



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

ALEXANDRE AUGUSTO ALVES GUEDES

**PROBLEMÁTICAS CONTEMPORÂNEAS DA
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL**

CAMPINA GRANDE

2022

ALEXANDRE AUGUSTO ALVES GUEDES

**PROBLEMÁTICAS CONTEMPORÂNEAS DA
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado à Coordenação do
Curso de Pós-graduação em Gestão
Pública Municipal da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de
Especialista em Gestão Pública
Municipal.

Orientador: Prof. Dr. João Matias de Oliveira Neto.

CAMPINA GRANDE

2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

G924p Guedes, Alexandre Augusto Alves.
Problemáticas contemporâneas da qualificação profissional no Brasil [manuscrito] / Alexandre Augusto Alves Guedes. - 2022.
28 p.
Digitado.
Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação a Distância, 2023.
"Orientação : Prof. Dr. João Matias de Oliveira Neto, Departamento de Ciências Sociais - CEDUC."
1. Qualificação profissional. 2. Teoria do capital humano.
3. Mercado de trabalho. 4. Problemáticas contemporâneas. I.
Título

21. ed. CDD 361.25

ALEXANDRE AUGUSTO ALVES GUEDES

**PROBLEMÁTICAS CONTEMPORÂNEAS DA
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL**

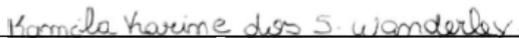
Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado à Coordenação do
Curso de Pós-graduação em Gestão
Pública Municipal da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de
Especialista em Gestão Pública
Municipal.

Aprovada em: 15 /12/ 2022 .

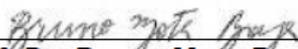
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. João Matias de Oliveira Neto
Orientador
Universidade Estadual da Paraíba
(UEPB)



**Prof. Msa. Kamila Karine dos
Santos Wanderley**
Membro Titular
Universidade Estadual da Paraíba
(UEPB)



Prof. Dr. Bruno Mota Braga
Membro Titular
Universidade Estadual da Paraíba
(UEPB)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	06
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	10
3. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - QP	11
4. TEORIA DO CAPITAL HUMANO INSERIDA NA QP	14
5. PROBLEMÁTICAS CONTEMPORÂNEAS DA QP	17
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24

PROBLEMÁTICAS CONTEMPORÂNEAS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

RESUMO

Este artigo teórico teve como objetivo responder duas perguntas de pesquisa: será que as instituições brasileiras que atuam com a qualificação profissional, acompanharam as transformações pelas quais passou o mercado de trabalho desde a Era Industrial até a Era do Conhecimento? Será que estas instituições estão atualizadas com as demandas dessa nova Era na qual vivemos? Confirmando a ideia inicial, observada durante o levantamento bibliográfico preliminar, chegamos à conclusão de que existe realmente uma certa discrepância - lacuna (Gap) - entre as exigências do mercado de trabalho atual e a qualificação ofertada aos profissionais brasileiros. Verificamos que as mudanças no mercado de trabalho não se restringiram apenas às questões tecnológicas, mas a todo um conjunto de medidas políticas e estratégicas desenvolvidas pelas organizações, nos diferentes setores produtivos, como forma de fazer frente à competitividade no mercado cada vez mais globalizado. No entanto, observamos que as instituições que atuam na qualificação profissional dos trabalhadores brasileiros, tanto públicas quanto privadas, ainda estão presas a premissas tipicamente relacionadas à Era Industrial. Tomando como base a Teoria do Capital Humano (TCH), este estudo teórico observou algumas problemáticas contemporâneas vinculadas à qualificação profissional dos trabalhadores brasileiros. As problemáticas observadas foram as seguintes: defasagem da educação formal, constantes mudanças tecnológicas, mudança no perfil do conhecimento, dissociação entre o processo de formação do trabalhador e o processo produtivo moderno, falta de requalificação e aperfeiçoamento contínuo dos trabalhadores e privatização da educação profissional. Ao final, tecemos algumas sugestões para mitigar essas problemáticas.

Palavras-chave: Qualificação profissional; Teoria do Capital Humano; Mercado de trabalho; problemáticas contemporâneas.

CONTEMPORARY PROBLEMS OF PROFESSIONAL QUALIFICATION IN BRAZIL

ABSTRACT

This theoretical article aimed to answer two research questions: did the Brazilian institutions that work with professional qualification follow the transformations that the labor market underwent from the Industrial Era to the Knowledge Era? Are these institutions up to date with the demands of this new era in which we live? Confirming the initial idea, observed during the preliminary bibliographic survey, we came to the conclusion that there really is a certain discrepancy (Gap) between the demands of the current job market and the qualification offered to Brazilian professionals. We found that changes in the labor market were not restricted to technological issues, but to a whole set of political and strategic measures developed by organizations, in different productive sectors, as a way of facing competitiveness in the increasingly globalized market. However, we observe that the institutions that act in the professional qualification of Brazilian workers, both public and private, are still bound by assumptions typically related to the Industrial Age. Based on the Human Capital Theory (HCT), this theoretical study observed some contemporary issues linked to the professional qualification of Brazilian workers. The problems observed were the following: lack of formal education, constant technological changes, change in the knowledge profile, dissociation between the worker's training process and the modern productive process, lack of requalification and continuous improvement of workers and privatization of professional education. In the end, we make some suggestions to mitigate these problems.

Keywords: Professional qualification; Human Capital Theory; Labor market; Contemporary issues.

1. INTRODUÇÃO

As problemáticas relacionadas com a qualificação profissional no Brasil não são novas nem são poucas. Desde o início do processo de industrialização brasileiro, por volta da década de 1950, essa temática é estudada. Porém, nunca deixou de ser um “problema contemporâneo”, devido às constantes mudanças ocorridas na sociedade, nos modos de ensino e nas relações de trabalho.

Um fator de fundamental importância quando se trata da questão da qualificação profissional está relacionada com a qualidade da educação, nos seus três níveis (fundamental, médio e superior), à qual o profissional teve acesso. Como veremos no capítulo 04 dedicado à Teoria do Capital Humano (TCH), espera-se que quanto melhor tenha sido essa educação, mais fácil será o processo de qualificação profissional.

No entanto, de acordo com Santos (2014), a despeito dos significativos avanços alcançados nos últimos anos na área da Educação, esta ainda apresenta grandes desafios a serem enfrentados. Dentre estes desafios, a autora destaca a deficiência na qualidade do ensino e da gestão escolar e as desigualdades nas condições de acesso e permanência das crianças e jovens na escola e nas universidades. Porém, a autora faz uma ressalva positiva importante quanto ao fato de o Brasil ter atingido praticamente a universalidade da cobertura da população em idade escolar de nível fundamental.

Outro ponto relevante relaciona-se com o papel econômico da educação. Lemos, Dubeux e Soares (2009) defendem que a educação era associada ao crescimento econômico e à integração social dos indivíduos. Com o avanço da crise do capitalismo, ela passa a desempenhar novo papel, sendo chamada não mais a promover o desenvolvimento econômico, mas a aumentar as chances de inserção do indivíduo no mercado de trabalho por meio da qualificação profissional.

A educação profissional teve seu início no final do século XVIII, a partir da Revolução Industrial. Com as profundas alterações nas relações de produção e capital, a necessidade de difusão das técnicas de trabalho, visando preparar as gerações futuras para a continuidade dos ofícios, tornou-se imperiosa. Já não se podia aprender por meios empíricos, com qualquer pessoa da organização. Era preciso que o trabalhador tivesse um conhecimento técnico, que dominasse o seu ofício. Disseminaram-se, então, as escolas de artes e ofícios (VIEIRA; SOUZA JÚNIOR, 2016).

Vieira e Souza Júnior (2016) consideram que, no Brasil, a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) teve seu início oficial com o Decreto n.º 7.566, de 23 de setembro de 1909. Foram criadas 19 (dezenove) Escolas de Aprendizes Artífices, em cada uma das

Capitais dos Estados da República, com o objetivo de formar operários e contramestres, ministrando-se o ensino prático e os conhecimentos técnicos necessários àqueles que pretendessem aprender um ofício. Mesmo com dificuldades, esse modelo profissional foi se consolidando ao longo do tempo, vindo a constituir a rede de escolas técnicas do país.

A educação profissional e tecnológica no Brasil, atualmente, nos termos do Art. 39, § 2.º, da Lei n.º 11.741/2008, abrange os seguintes cursos:

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;

II – de educação profissional técnica de nível médio;

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação” (BRASIL, 2008).

Conforme Rosa *et al.* (2021), a inclusão de políticas de qualificação profissional na sociedade é importante para manter as pessoas no mercado de trabalho, seja nas mesmas ocupações ou não. Essas políticas podem oferecer reciclagem ou novas qualificações em outras áreas. Elas não precisam ser necessariamente para geração de emprego, mas podem ser direcionadas para geração de renda, no sentido de oportunizar que as pessoas sejam independentes e tenham seu próprio negócio.

No entanto, as políticas de qualificação profissional não podem ser vistas de forma isolada. Elas devem vir acompanhadas de melhoria na qualidade da educação; de formação baseada em valores humanísticos, morais e éticos; da efetivação da aplicação dos recursos públicos em educação; e da justa valorização dos profissionais da educação (VIEIRA e SOUZA JÚNIOR, 2016). A valorização dos profissionais da educação, segundo os autores, não está relacionada apenas ao aspecto financeiro, mas também a condições adequadas de trabalho, respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental.

Santos (2014) argumenta que quanto ao mercado de trabalho, é cada vez mais raro no mundo contemporâneo encontrar-se trabalho digno, bem remunerado e vinculado a benefícios de proteção social. Os trabalhadores brasileiros enquadrados nestas condições não alcançam mais do que a metade da população trabalhadora. No Brasil, a informalidade sempre foi alta e decorre do próprio modelo de industrialização e modernização adotados pelo País.

Este fenômeno da informalização do trabalho não tem sido uma exclusividade do Brasil. De acordo com Antunes e Alves (2004), vem ocorrendo a nível mundial uma redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era da indústria verticalizada do tipo taylorista e fordista. Esse proletariado

vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo o trabalho estável estruturado por meio de empregos formais.

Nesse contexto de profundas mudanças nas relações de trabalho, não apenas na forma de se realizar o trabalho, como também nas próprias relações de trabalho, insere-se a necessidade de adaptação das metodologias de qualificação profissional. Entende-se que essa adaptação passa obrigatoriamente por uma melhoria da educação no nosso país, principalmente em relação à educação técnica, por visar justamente a preparação e qualificação da mão de obra do país.

Seguindo esta linha de pensamento, Mourão (2009) diz que fenômenos como a globalização, a terceirização, os novos modelos de gestão, os avanços tecnológicos, o crescimento do desemprego e a automação têm provocado significativas mudanças no mercado de trabalho, exigindo qualificação constante dos profissionais. Diante desse cenário, as pressões competitivas realçam ainda mais o interesse na aprendizagem como determinante do desempenho e como fator de sobrevivência das organizações. Expressões como diferencial humano, capital intelectual e manutenção de talentos mostram que as pessoas têm sido vistas como fundamentais no processo de desenvolvimento e de sustentabilidade das organizações.

Através da temática da qualificação profissional, podemos observar a junção de dois temas importantes: educação e trabalho. Para Lemos, Dubeux e Soares (2009), a questão da qualificação profissional - entendida como um dos requisitos da empregabilidade - vem se constituindo como importante desafio a ser enfrentado pelos profissionais que pretendem se inserir no mercado de trabalho. Esse desafio, por sua vez, está pautado nos novos perfis profissionais exigidos por um mercado de trabalho cada vez mais globalizado, competitivo e tecnológico. Além da importante natureza econômica, ROSA *et al.* (2021) ponderam que o mercado de trabalho é, antes de tudo, um espaço em que o indivíduo constrói sua vida social.

Corroborando com esta ideia, Rocha-Vidigal e Vidigal (2012) defendem que a crescente competitividade no mercado de trabalho e a busca por melhores níveis de produtividade exigem, atualmente, investimentos cada vez maiores em qualificação profissional. Essa exigência das empresas se dá pela maior concorrência existente no mercado cada vez mais globalizado, exigindo que as empresas busquem trabalhadores melhor qualificados e que possam contribuir para a elevação da eficiência produtiva.

Deve-se fazer, no entanto, a devida crítica desta visão excessivamente produtivista

e técnica da educação para o trabalho. Os autores abordam apenas a visão das exigências de qualificação por parte das empresas, sem um contraponto crítico a esta tendência contemporânea. Para Antunes (2000), a sociedade contemporânea presenciou fortes transformações. O neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível têm acarretado um grande desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente da natureza, conduzida pela lógica voltada prioritariamente para a produção de bens e serviços em escala globalizada.

Antunes (2000) defende que, de um lado, criou-se o trabalhador “*polivalente e multifuncional*” da era informacional, capaz de operar com máquinas ultra tecnológicas e que exercita com mais intensidade seus conhecimentos intelectuais, e, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, submetidos a empregos temporários, parciais, ou então vivenciando o desemprego estrutural. Estas mutações criaram, segundo o autor, uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexa, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, formais e informais.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência (BRASIL, 2022), a política pública de qualificação desenvolvida no âmbito deste Ministério visa promover a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação, tendo como objetivo contribuir para o aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidade de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações.

Para ROSA *et al.* (2021), existem três pontos que influenciam o mercado de trabalho: o primeiro, de ordem estrutural, diz respeito à cultura, ao ambiente social e às instituições em geral que o regem; o segundo, se refere às condições macroeconômicas do país, com suas influências internas e externas; o terceiro, refere-se à quantidade e à qualidade da mão de obra ofertada que vão definir a capacidade produtiva do mercado.

Conforme Silva e Fratucci (2022), os atores sociais envolvidos nas ações de qualificação profissional disputam a predominância de concepções ideológicas de trabalho e educação que estejam alinhadas aos seus respectivos interesses e ideologias. Entre estes atores, pode-se destacar: o estudante/trabalhador, interessado na própria formação e empregabilidade; o empresário, interessado na disponibilidade de profissionais; as instituições educativas, interessadas na execução dos processos educacionais; e o Estado, responsável por mediar os conflitos e interesses, além de prover

profissionais para os diversos setores econômicos da sociedade.

Diante destas colocações, podemos observar que as relações trabalhistas passaram por grandes transformações desde o início da Era Industrial até a Era do Conhecimento (ou Era da Informação), a qual vivemos hoje. Estas transformações determinaram novas exigências quanto à qualificação profissional requerida dos trabalhadores. Nos resta porém a dúvida sobre se as instituições brasileiras - públicas e privadas - que atuam com a qualificação profissional, acompanharam estas transformações, se estas instituições estão atualizadas com as demandas dessa nova Era na qual vivemos.

Verificamos, durante levantamento bibliográfico preliminar, a existência de uma certa discrepância entre as exigências do mercado de trabalho atual e a qualificação ofertada aos profissionais brasileiros. Foi justamente esta discrepância - lacuna (Gap) - que nos estimulou a construir este artigo teórico. Assim, objetivamos com este trabalho responder às perguntas de pesquisa acima, apresentando algumas problemáticas contemporâneas relacionadas à qualificação profissional do trabalhador brasileiro.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho, por tratar-se de um artigo científico de cunho teórico, utilizou-se, quanto aos procedimentos metodológicos, largamente de pesquisas bibliográficas, mas também, de pesquisas documentais. De acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica utiliza-se principalmente de contribuições de autores que escreveram sobre o assunto em livros e artigos científicos, ao passo que a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam tratamento analítico, podendo ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa, como no caso de documentos oficiais.

Souza Filho e Struchiner (2021) ensinam que o artigo científico teórico consiste em uma revisão de literatura do tipo narrativa, a qual intenta realizar uma síntese qualitativa em que o autor possui liberdade para interpretar e analisar criticamente achados na literatura, possibilitando a descrição e discussão do “estado da arte” sobre o tema, permitindo ao leitor atualizar-se sobre um tema específico em tempo reduzido.

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida de forma não sistemática, utilizando-se de uma revisão da literatura com foco nas problemáticas contemporâneas da qualificação profissional no Brasil. O modelo teórico/analítico utilizado para tratar a questão da qualificação profissional foi a Teoria do Capital Humano – TCH. O estudo baseou-se em dados secundários obtidos por meio de artigos científicos em revistas indexadas nas bases de dados do Scielo, ResearchGate, EBSCO e Google Acadêmico, bem como livros,

capítulos de livros e documentos de órgãos oficiais relacionados à qualificação profissional.

Os critérios de inclusão e exclusão utilizados para seleção dos textos foram a relevância, a atualidade, a confiabilidade e a aderência ao tema tratado, descartando-se aqueles que não apresentavam metodologia adequada ou não abordavam a área de interesse, bem como artigos repetidos em diferentes bases de dados. Os artigos deveriam estar disponibilizados na íntegra e na forma on-line, publicados em português ou inglês em período recente.

Os artigos foram lidos na íntegra e analisados com intuito de corroborar e fortalecer a linha de raciocínio do tema tratado (problemáticas contemporâneas da qualificação profissional no Brasil) e aderência ao modelo teórico utilizado como base (Teoria do Capital Humano), mantendo-se a coerência científica apresentada pelos autores acerca do desenvolvimento da proposta metodológica pretendida, qual seja, a construção de um artigo teórico. Por se tratar de uma revisão narrativa, a síntese dos resultados foi realizada por meio de descrição gerada através de interpretações qualitativas e reflexões dos autores sobre os tópicos relacionados ao estudo, sendo brevemente realizada uma avaliação da qualidade dos estudos incluídos nesta revisão.

Assim, o desenvolvimento metodológico deste trabalho ocorreu da seguinte forma: durante os procedimentos de análise do material bibliográfico selecionado, foram sendo identificados alguns problemas atuais que afetam o processo de qualificação profissional no Brasil. Estes problemas identificados foram relatados brevemente nas considerações finais, juntamente com os autores que lhe dão sustentação teórica. Em seguida, foram feitas considerações pelos autores, a título de sugestões, que possam amenizar estas problemáticas.

3. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - QP

Define-se qualificação social e profissional – QSP como sendo uma ação de educação profissional (formação inicial e continuada) de caráter includente e não compensatório e que contribui para a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho. O Plano Nacional de Qualificação – PNQ volta-se para a integração das políticas públicas de qualificação social e profissional e articulação das políticas públicas e privadas (BRASIL, 2012).

A qualificação profissional pode ocorrer de diversas formas, desde a contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até ações de capacitação, como

treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro ou fora da organização. Do ponto de vista conceitual, a qualificação profissional envolve pelo menos três atores sociais: governo, trabalhadores e empresas. Para o governo, a qualificação profissional representa uma forma de assegurar a produtividade e competitividade do país; para os trabalhadores, representa autonomia e autovalorização; e para as empresas, a qualificação profissional está associada à própria sobrevivência, à produtividade e à qualidade dos produtos e serviços prestados. (MOURÃO, 2009).

A noção de formação profissional que predominava nos primórdios da administração, ou seja, durante o período taylorista/fordista, estava direcionada à perspectiva do treinamento do trabalhador. Aniceto (2009) nos diz que, nesse contexto organizacional, o treinamento adquiriu uma nova posição, relacionando-se com o planejamento das atividades, gerando uma correlação entre habilidade e otimização de resultados. Para a autora, a formação profissional generalizou-se como uma necessidade, razão pela qual, em paralelo ao sistema educacional tradicional, as empresas passaram a criar salas escolares nas próprias fábricas. No cenário atual, a formação dos trabalhadores está relacionada ao desenvolvimento organizacional, ou seja, à maior integração entre os conhecimentos dos trabalhadores e as formas de organização das empresas (Aniceto, 2009).

Essa mudança ocorre a partir da intensificação do uso de novas tecnologias, novas formas de gestão do trabalho e uma maior valorização do saber dos trabalhadores. Para Rocha-Vidigal e Vidigal (2012), o profissional (trabalhador), como elemento fundamental do processo produtivo, encontra-se fortemente inserido no processo de transformações pelas quais o mercado de trabalho tem passado recentemente, deparando-se com a necessidade de constante adaptação e reciclagem dos conhecimentos e habilidades adquiridas. Pelo lado das empresas, os autores defendem que ao investirem na capacitação de seus empregados, promovem benefícios para elas mesmas, uma vez que o aprendizado tende a ser revertido na melhoria da produtividade dos empregados.

Para Silva e Fratucci (2022), embora muitas possam ser as concepções e correntes teóricas de abordagem ao conceito de qualificação profissional, as produções acadêmicas acerca do tema convergem sobre três aspectos da qualificação profissional: (1) possui um caráter processual; (2) possui dimensões de educação, trabalho e política; e (3) aplica-se a setores econômicos.

O caráter processual (1) corresponde às suas etapas de planejamento (elaboração dos objetivos e rumos que a qualificação deve assumir), execução (as ações de

qualificação em si) e resultados (formação de estudantes, empregabilidade dos profissionais, disponibilidade de mão de obra no mercado). Mesmo que essas etapas não sigam essa sequência, esse processo pode ser observado tanto em ações de qualificação de natureza privada, quanto pública (SILVA e FRATUCCI, 2022).

Quanto a suas dimensões, a dimensão política refere-se à disputa de interesses pelos atores sociais envolvidos; a dimensão educativa refere-se ao processo de ensino-aprendizagem; e a dimensão de trabalho refere-se à formação de profissionais e empregabilidade. O terceiro aspecto determina que as ações de qualificação profissional são sempre aplicadas a determinados setores econômicos. De forma generalizada, todo processo de qualificação profissional possui tais aspectos: é composta pelas dimensões política, educativa e de trabalho e é aplicada a setores econômicos. Porém, individualmente, a expressão prática de cada dimensão é amplamente variável (SILVA e FRATUCCI, 2022).

Apesar da grande diversidade de conceitos sobre qualificação profissional, eles podem ser sintetizados em três grandes concepções: (a) como um conjunto de características das rotinas de trabalho, expressa empiricamente como tempo de aprendizagem no trabalho ou por capacidades adquiríveis por treinamento; (b) como decorrência do grau de autonomia do trabalhador e, por isso, oposta ao controle gerencial; (c) como construção social complexa, contraditória e multideterminada (BASTOS, 2006).

Neste estudo teórico considerar-se-á a concepção de qualificação profissional como uma construção social complexa, contraditória e multideterminada. Para Bastos (2006), esta concepção caracteriza-se por ações de educação corporativa e pelas experiências profissionais do trabalhador, uma vez que, conforme o autor, mesmo sem participar de nenhuma capacitação formal, a vivência de um estágio, trabalho como aprendiz ou primeiro emprego também constituem oportunidades de qualificação.

A contradição citada pelo autor concentra-se na relação "qualificação profissional x mercado de trabalho". A contradição está condicionada pela estrutura de mercado que implica na manipulação dos trabalhadores pelas políticas de reserva de mercado, na aceitação de condições precárias de trabalho, principalmente por aqueles trabalhadores desempregados, de forma que a qualificação genérica da força de trabalho não implica na sua total absorção pelo mercado de trabalho.

Oliveira (2001) argumenta que pelo processo de formação para o trabalho, as políticas públicas devem atingir várias instâncias sociais e políticas de forma a garantir uma economia mais competitiva e a promoção de novas estratégias para trabalhadores e

desempregados. Para Rosa *et al.* (2021), a qualificação profissional no Brasil está também ligada às políticas de emprego e renda, as quais visam elevar a qualidade do capital humano, com o objetivo de melhorar a condição social das pessoas e promover o desenvolvimento econômico. Assim, entende-se que as políticas públicas voltadas à qualificação profissional podem e devem contribuir para a diminuição do desemprego e o aumento da renda das pessoas, através da inserção ou permanência das pessoas no mercado de trabalho.

Para Rocha-Vidigal e Vidigal (2012), embora os benefícios da qualificação profissional possam se refletir em toda a economia, e principalmente na organização, a decisão de se qualificar deve partir prioritariamente do trabalhador. Fazendo um contraponto a esta afirmação dos autores, não se pode dizer que a organização não possa determinar a participação compulsória dos seus colaboradores em atividades de qualificação. No entanto, a colocação dos autores se justifica pelo fato de que um indivíduo não interessado em obter os ganhos da qualificação pode fazê-la desperdiçando os recursos envolvidos na atividade. Assim, um trabalhador que não se sinta motivado em aceitar a qualificação pode fazê-la sem oferecer o retorno esperado.

Pode-se concluir que a qualificação profissional é um processo inter-relacionado aos campos da educação, do trabalho e da política, bem como às especificidades de determinados setores econômicos. Encontra-se na qualificação profissional um objeto de estudo que demanda um olhar amplo, que ligue os saberes de diversos campos para analisar seu funcionamento altamente dinâmico.

4. TEORIA DO CAPITAL HUMANO INSERIDA NA QP

As contribuições seminais para a Teoria do Capital Humano (TCH) surgiram ainda no século XVII, quando o economista e médico William Petty destacou as diferenças das qualidades do trabalho e defendeu a inclusão do valor dos trabalhadores na contabilização de riqueza (que viria a ser chamado de capital humano). Adam Smith acreditava ser o exercício do trabalho elemento primordial na geração de riquezas, no qual a escolaridade apresentava importante papel. Irving Fisher argumentou que os seres humanos seriam o próprio capital (KAROLCZAK e SOUZA, 2017).

Mincer, Becker e Schultz são considerados os primeiros autores da TCH. Conforme Karolczak e Souza (2017), estes autores foram os pioneiros na construção da TCH, cuja ênfase é o acúmulo de capital humano, ou seja, conhecimento e habilidade, como resultado de formação e qualificação. Para os autores seminais, além do aumento

da produtividade e conseqüente retorno do investimento, a qualificação do indivíduo também proporcionará melhoria na qualidade de vida.

Segundo SAUL (2004), a pesquisa desenvolvida por Jacob Mincer, em 1958, foi o ponto de partida para o surgimento da TCH. As conclusões da pesquisa indicaram: (1) que a decisão do trabalhador de despendar tempo para melhorar seu desempenho no trabalho era resultante de uma escolha individual e racional; (2) que as diferenças entre as ocupações se davam em função de diferenças no treinamento; e (3) que essas diferenças surgiam quando o conceito de investimento e capital humano eram estendidos para incluir a experiência no emprego.

Karolczak e Souza (2017) argumentam que, para Schultz e Becker, a capacidade produtiva dos seres humanos supera todas as outras formas de riqueza. Para eles, as pessoas tornam-se capitalistas quando fazem investimentos em si mesmas, na aquisição de conhecimentos e habilidades, reforçando a ideia de que a superioridade de alguns países deriva em grande parte do produto dos investimentos em pessoas. Para estes autores seminais, o capital humano especializado é visto como um investimento em educação feito pela organização, pelo funcionário ou por ambos, que deve ter um retorno.

Ao tratar a educação como investimento, Schultz cria e reproduz um esquema racional que prevê que todo esforço deve ser avaliado previamente para que os possíveis resultados sejam mensurados. Cria-se, assim, uma teoria de motivação a partir da expectativa dos resultados que o incremento do grau de educação pode ocasionar a seu investidor, sendo a educação o maior investimento em capital humano (SILVA e SILVA, 2019).

Se no regime fordista a TCH requeria um trabalhador com qualificação de especialista, no capitalismo moderno, flexível, a demanda é por uma qualificação polivalente, ou seja, um trabalhador que faz múltiplas tarefas, na lógica do just in time. Dessa forma, a educação tem sido desafiada a se adequar às demandas das novas tecnologias e das competências exigidas dos trabalhadores (PIMENTEL e MORAES, 2017).

A década de 1950 no Brasil foi marcada por um forte movimento de industrialização, baseada na ideologia nacional-desenvolvimentista, a qual defendia a ideia de que o Estado deveria ser o principal propulsor do desenvolvimento econômico e social. A TCH, ao chegar ao país neste período, contribuiu largamente para a crença na educação como um importante instrumento de distribuição de renda, indispensável para alcançar o desenvolvimento pretendido. A política econômica foi se moldando ao capital

financeiro internacional e no âmbito educacional foi se consolidando a ideia da educação como instrumento de desenvolvimento social (PIMENTEL e MORAES, 2017).

De acordo com Pimentel e Moraes (2017), partindo da premissa de que o homem com maior nível de educação produz mais, coube a esta o papel de formar recursos humanos para atender as demandas econômicas do país por meio da intervenção do estado. Segundo os autores, a educação formal passou a ser vista como uma forma de apropriação de capital, e o homem como força de trabalho necessária para os diferentes níveis de qualificação técnica.

Para Rosa *et al.* (2021), a TCH trata da relação entre educação, renda e qualidade de vida dos indivíduos. Assim, quanto mais uma pessoa investe em conhecimento, maiores serão suas chances de alcançar melhores posições no mercado de trabalho e aumentar sua renda. Rocha-Vidigal e Vidigal (2012), ao se referirem à TCH, defendem que a qualificação profissional amplia a possibilidade de o trabalhador manter-se empregado e, ainda, permite a busca futura por cargos que o remunerem de forma condizente à sua nova capacidade produtiva. Portanto, a valorização de suas habilidades faz com que seu poder de negociação frente aos empregadores se eleve, influenciando tanto no momento da contratação quanto na decisão salarial.

A necessidade de profissionais qualificados é tratada na TCH como condição de retorno do investimento para a melhor produtividade da firma, sendo que essa ocorre pelo maior estoque de capital humano, que por sua vez é composto pelo estoque individual de capital através da aquisição de conhecimentos e de habilidades. Dessa forma, a influência da teoria é percebida no comportamento do mercado de trabalho com impacto na disponibilidade/escassez de profissionais qualificados (KAROLCZAK e SOUZA, 2017).

Rocha-Vidigal e Vidigal (2012) indicam um limitador na TCH. Para os autores, os retornos do investimento em educação são decrescentes, embora positivos. Isso implica que uma unidade adicional de investimento produz um retorno positivo, mas cada vez menor na medida em que se eleva. Ao interpretar o retorno da educação como sendo diferenciais de rendimento, os autores chegam à conclusão de que há um ponto específico para cada indivíduo em que o investimento passa a não ser economicamente racional, visto que o benefício do mesmo é inferior ao custo.

Os estudos seminais sobre a TCH discutiram as condições para a formação do capital humano, sugerindo quatro dimensões e dez categorias de análise, conforme apresentado na Quadro 1. A primeira coluna indica dimensões de análise da TCH, a segunda propõe categorias de análise para essas dimensões e a terceira coluna indica a

fonte de sustentação teórica para a composição do quadro (KAROLCZAK e SOUZA, 2017).

Quadro 1: Dimensões e categorias de análise da TCH

	Dimensões	Categorias	Fonte
Formação de Capital Humano	1) Educação	1) Formação 2) Qualificação	Indivíduos podem ter autonomia sobre suas qualificações que alavancam a vida profissional (BECKER, 1961).
	2) Políticas organizacionais	1) Assistência e benefícios 2) Motivação 3) Desenvolvimento de carreiras	A produtividade e conseqüente estoque de capital humano dependem não só da sua capacidade e do valor investido, dentro e fora do trabalho, mas também sobre as suas motivações, ou a intensidade do seu trabalho (BECKER, 1975).
	3) Mobilidade	1) Interna 2) Externa	A condição de mobilidade do trabalhador para se formar/qualificar em busca de melhores vantagens quanto às oportunidades de trabalho e qualidade de vida (SCHULTZ 1973).
	4) Retorno do investimento	1) Individual 2) Organização 3) Ambos	O capital humano especializado é visto como um investimento em educação feito pela organização, pelo funcionário ou por ambos, que deveria ter um retorno (BECKER, 1962; SCHULTZ, 1973).

Fonte: Karolczak e Souza (2017).

Conclui-se que a TCH se encaixa nas preocupações quanto ao desenvolvimento de políticas de qualificação profissional pelos diversos setores da sociedade e a necessidade de articulação do sistema educacional com a esfera produtiva. As políticas de qualificação são importantes pois, quanto maior o nível de instrução do indivíduo, maior será sua tendência a possuir maior eficiência no desenvolvimento da sua atividade laboral. Assim, conforme a TCH, ao se tornar mais produtivo, o trabalhador tem mais chance de obter uma remuneração maior em troca do trabalho desenvolvido.

5. PROBLEMÁTICAS CONTEMPORÂNEAS DA QP

Apesar dos esforços das mais diversas entidades, tanto públicas quanto privadas, com o objetivo de melhorar as condições de empregabilidade, com a oferta de cursos profissionalizantes, treinamentos específicos, dentre outros, a adequação às transformações do mercado de trabalho exige esforços ainda maiores, constantes adaptações e aperfeiçoamentos técnicos. Verifica-se que as iniciativas no campo da

qualificação profissional têm sido insuficientes para sanar a precariedade da mão de obra brasileira, caracterizada pelo baixo nível de escolaridade e qualificação técnica.

Um dos problemas graves observados quanto à educação profissional brasileira contemporânea foi descrito por Oliveira (2001). Para o autor, a consequência de uma visão que atrela a educação aos interesses do mercado não tem desdobramentos apenas no aspecto pedagógico. As reformas educacionais preconizadas pelos defensores da TCH trazem no seu interior a defesa de uma menor intervenção do Estado nas atividades de formação profissional. Ou seja, como os ganhos provenientes da qualificação dos trabalhadores são absorvidos pelo próprio trabalhador e pelo setor patronal, o correto é que os mesmos sejam responsáveis pelo financiamento destas atividades. A consequência deste posicionamento é o aumento da privatização da educação profissional brasileira.

Não há dúvida de que educação e trabalho são conceitos inter-relacionados. A ligação da formação profissional com o sistema educacional também é fundamental, porque o trabalho é uma forma de inserção na sociedade. As universidades e os cursos técnicos são os dois principais elos entre educação e formação profissional, mas a formação do futuro trabalhador inicia-se na educação básica. No Brasil, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação prevê que a educação básica precisa dar condições de o cidadão progredir no trabalho (MOURÃO, 2009).

Outro fator que deve ser destacado na educação profissional brasileira é o seu caráter fragmentado e dualista. Ao ter sido implementada a separação da formação profissional da educação geral, fortaleceu-se a dicotomia entre o pensar e o fazer. Os setores populares, além de serem obrigados a procurar a iniciativa privada para conseguir uma qualificação profissional, são discriminados no referente aos conteúdos ministrados nestas formações. (OLIVEIRA, 2001)

ROSA *et al.* (2021) analisaram as políticas públicas de qualificação profissional e suas relações nos níveis de emprego formal e diagnosticaram algumas necessidades que ainda precisam ser atendidas por estas políticas:

- a) aumentar o investimento público nos cursos de qualificação profissional gratuitos que atendam às necessidades de todos os tipos de organizações públicas ou privadas, para que assim as vagas de emprego ofertadas sejam preenchidas com mais facilidade;
- b) aumentar o número de cursos profissionalizantes durante a formação do ensino médio, dando mais oportunidades para os jovens ingressarem no mercado de trabalho como profissionais qualificados;
- c) maior divulgação dos cursos gratuitos oferecidos e maior incentivo por parte das

instituições públicas na participação da população;

d) maior aproximação dos órgãos públicos com as empresas, para parcerias, no sentido de entender as necessidades das empresas e para, em conjunto, promoverem mais atividades práticas para as pessoas em formação nos cursos;

e) oferecer aos trabalhadores que estão em busca de recolocação no mercado de trabalho uma política voltada para a área da saúde psicológica do trabalhador. Entende-se que as pessoas desempregadas, quando não amparadas de alguma forma, acabam com a saúde psicológica afetada.

Conforme A Gazeta (2021), a situação dramática pela qual passam muitas empresas brasileiras ao não conseguir preencher vagas de trabalho adequadamente, em um país com tantos desempregados, escancara as mazelas estruturais da educação brasileira. Ou seja, a falta de qualificação profissional no mercado é uma questão de educação, ou melhor, da falta de uma educação de qualidade. Ainda de acordo com o editorial, em um país em plena crise do emprego, seria óbvio imaginar que, para cada vaga aberta, houvesse uma legião de trabalhadores aptos a ocupá-la. Contudo, não é o que acontece, simplesmente pela falta de qualificação dos candidatos. De acordo com pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI), 50% das empresas brasileiras encontram dificuldades na contratação pela falta de profissionais qualificados.

Tende-se a imaginar que esta dificuldade em encontrar trabalhadores qualificados esteja restrita a postos de trabalho que exijam formação específica, como os ligados às novas tecnologias. Porém, de acordo com A Gazeta (2021), este é um equívoco que não se pode cometer. Com a mudança no perfil do trabalho, com a automação e a inserção em ambientes digitais em todos os níveis, a necessidade por melhores qualificações estão sendo exigidas até mesmo para vagas em vendas ou call center. Assim, não ter um mínimo de conhecimento tecnológico é o ponto de corte no mercado de trabalho contemporâneo, o que expõe as mazelas da exclusão digital, da falta de acesso à educação e também das defasagens curriculares.

Fazendo um paralelo entre os processos produtivos nos diferentes contextos históricos, Aniceto (2009) diz que as mudanças nas condições de produção e trabalho ocasionaram, também, a necessidade de mudanças no perfil dos trabalhadores. Essa necessidade de mudanças deu origem à chamada Sociedade do Conhecimento (ou da Informação), que nada mais é do que uma nova configuração do processo produtivo capitalista. Assim, conforme o autor, o desenvolvimento tecnológico e científico – no qual a informação e o conhecimento passam a ser vistos como as bases do processo produtivo

flexível – passa a ser definido como o propulsor de uma nova era: a era da “economia da informação ou sociedade do conhecimento”. Diante destas novas perspectivas, a qualificação profissional dos trabalhadores deve levar em consideração o conhecimento e a informação como elementos cruciais no processo de formação e educação profissionais contemporâneos.

Essas exigências de novas qualificações derivadas das inovações tecnológicas e organizacionais, no contexto da reestruturação produtiva, conduzem à noção de competência. Para Aniceto (2009), a qualificação formal do trabalhador - até então ligada a um posto de trabalho e reconhecida a partir de um diploma - passa a ser substituída pela qualificação composta por um conjunto de competências, saberes, conhecimentos e habilidades, que envolve o conhecimento adquirido através de uma formação geral, o conhecimento técnico adquirido através de uma formação profissional e a qualificação tácita desenvolvida a partir de experiências de trabalho e sociais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teórico teve como objetivo responder duas perguntas de pesquisa: será que as instituições brasileiras - públicas e privadas - que atuam com a qualificação profissional, acompanharam as transformações pelas quais passou o mercado de trabalho desde a Era Industrial até a Era do Conhecimento? Será que estas instituições estão atualizadas com as demandas dessa nova Era na qual vivemos (Era do Conhecimento)?

Confirmando a ideia inicial, observada durante o levantamento bibliográfico preliminar, chegamos à conclusão de que existe realmente uma certa discrepância - lacuna (Gap) - entre as exigências do mercado de trabalho atual e a qualificação ofertada aos profissionais brasileiros. Verificamos que as mudanças no mercado de trabalho não se restringiram apenas às questões tecnológicas, mas a todo um conjunto de medidas políticas e estratégicas desenvolvidas pelas organizações, nos diferentes setores produtivos, como forma de fazer frente à competitividade no mercado cada vez mais globalizado. No entanto, observamos que as instituições que atuam na qualificação profissional dos trabalhadores brasileiros, tanto instituições públicas quanto privadas, ainda estão presas a premissas tipicamente relacionadas à Era Industrial.

As novas políticas e estratégias de relacionamento entre capital e trabalho criaram relações de trabalho autônomas e flexíveis, não apenas no processo produtivo, mas também, na gestão dos recursos humanos. Na conjuntura atual, a fonte da produtividade baseia-se na tecnologia da informação e nas maneiras como essas informações são

processadas. Dessa forma, concluímos que o conhecimento e a informação devem ser elementos obrigatórios em todos os processos de formação profissional desenvolvidos, visto que o processo de formação do trabalhador não pode estar dissociado do processo produtivo.

No contexto da Era da Informação, a qualificação dos funcionários torna-se importante fator produtivo para as empresas. A requalificação e o aperfeiçoamento contínuo dos trabalhadores permitirão às empresas reduzir custos e elevar a qualidade de seus serviços e produtos no mercado. Assim, observamos que as empresas necessitam cada dia mais de trabalhadores com conhecimentos avançados e qualidades comportamentais, que estejam aptos a resolverem problemas inusitados, fora da rotina. Esse trabalhador, com o auxílio das inovações tecnológicas, passa a realizar diversas funções, tornando-se polivalente/multifuncional.

Tomando como base a TCH, este estudo teórico observou algumas problemáticas contemporâneas vinculadas à qualificação profissional dos trabalhadores brasileiros. As problemáticas observadas passam a ser descritas abaixo, juntamente com a referência teórica que lhe dá sustentação e sugestões para sua mitigação.

A principal problemática contemporânea encontrada nos textos analisados refere-se à **defasagem da educação formal** brasileira, englobando os três níveis de escolaridade (básico, intermediário e superior). A educação é o ponto chave da TCH, estando nela incluídas a formação e a qualificação do trabalhador. Apesar dos significativos avanços alcançados nos últimos anos nesta área, a educação ainda apresenta grandes desafios a serem enfrentados pelo Estado Brasileiro, como a deficiência na qualidade do ensino e da gestão escolar e as desigualdades nas condições de acesso e permanência das crianças e jovens na escola e nas universidades.

A educação profissional é de suma importância pois pode aumentar as chances de inserção do indivíduo no mercado de trabalho por meio da qualificação profissional. (SANTOS, 2014; LEMOS, DUBEUX E SOARES, 2009; KAROLCZAK e SOUZA, 2017). Neste ponto, sugerimos o aperfeiçoamento constante dos métodos de ensino, desde a educação básica até a superior, e a inclusão de disciplinas relacionadas ao mercado de trabalho nos currículos regulares do ensino médio.

As transformações impostas pelas **constantes mudanças tecnológicas**, principalmente nas áreas diretamente ligadas à tecnologia da informação, mas também em áreas tradicionais do conhecimento, são consideradas uma importante problemática atual, passível de ser estudada como fator de influência na disponibilidade ou escassez de

mão de obra qualificada. Essa problemática está diretamente relacionada à precibilidade do conhecimento, dada a velocidade das mudanças que se estabelecem no mercado, as quais exigem novos conhecimentos, investimentos e tempo das organizações e dos profissionais (KAROLCZAK e SOUZA, 2017). Sugerimos a constante atualização dos professores e formadores que atuam na qualificação profissional, para que fiquem em consonância com as mudanças tecnológicas e os novos métodos de ensino e aprendizagem.

A **mudança no perfil do conhecimento** exigido dos trabalhadores, deixando de ser um especialista e passando a ser um generalista, polivalente ou multifuncional, está pautada nos novos perfis profissionais exigidos por um mercado de trabalho cada vez mais globalizado, competitivo e tecnológico. A crescente competitividade no mercado globalizado e a busca por melhores níveis de produtividade exigem, atualmente, investimentos cada vez maiores em qualificação profissional.

Se no regime fordista a TCH requeria um trabalhador com qualificação de especialista, no capitalismo moderno, flexível, a demanda é por uma qualificação polivalente, ou seja, um trabalhador que faz múltiplas tarefas, na lógica do just in time (PIMENTEL e MORAES, 2017; ROSA *et al.*, 2021; ROCHA-VIDIGAL e VIDIGAL, 2012). Sugerimos a adaptação dos programas de profissionalização a este novo perfil de trabalhador polivalente.

Outro ponto relevante está associado à **dissociação entre o processo de formação do trabalhador e o processo produtivo moderno**. No cenário atual, a formação dos trabalhadores deve estar relacionada ao desenvolvimento organizacional, ou seja, à maior integração entre os conhecimentos dos trabalhadores e as formas de organização das empresas (ANICETO, 2009). A título de sugestão, entendemos que os programas de formação devem estar em consonância com a gestão das empresas e seus processos produtivos, visando a formação do trabalhador para o desempenho de atividades inseridas nos processos modernos de produção.

A **falta de requalificação e aperfeiçoamento contínuo** dos trabalhadores é outra problemática apontada. O profissional (trabalhador), como elemento fundamental do processo produtivo, encontra-se fortemente inserido no processo de transformações pelas quais o mercado de trabalho tem passado recentemente, deparando-se com a necessidade de constante adaptação e reciclagem dos conhecimentos e habilidades adquiridas. A este trabalhador, exige-se uma capacidade permanente de aprendizagem, adaptação a mudanças, empregos flutuantes, trabalho em grupo ou em equipes multidisciplinares,

domínio das tecnologias e possibilidade de realização de múltiplas tarefas (ROCHA-VIDIGAL e VIDIGAL, 2012; PIMENTEL e MORAES, 2017). Sugere-se a implantação de programas de qualificação e aperfeiçoamento constantes dos profissionais, acompanhando as mudanças exigidas pelo mercado de trabalho.

O aumento da **privatização da educação profissional** no Brasil é mais um problema grave observado quanto à qualificação profissional brasileira contemporânea, advinda de uma visão neoliberal moderna que atrela a educação aos interesses do mercado. Essa visão traz em si a defesa de uma menor intervenção do Estado nas atividades de formação profissional. Segundo ela, como os ganhos provenientes da qualificação dos trabalhadores são absorvidos pelo próprio trabalhador e pelo setor patronal, o correto é que os mesmos sejam responsáveis pelo financiamento destas atividades. Este pensamento termina por obrigar os setores populares a procurarem a iniciativa privada para conseguir uma qualificação profissional, dificultando ainda mais seu processo de qualificação (OLIVEIRA, 2001). Neste ponto, sugerimos o aumento o investimento público nos cursos de qualificação profissional gratuitos que atendam às necessidades de todos os tipos de organizações públicas ou privadas.

Como forma de aprofundar este estudo teórico, apresentamos como sugestão para pesquisas futuras, uma análise de campo através da aplicação de questionários e entrevistas, visando o levantamento de dados primários relativos a deficiências e gargalos existentes nos processos de formação e qualificação profissional no Brasil, nos diversos ramos de atividades econômicas.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A GAZETA [Editorial]. Falta de qualificação profissional no mercado é uma questão de educação. Publicado em 26/07/2021. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/editorial/falta-de-qualificacao-profissional-no-mercado-e-uma-questao-de-educacao-0721>. Acessado em: 08/10/2022.

ANICETO, Kátia R. P. Mudanças no mundo do trabalho e novas exigências de Qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes**, 1: 49-70, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal (Capítulo II). In Antunes, Ricardo (Autor). *La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo*. Colección: Reestructuración del empleo; Empleo; Trabajo e neoliberalismo. **CLACSO**, Buenos Aires, 2000.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

BASTOS, Antônio V. B. c. In J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad, e L. Mourão (Orgs.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. **Artmed**, Porto Alegre, 2006.

BRASIL (2008). Lei n. ° 11.741/2008. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. Brasília, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11741.htm. Acessado em 08/11/2022.

BRASIL (2012). PNQ – Plano Nacional de Qualificação - Termo de Referência. Aprovado por meio da Resolução nº 696/2012. Brasília, 2012. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Termo-deRefer%C3%Aancia-1.pdf>. Acessado em 07/10/2022.

BRASIL (2022). Ministério do Trabalho e Previdência - Qualificação Profissional. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/qualificacao-profissional-1>. Acessado em: 04/10/2022.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: **Atlas**, 2008.

KAROLCZAK, MARIA E.; SOUZA, YEDA S. de. Recursos Humanos para a economia do conhecimento na ótica da Teoria do Capital Humano. **Revista Alcance** – Eletrônica – vol. 24 – n. 1 – jan./mar. 2017.

LEMONS, Ana H. da C.; DUBEUX, Veranise J. C.; SOARES, Mario C. P. Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. **Cadernos Ebape**, v. 7, nº 2, artigo 8, Rio de Janeiro, Jun. 2009.

MOURÃO, Luciana. Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. **RAC**, v. 13, n. 1, art. 8, p. 136-153, Curitiba, Jan./Mar. 2009.

OLIVEIRA, Ramon de. A Teoria do Capital Humano e a Educação Profissional Brasileira. **Boletim Técnico Do Senac**, 27(1), 26-37, 2001.

PIMENTEL, Fernanda C.; MORAES, Raquel A. A Teoria do Capital Humano e a Concepção Produtivista na Educação Brasileira: Ead em Foco. **Revista Contrapontos** - Eletrônica, Vol. 17 - n. 2 - Itajaí, Abr-Jun 2017.

ROCHA-VIDIGAL, Cláudia B.; VIDIGAL, Vinícius G. Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância. **Acta Scientiarum**, Maringá, v. 34, n. 1, p. 41-48, Jan.-June, 2012.

ROSA, Fernanda A. da S.; STEFANO, Silvio R.; LARA, Luiz F.; BERNARDIM, Márcio L. Políticas públicas de emprego e renda no Paraná e sua efetividade. **Interações**, Campo Grande, MS, v. 22, n. 2, p. 369-386, abr./jun. 2021.

SANTOS, Maria P. G. O Estado e os problemas contemporâneos. 3º ed. rev. atual. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2014.

SAUL, Renato P. As raízes renegadas da teoria do capital humano. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, nº 12, p. 230-273, jul/dez 2004.

SILVA, Gilmar P.; SILVA, Elido S. Racionalidade instrumental e formação humana: uma análise a partir da teoria do capital humano. **Revista Contrapontos** - Eletrônica - Vol. 19, Nº 1, Itajaí, JAN-DEZ 2019.

SILVA, Ivan C. M. da; FRATUCCI, A. C. Uma análise de discurso da política pública nacional de qualificação profissional em turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo 16 (1), e-2250, jan./dez. 2022.

SOUZA FILHO, Breno A. B.; STRUCHINER, Cláudio J. Uma proposta teórico-metodológica para elaboração de modelos teóricos. **Caderno de Saúde Coletiva**, 2021.

VIEIRA, Alboni M. D. P.; SOUZA JÚNIOR, Antônio. A educação profissional no Brasil. **Interacções**, nº 40, pp. 152-169 (2016).