



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
CURSO DE PEDAGOGIA

KARINE FARIAS DOS REIS

PEDAGOGIA EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO
JUNTO AO PROGRAMA MENOR APRENDIZ.

MARABÁ

2018

KARINE FARIAS DOS REIS

**PEDAGOGIA EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO
JUNTO AO PROGRAMA MENOR APRENDIZ.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Pedagogia, Faculdade de Ciências da Educação (ICH/UNIFESSPA), como requisito parcial e obrigatório para a obtenção da graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia.
Orientadora: Prof^a Letícia Souto Pantoja.

MARABÁ

2018

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Biblioteca Josineide da Silva Tavares / UNIFESSPA. Marabá, PA

Reis, Karine Farias dos

Pedagogia em ambientes não escolares: a atuação do pedagogo junto ao programa menor aprendiz / Karine Farias dos Reis ; orientadora, Letícia Souto Pantoja. — 2018.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Ciências Humanas, Faculdade de Ciências da Educação, Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, 2018.

1. Pedagogos - Formação. 2. Pedagogos - Prática. 3. Aprendizagem. 4. Qualificações profissionais. I. Pantoja, Letícia Souto, orient. II. Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. III. Título.

CDD: 22. ed.: 370.71

Elaboração: Miriam Alves de Oliveira
Bibliotecária-Documentalista CRB2/583

KARINE FARIAS DOS REIS

**PEDAGOGIA EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES: A ATUAÇÃO DO
PEDAGOGO JUNTO AO PROGRAMA MENOR APRENDIZ.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Pedagogia, Faculdade de Ciências da Educação (ICH/UNIFESSPA), como requisito parcial e obrigatório para a obtenção da graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia.
Orientadora: Profª Letícia Souto Pantoja.

Defesa pública em 09 de março de 2018

Banca examinadora:

Profa. Letícia Souto Pantoja (FACED/ICH/Unifesspa) – Presidente

Profa. Cloves Barbosa (FACSAT)

Profa. Silvana Lourinho(FACED)

AGRADECIMENTOS

À Deus por ter me dado forças para conseguir chegar até aqui, por permitir que tudo isso acontecesse, por ser a única parte boa existente em mim, por ter me mostrado que é o maior mestre que alguém pode conhecer pois Ele é e sempre será a direção que eu sigo para não me perder nos meus sonhos. Por Ele, por meio dEle e para Ele todas as coisas.

Aos meus pais pelo amor, dedicação, incentivo e apoio incondicional na realização desse sonho.

À minha mãe Cida Farias, mulher virtuosa, que sempre me apoiou ao longo de todo esse percurso, que não me permitiu desistir mesmo em meio a tantas dificuldades e nunca mediu esforços para que eu pudesse alcançar os meus objetivos, a você eu dedico essa conquista.

Ao meu pai Josilvado Reis que em meio a toda correria do dia a dia sempre foi um dos maiores incentivadores na minha caminhada acadêmica. Sempre mostrando que o conhecimento me levaria mais longe.

Ao meu irmão Vinicius Farias que de forma direta ou indireta me apoiava quando eu precisava de socorro no meio das correrias dos trabalhos.

À minha família, avós , tios, tias e primos por serem a melhor família que alguém poderia ter.

À minha best, irmã, amiga e pastora Daniela Garcia que sempre esteve ao meu lado, me dando apoio mesmo que muitas vezes não usasse palavras, sua presença sempre foi muito importante pra mim, o seu consolo me tornou mais forte. eu sobrevivi.(risos)

Ao meu namorado, amigo e pastor Luan Xavier por emprestar seus ouvidos para ouvir as minhas angustias finais, por acreditar que eu conseguiria mais do que eu mesma, e por escolher estar ao meu lado mesmo podendo estar em qualquer outro lugar.

Aos meus pastores Ronisteu e Rosilene Araujo por serem canal de bençãos na minha vida, por sempre terem me incentivado a buscar ser alguém melhor e por me compreenderem nos momentos em que não pude estar presente.

As minhas discípulas e rede de células que também fizeram parte dessa jornada, vocês são pessoas chaves na minha vida.

À minha orientadora Leticia Pantoja pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos, você foi essencial pra que tudo isso acontecesse.

Ao professor José Pedro pelas correções e momentos de aprendizado dentro do NEAm.

Ao professor Evandro Medeiros por me oportunizar no ingresso da minha primeira bolsa na faculdade, e por me permitir ficar perto para aprender com ele.

À querida Laiane Ferreira, que foi meu suporte, minha maior incentivadora dentro da universidade, você fez parte das minhas alegrias e tristezas universitária, da faculdade pra vida.

As meninas da turma pedagogia 2013, em especial Juliana Cagni, Jayane Rocha, Elayne de Sousa e Maria Eduarda, vocês são incríveis, a faculdade me presenteou com a amizade de vocês.

À prezada instituição pela oportunidade de fazer o curso e poder partilhar de muitas historias que com certeza ficarão nas minhas lembranças por longos anos.

Aos professores da UNIFESSPA pela dedicação no ensino e por cada conhecimento que me foi proposto.

À todos que de forma direta ou indireta contribuíram para minha formação, o meu muito obrigada.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo identificar a prática do pedagogo que atua em ambiente não escolar, especialmente aqueles que atuam em programas de aprendizagem como o Menor Aprendiz. Para alcançar este objetivo consideraram-se os seguintes problemas: como o pedagogo se posiciona e atua em outras áreas de atuação, como por exemplo no ambiente corporativo e na função de instrutor de aprendizagem do programa menor aprendiz? E para responder o questionamento fez-se uso da pesquisa qualitativa na modalidade de entrevista com uma pedagoga que atua na área, sendo ela o sujeito desta pesquisa. Foi utilizado como base bibliográfica para esta pesquisa as publicações de Aremilla (2000), Silva (1999), Santos (1995), entre outros. Como resultado final desta pesquisa concluiu-se que o pedagogo é um profissional multifacetado e que possui domínio em diversos campos de atuação, sendo ele um profissional que se adapta a diversas situações e perpassa por dificuldades em seu local de trabalho. Assim, o pedagogo é um profissional que está apto a atuar tanto no ambiente escolar como em ambientes não escolares, especialmente em formação profissional e em programas de aprendizagem.

Palavras-chave: Pedagogo; ambiente não escolar; programas de aprendizagem.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO NO SÉCULO XXI.....	10
2.1 VISÃO SOBRE O PEDAGOGO.....	15
2.2 O PAPEL DO PEDAGOGO NO AMBIENTE CORPORATIVO.....	16
2.3 A IDENTIDADE DO PEDAGOGO.....	17
2.4 O AMBIENTE NÃO ESCOLAR.....	21
3 OS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM.....	24
3.1 LEI DA APRENDIZAGEM.....	24
3.2 O PROGRAMA MENOR APRENDIZ.....	27
3.3 O PROGRAMA NA EMPRESA PRIVADA.....	Erro! Indicador não definido.
4 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	32
4.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA.....	34
4.2 UNIVERSO E AMOSTRA.....	34
4.2.1 Universo.....	34
4.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	35
4.4 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO.....	36
5 RESULTADOS E ANALISE.....	36
5.1 RELATO DA EXPERIENCIA DE TRABALHO NO PROGRAMA MENOR APRENDIZ.....	37
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS.....	55

1 INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, o pedagogo vem ganhando seu espaço, seja ele na escola, em hospitais em clínicas de psicologias, e áreas afins, e com isso, contribui de forma suscita para a educação, todavia, a mesma é um fenômeno social, pois sabendo que a pedagogia não é uma única área que tem educação como objeto de estudo e que outras ciências sociais tratam de se ocupar com a investigação das questões educativas, que optamos em adotar a categoria educação, destrinchando sua vertente no meio empresarial e nomeio social, como já foi mencionado.

Através das mudanças que vem acontecendo na sociedade do século XXI, a pedagogia está cada vez mais se desenvolvendo, ou seja, os acadêmicos e formandos estão buscando cada vez mais uma atuação em ambiente não escolares, entretanto, com a mudança cultural, financeira, política, tecnológica que vem acontecendo nos dias atuais, os acadêmicos visam ir mais além, do que enfrentar uma sala de aula. De acordo com algumas leituras feitas em livros, vale ressaltar que diariamente as profissões antigas e tradicionais estão sendo substituídas por novas atuações com novos requisitos em termos de conhecimentos e perfil profissional.

A presente pesquisa visa destacar a atuação do pedagogo dentro do Programa Menor Aprendiz, evidenciando o método de ensino e como o pedagogo avalia o aprendiz, dentro do programa. A pesquisa tem como objetivos específicos: explicar sobre a diferenciação de educação escolar e não escolar; analisar a importância do pedagogo em ambientes diferenciados fora do ambiente escolar; definir o perfil do pedagogo dentro do programa menor aprendiz.

Para tanto, para especificar as teorias a pesquisa buscará como fundamentação os autores que trabalham com o assunto, como: Aremilla (2000), Silva (1999), Santos (1995), entre outros.

A pesquisa está dividida em quatro momentos: no primeiro capítulo refere-se a formação do pedagogo no século atual; no segundo capítulo será elencado O Programa Menor Aprendiz, para qual foi descrito tudo sobre o programa; O terceiro capítulo estará voltado para a metodologia da pesquisa, e por fim o ultimo capítulo resultados e análise, destinado ao relato de experiência.

2 A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO NO SÉCULO XXI

A Pedagogia pode ser definida como um conjunto das práticas refletivas para garantir a educação; no entanto não é válido limitar exclusivamente a ambientes escolares a função deste educador, visto que o pedagogo presentemente também vem ampliando suas práticas para atuar nos diversos ambientes possíveis, e não apenas nos escolares, essa mudança vem se mostrando cada vez mais presente devido a diversidade das pedagogias segundo o objetivo e o meio educativo como pedagogia profissional, pedagogia militar, pedagogia empresarial, pedagogia hospitalar, pedagogia dos adultos, etc. (AREMILLA, 2000), o curso de Pedagogia, teve sua concepção na década de 1930, e desde então vem apresentando sua importância perante a sociedade e sua capacidade de adaptação ao longo do tempo até os dias atuais, o mesmo se tornou um dos cursos mais procurados no país, sendo disponibilizado em universidades e faculdades públicas e privadas, e de maneira presencial, semipresencial ou EAD (Educação a distância).

Contudo, o curso de Pedagogia historicamente se apresenta como um curso que reflete a sociedade e voltado à lógica fragmentada e disciplinar da organização deste curso, ressaltando os pares dialéticos - teoria/prática, ensino/pesquisa - de maneira separada e em muitos momentos juntas.

Quando se reporta à história, apreende-se que os diferentes significados históricos da Pedagogia e do Curso de Pedagogia materializados no currículo basearam-se, numa tendência maior, na justaposição entre teoria-prática, conteúdo-forma e objeto-sujeito (AGUIAR; MELO, 2005a, p. 05).

Neste aspecto, ficou exposto a discussão em que a formação do pedagogo deveria tomar extensões maiores como a teoria e a prática na formação deste profissional. Ficando exposta a necessidade de uma formação profissional que extrapolasse os conformes tradicionais, em que a formação era fragmentada, sendo teoria ou prática. Assinalando assim que a formação do pedagogo tem que ser trabalhada no conjunto, teoria e prática.

Com essa mudança na formação, os profissionais da educação atualmente possui um caráter amplo e prático, mostrando que é necessário ir além do conhecimento teórico, permitindo que os indivíduos se preparem filosoficamente,

cientificamente, acima de tudo humanamente, para que consigam realizar intervenções pedagógicas significativas, priorizando as relações afetivas que se estabelecem no cotidiano escolar (SANTOS, 2012).

A analogia entre teoria e prática pode ser localizada em diferentes acepções, na visão dicotômica – teoria x prática; e na visão de unidade – aderência e conexão entre a teoria e a prática que estariam em afinidade simultânea e mútua de autonomia e conexão; conforme afirma Lelis (2001).

No entanto, conjecturando a superação da dicotomia entre teoria e prática, Vasquez (1977, p.3) propôs à práxis a qual ao difundir a relação entre as duas dimensões, seriam “a atividade material do homem que transforma o mundo natural e social para fazer dele um mundo humano”, segundo o autor, o concreto pensado seria uma das formas de superação da separação entre a teoria e a prática. Ele afirma que o “método que permite elevar-se do abstrato ao concreto nada mais é do que o modo como o pensamento se apropria do concreto sob a forma do concreto pensado. Mas não é de modo algum o próprio concreto” (VASQUEZ, 1977, p. 204). Segundo Fávero (LELIS, 2001, p. 60) esta perspectiva é essencial para o professor, pois é ela que permitirá fluidez em seu fazer cotidiano.

Num comprometer-se profundo, como construtor, organizador e pensador permanente do trabalho educativo que o educador se educa. Em particular, a partir de sua prática, cabe-lhe construir uma teoria, a qual, coincidindo e identificando-se com elementos decisivos da própria prática, acelera o processo em ato, tornando a prática mais homogênea e coerente em todos os seus elementos.

Segundo esta compreensão, e assumindo como ponto de análise e reflexão a formação do pedagogo no Brasil, comprova-se a necessidade de aperfeiçoar este profissional numa visão relacional entre teoria e prática, na perspectiva da Pedagogia Histórico-Crítica (SAVIANI, 2003), em que ultrapassa-se a fragmentação do trabalho pedagógico na intenção de unificar a performance crítica e transformadora do pedagogo na sociedade.

Esta discussão principal – a relação teoria-prática –, no entanto, não é mero exercício filosófico de diletantismo acadêmico. Pelo contrário, nelas se expressam as diferentes concepções de conhecimento, resultado da contradição inerente ao modo de produção capitalista: a divisão social do trabalho, a separação entre trabalho manual e trabalho intelectual, a separação entre teoria e prática. (...) O processo de formação de nossos alunos exige o enfrentamento da dicotomia teoria-prática, que perpassa a

estrutura propedêutica dos nossos cursos, buscando as relações necessárias para que esta articulação se efetive em uma perspectiva de unidade, como dois componentes indissolúveis da práxis¹ (FREITAS, 1996, p.35-36).

Sabe-se da necessidade e da importância que a formação Pedagogo ultrapasse essa dicotomia é resultado do que tantas vezes se observa no cotidiano educacional, especialmente nos ambientes escolares, em que “alguns” (poucos) pensam, para “outros” (tantos) executarem, confrontando as reflexões da gestão democrática que atualmente faz parte do conteúdo para a formação do Pedagogo. Esta divisão de trabalho que frequentemente é percebida e aceita pela maioria dos envolvidos com a escola (por conveniência, desinformação ou ideologia) traz resultados catastróficos, uma vez que a perspectiva de decisão coletiva e apropriação do processo do trabalho se esvaem.

Os resultados de um cenário fragmentado como este, refletem em todos os segmentos da escola, afetando desde o aprendizado dos alunos e até os que estão mais distantes do processo de aprendizado do estudante, como as famílias destes, já que não tem conhecimento da origem dos processos decisórios ou desconhecer porque tantos obedecem pacientemente decisões impostas demonstra claramente um projeto pedagógico artificial disforme e não correspondente às necessidades da construção de uma escola emancipadora e democrática.

A criação do curso de Pedagogia se deu por meio do Decreto da lei nº 1190/1939, que segundo Silva (1999) traduzia a apreensão dos educadores com a preparação e formação de professores para a escola secundária. Naquele momento, a compreensão que se tinha era de um curso com a dupla função de formar bacharéis e licenciados, por meio da fórmula que ficou conhecida como “3+1”. Neste esquema, a formação dos bacharéis ficou determinada com uma duração de três anos, após os quais condicionando-se um ano de curso de Didática formar-se iam em licenciados. Assim, o estudante do curso de Pedagogia cursava nos três primeiros anos as disciplinas de conteúdos científico-culturais, formando-se bacharel, em seguida, continuava estudando por mais um ano, cursando as

¹ Práxis que é, na verdade, “atividade teórico-prática, ou seja, tem um lado ideal, teórico, e um lado material, propriamente prático, com a particularidade de que só artificialmente, por um processo de abstração, podemos separar, isolar um do outro” (VASQUEZ *apud* FREITAS, 1996, p. 36)

disciplinas de didática, e se licenciava. Com esse formação é perceptível identificarmos uma formação fragmentada e não democrática.

Para Gurgel (2008), sendo bacharel, o pedagogo iria atuar na administração pública e na área de pesquisa. E os licenciados iriam lecionar no ginásio. No entanto, foi determinado em janeiro de 1943, a exigência de diplomação de bacharel para preenchimento dos cargos técnicos de educação do Ministério da Educação. No entanto Pimenta (1998, p.7-8) explicita que o curso de Pedagogia no ano de 1960 passa a formar bacharéis e licenciados.

[...] com o Parecer CFE 251/62, ao mesmo tempo em que o Parecer CFE 392/62 regulamenta as demais licenciaturas [...] O currículo da pedagogia compunha-se de disciplinas das, genericamente denominadas, ciências da educação, das didáticas e de administração escolar. Com o Parecer CFE 262/69 foi abolida a distinção entre o bacharelado e licenciatura e m Pedagogia e instituída a idéia de formar especialistas em administração escolar supervisão pedagógica e orientação educacional [...].

No Parecer de 1969 preceituava a junção do bacharelado e licenciatura para aqueles que pretendiam fazer o curso de pedagogia, a partir de então houveram algumas mudanças no curso a partir da aprovação da Lei da Reforma Universitária, onde a mesma passava a possibilitar aos estudantes do curso de Pedagogia ofertando as seguintes habilitações: Inspeção Educacional, Administração educacional, Orientação e Supervisão Escolar e Magistério, para que assim pudessem acabar com a divisão entre as duas modalidades do curso de pedagogia, deixando fixo a duração total do curso em quatro anos. Onde o mesmo iria seguir o percurso do curso, seguindo a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que foi aprovada em 1996, quando adotou alguns indicadores atentando para a formação de profissionais para a Educação Básica, atitude que trouxe novamente o curso de pedagogia a retornar para as pautas de diversas discussões e, com ele, questionamentos sobre sua identidade, sendo que, desta vez, envolvida com novas questões:

[...] a LDB, em seu art.62, ao introduzir os institutos superiores de Educação como uma possibilidade, além das universidades, de se constituir num dos locais de formação de docentes para atuar na Educação Básica, em seu art.63, inciso I, incluir, dentre as tarefas desses institutos, a manutenção do curso normal superior destinado à formação de docentes para a Educação Infantil e para as primeiras séries iniciais do Ensino Fundamental, deu margens às especulações a respeito do curso de pedagogia continuar ou

não mantendo essa função que já lhe vinha sendo atribuída [...] (SILVA, 1999, p.85-86).

Segundo Libâneo e Pimenta (2007, p. 17),

O curso de Pedagogia sem entrar no mérito de sua função, isto é de formar professores ou especialistas ou ambos – pouco se alterou em relação à Resolução nº 252/69 [...] o antigo Conselho Federal de Educação expediu alguns pareceres sobre “currículos experimentais”, mas nenhum deles, a rigor, apresenta algo realmente inovador.

No período da ditadura militar o curso de Pedagogia recebeu diversas críticas, sobre a fragmentação da formação do pedagogo, visto que já havia sido tratada anteriormente a importância de manter junto a teoria e a prática desse profissional, assim a separação entre teoria e prática continuou recebendo críticas dos especialistas, especialmente pelo fervor dos princípios da racionalidade, eficiência e produtividade que orientavam o ensino superior.

Assim sendo, as reformas no campo de formação dos professores a partir da LDB 9394/96, a qual instituiu as bases para a definição de novas políticas que foram regulamentadas pelo Conselho Nacional de Educação, o curso de Pedagogia, foi perdendo sua real função, pois a formação de profissionais foi distribuída aos outros tipos de instituições como foi citada por Silva (1999), rebaixando as exigências e as condições de formação. Dessa forma, a leitura do artigo 62 da LDB nas políticas do governo, segundo Mello (1999), se materializa com o esvaziamento das licenciaturas dando destaque em transformar graduados em professores, da noite para o dia, mediante os cursos de complementação pedagógica.

Para Libâneo e Pimenta (2007),

não bastam iniciativas de formulação de reformas curriculares [...] faz-se necessária e urgente à definição explícita de uma estrutura organizacional para um sistema nacional de formação de profissionais de educação, incluindo a definição dos locais institucionais do processo formativo.

A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei nº 9394/96, determina uma formação de qualidade para o profissional, embasada no ensino superior, em que o futuro profissional, quando inserido na realidade escolar, tenha possibilidade e conhecimento adequado para lidar com as adversidades do cotidiano escolar e que possibilite esse profissional a ter uma visão da totalidade do seu trabalho pedagógico, e não uma visão fragmentada.

2.1 VISÃO SOBRE O PEDAGOGO

Ao decorrer da história, muitas profissões se modificaram e tornaram-se mais específicas, no entanto a visão da função do pedagogo vem se modificando, se ampliando. Ao longo do tempo, o pedagogo era visto como um profissional que apenas orientava e direcionava as crianças. Atualmente, o pedagogo é considerado um especialista em educação e ensino. O pedagogo passa por várias exigências, como está atualizado e ter novos conhecimentos, novas habilidades e finalmente novas competências (OLIVEIRA, 2012).

A figura do pedagogo transcorre séculos destacando o seu papel de facilitador e colaborador do conhecimento e vem transformando e modificando o comportamento humano e a experiência do indivíduo. No século XXI, existe uma ampliação desta visão, no que diz respeito a sua eficaz atuação em espaços variados e também não escolares, como hospitais, campos santos (cemitérios), empresas e outros, com o mesmo propósito da educação formal.

Verifica-se hoje uma ação pedagógica múltipla na sociedade. O pedagógico perpassa toda a sociedade, extrapola o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não-formal (Libâneo, 2005, p.28).

A pedagogia é um campo de estudo muito vasto, e um dos campos de conhecimento e atuação que se ocupa é o estudo sistemático da educação, um conjunto das ações, processos, influências, estruturas, que intervêm no desenvolvimento humano dos indivíduos e grupos na sua relação ativa com o meio natural e social, num determinado contexto de relações entre grupos e classes sociais. O campo educativo não fica apenas nas salas de aulas, pois a educação verdadeiramente acontece em lugares e ambientes não formais, como a rua, igreja e em círculo de amigos, e também acontece em ambientes formais, como escolas e locais de trabalho. Assim, Libâneo revela o verdadeiro significado da Pedagogia:

A Pedagogia ocupa-se, de fato, dos processos educativos, métodos, maneiras de ensinar, mas antes disso ela tem um significado bem mais amplo, bem mais globalizante. Ela é um campo de conhecimentos sobre a problemática educativa na sua totalidade e historicidade e, ao mesmo tempo, uma diretriz orientadora da ação educativa (2005, p. 22).

Desse modo, a Pedagogia procura dentro de seus parâmetros, metodologia, e estratégias que permitam a mudança das pessoas, beneficiando a qualidade de vida delas e conseqüentemente ampliando a capacidade de trabalho. Indo além, ela nos ensina a ter um olhar humano e entender, a aprender a nos conhecer e a querer e se esforçar também conhecer o outro, nos ensina a planejar, a organizar planos, a sistematizar, a nutrir e elaborar projetos, pontos estes positivos que auxiliam o pedagogo na empresa, em especial na área de recursos humanos.

2.2 O PAPEL DO PEDAGOGO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Dentro do ambiente empresarial o pedagogo é o colaborador que tem uma relação estreita diretamente ao desempenho dos funcionários da empresa, é ele o detentor da responsabilidade de manter o desenvolvimento das habilidades, competências e capacidades envolvidas no processo. Seu maior intuito e desafio está relacionado ao desenvolvimento comportamental em grupo, causando uma melhoria nos relacionamentos interpessoais dentro da empresa (FERNANDES, 2004).

Almeida (2004) afirma que o papel do pedagogo empresarial não é fechado e imutável, pelo contrario, este profissional tem que está aberto e atento, sendo amplo e passando do limite das técnicas que estabelecem as políticas educacionais no ambiente escolar, assim mostra a vasta amplitude que esta profissão apresenta para a sociedade. Este profissional tem que ter domínio de conhecimentos e práticas que, se somadas à experiência de profissionais de áreas diversas, tornam-se instrumentos essenciais e trazem resultados benéficos na gestão de pessoas:

Coordenando equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos; Evidenciando formas educacionais para aprendizagem organizacional significativa e sustentável; Gerando mudanças culturais no ambiente de trabalho; Na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente; Prestando consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento das pessoas nas organizações (ALMEIDA, 2004, p. 7).

Segundo Fernandes (2004), é notável que no âmbito e nas cenas de mudança das organizações é que identificamos o espaço de atuação do pedagogo empresarial, onde ele promove o conhecimento e as habilidades que vai capacitar

os colaboradores para enfrentar os desafios que podem surgir no ambiente de trabalho, e isso é possível por meio da aprendizagem organizacional.

Trevisan (2003) reconhece que na atualidade, há vários desafios a serem superados nas empresas, no entanto, um dos obstáculos mais desafiadores é o trabalho em equipe, pois cada vez mais as pessoas tem se tornado individualista. E com isso o pedagogo que atua no ambiente empresarial passa a desempenhar um papel especial na motivação da equipe, articulação e mediação do sistema educacional, com o intuito de atender as demandas de mercado, além de melhorar o crescimento pessoal e profissional dos funcionários, fazendo com que estes estejam mais motivados, determinados e com objetividade para desempenhar seu trabalho da melhor maneira possível e que ajude no engrandecimento da empresa.

Nesses espaços o pedagogo empresarial passa a ter como desafio a mediação dos processos educativos, sejam eles formais ou não formais, e a realizar intervenções pedagógicas para fomentar práticas educativas, que visem à promoção de uma atmosfera em que diversos saberes são compartilhados para gerar o conhecimento organizacional. A partir das construções desses saberes é que os sujeitos passam a perceber que eles são os agentes da sua própria trajetória de vida pessoal e profissional, apoiando, de maneira direta, para o desenvolvimento da organização em que atuam. (DUARTE; CABRAL, 2010, p. 95)

As empresas enxergam o pedagogo com um olhar diferenciado, pois este profissional é detentor de um saber que lhes é interessante, “e esse saber está ligado ao conhecimento do processo de aprendizagem, técnicas, de recursos, de formas para que o processo de aprendizagem dentro da organização se dê da melhor forma possível”. (URT, 2004, p. 4)

Assim, Duarte e Vieira (2010) ainda colaboram com pensamento quando ressaltam que, em uma empresa, com o objetivo de fazer a mudança da cultura organizacional, o pedagogo tem por desafio fazer uma mudança nos espaços de formação e aprendizado permanente e, continuada dos funcionários, para que as edificações da aprendizagem ocorram tanto no pessoal como profissional dos colaboradores, ampliando nos empregados a aptidão de gestão de seus próprios processos de trabalho por meio desse constante clima de aprendizagem e troca de conhecimento.

2.3 A IDENTIDADE DO PEDAGOGO

São muitas as discussões teóricas sobre a formação e atuação do pedagogo, tanto no ambiente escolar como nos ambientes não escolares, e essas discussões nos transporta ao entendimento de que o eixo central da formação dos profissionais da educação é o trabalho pedagógico, podendo ele ser desenvolvido na escola ou não, visto que a educação não limita apenas a ambientes escolares, fato que nos leva a pensar sobre o ambiente de atuação deste profissional, e, principalmente, quais capacidades devem ser por ele ampliadas para atuar eficazmente no processo educativo.

Segundo Freitas (1999) “grande parte dos problemas relativos à formação de professores não está vinculado a grandes proposições teóricas, mas depende, sim, de medidas concretas que convertem em realidade a vasta produção teórica, no campo educacional”. Assim, esclarece que o Pedagogo não é o profissional que vai ficar preso a determinado campo de atuação para por em prática o processo educativo, pelo contrário, onde este profissional pode e vai agir em um campo de trabalho vasto e variado, e sempre com o intuito de colocar em prática o conhecimento e o aprendizado que possui, podendo ser em escolas, hospitais, empresas e entre outros setores. Visto que o Pedagogo não está limitado a trabalhar apenas com os processos educativos, visto que muitas mudanças aconteceram no curso de Pedagogia desde sua concepção, no entanto, focalizamos por exemplo na LDB 9394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 9.394 de 20 de dezembro de 1996), começando o debate sobre a identidade do Pedagogo, com ensaio de compreender as mudanças que foram sendo realizadas ao longo do tempo, especificadamente as atuais. Portanto na LDB 9394/96, em seu artigo 64 expõe:

A formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós – graduação, a critério da instituição de ensino, garantia, nesta formação, a base comum nacional.

Assim, este profissional tem um leque de atuação, tornando-o público a partir da LDB 9394/96, onde o art. 64, vem comprovar que para atuar na área da administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e para a docência em educação básica, se dá designadamente conteúdos presentes no curso de Pedagogia ou em nível de pós – graduação. Para Assis (2007, p. 75):

[...] é no artigo 64 que a lei procura especificar quem é o pedagogo, que tipo de profissionais são formados nos cursos de Pedagogia, mas com dubiedade textual, já que indica serem os profissionais da educação voltados para a administração, o planejamento, a inspeção de supervisão da educação básica os formados na faculdade em nível de graduação ou pós graduação, ficando a critério da instituição de ensino, em que nível colocará estas habilitações; logo infere-se que, o curso de Pedagogia – graduação – pode formar, também, outro profissional, como o docente das séries de educação infantil.

Através do efeito, Assis (2007), faz um questionamento sobre o curso de pedagogia, já que o mesmo dava mais importância em formar professores de ensino fundamental, e a partir dessa lei amplia a formação do pedagogo, o qual pode atuar em vários âmbitos educacionais. Contudo, no experimento de aperfeiçoar a formação do pedagogo o curso progride com mudanças análogas, no ano de 2005, o Parecer CNE/P (Conselho Nacional de Educação), n.0/05, o curso destina-se à formação de profissionais para que possam atuar desde as séries iniciais, na Educação Infantil, e até mesmo no Ensino Médio, além de atuar também em cursos profissionalizantes na área de serviços e apoio escolar, bem como, em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos. Portanto no art. 4º fica assim estabelecido:

O curso de Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos Cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos. (BRASIL MEC, 2005, p.1).

O mesmo Parecer amplia as atividades docentes, também compreendem participação na organização de gestão de sistemas e instituições de ensino, como: planejamento, execução, coordenação, acompanhamento, avaliação, e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, nos contextos escolares e não escolares. Nesse sentido, observamos que atuação do pedagogo é bastante ampla. Essa formação ampliada deu margem para falarmos neste trabalho sobre o pedagogo como capacitador profissional de jovens aprendizes, visto que na sua formação o pedagogo desenvolve habilidades teóricas para está atuando em ambientes empresariais, apontando assim mais um campo de atuação deste

profissional que tem como fonte de inspiração acionar o processo de aprendizado no outro.

Discutir sobre a formação dos pedagogos é muito amplo, assim atualmente Rodrigues e Kuenzer definem que o Parecer 05/05:

[...] amplia demasiadamente a concepção de ação docente, provavelmente para rebater as críticas que vinham sendo feitas à redução do campo epistemológico da Pedagogia que a centralidade nesta categoria determinava e, ao mesmo tempo, produzir uma formulação que, pela abrangência, fosse mais consensual. Como resultado deste esforço, a concepção de ação docente passou a abranger também a participação na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino e a produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional em contextos escolares e não escolares, assumindo tal amplitude, que resultou descaracterizada. (RODRIGUES e KUENZER, 2007, p.41).

Assim, é possível concluir que no parecer de 2005 há variação na formação do pedagogo, visto que o curso visa atender a uma vasta demanda social, visando a busca por manter esse profissional atualizado e engajado nas inovações do mundo contemporâneo. É relevante destacar que o princípio de flexibilização curricular, as distintas modalidades podem ser parecidas, complexas e podem variar de acordo com o incremento do curso. Em razão das considerações que seguem, convém firmar que o curso de Pedagogia e sua identidade está demarcada por particularidades. Assim, a Pedagogia além de ter um campo de atuação variado também passou a ser inserida no campo investigativo, onde se entende que a fonte é a prática educativa e as contribuições teóricas, uma vez que, o trabalho do pedagogo esta relacionado a compreensão atual de sua formação e isso faz com que a identidade deste profissional passe a tomar forma mais visível perante a sociedade.

Sendo assim, deve-se concordar que a base formativa do pedagogo esta relacionada diretamente a prática dos profissionais da educação com o processo eficaz e enérgico, em que o conhecimento não é formado e solidificado, ele pode sempre está em constante mudança, além de ser construído ao longo das experiências vividas, em distintos ambientes e inclusive na prática educativa, que é pensada na ação reflexiva, sendo relevante evidenciar que o Pedagogo não é o profissional que é formado e direcionado apenas ao ambiente escolar, o mesmo atualmente já atua em diversos campos diferentes de trabalho.

2.4 O AMBIENTE NÃO ESCOLAR

A descoberta da educação não escolar somente se tornou possível quando a educação passou a ser considerada e valorizada pelos aspectos sociais da aprendizagem experiencial e pelo forte potencial formativo dos processos de socialização. (Canário, 2006) Com isso, passou-se a vislumbrar uma diversidade de modalidades educativas, distintas do modelo escolar, onde as pessoas são, ao mesmo tempo “objeto, sujeito e agente de socialização/educação” (Canário, 2006, p. 117) em que a integração da ação educativa “decorre da articulação entre a dimensão da pessoa, da organização e do território” (idem, p. 117).

Para Gohn (2005), a educação não escolar, caracterizada também como educação não formal, faz parte de um novo objeto de estudo, em que até meados da década de 80, foi um campo de menor importância no Brasil, pois todas as atenções sempre se voltaram à educação escolar. Para a autora, a educação não formal era vista como um extensão da educação escolar, diferenciando-se somente pelo espaço de atuação que se dava fora da escola. Assim sendo, a educação popular de Paulo Freire e as campanhas de alfabetização de adultos cristalizavam a idéia de esta modalidade de educação tinha a característica de formação cidadã e de participação sociopolítica.

Ainda conforme Gohn (2005) para compreender a educação não-escolar deve-se considerar a educação num conceito amplo, associado ao conceito de cultura. Assim sendo, a educação deve ser abordada enquanto forma de ensino/aprendizagem adquirida ao longo da vida dos sujeitos, “pela leitura, interpretação e assimilação dos fatos, eventos e acontecimentos que os indivíduos fazem, de forma isolada ou em contato com grupos e organizações.” (idem, p. 98)

Dessa forma, a educação escolar, formal, oficial, desenvolvida nas escolas e ministrada por entidades públicas ou privadas, é entendida como uma das formas de se educar e se construir socialmente as identidades culturais dos grupos, comunidades, sociedades, distribuídos nos territórios globais de regiões, países e continentes.

Contudo, Libâneo (2005) nos chama a atenção de não confundir o processo de socialização como o processo educativo, especialmente por este último assumir formas mais intencionais e sistemáticas de organização. Não apreender esta diferença é “cair no sociologismo que tende a ver a educação, exclusiva e unilateralmente, apenas como um processo decorrente da participação direta na vida social.” (idem, p. 87)

Franco (2003) algumas definições sobre educação, reconhecida pela autora como objeto de estudo bastante amplo e complexo. Dessa forma, a autora nos diz que:

- A educação é uma prática social humana: é um processo histórico, inconcluso, que emerge da dialeticidade entre homem, mundo, histórias e circunstâncias (...).
- A educação, como prática social histórica, transforma-se pela ação dos homens e produz transformações nos que dela participam (...)
- A educação é um objeto de estudo que se modifica parcialmente quando se tenta conhecê-la, assim como, à medida em que é apropriada, produz alterações naquele que dela se apropriou (...).
- Toda ação educativa carrega em seu fazer uma carga de intencionalidade que integra e organiza sua práxis (...). (Franco, 2003, p.73-75)

Observando o aspecto de intencionalidade, que Libâneo (2005) faz a distinção da educação formal e a não formal, apresentando esta última pelo baixo grau de estruturação e sistematização, que implicam sem dúvida relações pedagógicas, sem a formalização regulamentar do sistema educacional oficial. O autor cita como espaços e territórios de atuação da educação não escolar os movimentos sociais urbanos e rurais, os trabalhos comunitários, as atividades de animação cultural, os meios de comunicação social, os equipamentos urbanos culturais e de lazer (museus, cinemas, praças, área de recreação, etc.), as atividades de complementação curricular em conexão com a escola, como feiras, visitas, excursões, e outros tantos exemplos que nos mostram o vínculo estreito entre o formal e o não-formal.

Vale ainda ressaltar que, pelas definições apresentadas por Franco (2003) e nas leituras de Libâneo (2005), a educação não deve ser reduzida à escolarização tão somente e nem se deve minimizar o trabalho escolar em favor de alternativas educativas. Há uma interpenetração entre o formal e não formal, e se deve evitar visões sectárias de educação, ocasionando a divisão na ação dos educadores.

Não é por acaso que as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia, como formação inicial do profissional pedagogo, destaca que o curso propicia estudos no campo do conhecimento filosófico, histórico, psicológico, político e econômico como determinantes para nortear a observação, análise, pesquisa e avaliação do ato docente e de suas repercussões em aprendizagens, bem como orientar as práticas de gestão escolares e não escolares, além da organização funcionamento de estabelecimentos de ensino.

Com áreas de atuação tão amplas, percebemos que a ação pedagógica, proposta nas diretrizes, procura contemplar e atender a toda diversidade de práticas educativas, e que no campo não escolar os profissionais se distinguem podendo ser identificados entre os educadores sociais, brinquedistas, monitores de recreação e,

Profissionais de áreas diversas onde ocorre algum tipo de atividade pedagógica, tais como: administradores de pessoal, redatores de jornais e revistas, comunicadores sociais e apresentadores de programas de rádio e TV, criadores de programas de TV, de vídeos educativos, de jogos e brinquedos, elaboradores de guias urbanos e turísticos, folhetos informativos, agentes de difusão cultural e científica, etc (Libâneo, 2005, p. 59).

Associando as ideias apontadas pelos autores citados até o presente momento podemos colocar que o campo de atividade não escolar é extenso, pois como a educação permeia toda a sociedade humana e a cultura é concebida por Gohn (2005) como modos, formas e processos de atuação dos homens na história, conseqüentemente a “educação de um povo consiste no processo de absorção, reelaboração e transformação da cultura existente” (idem, p. 98).

Diante dessa premissa podemos entender que nos anos 80, com o processo de redemocratização do país e nova organização da sociedade civil, os movimentos sociais desenvolveram processos educativos que reivindicavam direitos sociais, com a característica de mobilização popular conhecida na época como assembleias abertas em palanques e passeatas, por exemplo. (Gohn, 2005)

Nos anos 90, a crise do Estado brasileiro, as privatizações e a desativação generalizada de ações estatais, fizeram surgir com mais força o fenômeno das Organizações Não-Governamentais, dentro de uma teia de redes sociais que articulavam as ações coletivas da sociedade civil. (ibidem)

Mas, segundo a autora, o grande destaque que a educação não formal passou a ter nos anos 90, decorreu principalmente das mudanças tidas na economia, na sociedade, nos avanços tecnológicos e no mundo do trabalho. Assim sendo, os processos de aprendizagem em grupos passaram a ser valorizados, bem como os valores culturais que articulavam as ações desses grupos. (ibidem)

Nas empresas e meio corporativo, observamos que há um direcionamento orientado para o aprendizado e para resultados. É um novo conceito que envolve a mente e o coração dos funcionários em uma mudança contínua, harmoniosa e produtiva, valorizando a educação contínua sejam pelos treinamentos organizacionais, sejam pelas certificações e diplomas incentivados de estudos formais obtidos nas faculdades e universidades (Teixeira, 2001).

No meio social, temos desde a prática ainda vigente da educação popular em trabalhos de cooperativas comunitárias, com uma reassignificação de valores do mundo globalizado, na ênfase atualmente dada para a educação empreendedora, como também nos programas sociais de atendimento de populações carentes, que requerem toda uma gama de assuntos e conteúdos baseados nos direitos humanos, além dos treinamentos e cursos voltados para todo o tipo de profissional e agente de promoção social.

3 OS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM

3.1 LEI DA APRENDIZAGEM

A Lei da Aprendizagem, ou Menor Aprendiz como também é conhecida, é uma lei que beneficia os jovens brasileiros e foi aprovada no ano 2000 e regulamentada em 2005. A mesma trás como determinação que toda organização de médio e grande deve incluir de 5% a 15% de aprendizes confrontados ao quantitativo de funcionários efetivos da empresa. Os aprendizes são jovens e adolescentes que possuem idade igual ou superior a 14 e igual ou inferior a 24 anos, e que estejam matriculados em escola regular, podendo está cursando o ensino médio ou fundamental em uma escola pública ou privada, ou até mesmo já ter concluído o ensino médio, jovens baixa renda possuem grandes chances de ingressa no Programa de aprendizagem, visto que muitas empresas tem comprometimento social e solicitam esses jovens que estão em condição de vulnerabilidade social.

A lei da aprendizagem visa beneficiar os jovens que buscam a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, não sendo necessário experiência, visto que esse é o objetivo da lei, auxiliar jovem na buscar do primeiro trabalho. Os cursos são realizados por entidades capacitadoras e podem ter duração de 06 a 24 meses dependendo da empresa e do curso que o aprendiz irá se capacitar, e é dividido em dois módulos. No primeiro módulo o jovem tem contato com as experiências dos colegas e pode compartilhar experiências de vida, além de ser preparado emocionalmente e socialmente para entender e se posicionar na sociedade enquanto individuo. Além de ser uma aprendizagem vivencial e prática, onde o aprendiz é preparado para encarar de maneira profissional os reptos convividos no ambiente empresarial. Já no segundo módulo é a aprendizagem teórica em sala de capacitação, onde o programa de aprendizagem profissional sistemática, provido por instituições sem fins lucrativos.

O jovem ao ingressa em um programa de aprendizagem precisa saber, que está ligado a lei da aprendizagem: o salário vai variar de empresa para empresa e vai depender da quantidade de horas estabelecidas no seu contrato de trabalho, em sua maioria o contrato é de 04 horas de trabalho diário, no entanto também pode ser de 06 horas de trabalho diário. Todas as exigências estão descritas e estabelecidas na Lei da Aprendizagem e também nas leis mais atuais da CLT.

No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a

promulgação das Leis nos 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê, nos seus artigos 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente. O Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que motivou a elaboração deste Manual pelo Ministério do Trabalho e Emprego, veio estabelecer os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação e, assim, regulamentar a contratação de aprendizes nos moldes propostos.

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho como: relacionamento interpessoal, planejamento pessoal, planejamento financeiro, o olhar do jovem diante da sociedade, contexto digital na atualidade, e entre outros requisitos necessários para que o jovem esteja capacitado a desempenhar sua função com excelência na empresa. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica; sendo ainda mais relevante citar que com a oportunidade de ingressar no programa de aprendizagem, o aprendiz se capacita teoricamente e coloca em prática o conhecimento teórico na empresa, trazendo inúmeros benefícios para as empresas, como: manter o corpo de funcionários atualizado, lidar com situações de relacionamento interpessoal e entre outros.

Essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT.

Segundo o Manual de Aprendizagem:

A matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos (p. 23)

Em relação aos aprendizes com deficiência, não se aplica o limite de 24 anos de idade para sua contratação. Por se tratar de norma de natureza trabalhista, cabe ao MTE fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a aprendizagem, bem como dirimir as dúvidas suscitadas por quaisquer das partes envolvidas. É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.

São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob orientação desta. A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso e orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada.

3.2 O PROGRAMA MENOR APRENDIZ

Os jovens buscam a inserção social por motivos de ordem moral e financeira. Compreendem que atingirão sua fase de desenvolvimento adulta, quando forem capazes de sustentar-se financeiramente. Grande parte desses jovens sofre diante do contexto social de desemprego que dificulta a inserção no mundo do trabalho e a assunção de novos papéis sociais (WICKERT, 2006).

A concepção do que seja um aprendiz é importante, visto que este estudo tem como foco o menor aprendiz. Portanto, de acordo com o art. 2º do Decreto nº 5.598/2005², o menor aprendiz é o jovem maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos. A Medida Provisória nº 251 de 14 de junho de 2005 mudou a idade

para que o jovem trabalhador pudesse ser contratado como aprendiz nas empresas, podendo ter aprendizagem entre 14 e 24 anos (antes, unicamente era possível a aprendizagem entre 14 e 18 anos ou com qualquer idade, em caso de trabalhadores portadores de deficiência. Esta MP foi convertida na Lei nº 11.180/2005 (SARAIVA; SOUTO, 2014, p. 115).

O funcionamento do mercado de trabalho é desfavorável ao jovem. Diante da constante presença de um excedente de mão-de-obra no mercado, o jovem encontra as piores condições de competição em relação aos adultos, tendo de assumir, na maioria das vezes, funções de qualidade inferior na estrutura das empresas. Todo esse cenário parte da necessidade em obter uma renda para sustentar as despesas familiares ou a própria sobrevivência, o que costuma comprometer a possibilidade de formação escolar e de se qualificar profissionalmente. Portanto, foram pensadas ações pelo governo para inserir o aprendiz nas organizações, visto a real dificuldade de se adentrar neste mundo (POCHMANN, 2007 apud SILVA, 2011).

Com o passar do tempo, os órgãos governamentais sentiram a necessidade de se criar o manual da aprendizagem editado pelo Ministro do Trabalho e do Emprego – MTE em 2006, cujo objetivo foi regulamentar algumas leis que garantissem o trabalho ao jovem no caráter de aprendiz, sem ser um trabalho que explore o adolescente e/ou lhe retirem o direito de estudo e lazer. O Manual da Aprendizagem classifica o aprendiz como os adolescentes na faixa de 14 a 18 anos e os jovens na faixa etária de 18 e 24 anos. Esses precisam estar cursando ou cursado o ensino fundamental, onde podem estar matriculado em cursos de aprendizagem (GOMES, 2009 apud MOURA; ANDRADE, 2014, p.18-19).

Para funcionamento do Programa de Aprendizagem, exige-se da entidade deve estar qualificada com formação técnico-profissional-metódica, para orientar e ministrar os conteúdos programáticos para o público-alvo através de atividades teórica e práticas, visando a capacitação técnica profissional do aprendiz. Precisam ter o período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento social e pedagógico, avaliação e certificação do aprendiz. Programa deve observar os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007 (BRASIL, 2014). Vale ressaltar que o Estado impede o trabalho do menor nos seguintes casos: a) serviços noturnos (art. 404, CLT); locais insalubres, perigosos ou prejudiciais a sua moralidade (art. 405); c) trabalho em ruas,

praças e logradouros públicos, a única exceção para que esse trabalho seja realizado em um lugar público é com a autorização prévia do Juiz de Menores, que averiguará se o menor tem a proteção da família e se a profissão não depreciará sua formação moral (art. 405, § 2º).

É válido ressaltar que a empresa que está empregando o aprendiz fica é proibida utilizar o menor em atividades que exijam o emprego de força física muscular superior a nº 20 ou 25 quilos, segundo a natureza contínua ou descontínua do trabalho ao que o menor irá executar, com exceção se a força utilizada for mecânica ou não diretamente aplicada.

O aprendiz portador de deficiência não terá estipulado limite de máximo de idade, como rege o art. 2º, parágrafo único, do decreto nº 5.598/05. Com base no art. 227 da Constituição Federal – CF/88 e no Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069/90 é assegurado ao jovem de 14 a 18 anos a prioridade na contratação como aprendiz, desde que a atividade prática não exponha o aprendiz à periculosidade e a insalubridade; que estes realizarem atividades vedadas para jovens menores de dezoito anos. O Programa, igualmente, não aceita que atividade prática seja desfavorável ao desenvolvimento social e moral dos adolescentes aprendizes. Nessas atividades supracitadas, só serão permitidos jovens aprendizes de 18 a 24 anos, como o art. 11, parágrafo único prevê no Decreto nº 5.598/05 (GOMES, 2009 apud MOURA; ANDRADE, 2014).

O artigo 428 da CLT afiança o contrato de aprendizagem como um contrato de trabalho especial por diversas circunstâncias, a mais importante é a redução na CLT da idade dos jovens para iniciar no mercado de trabalho, o contrato que deve ser assinado e ter ciência do aprendiz, no entanto se o aprendiz for menor de idade o seu responsável também vai assinar o documento, após o contrato é ajustado por escrito e por prazo determinado, podendo ser de 06 meses a 24 meses como já citado anteriormente. A empresa deve segundo dispositivo legal validar o contrato de aprendizagem, assim fazendo a devida anotação na Carteira de Trabalho e na Previdência Social do jovem, com a matrícula, a frequência do aluno menor aprendiz e sua inscrição no Programa de Aprendizagem. No contrato o empregador deve se comprometer e assegurar ao jovem maior de quatorze e menor de dezoito anos inscrito em Programas de Aprendizagem, participar das formações profissionais compatíveis ao trabalho que o jovem desempenha na empresa e que o

selecionou e com seu desempenho moral, físico, social e psicológico. E o aprendiz deve ter o compromisso de executar suas atividades com dedicação, esforço, zelo e responsabilidades a que sua formação tenha qualidade (GOMES, 2009 apud MOURA; ANDRADE, 2014).

Com a Lei da aprendizagem, houve a necessidade de ter-se o Manual de Aprendizagem, no qual o mesmo foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2013), onde delibera que o contrato de aprendizagem é:

Contrato de trabalho é o acordo de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Em contraponto, o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (BRASIL, 2013, p. 15).

O art. 429 da CLT alega que é exigida por lei para todos os estabelecimentos de qualquer natureza a obrigatoriedade de contratar aprendizes, com o percentual de cota de aprendizes em cada empresa está fixado entre 5% no mínimo e 15% no máximo por estabelecimento. Porém, cabe ao empregador, dentro do limite fixado, contratar jovens aprendizes que melhor atenda as necessidades de sua empresa. Caso não houver o cumprimento da lei dos aprendizes em estabelecimentos, conforme a IN nº 26, de 20 de dezembro de 2001, caberá aos órgãos competentes a Delegacias Regionais do Trabalho – DRTS, por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho – AFTS, fiscalizar o cumprimento e multar caso necessário (GOMES, 2009 apud MOURA; ANDRADE, 2014).

No contexto histórico brasileiro, têm-se muitas passagens de tempo em que é possível perceber que o jovem não é levado a sério pela sociedade, assim como o trabalho destes, e é por este motivo que um adolescente que trabalha sofre diversos questionamento por parte da sociedade, no que refere-se aos benefícios e prejuízos proporcionados pelo labor. Quando se falar em entrada do menor no mercado de trabalho e capacitar este menor para que ele seja um profissional preparado, é necessário lembrar que, geralmente, trata-se de menores de famílias menos favorecidas, ou seja, jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social, visto que muitas empresas tem projetos em execução para atender essa fatia da população que na maioria das vezes é esquecida pelos governantes.

Portanto, conforme Bee (1997, p. 375) *apud* Fortunatti e Lucas, (2013), alguns jovens (menores) trabalham para colaborar com o orçamento familiar; outros para consumir objetos materiais que muitas vezes os pais não querem ou não podem comprar. Em geral, os pais apoiam seus filhos, aludindo sempre o jovem a trilhar o caminho do amadurecimento, comprometimento e responsabilidade que esse papel pode proporcionar.

De acordo com Maia, (2009), *apud* Fortunatti e Lucas, (2013) "[...] apesar das peculiaridades existentes, várias questões são atribuídas à maioria dos jovens no mundo moderno, fazendo com que eles tenham que vivenciá-las para que possam ter experiência, de acordo com o contexto cultural, social e econômico de cada jovem".

Alem disso é importante frisar que:

a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), vinculada ao Ministério da Agricultura criada em 26 de abril de 1973, tem o objetivo de preparar jovens para o mercado de trabalho, sobretudo, jovens de família de baixa renda. O Programa de Aprendizagem da Embrapa oportuniza aos jovens, experiências profissionais necessárias para que os mesmos consigam a chance de ter seu primeiro emprego. O programa foi implementado visando às exigências da lei 10.097 de 2000, a qual faz com que as empresas contratem jovens de 14 e 24 anos na condição de aprendiz. (Gimenez et al, 2009, p. 07)

Desse modo foi possível, também, constituir uma oportunidade para a empresa, visando o seu envolvimento em programas sociais. Por esse órgão público, os jovens aprendizes recebem salário de R\$ 300,00 (trezentos Reais), auxílio alimentação no valor de R\$ 7,00 por dia trabalhado, incluindo vale transporte e férias. Entretanto, ao invés de apenas submeter-se a uma obrigação, incentiva ao trabalho voluntário dos demais colaboradores, compartilhando conhecimento com esses jovens, fazendo com que eles se sintam útil a organização (TENÓRIO, 2004).

Outra Instituição Pública que oferece oportunidade aos jovens para esses adquiram atividades profissionais é a Universidade Estadual de Londrina – UEL. Atualmente a universidade conta com 83 vagas. Desse total, 68 são ocupadas e o restante em processo de seleção. As jornadas de trabalho são de 20 horas semanais e os aprendizes passam por treinamentos e reuniões na entidade que os contratou.

Entende-se que para os jovens é importante ter o nome de uma Universidade no currículo mesmo na condição de aprendiz.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia deste estudo consiste em um trabalho de natureza qualitativa que envolve a busca de referenciais teóricos. Considerando que a pesquisa qualitativa tem estilos investigatórios bastante diversos, em função do problema pesquisado, das variedades do contexto social, dos sujeitos da pesquisa, utilizaram-

se de alguns procedimentos de pesquisa, compatibilizando com o objeto de estudo: a atuação do pedagogo dentro do Programa Menor Aprendiz.

Este trabalho é de finalidade pura do tipo descritiva e exploratória, de natureza qualitativa, usou-se como estratégia de levantamento de dados o estudo de campo e como suporte os estudos teóricos. Tendo como perspectiva juntar informações que possa entender a diferenciação de educação escolar e não escolar; analisar a importância do pedagogo em ambientes diferenciados fora do ambiente escolar; definir o perfil do pedagogo dentro do programa menor aprendiz.

A atuação do pedagogo dentro do programa de aprendizagem se dá por meio da intervenção do conhecimento dos aprendizes, dessa maneira torna-se indispensável a integração do pedagogo no processamento de mediação com fins educativos. Dentro da entidade o pedagogo não ministra apenas a capacitação é preciso que ele atue no cenário como um facilitador, um encorajador, um inovador de ideias, possibilitando aos jovens uma nova visão a cerca da atuação no mercado de trabalho.

O pedagogo acaba atuando como um referencial para os jovens e adolescentes dentro das turmas de capacitação devido a sua postura enquanto profissional, levando em consideração o fato das instrutoras de aprendizagem serem bem jovens, isso acaba fazendo com que os jovens se sintam na incubência de modificar sua conduta no ambiente de capacitação teórica e no ambiente de capacitação prática, e não apenas por isso, mas também pelo fato de ser cobrado pelo instrutor de aprendizagem em estar em constante melhoria de sua postura profissional.

Compete ao pedagogo também o incessante cuidado com os aprendizes a respeito das ausências que por algum motivo não dispuseram de justificativas legais, sendo necessário contatar os pais, e solicitar o apoio da assistente social para auxiliar na solução do problema. A solicitação do apoio da entidade só ocorre em casos em que a conversa do instrutor com o jovem não tenha gerado efeitos positivos sobre a sua postura enquanto profissional.

Nesse contexto de atuação percebe-se que o pedagogo desenvolve outras práticas além de ministrar capacitação aos aprendizes, como o papel de orientador dos aprendizes e também de coordenador, assim é possível afirmar que o pedagogo vem atuando em diferentes cenários em programas de aprendizagem. A execução

das atividades do perfil profissional do pedagogo se destaca em ambientes não escolares devido sua amplitude nesses espaços.

4.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

O método qualitativo foi à abordagem utilizada no processo deste estudo. Segundo Sampiere (2013, p. 497) o desenho, assim como a amostra, a coleta de dados e análise vão surgindo desde a formulação do problema até a imersão inicial e o trabalho de campo e, claro, passando por modificações, mesmo que seja mais uma forma de focar o fenômeno de interesse.

O pesquisador precisou interagir no ambiente da pesquisa para envolver-se diretamente ao longo do objeto pesquisado, acompanhando todo o processo e observando cada etapa no decorrer da verificação de como o fenômeno acontece. Martins e Theóphilo (2007, p.137) destacam que os dados coletados devem ser predominantemente descritos, é necessário registrar a descrição “[...] de pessoas, de situações, de acontecimentos, de reações, inclusive transcrições de relatos.”

4.2 UNIVERSO E AMOSTRA

População ou Universo para Sampiere (2013) é o conjunto de todos os casos que preenchem determinadas especificações, ou seja, todos os indivíduos do campo de interesse da pesquisa. Sobre ela se pretende tirar conclusões.

4.2.1 Universo

O objetivo foi descrever a atuação do pedagogo dentro da entidade qualificadora, sendo feita através de uma conversa formal com uma pedagoga para registro de entrevista e levando em consideração também a própria experiência em sala de capacitação.

O tipo de amostra que direciona este estudo é o não probabilístico. De acordo com Sampiere (2013) na amostra não probabilística a escolha dos elementos não depende da probabilidade, mas de causas relacionadas com as características da

pesquisa ou de quem faz a amostra. O procedimento não é mecânico nem baseado em fórmulas de probabilidade, mas depende do processo de tomada de decisões de um pesquisador ou de um grupo de pesquisadores.

O local realizado a pesquisa foi no município de Marabá situada no Estado do Pará, em uma entidade qualificadora de capacitação do Programa Menor Aprendiz. Na pesquisa utilizou-se de uma entrevista com apenas uma das pedagogas que atuam dentro da instituição, uma entrevista formal com algumas perguntas bem sintéticas para possibilitar a melhor compreensão possível por parte dos leitores.

4.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A entrevista foi instrumento escolhido, segundo Sampiere (2013) o pesquisador torna-se o próprio instrumento de trabalho, pois, utiliza diversos métodos ou técnicas, coletas de dados, ou seja, observa a entrevista, revisa o documento, conduz sessões. Pesquisador tem possibilidade de analisar, de observar e obter informação bem de perto mediante a problemática da pesquisa. Por outro lado, no método qualitativo os instrumentos não são unificados, nele se trabalha com vários recursos como, fontes de dados, documentos, materiais audiovisuais. A entrevista é uma das técnicas utilizadas na coleta de dados. Para que a entrevista se efetive com sucesso é necessário ter um plano para a colhida. A entrevista tem caráter exploratório, permitindo eventuais indagações ou levantamento de dados através de um roteiro previamente estabelecido com quatro perguntas para obter resposta mediante ao objeto de investigação, que foi o a pedagoga com atuação na educação profissionalizando de jovens aprendizes.

Depois de ter sido estabelecido que o método fosse entrevistas, foi feito um roteiro com algumas questões mais enfatizadas e mais simples para compreender bem a atuação do pedagogo nesse ambiente não escolar. Para isso como ferramenta de pesquisa foi utilizada apenas um caderno, um gravador e caneta. Feito essa coleta originou-se as outras partes da pesquisa para compor o todo do trabalho.

Embora tenha sido feita a entrevista com uma das colaboradoras da instituição, a pesquisa valeu-se também da própria experiência em sala de capacitação, a observação, as anotações e a convivência diária com os aprendizes.

4.4 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa iniciou-se com o levantamento teórico, buscando expor a relevância da Educação profissional e da atuação do pedagogo neste setor. Assim, foi solicitada a profissional que participasse da pesquisa com a devida autorização para realizar a coleta de dados referentes aos assuntos, tendo o cuidado de proteção com a identidade da participante. Sigiloso mediante as informações dos relatos, ter o cuidado de deixar claras as proposições da pesquisa da qual os sujeitos participam de forma ativa e fundamental.

A entrevista ocorreu no período da manhã e transcrita conforme a fala da participante dando-lhes uma cópia com a preocupação de não denegrir o que foi reproduzido. Tendo como proposta que no final deste estudo fosse possível obter dados que viessem a contribuir para o desenvolvimento dessa atividade tão importante.

5 RESULTADOS E ANALISE

Segundo Sampiere (2013) a análise dos resultados é o processo essencial da análise é quando se recebe dados não estruturados e a pessoa é quem a estrutura. Sendo assim, as informações são coletadas vão se juntando e formando conceitos para que as interpretações sejam encaminhadas para a formulação do problema. Na análise o pesquisador tem a possibilidade de adicionar as análises impessoais, suas

percepções, seus sentimentos e experiências na forma de anotações ou registradas por um meio eletrônico. A análise qualitativa é contextual.

Os resultados das entrevistas foram organizados por perguntas que estão dispostas.

5.1 RELATO DA EXPERIENCIA DE TRABALHO NO PROGRAMA MENOR APRENDIZ

O presente capítulo aborda o relato de experiência na entidade qualificadora, ressaltando brevemente a forma de avaliação do Menor Aprendiz, os métodos, os materiais utilizados, e a própria concepção a respeito dos materiais trabalhados.

A avaliação dentro do Programa Menor Aprendiz não acontece por meio de provas como a escola tradicional. Eles são avaliados como um todo desde o comportamento, participação, comunicação, a capacidade de aprender, a criatividade, a facilidade de trabalhar em equipe, ou seja, qualquer aspecto relacionado a vida profissional. Os aprendizes são avaliados tanto na capacitação teórica, quanto na capacitação prática, a cada seis meses essa avaliação é feita em documento físico, possibilitando distinguir em que o jovem evoluiu ou em qual aspecto precisa focar pra melhorar. A avaliação é feita de forma individual, pelo instrutor de aprendizagem no ambiente da capacitação e pelo gestor responsável pelo aprendiz nas atividades laborais na empresa, expondo ao jovem quais os aspectos ele recebeu pontuação mais alta e explicando o motivo dele ter recebido pontuações inferiores caso haja.

Os materiais didáticos utilizados no programa são cartilhas com um roteiro programado, dividido em seis partes, cada uma das partes é indicado o tempo que é pra ser utilizado na execução. O material é dividido por trajetos cada um dos trajetos contém muitos encontros com os mais variados temas a serem trabalhados. Cada capacitação é um novo conteúdo a ser discutido, e para enriquecer as capacitações é disponibilizados diversos textos, vídeos, poemas, letras de musicas etc. para embasamento teórico e aprofundamento do tema debatido

Por ser um roteiro pronto dificulta à inovação de assuntos pertinentes a atualidade dos jovens, ficando algo bem repetitivo sendo reproduzido a cada capacitação, pois, as produções em grupo são em grande maioria sempre as mesmas mudando apenas o tema em questão. O que torna algo bem enfadonho para o jovem.

Embora o material seja muito bom, alguns vídeos ou textos já estão bem ultrapassados, sendo quase impossível de trabalhar, tendo em vista a realidade dos aprendizes atualmente. Como a faixa etária dos aprendizes é de 14 a 24 anos o material foi pensado de forma que atendesse a todo esse público, o que acaba sendo ruim para trabalhar devido as experiências dos jovens de 18/24 anos serem bem diferentes dos adolescentes com idade de 14/17, pois na idade dos 18 alguns já ingressaram na universidade e acabam não sendo tanta utilizada de na sua participação na capacitação teórica, dessa forma acaba prejudicando o desempenho do jovem levando-o a faltar na capacitação.

Será abordado ainda nesse capítulo a entrevista feita com a instrutora de aprendizagem identificada como G para preservação de sua identidade, formada em pedagogia pela Universidade Federal do Pará (UFPA).

Foram feitas 06 perguntas que abrangesse a pesquisa em questão. Deste modo a pesquisa descritiva buscará compreender visando descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Nesse sentido Gil (2002) diz que: “Envolvem o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de Levantamento”.

Atualmente o mercado de trabalho vem sendo marcado por diversas situações, especialmente pela reestruturação produtiva e por novos discursos gerenciais e de gestão, onde é possível identificar que se classifica o ideal de trabalhador como sendo ele um funcionário flexível e competitivo. A partir dessa afirmativa, Nardi e Yates (2005) fazem uma análise crítica do mundo do trabalho contemporâneo e relatam a existência de uma “nova ética”, fundamentada no individualismo, que decompõe a relação subjetividade e trabalho, mostrando novas requisições para a admissão do trabalho.

Quando indagada sobre: **Qual a função do pedagogo dentro do Programa Menor Aprendiz?**

Transmitir e mediar conhecimento e experiências profissionais e pessoais entre os aprendizes a fim de ajuda-los no crescimento profissional (entrevistada).

De acordo com o relato feito acima pela entrevistada, percebemos o pedagogo em uma função importante na vida profissional do jovem, o que possibilita a chance de um crescimento significativo no mundo do trabalho.

A função principal do pedagogo é transmitir e mediar esses saberes, partindo da ideia do que o jovem já sabe. Transferir conhecimentos enquanto mediador é uma atribuição do pedagogo vital, que leva os jovens a refletirem suas práticas dentro da empresa e a estarem sempre se aprimorando enquanto profissionais.

Na entidade a qual eu atuo é necessário ser o elo que liga a entidade educadora com as empresas onde os aprendizes exercem suas atividades práticas, buscando sempre estarem atentas às necessidades individuais de cada um e sempre trabalhando as dificuldades particulares deles para que não possam ser prejudicados com um possível desligamento por desempenho insuficiente ou outros.

Tenho percebido o quanto os jovens buscam em nós essa facilitadora, essa auxiliadora no que diz respeito à sua prática enquanto profissionais; coisa que muitas vezes acabam não recebendo da empresa em que ele realiza as suas atividades laborais. Então, simplificar para eles o que podem fazer como devem fazer a quem devem recorrer em caso de dificuldades dentre outros, ajuda muito para concluírem sua atividade com maior desempenho.

Na pergunta sobre: **Qual o perfil dos alunos que participam do programa de aprendizagem?** A entrevistada respondeu:

O perfil de aprendizes no programa é variado, tanto da classe baixa como da classe média ou alta . Mas o programa em si ele visa os aprendizes que vivem em situação de risco , sem muita perspectiva de vida , buscando tirar o jovem das ruas ,oportunizando a ter uma chance de entrar no mercado de trabalho , tendo em vista que as empresas em suma só querem contratar pessoas com experiência . Então o programa de aprendizagem da ao jovem essa oportunidade de ter experiência com o mercado de trabalho, pois quando ele encerrar o contrato como menor aprendiz já terá uma experiência na carteira (entrevistada).

Na entidade qualificadora em que eu atuo como pedagoga, a maior parte dos aprendizes é composto por jovens e adolescentes em que seus pais não possuem condições suficientes para bancar o sustento de todos os filhos, incentivando-os a tentarem um ingresso no mercado de trabalho; ou outros casos, como os jovens que trabalham para dispor de uma assinatura na carteira, por entenderem as exigências por parte dos empregadores em preencher o quadro de funcionários apenas com aqueles que já possuem uma assinatura na carteira comprovando a experiência; existem inúmeros outros casos que é fácil encontrarmos nas entidades qualificadoras dos aprendizes.

Os jovens e adolescentes que conseguem concluir o contrato sempre saem com a mais profunda gratidão e os seus singelos agradecimentos por terem sido alcançados com essa prazerosa oportunidade, dizendo o quanto essa ocasião é significativa levando em consideração que se não existe a lei da aprendizagem, eles não teriam chance de atuarem no mercado antes de fazerem a maior idade e até mesmo antes de terem sua primeira assinatura na CTP'S.

Através do programa eles são oportunizados a começarem sua carreira profissional, levando-os até mesmo a decidirem em que desejam atuar futuramente. Existe uma frase que é muito usada por eles quando vão receber o certificado "Agradeço a essa entidade, aos instrutores por acreditarem em mim e por me ajudarem a projetar meu futuro" mostrando o quanto se valeu dessa experiência para ajudar construir um futuro.

Segundo Amazarray (2009, p.333) apontou que os aprendizes tinham como privilégio estar inserido no Programa de Aprendizagem. Eles relataram que a aprendizagem era uma experiência importante para o futuro. Sarriera et al (2001) descrevem o quanto as primeiras experiências laborais constituem o jovem em formação, pois servem como um modelo de referência. A maneira como o adolescente irá se relacionar em oportunidades futuras de trabalho sofre influência das primeiras atividades laborais, em termos de respeito às leis trabalhistas e submissão aos modelos exploratórios vigentes.

Embora a dupla jornada trabalho-estudo represente desgaste e esforço, os adolescentes estão aumentando seu desejo em conciliar as duas atividades (Oliveira et al, 2001, 2003, 2005). Esses jovens associam elementos positivos à concordância do estudo e do trabalho. Entre eles: a maior maturidade do aluno trabalhador, o

aprendizado resultante do trabalho e a construção de um futuro que lhes permita ascender em uma carreira profissional, além de representar a possibilidade de superação da sua atual condição de classe. Nesse sentido, Oliveira et al. (2003) afirmam que os benefícios percebidos pelos adolescentes da conciliação estudo trabalho são morais, no sentido de se atribuir um status de adulto ao jovem, em função de assumir responsabilidades.

Na pergunta sobre: **O que um pedagogo desenvolve para os alunos que participam do programa?**

Como o material já vem pronto, cabe aos instrutores procurarem abordar as mais diferentes temáticas, no que tange os assuntos de ordem pessoal e profissional, de maneira que os aprendizes se sintam compreendidos em suas dúvidas sobre o primeiro emprego e suas relações interpessoais, bem como apreenderem os assuntos abordados em sala para que eles consigam ter um melhor desempenho em suas atividades laborais. Portanto, cabe ao instrutor possuir uma linguagem lúdica e dinâmica para repassar os assuntos pertinentes ao programa de aprendizagem (entrevistada).

Como a entrevistada relata acima, o material pedagógico é elaborado por uma fundação, ele já vem completamente pronto, o único desafio que tenho é o de abordar os conteúdos da forma mais lúdica que eu puder para despertar o maior interesse por parte dos aprendizes, considero um desafio bem grande, pois trabalhamos com os mais variados tipos de pessoas, e conseguir passar esse conteúdo que muitas vezes não são tão fáceis de contextualizar acaba se tornando uma tarefa bem desafiadora mesmo.

Eu me sinto na obrigação de buscar mais informações para trabalhar um tema, não costumo ficar somente no que é disponibilizado pela fundação; pesquiso, leio sobre o assunto para poder enriquecer a aula e poder contribuir de forma significativa para o aprendizado deles, pois se eu não buscar outras fontes fico sem muitos argumentos para discutir novas ideias sobre o assunto em questão.

Na minha atuação também, eu busco sempre trazer o máximo possível das questões debatidas para a realidade dos aprendizes, fazendo sempre essa ligação com a família, empresa, escola e como eles lidam com isso no dia – a dia, pois o próprio material solicita que isso seja feito.

Embora exista um roteiro a ser seguido, eu vou trabalhando as partes do roteiro de acordo com a necessidade da turma, procurando ser bem flexível quanto ao tempo proposto para cada atividade. Geralmente as turmas menores são as

turmas que terminam as atividades mais rápido, devido ter um número reduzido de pessoas. Quando a turma é grande acabo tendo que diminuir o tempo de apresentação para que todos apresentem seus trabalhos no dia em que esta sendo desenvolvido aquele tema, pois os temas são elaborados para serem dados em um único dia, exceto os temas que tem aula duas aulas sobre o mesmo assunto.

Qual a média de idade dos alunos que participam do programa?

Pela lei o programa de aprendizagem trabalha com jovens de 14 a 24 anos. Mas na entidade que eu trabalho o aluno mais velho não chega ter 24 anos (entrevistada).

Com base no que diz a entrevistada, na instituição em que desenvolvo atividades como pedagoga, os jovens aprendizes em sua maioria possuem entre 16 a 19 anos, é a idade mais procurada pelos empregadores, pois a maioria dos aprendizes possuem essa idade. É claro que isso não exclui os adolescentes com idades de 14 de nem os jovens de 23/24 anos, embora sejam poucos os que chegam com essa idade no programa, pois muitas empresas são bem seletivas, não querendo contratar aprendizes nem tão jovens como também não tão “velhos”, por isso optam por ficarem no meio termo. E vale ressaltar ainda que isso vai de acordo com as normas e exigências individuais de cada empresa.

Nesse sentido, a oportunidade do programa aprendiz é direcionada a jovens entre 14 a 24 anos, é dada a opção de o jovem seguir a carreira na área administrativa ou operacional, é disponibilizado ao jovem, aprendizagem teórica e prática em instituições conveniadas. Segundo o artigo 430 da CLT:

Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (NR)

I – Escolas Técnicas de Educação; (AC)

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (AC)

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. (AC)

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. (AC)

Segundo o Art. 433 o término do contrato de trabalho antecipado do aprendiz se dá quando o mesmo completar 24 anos ou nas seguintes hipóteses:

- I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; (AC)
- II – falta disciplinar grave; (AC)
- III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; (AC)
- IV – a pedido do aprendiz. (AC)

Campos e Francischini (2003) descrevem que a experiência laboral dos adolescentes proporciona a internalização do sentido atribuído ao trabalho pelos adultos no contexto cotidiano em que o jovem se insere, já que este faz uso daqueles profissionais como referência. De acordo com Bronfenbrenner (1979/1996); Hawley & Dehann (1996) aspectos como coesão familiar, comunicação, qualidade do relacionamento entre pais e filhos e práticas educativas envolvendo afeto, reciprocidade, estabilidade, confiança e equilíbrio de poder são considerados fatores de proteção no processo de desenvolvimento (apud AMAZARRAY, 2009).

Ao mesmo tempo em que trabalho é fonte de amadurecimento psicológico, intelectual e de socialização, complementando a ação da escola para os adolescentes, pode causar o fenômeno da “adultização” (GUIMARÃES; ROMANELLI, 2002; OLIVEIRA; ROBAZZI, 2001). O elevado número de atividades a que estão expostos, envolvendo tarefas laborais, familiares e escolares, em detrimento de um espaço de lazer e desenvolvimento, pode levar os jovens a ser acometidos por uma carga de responsabilidades para além de suas capacidades (FISCHER, OLIVEIRA et al, 2003; OLIVEIRA; ROBAZZI, 2001).

Fischer e Oliveira et al (2003) afirmam que essa concepção de trabalho enquanto aprendizagem é apontada pelos jovens como um ganho no longo prazo por meio da preparação para a vida e para o mercado de trabalho. Oliveira e Robazzi (2001) ressaltam a necessidade, muitas vezes imposta pelas empresas, do adolescente trabalhador manter-se dócil, disposto para o trabalho, obediente e inserido em uma relação de dominação/subordinação, a qual permite que o modelo social vigente se perpetue. Além disso, de acordo com Fischer et al (2005), os adolescentes trabalhadores que apresentam menor autoridade de decisão acabam trabalhando mais – realizando horas-extras – do que aqueles que possuem maior autoridade de decisão. Asmus et al (2005) afirmam que os jovens aprendem rapidamente a exigência de tal condição para ganhar dinheiro e garantir o sustento.

Segundo as afirmativas feitas acima, o jovem passa por um período de novas descobertas, o que acaba exigindo dele um grau a mais de comprometimento e de responsabilidades, é nesse momento que ele começa a entrar no cenário do mundo adulto mesmo sendo apenas um aprendiz, as prioridades mudam e os tempos livres também, é uma tarefa desafiadora, e eu tenho acompanhado de perto a mudança desse cenário na vida desses jovens.

No ambiente de capacitação eu sempre procuro compreender os jovens e a sua realidade, tentando ser o mais flexível possível no que diz respeito as suas atividades, exijo somente aquilo que sei que eles são capazes de executar, procuro ser flexível quanto aos atrasos, porém mesmo com tanta flexibilidade não deixo de exercer meu papel e incentivo-os a estarem sempre se esforçando para melhorarem quanto aos horários, quanto a participação e contribuição na capacitação para que eles não se aproveitem da situação e queiram levar as coisas de qualquer forma.

Entendo que para a maioria deles essa não é uma tarefa fácil, ainda mais quando se estuda que precisa dar o melhor de si na escola, em casa, no trabalho e na capacitação, acaba se tornando pesado e se não pegarmos leve com eles muitos acabam até mesmo desistindo por não suportarem tantas atribuições e exigências, por isso é importante conhecer os aprendizes para saber como tratar a realidade individual de cada um.

Como é a aprendizagem desses alunos que fazem parte do programa?

A aprendizagem ocorre principalmente por meio de troca de experiências, mostrando ao jovem que suas angústias e questionamentos também são ou foram as de outros jovens e a troca de experiências possibilita aos aprendizes repensarem suas práticas na empresa em que atuam. Os assuntos são abordados de maneira gradativa, primeiro lançamos o assunto, verificamos o que e o quanto eles conhecem sobre o tema e depois problematizamos alguns aspectos e colocamos em discussão e posteriormente, eles produzem algo sobre o tema.

O conhecimento é construído junto com os outros colegas, mediante as experiências de cada um dos jovens, pois o material pedagógico foi elaborado com espaço para que os aprendizes ajudem e sejam ajudados no seu processo de aprendizagem individual. O objetivo central é que eles percebam a importância da fala do colega para ampliar seus conhecimentos e nesse processo o pedagogo só faz a mediação dos aprendizados compartilhados por eles.

As trocas de experiências acontecem desde o momento inicial até o final do roteiro, em cada uma das partes os jovens relatam situações relacionadas à própria experiência, e é assim que conseguimos elaborar e problematizar as mais diversas situações contextualizando com a realidade vivida por eles. Eles são instigados a tirarem dúvidas, instigados a adequar a postura na empresa e na capacitação. A aprendizagem em si dos jovens se trata de tudo que se relaciona ou que é pertinente no mundo do trabalho, por exemplo, saber obedecer a normas, como se vestir de forma adequada para trabalhar, quais as características mais precisas para atuarem em determinado setor dentre outras.

Eles aprendem ser proativos, comunicativos, facilitadores, comprometidos flexíveis dentre outros e algo que sempre incentivo é a usarem a aprendizagem do programa para um bom desempenho profissional, sempre mostrando a eles o que é mais importante para que eles se tornem bons profissionais, isso e muito mais compõem a aprendizagem no Programa.

Existe alguma regra para que o aluno possa obedecer para continuar no programa?

Bom, amparado pela lei é necessário que o aluno cumpra com as suas atividades propostas, seja frequente nas aulas teóricas e práticas e se for aluno de ensino fundamental ou médio precisa estar frequentando regularmente a escola. Mas dentro da capacitação teórica existem algumas regras a serem seguidas também, como por exemplo o uso do uniforme, uso de roupas e sandálias adequadas para o ambiente, em suma ele precisa seguir as regras tanto da empresa na capacitação prática como da entidade na capacitação teórica (entrevistada).

Na capacitação os aprendizes têm regras que precisam seguir se tiverem interesse em continuar no Programa, como por exemplo, saber se submeter aos seus superiores tanto na capacitação prática como na teórica, precisam se vestir adequadamente também, pois eu tenho caso de muitos aprendizes que mesmo assinando um contrato que contém todas as informações o que pode, o que não pode, as roupas e as normas a serem seguidas ainda sim, eles quebram as regras, fazendo o uso do celular no horário impróprio, indo com roupas rasgadas, decotadas, sandálias abertas etc.

Porém o não cumprimento das regras propostas ocasiona o desligamento do aprendiz, mas antes que isso aconteça, eu chamo o aprendiz para uma conversa, faço um relatório de acompanhamento, se na próxima vez ele cometer o mesmo erro,

ele assina uma advertência que é mandada para a empresa para eles tomarem conhecimento da situação, caso o jovem não melhore é solicitado o atendimento para ele com a assistente social e analista de aprendizagem, e durante um período de 30 dias ele é avaliado se não adequar sua postura ele é desligado do programa.

As regras são bem claras e eu procuro seguir ao pé da letra cada uma das regras para não haver problemas nem para mim, nem para o aprendiz e principalmente para não haver problemas para a empresa. Tendo em vista que sempre que houver o caso de abrir a exceção de regra dependendo da situação aciono os meus superiores para a tomada de decisões, pois tudo que faço preciso me reportar a eles para obter aprovação.

A empresa que contratar o aprendiz além da oportunidade que oferece ao jovem suprir também as necessidades do mesmo, que muitas vezes busca o programa para ajudar no sustento da família. **Quais os pontos positivos e negativos do programa na sua opinião?**

Sem dúvidas os pontos positivos são inúmeros, pois o programa possibilita ao jovem ter sua primeira experiência profissional, muitas vezes antes de completar 18 anos (antes da lei da aprendizagem, essa era a idade em que os jovens geralmente podiam trabalhar de carteira assinada). Aliar conhecimento teórico com a prática também é um dos pontos fortes do programa. Como ponto negativo, abordaria a questão do não conhecimento por parte dos patrões dos aprendizes sobre a lei da aprendizagem, o que, muitas vezes, faz com que o aprendiz seja estigmatizado dentro da empresa em que trabalha e taxado de preguiçoso, que não gosta de trabalhar, quando na verdade, ele está estudando e se aprimorando para aumentar as suas chances de ser efetivado e se tornar um profissional competente (entrevistada).

Na minha concepção, os pontos positivos são incontáveis mesmo como diz a G, o jovem passa a ter oportunidade de crescimento, passa a ser visto como profissional, possibilita a atuação em diversos setores facilitando as chances de ser recrutado numa possível seleção por ter conhecimento em outros setores, oportunidade no mercado de trabalho devido já possuir assinatura na carteira, agrega valores, enriquece a bagagem de saberes além de proporcionar ao jovem uma forma de sobreviver e ajudar os pais no sustento da família pois a renda extra ao jovem oferece uma porta de entrada para futuros sonhos e projetos, sendo necessidade ou não. o programa, é uma etapa necessária para o amadurecimento e crescimento dos jovens aprendizes. Deste modo, a aprendizagem em empresa

pública contém uma aprendizagem menos cobrada do que na empresa particular, logo que a pública não disponibiliza de efetivação, mesmo assim, jovens que trabalham nas empresas públicas, muitas vezes se interessam em prestar concursos para continuar no cargo. Além do nome da instituição na carteira que conta como algo bem visto por gestores atualmente.

Existem dois pontos negativos que poderiam ser aperfeiçoados, o primeiro é a falta do cuidado por parte das empresas em permitir que o aprendiz exceda a quantidade de peso que é permitido ele carregar, ou expondo os aprendizes a lugares prejudiciais colocando em risco a saúde física dos aprendizes que:

E o segundo ponto negativo cabe ressaltar que muitas instituições que trabalham com o programa de aprendizagem não possuem um material didático engessado, ficando a critério de seus coordenadores e instrutores a elaboração do material a ser utilizado em sala. No entanto, há outras instituições que trabalham com o material definido, inclusive o passo a passo a ser seguido pelo educador. Sendo válido expor que dependendo da instituição o trabalho vai ser modificado, cabendo a colocação que Foucault (1977, p.153) faz "(...) um poder que, em vez de se apropriar e de retirar, tem como função maior 'adestrar'; ousem dúvida adestrar para retirar e se apropriar ainda mais e melhor". Assim, é importante esclarecer que há empresas que trabalham apenas com repetição de conteúdos, em que não estimulam os aprendizes a produzir e refletir livremente, enquanto outras empresas não apenas apostam nessa criatividade e potencial reflexivo do aprendiz, como estimulam e dão margem para que os menores possam expor suas artes e talentos.

Um ponto que devemos levar em consideração, é o fato de muitas empresas que são mantenedoras dos programas de aprendizagem possuírem um material pedagógico pronto, fazendo com que os instrutores de aprendizagem fiquem engessados a esses materiais que muitas vezes não suprem ou não envolvem o dia-a-dia do aprendiz, visto que em cada estado ou região há uma vivência e experiências diferentes.

Assim, é possível afirmar que as empresas, poderiam antes de impor a utilização de um material pronto, consultar sua equipe de educadores, para que pudessem ouvir as contribuições e efetuar as devidas modificações e adequações

dependendo da realidade de cada região. Com essa atitude, ficaria mais democrática as capacitações e também estaria mais ambientada a cada local.

CONCLUSÃO

A aprendizagem é um processo vasto e dinâmico, visto que a mesma é mutável, além de ser uma formação técnico-profissional-metódica, assim, ela codifica o trabalho e o estudo por meio de atividades teóricas e práticas a serem desenvolvidas na empresa e nos polos de capacitação teórica. Assim, a lei abrange jovens na faixa etária de 14 a 24 anos de idade, e em casos específicos jovem que são portadores de necessidade especial não há limite de idade. Os jovens a estarem inscritos nos programas de aprendizagem devem está cursando o ensino fundamental ou médio em escolares regulares, ou aqueles que já tenham concluído o ensino médio.

As empresas privadas geralmente possuem a tendência a serem mais rigorosas, por ofertarem de efetivação após o termino do contrato do jovem. Apesar do quantitativo baixo em efetivações nas empresas, há casos em que profissionais iniciam sua carreira como aprendiz e conseguem chegar a altos cargos nas organizações, e esse fato vem sendo apontado e comprovado pelos jovens que estão cada vez mais determinas e demonstrando interesse em aprender e adquirir experiência profissional.

Assim, é possível afirmar que o apoio e incentivo dos gestores no cotidiano de trabalho dos jovens é de fundamental importância para que esses alcancem cada vez mais alto dentro do ambiente empresarial.

Conclui-se então, que o papel do pedagogo nas diversas organizações vem crescendo cada vez mais, e se faz fundamental o exercício desse profissional no ambiente não escolar também, atuando em um cenário onde ele é capaz de transformar além de uma sala de sala, mas capaz de treinar e estimular pessoas a crescer nas diversas áreas da vida. No Programa de Aprendizagem ele transmite , media o conhecimento e incentiva a novas praticas, abordando as situações com novas perspectivas de atuação.

REFERENCIAS

AGUIAR, Márcia A. **Formação de profissionais da educação no Brasil: o curso de pedagogia em questão**. Educação & Sociedade. [online]. 2005, vol.20, n.68, pp. 220-238.

ALMEIDA, M. G. de. **Pedagogia Empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

AMAZARRAY, Mayte Raya et al. **Aprendiz versus Trabalhador**: adolescentes em processo de aprendizagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.25, n.3, jul./set, p.329338, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a06v25n3.pdf>>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

AREMILLA, Louis et al. **Dicionário de Pedagogia**. Lisboa, POR: Instituto Piaget, 2000.

ASSIS, A. E. S. Q. **Especialistas, professores e pedagogos: Afinal, que profissional é formado na pedagogia?** Dissertação de mestrado, PUC. Campinas, 2007.

CABRAL, Antônio, and Alda Maria Duarte Araújo Castro. **"Gestão escolar em instituições de ensino médio: entre a gestão democrática e a gerencial."** *Educação & Sociedade* (2004).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Esevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos na empresa. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.

FERRAZ, Jaqueline Paz de Souza; SATO, James Magalhães. **O trabalho do aprendiz**: breve análise dos reflexos da inserção do jovem no mercado de trabalho.

FERNANDES, Marlene. **Pedagogia em Conexão**. Organização: Cacilda Maria Zorzo; Lauraci Dondé da Silva e Tamara Polenz. – Canoas: Ed. ULBRA, 2004.

FREITAS, Maria Teresa de Assunção. **"O pensamento de Vygotsky e Bakhtin no Brasil."** *O pensamento de Vygotsky e Bakhtin no Brasil*. 1994.

PICANÇO, Iracy; TIRIBA, lia. O trabalho como princípio educativo no processo de produção de uma economia. In: _____. **Trabalho e educação: arquitetos, abelhas e outros tecelões da economia solidária.** Aparecida, SP: Ideias e letras, 2004.

SENAI/DN – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. **Aprendizagem: perguntas e respostas.** 2. ed.- Brasília, SENAI/DN, 2006.

TACHIZAWA, Élio Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira.** 4 ed. São Paulo: Atlas 2007.

TENÓRIO, Fernando Guilherme (Org.). **Responsabilidade social empresarial: teoria e pratica.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz.** Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2014. Disponível em: <https://www.nube.com.br/informacoes/cartilha_aprendiz/cartilha.pdf>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** Petrópolis: Vozes, 1977.

GIFE. Grupo de Institutos, Fundações e Empresas. 2011. Disponível em: <<http://www.gife.org.br>>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

GOMES, Elizânia. **Estudo da situação do Jovem Aprendiz na área do vestuário no Sul de Santa Catarina.** Monografia (Especialista em Moda: Criação e Processo Produtivo) – Pós-Graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma, 2009

GOHN, Maria da Glória. *Educação não formal e o educador social: atuação no desenvolvimento de projetos sociais.* Vol. 1. Cortez, 2005.

HÖFLING, Eloisa de Mattos. **Estado e Políticas (públicas) Sociais.** *Caderno Cedes*, v.21, n.55, nov. 2001. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/ccedes/v21n55/5539>>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores**, 2009. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/pnad_sintese_2009.pdf>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

INSTITUTO ETHOS. **O que as Empresas podem fazer pela Criança e pelo Adolescente**. 2 ed. São Paulo: Instituto Ethos, 2000. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-crianca-e-pelo-adolescente-outubro2000/#.Vlb4WjKv_fl>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

LELIS, Isabel Alice. Do ensino de conteúdos aos saberes do professor: mudança de idioma pedagógico. **Educação & Sociedade**, v. 22, n. 74, p. 43-58, 2001.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. **Aprendizagem organizacional sobre tecnologias livres e suporte à transferência**. Tese (Pós-Graduação em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012. Disponível em: <http://www.adm.ufba.br/sites/default/files/publicacao/arquivo/claudio_bezerra.pdf>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

LIBÂNEO, J. O campo do conhecimento pedagógico e a identidade profissional do pedagogo. IN: *Pedagogia e Pedagogos, para que?* 3º ed. São Paulo, Cortez, 2000.

LIBÂNEO, J.; PIMENTA, Selma. Elementos para a formulação de Diretrizes Curriculares para os cursos de Pedagogia. *Caderno de pesquisa*, v. 37, n. 130, p. 63 – 97, jan. abril, 2007.

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira. **Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do programa Jovem Aprendiz**. Tese (Doutorado Integrado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Paraíba, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. João Pessoa, Paraíba, 2012. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf>>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

MOURA, Daniela Macedo de; ANDRADE, Fernanda Zangiacomí. **Primeiro emprego: a dificuldade do jovem no mercado de trabalho**. Pindamonhangaba-SP: FAPI Faculdade de Pindamonhangaba, 2014. Monografia (Tecnologia de Recursos Humanos FAPI-SP. Faculdade de Pindamonhangaba, 2014. Disponível em: <<http://177.107.89.34:8080/jspui/bitstream/123456789/278/1/MouraAndrade.pdf>>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

OLIVEIRA, Lia Maria Teixeira de, and Marília CAMPOS. "Educação básica do campo." *CALDART, Roseli Salete et. Al. Dicionário da Educação do Campo. Rio de Janeiro, São Paulo: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Expressão Popular* (2012).

PIMENTA, S. G. *Pedagogia, Ciência da Educação?* 2°. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SALES, Paula Elizabeth Nogueira. **Políticas para a capacitação profissional de jovens**: estudo sobre as relações entre as atividades teóricas e práticas em um Programa de Aprendizagem. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Educação. Belo Horizonte, 2010.

SAVIANI, Dermeval. "Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações." *Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações*. 2003.

SARAIVA, Karla. A aliança biopolítica educação-trabalho. **Pro-Posições**, v. 25, n. 2, p. 139-156, 2014.

SAMPIERI, Roberto Hernández, Carlos Fernández COLLADO, and María del Pilar Baptista LUCIO. "Métodos de Pesquisa, 5." *Porto Alegre: Penso* (2013).

SANTOS, Al dos. Educação aberta: histórico, práticas e o contexto dos recursos educacionais abertos. *SANTANA, Bianca; ROSSINI, Carolina* (2012).

SILVA, Nancy de Deus Vieira; KASSOUF, Ana Lúcia. **A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho**. *Revista Brasileira de Estudos de População*, n.2, jul./dez.2002. Disponível em: <http://cepea.esalq.usp.br/pdf/nancy_exclusao%20dos%20jovens.pdf> . Acesso em: 05 de agosto de 2017.

TELES, Jorge; FREGUGLIA, Ricardo; CARVALHO, Fabrício Felipe de. **Juventude e mercado de trabalho no Rio de Janeiro e em Minas Gerais**. *Econômica*, v.4, n.2, p.223-250, dez. 2002. Disponível em: <<http://www.uff.br/revistaeconomica/v4n2/teles.pdf>>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

TESAURO, Gennaro. **Ethos & Episteme**. *Revista de Ciências Humanas e Sociais da FSDB*, ano 9, v.18, jul./dez. 2013. Disponível em: <http://www.fldb.edu.br/site/_downloads/XVIII_eletronica.pdf#page=6>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Programa adolescente aprendiz reúne 68 jovens na UEL.** *Agência UEL*, Londrina, 27 de jun. 2014.

VÁSQUEZ, Adolfo Sánchez. "Filosofia da práxis; tradução de Luiz Fernando Cardoso." (1977).

WICKERT, Luciana Fim. **Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego.** *Psicol. Cienc. Prof.*, v.26, n.2, p.258-269, 2006.

ANEXOS

ROTEIRO OBSERVAÇÃO DA PRÁTICA PEDAGÓGICA

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome do (a) instrutor (a): _____

Nome da Instituição: _____

ASPECTOS A SEREM OBSERVADOS:

1. PLANEJAMENTO

É feito o planejamento de encontros da capacitação os temas que serão trabalhados, seguindo apenas a ordem de trajetos, podendo ser escolhido junto com os aprendizes o que eles verão no encontro seguinte, antecipando as questões problematizadoras para observarem nos locais de trabalho.

2. A INTERAÇÃO ENTRE OS APRENDIZES E O CONTEÚDO

O conteúdo foi estruturado de forma que atenda a necessidade de todos os adolescentes e jovens inseridos no programa com idade de 14 a 24 anos, sendo o papel de o pedagogo contextualizar para ambas as realidades. O conteúdo em si é importante e pertinente para todas as idades, abrange vários assuntos que contribuem de forma significativa para o aprendizado não apenas na empresa como em outras áreas da vida do jovem. E todos esses temas e atividades são desafiadoras, e proveitosas para eles, sendo trabalhada uma linguagem bem simples que consiga atender a todos os tipos de aprendizes. Alguns trajetos que possuem dois encontros em dias alternados é feito primeiro alguns questionamentos pra ver o que eles lembram e o que aprenderam para poder dar continuidade. Vale ressaltar ainda que o tempo previsto das capacitações é de acordo com o contrato de aprendizagem podendo ser ele de 4 ou 6 horas

3. A RELAÇÃO INSTRUTOR E APRENDIZ

A relação desenvolvida em sala de aula apresenta-se de forma harmônica entre instrutor e aprendiz, pois ambos não se concentram na relação de professor-aluno, e sim como uma relação profissional, na qual o instrutor é considerado o gestor do jovem na capacitação, levando o jovem a desenvolver e potencializar suas habilidades, tendo sempre o foco em mediar a teoria para que eles não tenham dificuldades no momento da capacitação prática. Por serem jovens e adolescentes as relações interpessoais se mantêm de forma bem cautelosa, para que não haja falta de respeito ou brincadeiras desapropriadas, tanto entre o instrutor e o jovem como com os colegas de sala.

4. OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada em sala de capacitação contempla a interação e participação de todos os envolvidos, sendo bem diferente de um ambiente de sala de aula tradicional, o procedimento adotado pelo programa é o formato semicírculo para os aprendizes terem facilidade na hora da comunicação, na troca de experiências e de novas ideias, A mediação desenvolvida pelo instrutor permite uma aprendizagem significativa para os aprendizes, pois o instrutor vai partir da ideia do que eles já sabem e cooperar para enriquecer o conhecimento. Os conteúdos são contextualizados com a realidade sociocultural dos aprendizes, pois abordando o conteúdo dentro da realidade deles a compreensão fica mais fácil. E no que se refere a prática pedagógica, ela se apresenta de forma estimulante e desafiadora oferecendo ao jovem uma nova perspectiva sobre a realidade atual.

Algo que é bastante trabalhado com os jovens é o trabalho em grupo, propiciando o contato mais próximo com os colegas, buscando a melhoria nos aspectos individuais que dificultam o trabalho do jovem na empresa, como a timidez, a oratória, a comunicação e essa é a forma que buscamos trabalhar essas e outras características dos aprendizes, pois ao final de cada produção eles apresentam a produção desenvolvida por eles para o restante do grupo.

5. UTILIZAÇÃO DE RECURSOS

Os recursos utilizados poderiam ser melhores, devido à idade eles não gostam muito de ter que fazer trabalhos em cartolinas tendo em vista o avanço tecnológico tão presente nos nossos dias.

Procuramos usar os recursos da forma mais proveitosa, tendo o cuidado com desperdício de materiais.

Se os recursos fossem um pouco mais voltado pra tecnologia acredito que os aprendizes se sentiriam mais motivados a ter que participarem ativamente das capacitações.

6. AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

A avaliação do aprendiz é feita tanto na capacitação teórica, quanto na capacitação pratica, o instrutor realiza a avaliação de acordo com o desenvolvimento do aprendiz, sendo avaliada todas as competências necessárias para o cumprimento de suas obrigações, é feita de forma semestral, incentivando sempre os aprendizes nas mudanças necessárias. Sendo atribuídas notas para definir o nível de desenvolvimento.

INSTRUMENTO DE PESQUISA: ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA.

Definição da amostra : 1 pessoa

Entrevistado : G

Possui 7 perguntas alinhadas ao foco da pesquisa

1. Qual a função do pedagogo dentro do Programa Menor Aprendiz?
2. Qual o perfil dos alunos que participam do programa de aprendizagem?
3. O que um pedagogo desenvolve para os alunos que participam do programa?
4. Qual a média de idade dos alunos que participam do programa?
5. Como é a aprendizagem desses alunos que fazem parte do programa?
6. Existe alguma regra para que o aluno possa obedecer para continuar no programa?
7. Quais os pontos positivos e negativos do programa na sua opinião?