurança no trabalho, relações interpessoais e gestão da renda familiar com duração de até 18 meses. Durante a realização desses módulos ficam claras as deficiências desses jovens, evidenciando a necessidade de ministrá-los de forma simultânea com os conteúdos técnicos.

Estas estratégias relatadas e as informações descritas estão relacionadas com mais de 30 anos de atividade profissional exercida como profissional de recursos humanos e sustentabilidade, tanto em cargos técnicos, mas também como gestor, com atuação nos municípios de Paragominas, Marabá, Parauapebas, Curionópolis, Canaã dos Carajás e Ourilândia do Norte, nas cadeias produtivas de Mineração, Logística e Agronegócio, com envolvimento significativo nas fases de implantação e operação dos projetos, principalmente no planejamento e execução de captação e formação de profissionais das áreas de influência dos projetos, como desenvolver fornecedores locais para geração de renda e emprego, itens importantes para concretização de percepção positiva e o exercício do conceito de sustentabilidade no âmbito das comunidades e municípios.

2.5.1 Sudeste do Estado do Pará: aspectos históricos, culturais e sociais

Destaca-se, inicialmente, a criação do Programa Grande Carajás - PGC, que teve como objetivo prover condições de desenvolvimento socioeconômico planejado, integrado e acelerado, sendo formalizado em 24 de novembro de 1980 através do Decreto-lei n.º 1.813, com ascensão sobre 40% do território paraense, 10% de Goiás e 95% do Estado do Maranhão, totalizando uma área de 895.265 km² e incluía duas grandes obras, que são: a Usina Hidrelétrica de Tucuruí, obras iniciadas a partir de 1973 e a Estrada de Ferro Carajás (EFC), conforme Teixeira (2006). O PGC além de priorizar a Estrada de Ferro que ligava Carajás a São Luís, com 889,34 km de extensão, e a Hidroelétrica de Tucuruí, contemplava também a instalação de sistemas portuários e hidrovias.

Desta forma, a partir da criação do PGC, principalmente a atividade mineradora deixou de ser uma ação isolada ou de livre iniciativa, para torna-se uma política de Estado, pois devido às descobertas minerárias ocorridas em Carajás no ano de 1967, a região toma uma dimensão estratégica para o país devida às questões geopolíticas. Houve no âmbito do PCG a concessão de incentivo financeiro e de crédito para pesquisa, prospecção, extração, beneficiamento, elaboração primária e industrialização de minerais; agricultura, pecuária, pesca e agroindústrias; florestamento, reflorestamento, beneficiamento e industrialização de madeiras; aproveitamento de fontes energéticas e outras atividades econômicas importantes para o desenvolvimento da região contemplada no PGC nos estados do Pará, Maranhão e Goiás. As construções da Estrada de Ferro Carajás e do complexo de Mineração em Carajás, levaram para a região de Marabá e Carajás um número significativo de imigrantes, durante o final da década de 70 e início da década de 80.

Ampliando o contexto histórico do processo de migração no estado do Pará ressaltando BRANDT MEIO AMBIENTE, (2003), que afirma que na segunda metade do século XIX o Pará experimentou grande processo migratório incentivado pelo ciclo da borracha que perdurou por 20 anos e teve seu auge entre 1890 e 1910, quando representou 40% das exportações brasileiras. Neste período tem início o processo de migração para a região sudeste do Estado, o que teve como consequência a fundação das cidades de Marabá, em 1889 e Conceição do Araguaia em 1897. Estas cidades tornaram-se referência de polos urbanos regionais, sendo importante destacar que municípios de Parauapebas, Canaã dos Carajás pertenciam a Marabá até meados da década de 80. Com a descoberta da província mineral de Carajás na década de 1960 a atividade econômica da região se desenvolveu e tem início ações do Governo Federal para gerenciar a ocupação deste território.

Depois deste detalhamento histórico do estado do Pará e da região de Marabá e Carajás, analisa-se um pouco mais o processo de colonização e migração para esta região. Na década de 60 o Governo Federal implantou o Programa de Integração Nacional -PIN, que tinha como objetivo reforçar as fronteiras federais e povoar a região norte do país, a partir da concessão de crédito agrícola e outros subsídios fiscais. Assim, tem início nos anos 70 e 80 um intenso fluxo migratório

espontânea, que foi respaldado por ações governamentais para promoção da ocupação produtiva na região de Marabá e Carajás, que são: Planos Nacionais de Desenvolvimento - PND, o primeiro de 1972 a 1974 e o segundo de 1975 a 1979.

O primeiro PND apresentava como objetivo a integração nacional, a ocupação da Amazônia e aceleração do crescimento econômico. Já, o segundo PND, apesar de manter as mesmas prioridades do plano anterior, destaca a importância de expandir tanto a infraestrutura, particularmente nas áreas de energia, transporte e comunicações, como a exportação de produtos específicos, além de se investir na expansão de indústrias básicas, as quais estariam localizadas em áreas selecionadas da Amazônia. Com esses incentivos, os assentamentos urbanos e rurais foram se expandindo na região de Marabá e Carajás durante a década de 70, principalmente pela necessidade de mão de obra para atender o setor de mineração, bem como as outras demandas, principalmente garimpos.

Em 1982, conforme ações propostas no Programa Nacional de Desenvolvimento - PND, foi criado o Grupo Executivo de Terras do Araguaia e Tocantins - GETAT com a finalidade de coordenar, promover e executar as medidas necessárias à regularização fundiária no Sudeste do Pará, Norte de Goiás e Oeste do Maranhãos.

Assim, além das atividades correlacionadas a regularização fundiária, foram implantadas as atividades de arrecadação, demarcação, desapropriação, colonização e titulação de terras. Na então abrangente região da Floresta Nacional de Carajás, o GETAT implantou dois Centros de Desenvolvimento Regional – CEDERE, sendo: o CEDERE I - PA Carajás III, em 1983, atualmente no município de Parauapebas e o CEDERE II - PA Carajás II, em 1984, onde está localizada a sede de Canaã dos Carajás. Em relação a Marabá, entre 1980 e 1985, com população flutuante em função do processo dinâmico de migrantes e trabalhadores com baixa qualificação, a população do município cresceu de 59 mil habitantes para 140 mil, excluindo os garimpeiros de Serra Pelada. Em termos de planejamento urbano, apesar dos projetos habitacionais específicos para o município, à ocupação acelerada, desordenada e em área de risco resultaram em um crescimento urbano

irregular que se manifesta até os dias de hoje em Marabá (AMPLO ENGENHARIA E PROJETOS, 2010).

Com a identificação da presença de ouro em torno da Serra das Andorinhas, em 1977, numa área localizada atualmente no município de Curionópolis, na época pertencente à Marabá, teve origem a implantação do garimpo de Serra Pelada, com início de um intenso processo de migração, em função das expectativas da riqueza fácil gerada pela extração do ouro, num garimpo a céu aberto e em precárias condições de operação. No auge da produção desse garimpo, em 1983, foram extraídas 13 toneladas de ouro, num valor aproximado de 200 milhões de dólares (AMPLO ENGENHARIA E PROJETOS, 2010). A busca pela extração do ouro em Serra Pelada provocou uma migração de cerca de 60 mil pessoas para Serra Pelada e simultaneamente a este processo focado em Serra Pelada, outros milhares de migrantes têm como direcionamento a região de Marabá e Carajás.

Entre 1984 e 1986 com encerramento das atividades de Serra Pelada, a finalização da construção da Usina Hidrelétrica de Tucuruí e das obras de implantação do complexo de mineração de Carajás, uma parcela significativa das pessoas tomou destinos diferentes inclusive retornando aos seus estados de origem e outra parcela da população permaneceu na região onde estão localizados hoje os municípios de Parauapebas, Canaã dos Carajás, Curionópolis e Eldorado dos Carajás.

Conforme a empresa Vale (2007),

A descoberta e divulgação deste extrativismo lucrativo propiciou a migração de milhares de pessoas oriundas de Goiás, Ceará, Maranhão e outros Estados nordestinos, no primeiro grande afluxo de massa humana para a região Sudeste do Pará. Tal padrão de povoamento se repetiria em vários outros momentos de desenvolvimento econômico, representados pela exploração de: castanha, diamante, cristal, madeira, ouro, manganês, ferro e cobre.

Também em relação à migração Hébette e Acevedo (1979) afirmam que há três tipos de colonização na Amazônia, que são:

- Espontânea: caracterizada pelo estabelecimento de grupos sociais em uma determinada região, com seus próprios recursos e por livre iniciativa;

- Dirigida: que envolve um mínimo de orientação e estímulo quanto à escolha e/ou organização da área a ser colonizada;
- Planejada: que consiste na escolha da área geográfica, seleção dos grupos que deverão ocupá-la, bem como no aproveitamento dos recursos e da atividade econômica a ser realizada.

Os estudos mostram que o tipo de colonização mais presente no sudeste do Pará é a espontânea, tendo como característica a instalação de migrantes por meio dos seus próprios recursos, principalmente os maranhenses, buscando suas alternativas de sobrevivência e por livre iniciativa. Nestas áreas, após se instalarem em assentamentos sem apoio ou organização nas áreas rurais e urbanas de Curionópolis, Parauapebas e Canaã dos Carajás, o Estado e as Prefeituras direcionaram programas específicos, visando dar condições mínimas de sobrevivência e qualidade de vida para o contingente de pessoas, sendo a maioria mão-de-obra desqualificada e com escolaridade precária.

A contextualização histórica e teórica acima deixa patente o vínculo entre a educação profissional e o desenvolvimento social e econômico, demandando uma dupla articulação: com a educação formal e com políticas de geração de emprego e renda. Desta forma, quando são implementadas ações estruturadas que proporcione melhoria oferta da educação profissional, articulada com educação formal, políticas públicas, tecnologia, geração de trabalho emprego e renda, viabilizamos a inserção profissional, desenvolvimento econômico local, melhoria da qualidade de vida e o exercício da cidadania. O investimento em formação de profissionais com a formação específica de Técnico de Nível Médio e Operacional é uma das formas que a indústria mineral procura deixar como legado para viabilizar a sustentabilidade nos territórios onde atua.

Como é o processo de escolha de uma profissão de Técnico de Nível Médio? Por aptidão; por necessidade de obtenção imediata de emprego e renda; por afinidade profissional com parentes ou o desejo de dedicar-se à uma profissão de interesse específico. Quais os comportamentos mais presentes no processo de escolha de uma profissão de Técnico de Nível Médio? Insegurança, falta de confiança, incerteza ou dúvidas em ser uma carreira transitória para acesso às

profissões de nível superior. Ou seja, este é o contexto do processo de escolha e os comportamentos vivenciados pelos jovens no momento da escolha de uma carreira de Técnicos de Nível Médio.

Na análise dos dados empíricos que se realiza no próximo capítulo, busca-se encontrar manifestações destes elementos históricos e teóricos no interior da realidade estudada e vivenciada pelos entrevistados deste estudo.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa desenvolvida para este estudo é de cunho quanti-qualitativo, com dados primários obtidos a partir da aplicação de um *survey* de pesquisa junto aos técnicos que trabalham atualmente na empresa de mineração que na qual foi realizado o levantamento de dados. Os mesmos foram escolhidos de forma aleatória tendo como referência uma relação nominal dos admitidos no período de 2006 a 2011. O questionário aplicado continha perguntas abertas e fechadas e foi organizado em quatro tópicos: 1) Identificação pessoal e familiar; 2) Escolaridade e estágio supervisionado; 3) Inserção, ascensão, empregabilidade e carreira; 4) Condição salarial e remuneração.

O universo da pesquisa de campo compreendeu as Minas do Salobo, Sossego e Carajás, no estado do Pará. Estas minas são ilustradas nas imagens a seguir, elaboradas ao longo deste estudo ou tirada durante visita nestas minas.

Imagem 3. Uma das minas de exploração de minério de ferro da empresa Vale S/A.

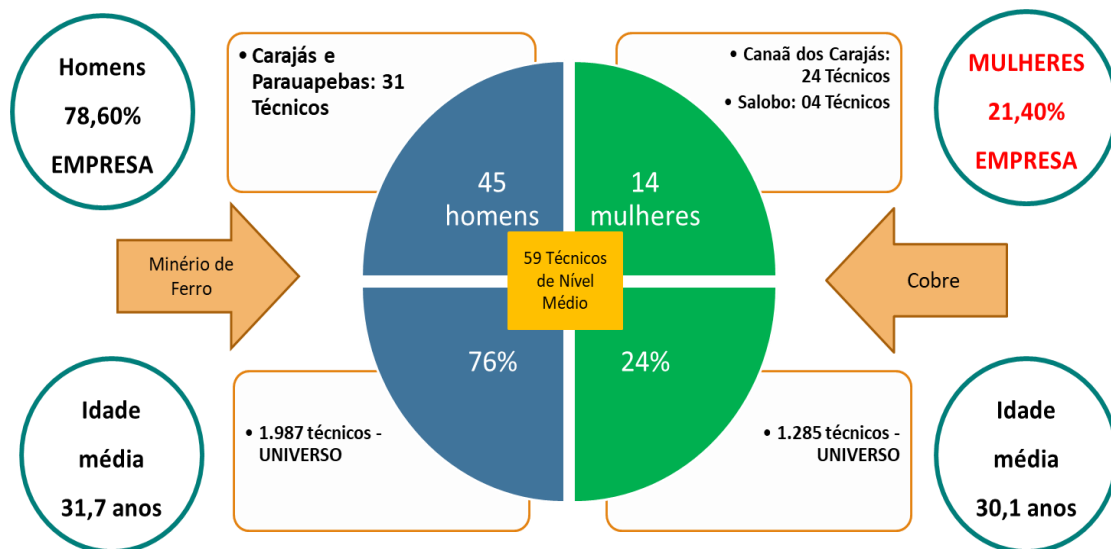


Fonte: Pesquisa de campo

Imagem 4: Localização das minas que serviram de campo deste estudo. Parauapebas, Canaã dos Carajás e Marabá, 2017.



Fonte: Pesquisa de campo.



Nestes locais, foram entrevistados 59 técnicos dispostos em cargos diversos e em diversos níveis hierárquicos nas áreas em que atuam (Tabela 1).

Tabela 2: Locais e total da coleta da amostra da pesquisa de campo deste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017

Município	Mina	Amostra
Marabá	Salobo	4
Parauapebas	Carajás	31
Canaã dos Carajás	Sossego	24
	TOTAL	59

Fonte: ITV. Pesquisa de campo, 2017.

Para o tratamento dos dados, foi utilizado o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) por meio do qual se procedeu à elaboração de gráficos e tabelas tanto quanto os testes estatísticos necessários para comprovar as análises realizadas.

Os dados obtidos permitem traçar um perfil destes técnicos de nível médio, considerando não somente os conceitos de inserção profissional, ascensão profissional e empregabilidade, mas, também, o de trajetória social, que envolve a origem de classe dos técnicos e a condição social atual.

Para analisar a trajetória de classe destes empregados, recorre-se, primeiro, à condição de classe dos pais, a qual é mensurada a partir de duas variáveis indicativas do estoque de capital cultural e econômico herdado da família: respectivamente, a escolaridade dos pais e a profissão ou ocupação.

O capital cultural é o fator mais importante de reprodução social, segundo Bourdieu e Passeron (1992) e seus comentadores (HEY, CATANI, 2010; PIRES, 2014), uma vez que a ele estão associadas as estratégias profissionais e educacionais que os agentes socializados adotam que resultarão ou na manutenção ou na superação da condição de classe inicial.

Quanto à profissão ou ocupação, Ferraro (2010) encontrou relação significativa entre as posições ocupadas no mercado de trabalho, a escolaridade e a condição de classe. Pires (2014), promoveu classificação das ocupações e profissões com base no critério de escolaridade e formação delas exigido. De acordo com este autor:

Nas ocupações de tipo A, estão incluídas as atividades que exigem formação de nível superior. Nas ocupações de tipo B, estão incluídas aquelas atividades que envolvem algumas habilidades especializadas para as quais é exigida formação de nível técnico e de nível médio. Nas ocupações de tipo C, incluem-se aquelas atividades que envolvem algumas habilidades especializadas, mas que prescindem de formação escolar. Por fim, nas ocupações de tipo D, incluem-se as demais atividades para as quais não são exigidas habilidades especializadas ou formação escolar (PIRES, 2014, p.188).

Esta classificação será aqui adotada para analisar e classificar as ocupações dos pais destes empregados.

As variáveis utilizadas para traçar o perfil socioeconômico e educacional dos entrevistados são, além da própria profissão, a renda familiar e o nível de escolaridade. Por sua vez, o perfil socioeconômico e educacional dos pais destes empregados é obtido através das variáveis profissão e nível de escolaridade.

Para obter a trajetória de classe destes empregados, os dados sobre escolaridade e profissão dos pais são comparados aos dados dos próprios entrevistados. Esta comparação se baseia, em parte, em estatística descritiva e, em parte, em estatística analítica. Nesta última, os dados sobre escolaridade dos pais e dos entrevistados foram submetidos ao teste de correlação de Pearson. Foram atribuídos valores iguais para as escolaridades

A análise da correlação entre origem social e estratégia de formação educacional segue as orientações teóricas e históricas da teoria da reprodução social, na qual pode a própria educação profissional ocupar um papel relevante como espaço e como estratégia de reprodução educacional e profissional das classes subalternas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados do estudo apontam para uma forte correlação entre as condições de classe dos empregados aqui pesquisados e as estratégias educacionais e profissionais que os mesmos adotaram. Mesmo bem-sucedidos em sua estratégia inicial de obter uma formação para alcançar um espaço no mercado de trabalho, as estratégias adotadas para conseguir ascensão profissional e permanência no emprego continuaram coladas à defesa do espaço conquistado no interior das oportunidades possíveis na estrutura social à qual pertencem. A seguir, discute-se estes resultados.

4.1 PERFIL GERAL: GÊNERO, IDADE, RELIGIÃO E ESTADO CIVIL

A amostra é composta por 76,3% de homens e por 23,7% de mulheres, com idade média de 31,3 anos. Importante destacar que 21,40%, ou seja, 3.694 profissionais são mulheres que exercem cargos de Técnico de Nível Médio na Empresa. A média de idade dos homens é de 31,7 anos e das mulheres 30,1 anos. A maioria dos técnicos, 42,4%, professam a religião católica, 33,9% são evangélicos, 15,3% não possuem religião, 6,8% são adventistas, e, 1,7% afirmou frequentar a Igreja dos Santos dos Últimos Dias.

Quanto ao estado civil, 69,5% são casados, 28,8% são solteiros, e, 1,7% divorciado. Ao todo, 62,7% dos entrevistados possuem um ou mais filhos. Mais da metade dos Técnicos, 50,8%, afirmaram que são a única pessoa com ocupação formal na sua residência, outros 49,3%, afirmaram que uma ou mais pessoas estão ocupadas formalmente na sua residência. Apenas 13,6% moram sozinhos, outros 86,4% moram com uma ou mais pessoas na sua residência. A renda média familiar da amostra é de R\$ 4. 232, 00.

Portanto, em termos religiosos, é um perfil bastante diversificado, mas, em termos de gênero, os dados refletem a hegemonia masculina nestes postos de emprego na empresa em questão. O fato de que a maioria é casada, tem filho e é a única pessoa que trabalha na casa significa uma maior pressão sobre os recursos financeiros.

4.2 ORIGEM FAMILIAR E DE CLASSE

O primeiro resultado que chama atenção é a origem migratória da maioria dos pais dos entrevistados e dos próprios entrevistados deste estudo. A migração é um fenômeno, em grande medida, associada a fatores de ordem econômica: prosperidade econômica de determinadas áreas, estagnação ou decadência de outras, aquecimento do mercado de trabalho, procura de empregos ou ocupações etc. (LISBOA, 2008).

Sabe-se que a área na qual estão localizados os empreendimentos nos quais estes empregados atuam, o sudeste paraense, é altamente atrativa para pessoas em busca de oportunidades profissionais ou ocupacionais, dado o dinamismo econômico decorrente da atividade mineradora que se intensificou nesta área desde os anos de 1980. Como mostra a Tabela 11, em anexo, a participação desta região no PIB paraense saltou de 23,5%, em 1999, para 41,2%, em 2010, o que a converteu na região economicamente mais importante deste estado. A Tabela 12, também em anexo, mostra que só as três cidades onde a pesquisa para este estudo foi realizada aumentaram sua participação no PIB paraense de pouco mais de 9,5%, em 1999, para cerca de 20%, em 2014, tendo chegado a mais de 26% em 2010.

Trata-se, então, de cidades altamente atrativas para populações em busca de melhores condições econômicas. Deste modo, a própria migração pode ser compreendida como uma estratégia reprodutiva de membros de estratos sociais subalternos, tradicionalmente submetidos a uma pressão econômica maior que os estratos médios e altos da sociedade. As Tabelas 3 e 4 apresentam os dados sobre a naturalidade dos pais e dos próprios entrevistados.

Tabela 3: Naturalidade dos pais ou responsáveis dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.

ESTADOS	Naturalidade do pai ou responsável dos técnicos entrevistados (%)	Naturalidade da mãe ou responsável dos técnicos entrevistados (%)
Pará	16,9%	16,9%
Maranhão	30,5%	28,8%
Outros estados	42,4%	50,8%
Não sabe	10,2%	3,5%

Fonte: Dados da pesquisa de campo, 2017.

Como se observa, os pais destes empregados são, majoritariamente, naturais de outros estados da federação. Tanto em relação aos pais quanto às mães o estado do Maranhão ocupa lugar de destaque, pois é o local de origem de cerca de um terço destes genitores.

Tabela 4: Naturalidade dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017

ESTADOS	Naturalidade (%)
Pará	37,3%
Maranhão	27,1%
Outros estados	35,6%

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2017).

A Tabela 4 confirma a origem migratória da maioria dos trabalhadores entrevistados, com cerca de 62,5% originários de outros estados. O Maranhão se mantém em destaque, com mais de um terço dos entrevistados tendo este estado como terra natal.

O estado do Maranhão está entre aqueles com maior índice de desigualdades sociais, pobreza e miséria do Brasil. Como salienta reportagem de Demétrio Weber, publicada no jornal O Globo, intitulada “Maranhão é o estado com a maior proporção de miseráveis do país”, produzida com base em dados divulgados pelo IBGE:

O Maranhão é o estado brasileiro com maior percentual de miseráveis, e o único onde esse índice permanece em dois dígitos: 12,9%, quase quatro vezes mais do que a média nacional, de 3,56%. Os dados são de 2012 e revelam que o estado governado por Roseana Sarney piorou de posição no ranking da pobreza extrema na última década. Em 2002, o Piauí é que detinha o maior percentual de miseráveis (22,5%), seguido por Alagoas (19,04%). O Maranhão aparecia em terceiro lugar, com 18,97% (WEBER, 2014).

É válido destacar que a migração de maranhenses motivada por necessidades econômicas para a região de Marabá e outras cidades do sudeste do Pará remonta ao início do século XX e se intensificou com a instalação de grandes projetos mineradores nesta área (SILVA, 2006). Deste modo, é factível a hipótese de que a migração destes trabalhadores para estas áreas é parte de uma estratégia reprodutiva relacionada à situação econômica desfavorável de seu estado de origem aliada à prosperidade econômica do sudeste paraense.

Mas, o caso maranhense pode ser aplicado aos imigrantes oriundos de outros estados da federação e do próprio estado do Pará. A migração de goianos para esta

área também foi muito intensa desde os anos de 1960 (SILVA, 2006), e os fatores de ordem econômica também estão na raiz deste processo.

Neste sentido, o fator migratório, em si, pode ser concebido como uma estratégia reprodutiva de determinados segmentos das classes subalternas expostos a situações de vulnerabilidade social. A diante, as próximas tabelas apresentam resultados que reforçam estes argumentos.

Tabela 5: Escolaridade dos pais ou responsáveis dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	Escolaridade do pai ou responsável dos técnicos entrevistados (%)	Escolaridade da mãe ou responsável dos técnicos entrevistados (%)
Sem instrução	(20%)	(20%)
Ensino Fundamental	(36%)	(34%)
Ensino médio	(34%)	(34%)
Ensino superior	(5%)	(7%)
Não sabe	(5%)	(5%)

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2017).

A Tabela 5 apresenta resultados que apontam para um baixo estoque de capital cultural herdado das famílias. Desde os estudos clássicos de Bourdieu e Passeron (1992), sabe-se que o baixo nível de escolaridade e de desempenho escolar é uma das características dos segmentos sociais mais desfavorecidos da sociedade, na medida em que os segmentos médios e altos utilizam a educação como estratégia de reprodução de suas próprias condições sociais e de controle dos espaços que ocupam na sociedade.

Doravante, o elevado percentual de não escolarizados e a localização da maior parte dos genitores destes trabalhadores na faixa de escolaridade básica são indicativos de uma condição subalterna de classe herdada das famílias. Esta condição de classe é reforçada pelos resultados sobre a ocupação dos pais constantes na Tabela 6.

Tabela 6: Ocupação dos pais ou responsáveis dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.

OCUPAÇÃO	Ocupação do pai ou responsável (%)	Ocupação da mãe ou responsável (%)
Agricultor (a)	13,6%	6,8%
Aposentado (a)	18,6%	8,5%
Construção civil	13,6%	x
Servidor (a) público (a)	10,2%	10,2%
Área de serviços	10,2%	13,6%
Técnica	8,5%	3,4%
Indústria	1,7%	X
Trabalhador (a) doméstico (a)	1,7%	6,8%
Dona de casa	0,0	39%
Desempregado	5,1%	x
Não sabe	16,9%	11,9%

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2017).

Os dados sobre a ocupação dos pais se aliam aos dados sobre escolaridade e a origem migratória destes empregados, o que indica que são oriundos dos estratos que ocupam a base da pirâmide social. Na classificação proposta por Pires (2014), os pais estão localizados nas faixas de ocupação de tipo C e D², as quais são destinadas aos membros dos estratos mais desfavorecidos de capital cultural das camadas subalternas da sociedade.

Deste modo, os dados sobre a naturalidade dos pais e dos próprios entrevistados, assim como sobre a escolaridade e ocupação dos pais localizam a origem social destes empregados no interior das classes subalternas. Cabe, agora, analisar se estes empregados, a partir das estratégias educacionais e ocupacionais adotadas ao longo da vida, conseguiram superar ou mantiveram a condição de classe herdada das famílias.

² Dentre as profissões apontadas pelo autor, a partir dos relatos dos trabalhadores por ele pesquisado, estão, nas de tipo C: construtor de calafate de barco, eletricista, funileiro, marceneiro e carpinteiro, marítimo, mestre de obras, pastor, pedreiro, sapateiro, motorista, vigilante, tratorista, mecânico, costureira, marmorista, taxista. Nas de tipo D: agricultor(a), doméstica, do lar, atravessadora, doceira, sacoleira, feirante, serviços gerais, vendedora de alimentos, biqueiro, caixeiro viajante, pequeno comerciante, ambulante, autônomo, assistente de pedreiro, lavador de carro, madeireiro (PIRES, 2014, p.188).

4.3 CONDIÇÃO DE CLASSE DOS ENTREVISTADOS

Para analisar a condição social atual dos empregados entrevistados se utiliza da renda familiar mensal e da escolaridade como principais variáveis. Quanto ao quesito renda, os resultados mostram o seguinte:

- a) A renda média mensal familiar identificada na amostra da pesquisa foi de R\$ 4.232,00, sendo 94,5% acima do rendimento médio mensal dos municípios em conjunto, que é de R\$ 2.176,00. Mesmo em separado, a renda média mensal familiar destes empregados é superior à dos trabalhadores destes municípios: em Parauapebas esta renda é de R\$ 2.189,52; em Canaã dos Carajás é de R\$ 2.039,52; e, em Marabá, de R\$ 2.299,24, conforme dados do IBGE, constantes na PNAD 2016.
- b) Importante destaca também que a pesquisa do IBGE de 2014 constata que os pais sem instrução têm rendimento R\$ 717,00/mês; enquanto pais com nível superior completo têm rendimento de R\$ 2.324,00/mês.

Utilizando as informações da Consultoria Tendência, conforme estudo “RENDA FAMILIAR POR CLASSE” (em reais por mês) com dados da PNAD e Receita Federal, que estratifica a renda mensal da classe C entre R\$ 2.302,00 a R\$ 5.551,00, os participantes da amostra desta pesquisa com renda familiar média mensal de R\$ 4.232,00 são integrantes da classe C. A faixa de renda dos demais estratos é: Classe B de R\$ 5.552,00 a R\$ 17.286,00; Classe A acima de R\$ 17.286,00 (VEJA, edição 2.537, de 05/julho/2017, páginas 66, 67 e 68).

Estes dados evidenciam melhores condições de renda destes empregados em relação às condições originárias, herdadas do pais e familiares. Tal melhoria aqui verificada é compatível com os dados de estudo realizado pelo Professor Gustavo Gonzaga, do Departamento de Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, o qual comparou os rendimentos de trabalhadores que fizeram cursos de técnicos de nível médio, com aqueles sem esse tipo de formação, e identificou que a realização do curso técnico eleva de forma significativa o rendimento, com a constatação de um aumento médio na renda de 17,7%, independentemente da instituição de realização do curso.

Pelo potencial conjunto de consumo de alguns bens duráveis e, até mesmo, supérfluos, acesso às modernas tecnologias da informação, redes sociais, poder oferecer melhores condições de ensino aos filhos e nutrir expectativas educacionais e profissionais ascensionais, a classe C é compreendida por pesquisadores da área econômica como uma nova classe média (NERI, 2010).

Esta abordagem, contudo, é contestada por sociólogos, a exemplo de Souza (2013), para quem, para além de uma classe de consumo, a classe média é um estrato social cultural e socialmente mais integrado e fechado do que os membros da classe C. Trata-se, por este viés, de uma classe não somente com um capital econômico mais elevado e estável, mas, também, com um capital cultural, tradicionalmente, elevado, assim como um capital social forte. Estes recursos lhe permitem ocupar cargos estratégicos na estrutura administrativa e de poder das sociedades, em associação com redes de relacionamento coesas entre seus membros, através das quais fluem informações, favores, reciprocidade de apoio, entre outros. Como diz o autor:

as classes do privilégio não dispõem apenas dos capitais adequados para vencer na disputa social por recursos escassos, mas dispõem também da autoconfiança de quem teve todos os cuidados na família, de quem sabe que frequentou a melhor escola, que possui a “naturalidade” para falar bem línguas estrangeiras, que conta com as economias do pai para qualquer eventualidade ou fracasso, que conta com “exemplos bem sucedidos” na família. Tudo isso é também fonte de recursos valorativos como a crença em si mesmo, produto de uma autoconfiança de classe, tão necessária para enfrentar todas as inevitáveis intempéries e fracassos eventuais da vida sem cair no alcoolismo e no desespero, e usufruir do “reconhecimento social” dos outros, como algo tão natural como respirar (SOUZA, 2013, p.64).

É inegável, portanto, que estes empregados possuem melhores condições de renda em comparação aos pais, isso levando em conta as profissões dos pais. Contudo, apesar de estarem localizados no estrato de classe de consumo C, o qual, pelo critério econômico, constitui um estrato social médio, não se pode, por critérios sociológicos mais complexos, considerar estes empregados, de fato, como membros da classe média, dado que o capital cultural e social herdado da família, a ocupação que exercem e a própria renda que possuem os mantém entre os membros dos estratos sociais subalternos. A seguir, analisam-se os resultados dos dados sobre escolaridade destes trabalhadores.

Tabela 7: Área técnica de atuação dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.

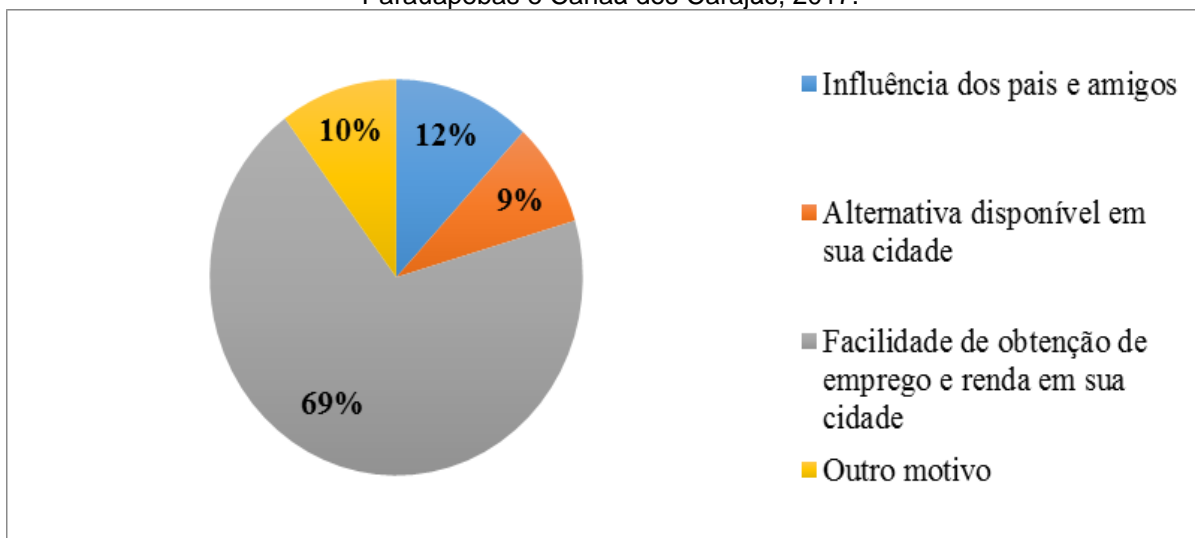
CURSOS	(%)
Eletromecânica	28,8
Eletrotécnica	23,7
Mecânica	22,0
Eletroeletrônica	10,2
Telecomunicações	8,5
Química	3,4
Mineração	1,7
Biocombustível	1,7

Fonte: Dados da pesquisa de campo, 2017.

A Tabela 7 indica uma racionalidade presente na estratégia de fazer curso técnico por parte destes empregados que está associada às principais demandas de mão de obra das empresas mineradoras que atuam na área da pesquisa. Dos entrevistados, a maioria se concentra em cursos de grande demanda de mão de obra nestas empresas: os cursos de eletromecânica, eletrotécnica, mecânica e eletroeletrônica. Evidencia-se, aqui, uma estratégia de empregabilidade bastante correlacionada com as duas principais atividades da cadeia produtiva da mineração, que são operação e manutenção da Mina e operação e manutenção da Usina de Tratamento de Minério.

Deste modo, os resultados apresentados na Tabela 7 reforçam a relação entre educação profissional e empregabilidade como estratégia de reprodução social. Em outros termos, os dados da escolaridade destes empregados evidenciam estratégias de reprodução social afinadas com as condições originárias de classe. Há uma racionalidade, obtida a partir da compreensão de suas possibilidades e dos espaços profissionais mais acessíveis a membros de sua condição social, que orientou estes empregados a buscar cursos técnicos a fim de alcançar uma melhor ocupação e melhores condições de vida, sem, contudo, superar a condição de classe herdada da família. Esta estratégia fica plenamente caracterizada, no caso da maioria destes empregados, quando perguntados sobre as motivações que os levaram a fazer cursos técnico. O Gráfico 1 mostra estas informações.

Gráfico 1: Motivação dos técnicos de nível médio para a realização do curso técnico. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2017).

O Gráfico 1 caracteriza que educação profissional foi, antes de tudo, uma estratégia de empregabilidade para a maioria destes empregados: quase 70% dos entrevistados buscou o ensino técnico como estratégia para conseguir emprego e/ou melhorar as condições de renda. Na medida em que os resultados anteriores apontaram para a uma origem social subalterna destes empregados, este resultado reforça a validade das análises que tendem a compreender a educação profissional como um recurso estratégico direcionado às classes populares.

Tabela 8: Trajetória educacional dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.

Ensino fundamental	
Escola pública	Escola particular
84,7%	15,3%
Ensino médio	
Escola pública	Escola particular
81,4%	18,6%
Ensino técnico	
Escola pública	Escola particular
8,5%	91,5%

Fonte: Dados da pesquisa de campo, 2017.

Como se observa, a herança da condição de classe se revela, também, na trajetória educacional dos técnicos entrevistados: a maioria cursou o ensino fundamental e médio em escolas públicas, cerca de 85%, o que é mais um dado indicativo das condições econômicas e culturais da sua classe social de origem.

Por sua vez, o ensino técnico foi cursado, pela maioria, em instituições privadas de ensino profissional: 93,2%, contra apenas 6,8% que cursaram em instituições públicas. Além de refletir um baixo comprometimento do poder público com a formação de mão de obra técnica para o mercado de trabalho local, estes dados apontam outra dimensão da racionalidade envolvida na estratégia educacional e profissional destes agentes: o sacrifício financeiro inicial para alcançar melhores condições financeiras posteriormente. Trata-se, assim, de um investimento de médio prazo no quesito empregabilidade que está associado a uma leitura e compreensão do funcionamento do mercado de trabalho e da economia local.

É importante salientar que os cursos técnicos de nível médio possuem três modalidades, que são: I- Integrada: na qual as disciplinas do ensino regular e técnico são integradas em um mesmo currículo e matrícula; II- Concomitante: em que o curso técnico em paralelo ao tradicional, mas sem integração dos currículos, ou seja, o aluno possui duas matrículas, podendo estudar em duas escolas diferentes; III- Subsequente: o estudante já concluiu o ensino médio e dá continuidade aos estudos com o ensino técnico. A carga horária desses cursos é de 800 horas aula, além de estágio supervisionado (OLIVA et al., 2015).

Na amostra, identificou-se que 49,2% realizaram o curso técnico na modalidade subsequente, 44,1% na modalidade integrada, e, somente 6,8% concluíram na modalidade concomitante. Em relação aos períodos de realização dos cursos técnicos, 64% realizaram o curso técnico no período noturno, 18,6% realizaram no período matutino, e, 16,9% realizaram no período vespertino.

A predominância do período noturno está relacionada à necessidade de conciliação entre estudo e trabalho, posto que 83,1% dos entrevistados trabalharam durante a realização do curso técnico. Outro ponto importante da amostra é que 88,1% realizaram estágio supervisionado, sendo que 61% concluíram seus estágios em uma empresa de grande porte. Numa escala de 0 a 10, os técnicos avaliaram seus estágios com a média de 7,9.

Numa escala de 0 a 10, foi perguntado como os entrevistados avaliam os conteúdos que foram ministrados durante a realização dos cursos técnicos. O melhor avaliado foi o conteúdo de relações interpessoais com média de 7,9;

conteúdo relacionado a autoconhecimento obteve média de 7,8; conteúdo teórico teve média de 7,8; enquanto que conteúdo prático foi avaliado com média de 7,6; e conhecimento de negócio obteve média de 7,1. Importante destacar que os dois conteúdos melhor avaliados têm correlação com atitudes e comportamentos, itens importantes no mundo atual do trabalho para ascensão profissional e empregabilidade.

Dado que a maioria destes empregados estudou em escolas públicas, os resultados sobre as percepções dos mesmos quanto à realização e conclusão do estágio supervisionado indicam que tal estágio foi uma alternativa de agregar conhecimentos e habilidades técnicas a estes empregados. Estes itens são importantes para a inserção no mercado de trabalho e para compensar as limitações formativas decorrentes do estudo básico em escolas públicas.

De outro modo, os resultados obtidos também demonstram foco no acesso a condições profissionais e remunerativas melhores, dado que 83,05% dos entrevistados já se encontravam inseridos no mercado de trabalho durante a realização dos seus cursos técnicos e a maioria foi estudante do período noturno.

Desenha-se, a partir destes dados, a típica lógica da estratégia de construção da empregabilidade profissional de sujeitos oriundos das camadas sociais subalternas, com uma trajetória de vida marcada pela luta contra as coerções econômicas: migração econômica, estudo em escola pública, ensino técnico em curso de grande demanda no mercado de trabalho local, isto é, voltado para alcançar emprego e renda, sendo também a realização do estágio supervisionado um diferencial para obtenção de um emprego de nível técnico.

A estratégia educacional e ocupacional destes empregados foi bem-sucedida, na medida em que eles não somente conseguiram concluir o ensino técnico como alcançaram o êxito de um emprego na área em que se formaram. Contudo, fica a indagação se foi suficiente ou não para superar a condição de classe herdada da família. Para começar a responder a esta questão, comparou-se a escolaridade destes empregados com a de seus pais por meio do teste de correlação de Pearson, indicando que a relação não é estatisticamente significativa (Tabela 9).

Tabela 9: Correlações entre a escolaridade dos pais e a dos técnicos de nível entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.

		Grau de escolaridade do pai	Escolaridade do Entrevistado Ensino Básico ou Superior
Grau de escolaridade do pai	Correlação de Pearson	1	,115
	Sig. (bilateral)		,384
	N	59	59
Escolaridade do Entrevistado Ensino Básico ou Superior	Correlação de Pearson	,115	1
	Sig. (bilateral)	,384	
	N	59	59

Fonte: Dados da pesquisa de campo, 2017.

Tabela 10: Correlações entre a escolaridade das mães e a dos técnicos entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.

		Escolaridade do Entrevistado Ensino Básico ou Superior	Grau de escolaridade mãe
Escolaridade do Entrevistado Ensino Básico ou Superior	Correlação de Pearson	1	,046
	Sig. (bilateral)		,727
	N	59	59
Grau de escolaridade mãe	Correlação de Pearson	,046	1
	Sig. (bilateral)	,727	
	N	59	59

Fonte: Dados da pesquisa de campo, 2017.

Como se observa, os testes de Pearson não indicaram a existência de correlação significativa entre a escolaridade dos pais/mães e a dos técnicos estudados (Tabela 10). Os dados da escolaridade dos genitores, como visto, apontam para a prevalência de uma baixa escolaridade, o que significa um baixo capital cultural herdado da condição familiar originária: mais de 50% ou não eram escolarizados ou tinham apenas o ensino fundamental e apenas cerca de 35% possuíam o ensino médio.

O sucesso da estratégia educacional e profissional adotada é responsável por uma elevada satisfação entre estes empregados com a carreira profissional de técnico de nível médio que adotaram: 84,7% deles atribuí nota acima de 8 para a satisfação com a profissão e a média geral de satisfação é de 8,4 pontos. Este sucesso também se converte em um fator de possibilidade de transmissão do capital

cultural herdado para os descendentes: entre os que tem filhos, 83,7% recomendariam a eles fazer curso técnico.

A influência dos pais na formação dos filhos é fator fundamental de reprodução do capital cultural (BOURDIEU, PASSERON, 1992; PIRES, 2014). Assim, a disposição destes empregados em orientar os filhos a adotar uma estratégia educacional, para eles, bem-sucedida aponta para uma elevada possibilidade de manutenção, entre as próximas gerações, do capital cultural familiar presente, com indicativo de que, dadas as melhores condições de renda e culturais presentes, e dado o exemplo de superação dos pais, este estoque seja aumentado.

Dois estudos recentes reforçam a tese acima e ajudam a entender a importância destes resultados para os descendentes destes empregados. Primeiro uma pesquisa elaborada pelo IBGE em 2014 sobre os impactos do nível de educação formal dos pais na trajetória profissional dos filhos no mercado de trabalho. A segunda é a pesquisa desenvolvida pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo sobre as lacunas de habilidades e os descasamentos no mercado de trabalho no estado de São Paulo, visando identificar as principais necessidades de profissionais operacionais e técnicos de nível médio nos segmentos de Saúde; Produtos Alimentícios e Serviços de Tecnologia da Informação.

A pesquisa do IBGE, feita com dados coletados na PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio em 2014, que constata a influência do nível educacional e renda dos pais na trajetória profissional e no salário dos filhos, ou seja, a pesquisa evidencia que, na média, a escolaridade e o salário dos filhos são maiores quando os pais têm empregos melhores e nível superior completo. Outro ponto importante é que os rendimentos médios das pessoas sem instrução aumentam, em geral, conforme é maior o nível de instrução do pai ou da mãe. Um exemplo citado na pesquisa mostra que o rendimento de uma pessoa de 25 anos ou mais, sem instrução, variava R\$ 1.607,00 dependendo do nível educacional do pai:

- Pais sem instrução: rendimento era de R\$ 717,00;
- Pai com nível superior completo: rendimento era de R\$ 2.324,00;

Assim, a pesquisa comprova que os pais que têm melhores condições financeiras, em geral, podem dar aos filhos mais acesso a fontes de educação, não apenas pagando sua educação formal, como escolas, cursos técnicos e faculdades,

mas ofertando orientação, acompanhamento, livros e viagens; isso influencia significativamente a ascensão profissional dos filhos.

A segunda pesquisa foi desenvolvida pela Fundação Getúlio Vargas e a Clear - Regional Centers for Learning on Evaluation and Results com o suporte da JP Morgan Chase Foundation, denominada 'Identificação das Novas Habilidades no Estado de São Paulo' aferiu as lacunas de competências nos setores de Saúde, Tecnologia da Informação e Indústria de Alimentos – três dos principais segmentos da economia do Estado de São Paulo, analisando a sintonia entre as habilidades que empregadores precisam de sua força de trabalho e as competências ensinadas em Escolas Técnicas.

A pesquisa foi abrangida uma amostra de 417 empresas, identificando potenciais disparidades entre as habilidades desenvolvidas no setor privado e aquelas que estão sendo ensinadas nas Escolas Técnicas. Nela, constatou-se a necessidade das empresas de assumirem e participarem da formação dos profissionais que contratam, registraram também a baixa qualidade de cursos técnicos e da falta de competências úteis para qualquer profissional ingressar no mercado como: trabalho em equipe, foco no cliente e interpretação de textos. As principais conclusões desta pesquisa foram:

- As médias salariais identificadas de profissionais técnicos foram no segmento de alimentos: R\$ 2.634,00; saúde: R\$ 3.384,00 e tecnologia da informação: R\$ 5.248,00;
- Cerca de 40% das empresas pesquisadas enfrentam dificuldade em preencher vagas de Técnico de Nível Médio por falta de competências adequadas dos candidatos.
- 35% das empresas dependem de treinamento externo para qualificar seus funcionários. Entre elas, 33% afirmam ter dificuldade para encontrar cursos adequados.
- Empresas grandes são mais propensas a buscar e contratar empregados de nível Técnico.
- O percentual de alunos matriculados em programas de educação técnica é crescente e alcançou 8,7% em 2015. Entretanto, estes números ainda

estão muito distantes daqueles registrados em outros países latino-americanos como a Colômbia (28%) e o México (38%) respectivamente. A diferença é ainda maior na comparação a determinados países desenvolvidos como a Itália (56%), a Áustria (71%) e a Suíça (62%).

- O investimento no desenvolvimento de habilidades socioemocionais é importante para melhorar o capital humano e a empregabilidade dos trabalhadores em todos os setores. Exemplos de habilidades socioemocionais são perseverança, responsabilidade e cooperação. Elas são, no mínimo, tão importantes quanto as habilidades cognitivas para o desempenho do indivíduo em diferentes áreas.

4.4 PERFIL DAS CARREIRAS DE NÍVEL TÉCNICO, ASCENSÃO SOCIAL, INSERÇÃO, CRESCIMENTO PROFISSIONAL E SATISFAÇÃO

A seguir, são apresentados outros dados que evidenciam melhor o sucesso da estratégia de fazer um curso técnico e a empregabilidade destes empregados. Dentre os técnicos entrevistados, por exemplo, 83,1% afirmaram que sua atual atividade dentro da Empresa tem correlação com os cursos técnicos concluídos, demonstrando, assim, uma significativa assertividade entre os conhecimentos adquiridos nos cursos técnicos e as habilidades técnicas desenvolvidas em suas atuais atividades profissionais.

Em relação à forma de acesso ao quadro de empregado da Empresa, 37,3% dos entrevistados participaram de processos seletivos externos, 37,3% participaram de Programas de Formação Profissional ofertados pela Empresa, 16,9% foram admitidos via processo de 'primarização' de atividades-fim da Empresa que estavam terceirizadas, e, 8,5% participantes foram admitidos após a conclusão dos estágios supervisionados. Assim, identificamos a predominância da aprovação em processos seletivos externos, no qual 74,6% dos técnicos entrevistados realizaram esta forma de acesso ao quadro de empregados ou por meio dos Programas de Formação Profissional ofertados pela Empresa.

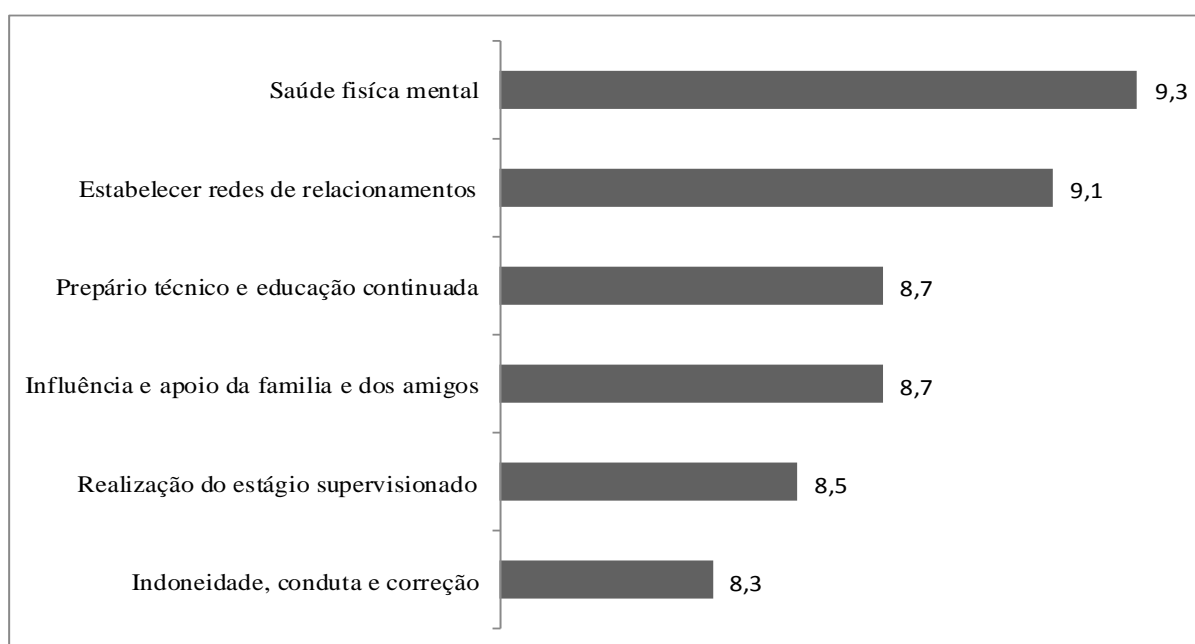
Em relação aos cargos dos entrevistados, 11,9% são auxiliar técnico, 57,6% estão em cargos denominados 'técnico nível júnior', 18,6% estão em cargos

denominados de técnico nível pleno, 10,2% ocupam cargos denominados de técnico nível sênior, e, 1,7% como supervisor.

A média de anos de experiência como técnico dos entrevistados é de 6,1. Sobre o início da carreira técnica, 84,7% dos entrevistados declaram ter tido acompanhamento sistematizado e *feedback* das suas atividades profissionais e avaliaram o acompanhamento com média de 7,6, sendo que 69,5% avaliaram com notas acima de 8. Constata-se, assim, que a maioria dos entrevistados possui uma percepção positiva do acompanhamento sistematizado que foi realizado por seus supervisores ou chefes imediatos. É importante destacar que 88,1% dos técnicos realizaram estágio supervisionado e, assim, evidencia-se a importância do acompanhamento sistematizado, *feedback* e realização do estágio supervisionado como estratégia para agregar conhecimentos técnicos e consolidação de conhecimentos para exercício da atividade profissional no âmbito da empresa.

Saliente-se, ainda, os aspectos que os entrevistados identificaram como importante para a construção da carreira técnica, os quais constam no Gráfico 2. Os itens melhor avaliados foram os relacionados a atitude e comportamento.

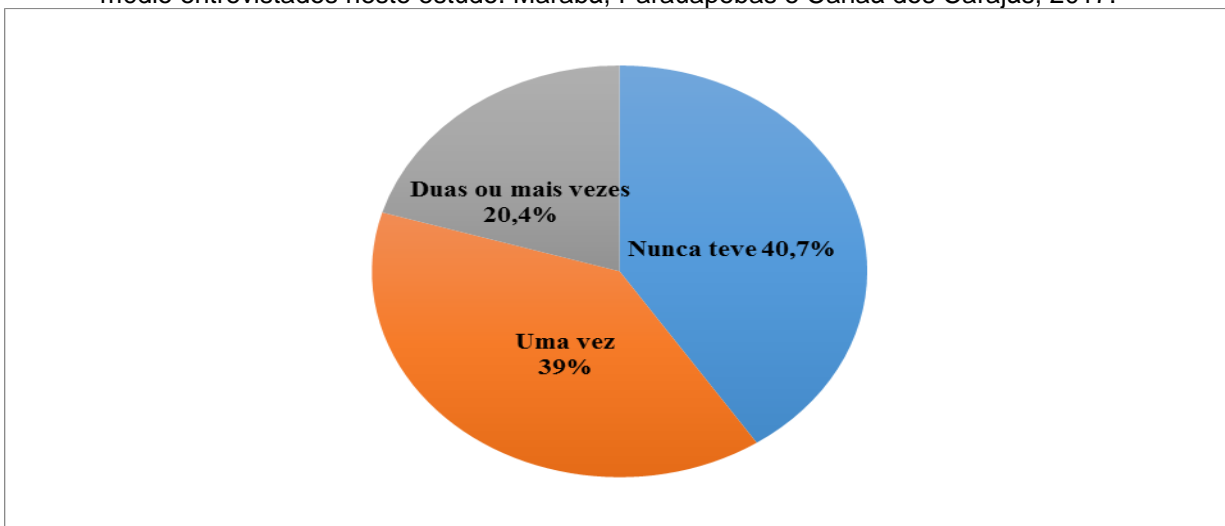
Gráfico 2: Aspectos importantes para a construção da carreira na percepção dos técnicos entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2017).

No que diz respeito à ascensão profissional, 40,7% dos técnicos afirmaram que ainda não tiveram aumento salarial por mérito ou promoção, 39,0% já tiveram ao menos uma vez aumento salarial por mérito ou promoção e 20,3% já tiveram dois ou mais vezes. Estas informações constam no Gráfico 3.

Gráfico 3: Aumento salarial por mérito ou promoção de acordo com os técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2017).

Foi perguntado, numa escala de Likert de 1 a 10, como os técnicos avaliam a importância dos seguintes itens para a ascensão profissional: conhecimento teórico, conhecimento prático, iniciativa e capacidade de realização, espírito de equipe, relações interpessoais, orientação e *feedback* sobre sua produtividade e performance e conhecer o negócio da empresa. Novamente, os itens relacionados a atitude e comportamento foram melhor avaliados.

Gráfico 4: Aspectos importantes para ascensão profissional na percepção dos técnicos de nível médio entrevistados neste estudo. Marabá, Parauapebas e Canaã dos Carajás, 2017.



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2017).

No que diz respeito à remuneração, numa análise comparativa com os ganhos em início de carreira, tem-se que o menor salário informado foi de R\$ 430,00, e, maior, R\$ 2.917,00, sendo a média de R\$ 1.660,00. Quanto aos salários atuais dos técnicos, o menor foi de R\$ 1.640,00 e o maior R\$ 7.900,00, sendo a média de R\$ 3.105,00. Importante ressaltar que 86,4% dos Técnicos moram com uma ou mais pessoas nas suas residências e desfrutam de uma renda média familiar, como já notado anteriormente, de R\$ 4.232, 00.

Para se ter uma referência mais concreta do diferencial da satisfação e do poder aquisitivo identificado na amostra da minha pesquisa, os rendimentos médios mensais dos domicílios nas áreas urbanas, conforme www.cidades.ibge.gov.br/2014, dos municípios de Parauapebas, Canaã dos Carajás e Marabá, são R\$ 2.189,52; R\$ 2.039,24 e R\$ 2.299,24. Desta forma, há uma significativa diferença em relação ao poder aquisitivo da amostra da pesquisa, com renda familiar é de R\$ 4.232,00, em relação ao contexto regional.

Quando comparado aos 27 estados brasileiros em apenas 12 o rendimento nominal mensal domiciliar per capita da população ultrapassa a R\$ 1.00,00. O maior rendimento per capita foi registrado no Distrito Federal, onde o valor chegou a R\$ 2.351,00; em seguida, São Paulo, com R\$ 1.723,00; e, o menor foi no Maranhão, onde o valor pago corresponde a R\$ 575,00, seguido por Alagoas R\$ 662,00 e Pará R\$ 708,00.

Conforme o IBGE (PNAD, 2016), os rendimentos domiciliares são obtidos pela soma dos rendimentos do trabalho e de outras fontes recebidos por cada morador no mês de referência da pesquisa. O rendimento domiciliar per capita é a divisão dos rendimentos domiciliares pelo total dos moradores. A renda mensal familiar identificada neste estudo, de R\$ 4.232,00, é significativamente superior aos rendimentos médios das famílias de Parauapebas (R\$ 2.189,52), Canaã dos Carajás (R\$ 2.039,24) e de Marabá (R\$ 2.299,24), além de superior ao maior rendimento mensal familiar do Brasil que é Brasília com R\$ 2.351,00.

De modo geral, o conjunto de resultados aqui obtidos reforça a correção das análises que apontam uma relação direta entre a realização de um curso técnico, a melhoria das condições de vida dos empregados e o desenvolvimento social, tal como exposto na parte teórica deste estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo realizou o levantamento do perfil socioeconômico e da trajetória de classe dos empregados técnicos de nível médio de uma grande empresa mineradora do sudeste paraense, a fim de analisar a relação entre educação profissional e condição social destes agentes. Esta relação se baseou não somente na construção da trajetória social destes empregados como, ainda, na análise das estratégias educacionais e de empregabilidade dos mesmos.

O resultado do levantamento bibliográfico, teórico e histórico mostrou que já no antigo Egito a educação profissional estava associada às classes populares, que desenvolviam as atividades associadas ao esforço físico. Esta relação também pode ser vista no Brasil no período colonial, cujo ensinamento era desempenhado através dentro das corporações de ofício, destinado a escravos libertos ou filhos de escravos libertos, mestiços e brancos deserdados. Tal tendência se manteve ao longo da história e, no decreto presidencial do início do século XX que instituiu a educação profissional no Brasil, a justificativa deixa patente a quem se destinava esta educação: às “crianças desvalidas”, “às classes proletárias”, aos “filhos dos desfavorecidos da fortuna”, isto é, às camadas desfavorecidas da sociedade.

Os resultados dos dados empíricos deste estudo atestaram esta relação ensino profissionalizante – classes subalternas. Na análise de trajetória dos empregados entrevistados, constatou-se que 100% deles são originários de famílias pobres, filhos de pais cujas profissões são típicas dos estratos sociais básicos.

A trajetória educacional também referenda estas conclusões, com a maioria quase absoluta destes empregados tendo estudado em escolas públicas e optado por fazer um curso técnico e seguir fazendo outros cursos de aperfeiçoamento ou estágio supervisionado para melhorar sua empregabilidade e agregar conhecimentos e habilidades.

Esta estratégia educacional profissionalizante esteve afinada com o objetivo explícito de alcançar emprego e renda melhores para a maioria destes empregados, o que não somente confirma a associação entre este tipo de educação e as condições de classes, como também confirma que esta é uma estratégia de reprodução típica de membros das classes subalternas.

Neste sentido, a empregabilidade, objeto de interesse também deste estudo, não pode ser compreendida como um conjunto de ações que os indivíduos realizam para se tornar úteis e diferenciados para o mercado. Além de dotes individuais, a empregabilidade deve ser compreendida como uma estratégia de reprodução social atrelada às condições de classe que os indivíduos desfrutam.

Contudo, mesmo associada a uma condição de classe, a estratégia educacional e profissional dos entrevistados neste estudo foi bem-sucedida. Os resultados indicam que eles não somente alcançaram um emprego na área técnica em que se formaram como ocupam uma profissão de maior prestígio simbólico e remuneração, assim como de maior exigência técnica e intelectual que a da maioria dos pais. Neste sentido, portanto, em termos financeiros e educacionais estão melhor posicionados do que estavam na condição familiar originária.

De fato, quando submetidos ao teste de Pearson, os dados sobre escolaridade destes empregados comparados aos das mães e dos pais não indicaram correlação, o que significa que o melhor grau de escolaridade alcançado pelos primeiros, de fato, está num nível mais elevado e diferenciado do de seus genitores.

Por sua vez, o nível de renda da maioria dos entrevistados também se mostrou diferenciado em relação aos dos pais, tomando como parâmetro as profissões exercidas por estes últimos. Porém, mesmo que este patamar os localize na Classe C, considerada por uma determinada vertente da economia como um estrato da classe média, a abordagem sociológica critica esta classificação, por considerar não somente que os estratos médios possuem uma renda superior e estável, como também pelo fato de que estes estratos possuem um capital cultural e social mais elevado e eficaz, que os capacita a exercer e a manter o controle sobre postos hierárquicos-chaves na estrutura ocupacional, pública e privada, da sociedade.

De outro modo, os resultados mostraram a eficácia da realização do curso técnico de nível médio como estratégia para alcançar postos de emprego mais bem remunerados e de maior prestígio social. Apesar de continuarem a compor os segmentos subalternos da sociedade, é inegável que ascenderam para condições

de trabalho, de qualidade de vida e social melhores que aquelas herdadas por seus pais e familiares. Esta melhor posição social alcançada também lhes garante maior potencial de transferir este legado econômico e cultural para seus filhos e, mesmo, de os elevar, o que depõe em favor do ensino profissionalizante e dos estudos que o analisam como uma ferramenta eficaz de desenvolvimento social.

Esta eficácia também expõe a importância da estratégia de aperfeiçoamento para a empregabilidade. Na pesquisa realizada, constatou-se que a forma de acesso dos empregados ao quadro de empregados da empresa foi, principalmente, por meio de processo seletivo externo ou do Programa de Formação Profissional da própria empresa, os quais, juntos, correspondem a quase 75% das formas de acesso. Isto significa que houve um reconhecimento e aferição do mérito pessoal destes como ingrediente básico da sua contratação, que esteve associado à formação que realizaram.

Em função destas considerações e constatações, cabe destacar, então, que:

a) ante uma realidade de grandes contrastes sociais e com tendências ao crescimento de tais contrastes em virtude do aumento populacional associado ao fenômeno migratório, ações públicas e privadas de oferta de educação profissional e formação de técnicos de nível médio se mostram eficazes como indutoras de desenvolvimento, pois facilitam a aquisição de empregos justos e decentes, com bons rendimentos e prestígio social;

b) os programas de formação e educação profissional que são ofertados pela mineradora que emprega os técnicos de nível médio aqui entrevistados, são importantes como instrumento de empregabilidade e como facilitadores do acesso ao emprego por parte de seus beneficiados. Como tal, é uma ação que deve ser estimulada e ampliada;

c) a economia mineral no estado do Pará continua em expansão e as empresas deste setor necessitarão, cada vez mais, de mão-de-obra qualificada para seus quadros, principalmente de técnicos de nível médio;

d) ante esta tendência, a educação profissional e formação de técnicos de nível médio precisam ser planejadas e executadas, como uma das estratégias de

desenvolvimento para o estado do Pará, que tem na mineração uma das mais importantes cadeias produtivas;

e) um diálogo mais sistemático, para tornar a mineração um instrumento eficaz de desenvolvimento sustentável regional, dentro de um modelo de governança que envolva o poder público, a sociedade civil e as empresas que participam da cadeia de valorização do minério, deve incluir a educação profissional e a formação de técnicos de nível médio como um recurso importante de ampliação de oportunidades e promoção de bem-estar social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AZEREDO, B. **Políticas públicas de emprego no Brasil: limites e possibilidades**. IN: OLIVEIRA, M. A. (org). Reforma do Estado & políticas de emprego no Brasil. Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1988.
- BANCO MUNDIAL. **Atingindo uma Educação de Nível Mundial no Brasil: próximos passos – sumário executivo**. 2010.
- BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de Pessoas nas Organizações: Práticas sobre RH Estratégico**. São Paulo: Atlas, 2012.
- BORGES, Adriana Cristina. O ENSINO INTEGRADO E A FORMAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO. II **Simpósio Estadual sobre a Formação de Professores de Sociologia na Universidade Estadual de Londrina**, Londrina, 2009.
- BOURDEU, Pierre. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. 5ª ed., Campinas: Papirus, 1996.
- _____. **O poder simbólico**. Lisboa: DIFEL, 1989.
- BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **A reprodução: elementos para uma teoria dos sistemas de ensino**. Petrópolis: Vozes, 1992.
- BRASIL. **Lei nº 9.394/96: Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Governo Federal: Brasil, 1996.
- CAETANO, Antonio (coord.). **Mudança organizacional e gestão de recursos humanos**. Lisboa: OEFP, 2000.
- CARRIERI, Alexandre; SARSUR, Amyra M. **Percurso semântico do tema empregabilidade: um estudo de caso em uma empresa de telefonia**. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO-EnANPAD, 26, 2002, Salvador-BA. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração I – 6 edição** – Rio de Janeiro, 2001.
- _____. **Gestão de Pessoas**. 4. Ed. São Paulo: Elsevier Ltda, 2005. 529 p.
- CIVELLI, Franco. **Personal competencies, organizational competencies, and employability. Industrial and Commercial Training**, Guilsborough, v.30, n.2, 1998.
- CORDEIRO, Denise; COSTA, Eduardo Antônio de Pontes. Jovens pobres e educação profissional no contexto histórico brasileiro. **Trabalho Necessário**, ano 4, número 4, 2006.
- CORSEUIL; FOGUEL; et al. **A Rotatividade dos Jovens no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro**. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, 18, 23-29, 2013.
- DOURADO, Luiz Fernandes; OLIVEIRA, João Ferreira de. A qualidade da educação: perspectivas e desafios. **Cadernos Cedes**, Campinas, vol. 29, n. 78, p. 201-215, maio/ago. 2009.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras: Uma proposta para Repensar a Gestão de Pessoas**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 1996. 172 p.

ENCICLOPÉDIA DE DIDEROT E D'ALEMBERT. Disponível em:<www.educ.fc.ul.pt/hyper/enciclopedia/cap2p4/secour.htm>.

FAVARO, N. de A. L. G.; TUMOLO, P. S. A relação entre educação e desenvolvimento econômico no Capitalismo: elementos para um debate. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 37, nº. 135, abr.-jun., p.557-571, 2016.

FERRARO, Alceu Ravello. Escolarização no Brasil: articulando as perspectivas de gênero, raça e classe social. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n.2, p. 505-526, maio/ago. 2010.

FONSECA, Celso Suckow da (1986). **História do ensino industrial no Brasil**. 5 vols. Rio de Janeiro: SENAI.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 33. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

FREITAS, Alexandre B. **Traços brasileiros para uma análise organizacional**. In: MOTTA, F. P.; CALDAS, M. (Org.). *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997.

FREITAS, M. E. **Contexto social e imaginário organizacional moderno**. *Revista de Administração de Empresas*, n.2, 2000.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Modelos ou modos de produção e educação: dos conflitos às soluções**. *Tecnologia Educacional*. Rio de Janeiro, v. 27, n. 147, out./dez. 1999.

GAZIER, B. **Employability: the complexity of a policy notion**. In: WEINERT, P. et al (Ed.). *Employability: from theory to practice*. New York: Transaction Publishers, 2001.

GRANOVETTER, Mark. **Economic action and social structure: the problem of embeddedness**. *American Journal of Sociology*, v.91, n.3, 1985.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Operários e mobilidade social na Bahia: análise de uma trajetória individual. **ANPOCS**, 1992. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_22/rbcs22_05.htm. Acesso em: 15/10/2013.

GUIMARÃES, I. **Políticas públicas e emprego: tendências internacionais e experiências brasileiras**. IN: OLIVEIRA, C. et all. *Economia e trabalho: textos básicos*. Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1988.

GUSMÃO, Joana Borges Buarque de. **Qualidade da educação no Brasil: consenso e diversidade de significados**. Dissertação (Mestrado em Educação) USP, Faculdade de Educação, São Paulo, 2010.

HALL, R. **Organizações Estruturas e processos**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 2004.

HELAL, Diogo Henrique. **Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo**. Cadernos Ebape.BR, v.III, n.1, mar. 2005.

HELAL, Diogo Henrique; NEVES, Jorge Alexandre; FERNANDES, Danielle Cireno. **Empregabilidade gerencial no Brasil**. RAC-e – Revista de Administração Contemporânea Eletrônica. Vol. 01, nº 02, art. 1, Mai/Ago, 2007.

HEY, A.P.; CATANI, A.M. Reprodução social. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

HOWITT, Peter. Health, human capital and economic growth: a schumpeterian perspective. **Brown University**, February, 2005. Disponível em: http://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Peter_Howitt/publication/PAH O.pdf. Acesso em: 21/04/2017.

IBRAM. **Informações sobre economia mineral no estado do Pará**. Brasil: IBRAM, 2015. Disponível em: <http://www.ibram.org.br/sites/1300/1382/00005484.pdf>. Acesso em: 21/01/2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010**.

_____. **PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, referencia ano 2011**.

_____. **PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, referente aos anos de 2011, 2014 e 2016**.

_____. Cidades: 1999-20014. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/xtras/fontes.php>. Acesso em: 05.01.2018.

_____. Contas regionais: 1997-2000.

_____. Contas regionais: 2002-2010.

_____. Contas regionais: 2010-2014.

ICMBIO. **Caracterização socioeconômica dos municípios de Parauapebas, Canaã dos Carajás e da área proposta para inserção da UC Bocaina**. ICMBIO, 2016. Disponível em: http://www.icmbio.gov.br/portal/images/stories/dcom_caracterizacao_socioeconomic a_032016.pdf. Acesso em: 20.12.2017.

KLUYTMANS, Frits & OTT, Marlies. **Management of employability in the Netherlands**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1999.

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: Ipea, set. 2001.

LIMA, V. A. **Estado e reestruturação capitalista: o novo perfil das políticas públicas para o trabalho**. IN: Série Políticas Públicas em Debate. UFMA/ Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, v.1, n.2, 2001, São Luís, EDUFMA, 2001.

LOPES, Helena (ccord.). **As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante**. Lisboa: OEFP, 2000.

- MACHADO, Lucília. **Educação básica, empregabilidade e competência**. Trabalho & Educação - Revista do Nete/UFMG, Belo Horizonte, n.3, jan./jul. 1998.
- MANACORDA, M. A. **História da educação: da Antigüidade aos nossos dias**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- MANFREDI, Sílvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.
- MAROPE, P. T. M. **Liberar o potencial: transformar a educação e a formação técnica e profissional** / P.T.M.Marope, B.Chakroun e K.P. Holmes -- Brasília : UNESCO, 2015.
- McQUAID, Ronald W. & LINDSAY, Colins. The concept of employability. **Urban Studies**, 2005.
- MENEZES-FILHO, Naercio. **A evolução da Educação no Brasil e seus impactos no Mercado de Trabalho no Brasil**. São Paulo: USP, 2001.
- MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. 27ª. Ed. Gente, 1995.
- _____. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.
- MORAES, C. **Emprego ou empregabilidade**. Revista Ícaro Brasil, Varig (171): 53-57, 1998.
- MOREIRA, Maria Glaucia P. Estimativa e projeções do PIB Paraense: 2014-2020. **VII Reunião do Grupo de Estudos e Análise Conjuntural –GEAC**, Belém, 25.04.2016.
- NADER, Fernanda Milne-Jones; OLIVEIRA, Lucia Barbosa. **Empregabilidade: uma análise histórica e crítica**. Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro-RJ, Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD.
- NERI, M. **A Educação Profissional e Você no Mercado de Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2010.
- NERI, Marcelo. **A Nova Classe Média: o lado Brilhante dos pobres**. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2010.
- NOGUEIRA, C. M. M.; NOGUEIRA, M. A. A sociologia da educação de Pierre Bourdieu: limites e contribuições. **Educação & Sociedade**, ano XXIII, no 78, Abril, 2002.
- ONU. *Relatório do desenvolvimento humano 2002: aprofundar a democracia num mundo fragmentado*. Lisboa: Serviço de Recursos Editoriais, 2002.
- PAIVA, Vanilda. **Qualificação, Crise do Trabalho Assalariado e Exclusão Social**. In: P. GENTILI e G. FRIGOTTO (orgs.). *A Cidadania Negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. 1.ed. Buenos Aires: CLACSO, 2000.

PINCHOT, G.; PINCHOT, E. **O poder das pessoas: como usar a inteligência de todos dentro da empresa para conquista de mercado**. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

PIRES, Válber de Almeida. **NOVA INFORMALIDADE ENTRE OS VENDEDORES AUTÔNOMOS DO CENTRO COMERCIAL DE BELÉM DO PARÁ E O CASO DO ESPAÇO PALMEIRA**. Tese (Doutorado em Sociologia), PPGCS, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, UFPA, 2014.

POCHMANN, M. **As políticas de geração de emprego e renda: experiências internacionais recentes**. IN: OLIVEIRA, M. A. (org). Reforma do Estado & políticas de emprego no Brasil. Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1988.

PORTELA, Everaldo. Exploração mineral da ALCOA em Juruti: do desenvolvimentismo ao desenvolvimento sustentável? Tese (Doutorado em Ciências Ambientais), Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA), Santarém-Pará, 2017.

RODRIGUES, José. **Da teoria do capital humano à empregabilidade: um ensaio sobre as crises do capital e a educação brasileira**. Trabalho & Educação - Revista do NETE, Belo Horizonte, n.2, ago/de, 1997.

RODRIGUES, Maria João. **Complexidade e recursos humanos**. Lisboa: D. Quixote, 1991.

RODRIGUEZ Y RODRIGUES, Martius Vicente. **Gestão do conhecimento: reinventando a empresa para uma sociedade baseada em valores intangíveis**. Rio de Janeiro, RJ, IBPI Press, 2001.

RODRIGUEZ, Alberto; DAHLMAN, Carl; SALMI, Jamil; **Conhecimento e Inovação para a Competitividade**. Brasília: Banco Mundial e CNI – Confederação Nacional da Indústria 2008.

SAINT-GERMES, Ève. **L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH?** Montreal, 2004.

SEFOR – Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional, Ministério do Trabalho, 1999.

SENGE, Peter. **The fifth discipline**. London: Century, 1993.

SEVERNINI; ORELLANO. E.R; V.I.F. **O Efeito do Ensino Profissionalizante sobre a Probabilidade de Inserção no Mercado de Trabalho e sobre a Renda no Período Pré-PLANFOR**. Revista economia, 11, 155-174, 2010.

SILVA, A. R. B. **Mineração na Escola**. Rio de Janeiro: CETEM/MCTI, 2015.

SILVA, Idelma Santiago de. **Migração e cultura no sudeste do Pará: Marabá (1968-1988)**. Dissertação (Mestrado em História), UFPA, IFCH, Belém-Pa, 2006.

SOUZA, Jessé. A invisibilidade da luta de classes ou a cegueira do economicismo. In: BARTELT, Dawid Danilo. **A “nova classe média” no Brasil como conceito e projeto político**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2013. p.55-67.

STAFFAN, Nilsson; SOFIA, Nyström. Adult learning, education, and the labour market in the employability regime. **European Journal for Research on the Education and Learning of Adults**, v.4, nº2, p. 171-187, 2013 2.

STAHL, Th. Et al. A organização qualificante. Bruxelas: CCE, 1993.

TAVARES, Moacir Gubert. Evolução da rede Federal de educação profissional e tecnológica: as etapas históricas da educação profissional no Brasil. **IX ANPED SUL, Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul**, Caxias do Sul-RS, 2012.

TERSSAC, Gilbert de. **Organisation qualifiante et formation des compétences**. Paris: CNRS, 1994.

VASCONCELLOS, L., et al. **Avaliação Econômica do Ensino Médio Profissional**. Relatório de avaliação, número 14, Programa Avaliação Econômica de Projetos Sociais, Fundação Itaú Social, 2010.

WEBER, Demétrio. Maranhão é o estado com a maior proporção de miseráveis do país. *O Globo*, 10/01/2014. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/maranhao-o-estado-com-maior-proporcao-de-miseraveis-do-pais-11271446>. Acesso em: 20/12/2017.

WHITE, Deena. **To market, to market: employability in the liberal investement state**. Montreal: Univerté de Montréal, (2001).

WITTACZIK, Lidiane S. **Educação Profissional no Brasil: histórico**. SENAI – SC, Florianópolis, 2008.

ANEXO 1

Participação percentual das mesorregiões no Produto Interno Bruto do Estado do Pará entre 1999 e 2010

Produto Interno Bruto a preços correntes	Mesorregiões do Pará						
	Baixo Amazonas	Marajó	Metropolitana de Belém	Nordeste Paraense	Sudeste Paraense	Sudoeste Paraense	Total Geral
1999	8,8%	2,7%	49,2%	11,7%	23,5%	4,1%	100,0%
2000	8,6%	2,5%	50,2%	10,5%	24,6%	3,6%	100,0%
2001	8,9%	2,7%	47,3%	11,0%	26,2%	3,9%	100,0%
2002	9,3%	2,7%	46,6%	11,0%	26,3%	4,2%	100,0%
2003	9,4%	2,5%	46,2%	10,6%	27,0%	4,2%	100,0%
2004	9,0%	2,3%	46,3%	9,7%	28,6%	4,1%	100,0%
2005	8,4%	2,3%	45,6%	9,8%	29,9%	4,0%	100,0%
2006	7,6%	2,2%	46,0%	9,7%	30,5%	4,0%	100,0%
2007	7,4%	2,2%	45,6%	10,1%	30,4%	4,3%	100,0%
2008	7,8%	2,1%	42,1%	9,3%	34,8%	3,9%	100,0%
2009	7,5%	2,3%	44,7%	10,5%	30,8%	4,2%	100,0%
2010	7,2%	2,1%	36,6%	9,3%	41,2%	3,6%	100,0%

Fonte: ICMBIO, 2016, p.11.

Participação percentual de Parauapebas, Marabá e Canaã dos Carajás no Produto Interno Bruto do Estado do Pará em anos selecionados

ANO	PIB MUNICIPAL (mil)			TOTAL (mil)	PARÁ (mil)	COMPARATIVO (%)
	Parauapebas	Canaã dos Carajás	Marabá			
1999	1.036.096	28.285	521.758	1.586.139	16.674.000	9,51
2005	2.615.878	622.218	1.853.901	5.091.997	39.121.000	13,01
2010	14.985.170	2.120.092	3.562.534	20.667.796	77.848.000	26,55
2014	15.568.461	2.810.059	6.318.506	24.697.026	124.585.000	19,82

Fonte: IBGE, Cidades (1999-2014); IBGE, Contas Regionais (1997-2000; 2002-2010; 2010-2014). Elaboração do autor.