

## **As relações intergeracionais no contexto da educação profissional e técnica**

José Carlos de Medeiros<sup>1</sup>, Paula Daniela da Silva Monciatti<sup>2</sup>, Roberto Kanaane<sup>3</sup>

**Resumo** - A pesquisa tem como objetivo identificar a percepção de docentes e discentes sobre as relações intergeracionais e o clima organizacional entre as gerações que convivem em sala de aula. Assim, tem-se como problema de pesquisa a seguinte inquietude: o relacionamento intergeracional, resultante da diversidade geracional impacta o clima vigente em sala de aula? A pesquisa foi desenvolvida em uma instituição de ensino profissional e técnico no curso modular em Técnico de Recursos Humanos. Como parte da pesquisa aplicou-se questionários para docentes e discentes, utilizando-se do método de escala Likert. Cabe aqui ressaltar que as opções metodológicas, tiveram como propósito captar a percepção dos sujeitos de pesquisa (docentes e discentes), desenvolvido através de um estudo quantitativo. As principais conclusões da pesquisa ressaltaram que a harmonia e o processo de comunicação são percebidos de maneiras distintas nas percepções de docentes e discentes, caracterizando que não existe uniformidade quanto à percepção do clima organizacional no contexto investigado.

**Palavras Chaves:** Ensino Profissional e Técnico, Docente e Discente, Clima Organizacional, Relações Intergeracionais.

**ABSTRAT** - The research aims to identify the perception of teachers and students about intergenerational relationships and the organizational climate between the generations that live in the classroom. Thus, the following concern arises as a research problem: does the intergenerational relationship, resulting from generational diversity, impact the prevailing climate in the classroom?. The research was developed in a professional and technical education institution in the modular course in Human Resources Technician. As part of the research, questionnaires were applied to teachers and students, using the "Likert" scale method. It is worth mentioning here that the methodological options were intended to capture the perception of the research subjects (teachers and students), developed through a "quantitative" study. The main conclusions of the research highlighted that harmony and the communication process are perceived in different ways in the perceptions of professors and students, characterizing that there is no uniformity regarding the perception of the organizational climate in the investigated context.

**Keywords:** Professsional and Techical Education, Teachers and Students, Oranizational Climate, Intergenerational Relations.

<sup>1</sup> Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza- jose.medeiros@cpspos.sp.gov.br

<sup>2</sup> Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza- paula.monciatti@cpspos.sp.gov.br

<sup>3</sup> Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza- roberto.kanaane@cpspos.sp.gov.br



**SIMPROFI**

Simposio dos Programas  
de Mestrado Profissional  
26 e 27 de outubro de 2022

**EDUCAÇÃO, TRABALHO  
E PRODUÇÃO SUSTENTÁVEL**



## **1 Introdução**

O ambiente em sala de aula apresenta-se na amplitude significativa que remete às necessidades de captar as vivências, o aprendizado, o relacionamento docente, discente, aliado à crescente situação que tem convergido com a diversidade que pauta as relações humanas de uma maneira geral e, em específico no âmbito da sala de aula, tendo como protagonistas, docentes e discentes.

A experiência dos pesquisadores, os quais atuam em uma instituição que congrega a modalidade da educação profissional técnica e tecnológica, tem requerido o direcionamento de estudos e pesquisas associadas à dinâmica em sala de aula no sentido de alinhar os pontos divergentes no relacionamento intergeracional. Estas modalidades de ensino atendem a uma gama de estudantes nas suas diversas histórias de vida e expectativas vinculadas às características inerentes e presentes em cada geração.

A diversidade geracional traz à tona diversas situações, tais como problemas de relacionamento, desempenho acadêmico, comunicação, entre outros, que requerem ações visando atender às demandas de docentes e discentes, no âmbito de sala de aula.

Em função do exposto, questiona-se: O relacionamento intergeracional: Docente/Discente, Discente/Discente, decorrente da diversidade geracional impacta o clima vigente em sala de aula? Quanto ao objetivo geral propõem-se: Analisar no âmbito no ensino profissional e técnico de recursos humanos o clima vigente em sala de aula e as interfaces quanto ao processo de interação e compartilhamento de ideias e relacionamento intergeracional entre: Docentes e Discentes e Discentes em si; e os objetivos específicos: Identificar o perfil de alunos do curso profissional e técnico de recursos humanos (Modular) em uma instituição de ensino profissional e técnico; Identificar o perfil geracional dos docentes de um curso técnico em Recursos Humanos Modular de uma instituição de ensino profissional e técnico; Caracterizar o relacionamento intergeracional a partir da percepção de docentes e discentes de uma instituição de ensino profissional e técnico.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 Educação Profissional Técnica - EPT**

A educação profissional no Brasil tem vasta história, desde a chegada da família real em 1808. Muitas foram às iniciativas de governos e sociedade civil para o desenvolvimento da EPT, como a conhecemos atualmente.

Desde o século XX a EPT no Brasil, sempre esteve pautada no sentido de amparar o desenvolvimento econômico, uma vez que é através do ensino técnico, que são projetados e expandidos os números de escolas de ensino profissionalizante, objetivando a ampliação e a qualificação da mão de obra. Vieira & Souza Jr (2017).

De acordo com Ramos, Frigoto e Ciavatta (2010) a educação tecnológica deve estar comprometida com a redução das desigualdades sociais e com o desenvolvimento socioeconômico como também estar vinculada com a educação básica e com a escola pública de qualidade.

Da mesma forma Simões (2007) enfatiza que o Ensino Técnico articulado com o Ensino Médio, preferencialmente Integrado, representa para a juventude uma possibilidade que não só colabora na sua sobrevivência econômica e inserção social, como também uma proposta educacional, que na integração de campos do saber, torna-se fundamental para os jovens na perspectiva de seu desenvolvimento pessoal e na transformação da realidade social na qual se insere.

Nesse sentido, o principal objetivo da educação profissional e técnica regulamentada hoje no Brasil é oferecer cursos para alunos que buscam preparar-se ou ampliar suas qualificações para o mercado de trabalho, além de aprofundar o debate sobre o seu papel em uma sociedade em constante mudança.

No intuito de atender ao propósito deste estudo buscou-se investigar os fatores envolvidos com a diversidade geracional.

## **2.2 Diversidade Geracional**

Em seu livro *The problem of generations* (1928, republicado em 1952) Karl Mannheim descreve que o fenômeno social da “geração” um tipo particular de identidade de situação, abrange “grupos etários” relacionados, estabelecidos em um processo histórico-social. Enquanto a natureza da posição de classe social pode ser explicada em termos de condições econômicas e sociais, a situação etária é determinada pelo modo como certos padrões de experiência e de pensamento tendem a ser trazidos à existência pelos dados naturais de uma para outra geração.

Ainda de acordo com Mannheim (1952), o que forma uma geração não é: a data de nascimento comum – a “demarcação geracional” é algo “apenas potencial” – mas é a parte do processo histórico que jovens da mesma idade-classe de fato compartilham entre si.

Nesse sentido pode-se dizer que a posição comum das pessoas nascidas na mesma época é caracterizada pela possibilidade de presenciar os mesmos eventos, vivenciar experiências semelhantes, mas o mais importante, refere-se à possibilidade de lidar com esses eventos ou experiências.

De acordo com Feixa e Leccardi (2010), as gerações não surgem da cadência temporal estabelecida por uma sucessão de gerações biológicas. Em outras palavras: não há padronização do tempo para medir ou prognosticar seu ritmo. Do ponto de vista sociológico, uma geração pode ter dez anos, ou como aconteceu nas sociedades pré-modernas, vários séculos.

Uma geração não se define isoladamente, mas em suas interações com outras gerações, cada geração estabelece sua própria identidade e contribui para a produção de outras, durante essas interações é que as gerações futuras são moldadas.

Assim, uma geração não é formada apenas por pessoas de mesma idade ou nascidas numa mesma época, mas também por pessoas que foram educadas/orientadas em épocas semelhantes, por um mesmo tipo de educação, influência política ou cultural em um determinado momento. Correa Jr, Lima, Conceição, Souza, Konrad (2016).

No quadro a seguir, Grubb (2018) tem como finalidade apresentar os períodos de nascimento, características, uso da comunicação e da tecnologia,

relações e pontos fortes e fracos no ambiente de trabalho e principais eventos ocorridos nos períodos que compreendem as gerações Baby Boomer e Gerações X, Y e Z. Tais informações traçam um comparativo que permite visualizar as principais diferenças e semelhanças entre as gerações que atualmente coexistem no mercado de trabalho e nos ambientes educacionais.

**Quadro de Influências e atributos geracionais**

	<b>Baby Boomers</b>	<b>Geração X</b>	<b>Millennials (Geração Y)</b>	<b>Geração Z</b>
Período de Nascimento	1946 -1964	1965 – 1980	1981 – 1997	1998 -2009
Eventos e tendências influentes	Guerra fria, Difusão do Comunismo, Guerra do Vietnã, Revolução Sexual, Movimento dos direitos civis, Assassinatos de políticos e de líderes culturais	Crises de energia, Escândalos políticos, Downsizing de empresas, AIDS, Desastres ambientais, Declínio da supremacia mundial dos Estados Unidos, Internet e e-mail, Desastre da nave espacial Challenger	Ataques de 11 de setembro, Tiroteios escolares, Agendas cheias, Resguardadas e protegidas pelos pais, Mídias sociais	Tiroteios escolares, Terrorismo mundial (notadamente Al-Qaeda e ISIS), Aumento da diversidade social (etnia, religião, estrutura familiar)
Traços e características gerais	Orientação pelo espírito de equipe, Otimistas, Formais	Autoconfiantes, Céticos, Informais	Orientação por feedback, Orientação pela comunidade, Realistas	Orientação global, extremamente inteirados em tecnologia, pragmáticos, Progressistas sociais
Objetivos ao trabalho e carreira	Estabilidade duradoura, Hierarquias nítidas, Pouca ou nenhuma mudança no trabalho	Equilíbrio trabalho-vida, Apenas mudanças necessárias no trabalho, Horário flexível	Oportunidades empreendedoras, Diretrizes claras, Mudanças frequentes no trabalho, Locais de trabalho divertidos	Trabalho vitalício (pouca confiança nos programas de seguridade social para financiar a aposentadoria
Comunicação e tecnologia	Telefone, fax, e-mail, Introdução à internet e aos computadores pessoais.	E-mail, mensagens de texto, Introdução à internet e aos computadores pessoais quando crianças ou jovens adultos	E-mail, mensagens de texto, Nativos digitais, cresceram com a internet e os computadores pessoais	Mensagens de texto, mídias sociais, “Geração ‘internet no bolso’”, Nascidos no mundo da internet, cresceram com dispositivos móveis
Pontos fortes no ambiente de trabalho	Jogadores de equipes, Disposição para o esforço extra	Não limitados pela estrutura adaptáveis	Nativos em tecnologia, Ansiosos por causar impacto no mundo	Nativos em tecnologia, Independentes, Valorização do crescimento



**SIMPROFI**

Simposio dos Programas  
de Mestrado Profissional  
26 e 27 de outubro de 2022

**EDUCAÇÃO, TRABALHO  
E PRODUÇÃO SUSTENTÁVEL**



				profissional duradouro
Pontos fracos no ambiente de trabalho	Dificuldade em lidar com o conflito, Resistência em pensar fora do quadrado	Menos investimento pessoal no trabalho, Rejeição da estrutura e das regras	Necessidade de estrutura, de supervisão e de validação, Expectativas irrealistas quanto ao trabalho interessante, Falta de experiência	Baixa capacidade de concentração, Falta de experiência.

**Fonte:** Extraído e adaptado de Grubb (2018)

Indo ao encontro do propósito do artigo, o próximo item visa contextualizar o clima vigente em sala de aula, expondo ideias e pensamentos sobre o convívio e as relações entre as gerações nas escolas.

### 2.3 Clima Organizacional

Toda e qualquer organização, seja uma empresa ou uma instituição de ensino se faz de pessoas que nela trabalham e estudam, que incluem seres humanos, sujeitos às diversas influências do ambiente e as variadas maneiras de reagir emocionalmente a estas influências.

Para Johann (2013), o clima organizacional é o somatório de fatores que influenciam o dia a dia das pessoas, como o relacionamento com os pares, [...] as condições materiais, físicas e psicológicas das interações.

Uma escola, em todo o seu significado e essência, é uma realidade socialmente edificada, uma representação pelos seus membros, com características e estilo próprio. Segundo Lück (2017), uma escola é uma organização social construída pelas pessoas envolvidas, interagindo umas com as outras, guiadas por valores, crenças, objetivos, interesses, expectativas, entre outros pontos.

Um clima escolar sustentável e assertivo estimula o desenvolvimento e o aprendizado de jovens necessários à uma vida produtiva, contributiva e satisfatória em uma sociedade democrática. Este clima inclui normas, valores e expectativas que apoiam as pessoas que se sentem social, emocional e fisicamente seguras. Matos (2019)

Da mesma forma Lück (2017) declara que, o clima é considerado como sendo um momento no conjunto de experiências da escola [...] e ainda é visto como a maneira como as pessoas pensam, percebem, interpretam e reagem à organização, as normas formais e o comportamento e costumes no interior da escola. Sinalizando as possíveis alterações de humor.

Com base no explicitado, um clima organizacional assertivo e produtivo tornar-se essencial para o desenvolvimento e equilíbrio dos relacionamentos no ambiente escolar, e se traduz em um espaço de discussão mais amplo que privilegia as particularidades inerentes ao universo acadêmico.

### 3 Método

O estudo caracterizou-se por uma pesquisa exploratória, com enfoque “quantitativo” (SAMPIERI, COLLADO, LUCIO, 2013), tendo como finalidade identificar e entender as relações intergeracionais entre docentes e discentes de diferentes gerações em sala de aula.

Foi utilizada uma pesquisa bibliográfica documental, através de artigos científicos, dissertações e livros como suporte teórico; realizou-se também uma pesquisa de levantamento de dados através de um (Survey) destinada aos docentes e discentes.

A amostra de acordo com Vergara (2016), foi não probabilística por acessibilidade dos pesquisadores, tendo sido aplicado para 08 professores do ensino técnico profissionalizante em Recursos Humanos e 25 alunos do 3º semestre, período noturno do curso em Técnico em Recursos Humanos, através de formulário eletrônico (Google Forms), obtendo o retorno de 100% dos participantes.

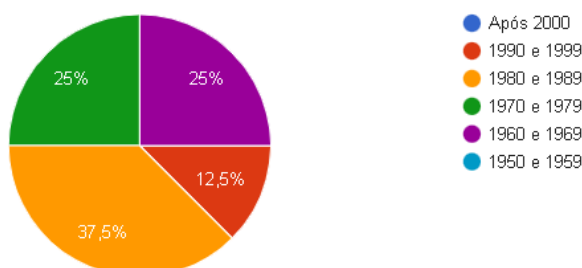
### 4 Resultados e Discussão

O estudo caracterizou-se como exploratório descritivo, tendo sido adotada abordagem quantitativa.

A pesquisa aos docentes e discentes foi elaborada a partir de questões que visavam identificar a percepção dos docentes e discentes e discentes entre si, em relação às interações geracionais e clima organizacional vigente em sala de aula.

Os questionários foram aplicados de forma on-line, por meio da plataforma Google Forms, entre os dias 15 e 20 de agosto de 2022. As questões foram elaboradas utilizando-se do método da escala Likert<sup>4</sup> de seis pontos entre “Discordo Totalmente e Concordo Totalmente”.

Questionário destinado aos Docentes: Pesquisa sobre as relações Intergeracionais em sala de aula.



**Figura 1 – Dados de nascimento – Docentes**

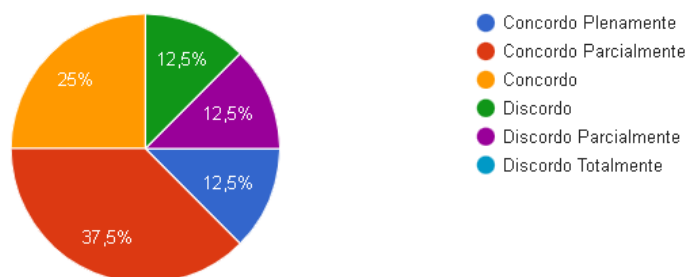
Fonte: Dados de pesquisa (2022)

<sup>4</sup> A escala Likert ou escala de Likert é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários, e é a escala mais adotada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os respondentes especificam seu nível de concordância com uma afirmação. Esta escala tem seu nome devido à publicação de um relatório explicando seu uso por Rensis Likert, professor de Sociologia e Psicologia e diretor do Instituto de Pesquisas Sociais de Michigan/US/1949.



As respostas da questão (figura 1) indicaram que os docentes estão distribuídos entre as seguintes gerações: 25% - geração baby boomer, 25% geração X e 50% geração Y.

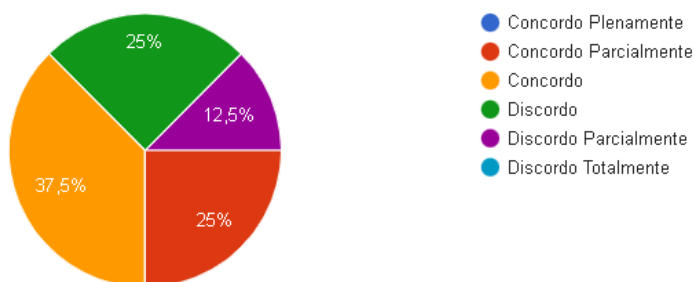
Como descrito no quadro adaptado de Valerie Grubb (2018) as pessoas pertencentes à geração baby boomer, são orientadas para o espírito de equipe, otimistas, leais e tendem a recusar mudanças no trabalho. Os pertencentes à geração X são autoconfiantes, informais e procuram um equilíbrio entre vida e trabalho. Já as pessoas da geração Y são empreendedoras, realistas e não temem mudanças frequentes no trabalho.



**Figura 2 – Em um ambiente de sala de aula, a convivência com pessoas de diferentes gerações interfere na harmonia do ambiente escolar (Docentes)**

Fonte: Dados de pesquisa (2022)

As respostas desta questão (figura 2) indicaram que 75% dos docentes concordam que a convivência entre diferentes gerações em sala de aula interfere na harmonia escolar, enquanto que 25% discordam desta afirmação. Esse resultado demonstra que na percepção dos professores as relações intergeracionais nem sempre ocorrem de maneira à integrar as diferentes gerações, o que pode interferir no equilíbrio do clima organizacional.



**Figura 3 – A diferença de idade entre docente e discente interfere no processo de comunicação (Docentes)**

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

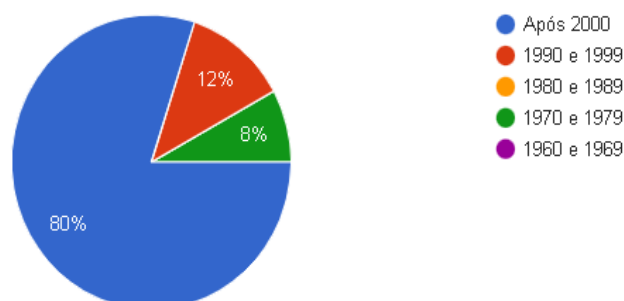
As respostas da questão (figura 3) indicaram que 87,5% dos docentes concordam que a diferença de idade entre docentes e discentes interfere no processo de comunicação, enquanto que somente 12,5% discordam parcialmente. Este resultado indica que para essa amostra, a diferença de idade, ou seja, a diversidade geracional interfere no clima organizacional.

Isso pode ser confirmado quando analisamos o quadro adaptado de gerações de Grubb (2018). Cada uma das gerações aqui investigadas possuem percepções distintas sobre objetivos e comunicação. Enquanto os



pertencentes da geração baby boomer possuem objetivos estáveis e utilizam processos formais de comunicação, as gerações X e Y tendem a serem mais flexíveis em seus objetivos e nos processos de comunicação, normalmente atrelados à tecnologia.

Questionário destinado aos Discentes: Pesquisa sobre as relações Intergeracionais em sala de aula.

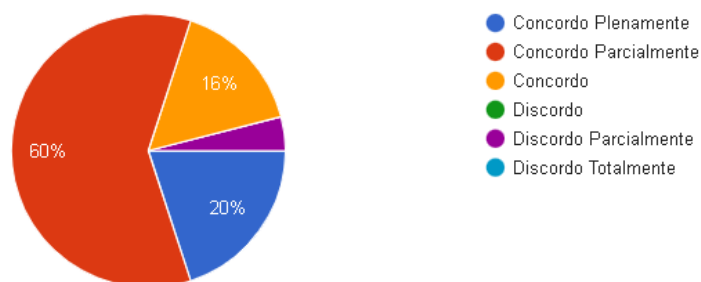


**Figura 4 – Dados de nascimento (Discentes)**

Fonte: Dados de pesquisa (2022)

As respostas da questão (figura 4) indicaram que os discentes estão distribuídos entre as seguintes gerações: 80% - geração Z e 20% geração X.

De acordo com o quadro adaptado de Grubb (2018) as pessoas pertencentes à geração X são autoconfiantes, informais e procuram um equilíbrio entre vida e trabalho, enquanto que as pessoas da geração Z são extremamente conectados à tecnologia e mídias sociais, pragmáticos e independentes.



**Figura 5 – Em um ambiente de sala de aula, a convivência com pessoas de diferentes gerações contribui para harmonia no ambiente escolar (Discentes)**

Fonte: Dados de pesquisa (2022)

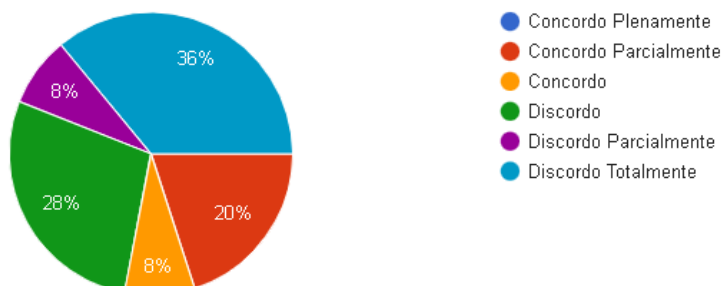
As respostas da questão (figura 5) indicaram que 96% dos discentes concordam que a convivência entre diferentes gerações em sala de aula contribui para a harmonia escolar. Este resultado diverge da percepção dos docentes, onde 75% concordam que a diversidade de gerações interfere na harmonia escolar, o que pode indicar que harmonia em sala de aula, possa ser entendido de formas distintas entre professores e alunos, convivendo no mesmo espaço e tempo.

Uma resposta para essa divergência pode estar nas características das gerações as quais alunos e professores pertencem. Nessa amostra, 50% dos professores são das gerações baby boomer e X, enquanto que 80% dos alunos





pertencem a geração Z. A distinção em interagir e se relacionar das diversas gerações pode causar a divergência nas percepções sobre harmonia, o que tende a interferir no clima organizacional.



**Figura 6 – A diferença de idade entre professor e aluno interfere na comunicação (Discentes)**

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

As respostas indicaram (figura 6) que 72% dos discentes discordam que a diferença de idade entre professores e alunos interfere na comunicação.

Esse resultado é oposto ao apontado nas respostas dos docentes, onde 87,5% concordam que a diferença de idade entre docentes e discentes interfere no processo de comunicação e conseqüentemente no clima organizacional.

Conforme quadro adaptado Grubb (2018), as características das gerações pode explicar o porquê da percepção divergente entre alunos e professores. Em nossa amostra, 80% dos alunos pertencem à geração Z, uma geração nativa em tecnologia, conectada ao mundo digital, as mídias sociais e com práticas de comunicação extremamente independentes e concisas. Já 50% dos professores são pertencentes às gerações baby boomer e X, que se comunicam de maneira tradicional e formal. A diversidade geracional e as formas distintas em praticar a comunicação pode explicar a diferença de percepções e como elas impactam o clima organizacional.

## 5 Considerações finais

A pesquisa teve como objetivo identificar as percepções de professores e alunos sobre as relações intergeracionais e o impacto no clima organizacional entre as distintas gerações em sala de aula. Pesquisa essa desenvolvida em uma instituição de ensino profissional e técnico no curso modular de técnico em Recursos Humanos, sendo oito professores (as) e vinte e cinco alunos (as). A fundamentação teórica foi baseada em pesquisa documental em livros, artigos científicos e dissertações, onde buscou-se fundamentar os temas, educação profissional técnica, relações intergeracionais e o clima organizacional em sala de aula e uma pesquisa on-line para levantamento de dados através de um “survey”.

Frente ao estudo realizado, observou-se que docentes e discentes possuem concepções distintas para temas como harmonia e comunicação em sala de aula.

No tocante a harmonia identificou-se que não há uniformidade de percepção entre docentes e discentes, o que sugere que seja monitorado o

ambiente em sala de aula, objetivando ações educativas no sentido de facilitar a convivência entre os envolvidos.

A questão que tratou da percepção de alunos e professores sobre a interferência da diversidade geracional no processo de comunicação, também não obteve conformidade. Apesar da diversidade ser percebida positivamente pelos alunos, o monitoramento do ambiente em sala de aula também deve ser realizado no intuito de gerar práticas educacionais que visem uma coexistência assertiva entre as diversas gerações.

Este estudo correspondeu a um recorte pontual, uma vez que buscou-se identificar as concepções sobre: diversidade intergeracional e o clima organizacional em uma sala de aula. É importante ressaltar que estudos posteriores com ampliação da amostra, certamente trarão contribuições para a compreensão do relacionamento intergeracional, assim como os respectivos impactos no clima organizacional no âmbito da educação profissional e técnica.

## Referências

CORREA JÚNIOR, C. C. M, LIMA, F. A., CONCEIÇÃO, I. A., SOUZA, W. A, KONRAD, M. R., **O gerenciamento das relações entre as múltiplas gerações no mercado de trabalho**. Educação, Gestão e Sociedade: Revista da Faculdade Eça de Queiroz, 2016. Disponível em: [http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170509162633](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509162633). Acesso em 10 Ago. 2022.

FEIXA, C; LECCARDI, C. **O conceito de geração nas teorias sobre juventude**: Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/QLxWgzvYgW4bKzK3YWmbGjj/?lang=pt#>>. Acesso em 19 Jul. 2022.

GRUBB, Valerie M. **Conflitos de Gerações**: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho. São Paulo: Autêntica Business, 2018.

JOHANN, S. L. **Comportamento Organizacional**. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013

LÜCK, H. **Gestão da cultura e do clima escolar**. Petrópolis: Vozes, 2017. (Cadernos de Gestão).

MANNHEIM, K. **Sociologia**: Organizadora Marialice M. Forachi. Ática, 1982

MANNHEIM, K. **The problem of generations**. Disponível em: <https://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>>. Acesso em 18 Jul. 2022.

MATOS, S. F. D de, **Efeitos do clima organizacional escolar nos processos de ensino e de aprendizagem**. Unopar, Londrina, 2019. Disponível em: <https://repositorio.pgsskroton.com//handle/123456789/23342>. Acesso em 12 Ago. 2022.

RAMOS, M.; FRIGOTO, G.; CIAVATTA, M. A gênese do decreto nº 5.154/2004. In: MOLL, Jaqueline (Org.) **Educação Profissional e tecnológica no Brasil contemporâneo**: desafios, tensões e possibilidades. Porto Alegre: Artmed, 2010

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.F.; LUCIO, M.P.B. **Metodologia de pesquisa**. 5.ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SIMÕES, C. A. **Juventude e Educação Técnica**: a experiência na formação de jovens trabalhadores da Escola Estadual Prof. Horácio Macedo/CEFET-RJ. 148f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2007.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.**, 16ed. São Paulo: Grupo GEN, 2016.

VIEIRA, A. M. D. P.; SOUZA JUNIOR. A, de. **A Educação Profissional no Brasil**. PUCPR, Curitiba 2017. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/view/10691tecnologica-no-brasil>. Acesso em 12 Ago. 2022.