

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LYGIA MARIA PORTUGAL DE OLIVEIRA

JOVENS APRENDIZES: ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DA
FORMAÇÃO PARA A VIDA

CURITIBA

2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

LYGIA MARIA PORTUGAL DE OLIVEIRA

JOVENS APRENDIZES: ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DA
FORMAÇÃO PARA A VIDA

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Educação, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação, Área de Concentração: Cognição, Aprendizagem e Desenvolvimento Humano.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Maria de Fátima Quintal de Freitas.

CURITIBA

2010

Ao Hélio, meu amigo, parceiro e a quem decidi amar
todos os dias, por toda a vida.

Aos meus pais Bete e Haroldo Portugal e meu irmão
Marcelo, pelo amor e apoio.

Aos Jovens Aprendizes que toparam ajudar a
escrever este trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela vida, bênção, proteção, graça e Sua constante presença.

A professora Doutora Maria de Fátima Quintal de Freitas pela orientação, dedicação, incentivos, paciência e por tantos outros valores que fazem desta pessoa um exemplo de maestria.

As professoras Dras. Sônia Haracemiv e Cristiane Paulin Simon que participaram, com tanto zelo, da qualificação deste trabalho.

Aos amigos Renate, Marcelo, Sigrid, Arylton, Fernanda e Saulo pelo incentivo apoio e carinho que me foi dado.

A todos os colegas e professores do Programa de Aprendizagem, especialmente Alde, Mariane, Leda e Denize que ajudaram na efetivação deste trabalho.

À CAPES, pelo auxílio financeiro.

“Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação reflexão.

Mas, se dizer a palavra verdadeira, que é trabalho, que é práxis, é transformar o mundo, dizer a palavra não é privilégio de alguns homens, mas direito de todos os homens”.

(Paulo Freire)

RESUMO

Este trabalho integra os dados de uma pesquisa realizada com jovens e adolescentes participantes de um Programa de Aprendizagem, com base na Lei do Jovem Aprendiz (nº 10.097/2000). Teve como objetivo investigar os fatores psicossociais presentes nos processos educacionais de adolescentes de Curitiba e região metropolitana, que integram o Programa de Aprendizagem profissional. Para isto foram aplicados questionários semi-estruturados, em que 99 jovens aprendizes, do curso de Auxiliar de Produção Industrial e Mecânica responderam, sendo que suas respostas foram analisadas em categorias a posteriori. Os eixos em torno dos quais os dados foram obtidos são: 1- Caracterização Sócio-Familiar; 2 – Formação e Escolaridade; 3 – O Programa de Aprendizagem; 4 – Sonhos e Planos para o Futuro. Foram 12 mulheres e 87 homens que responderam ao questionário, com idades entre 18 e 23 anos. Pouco mais da metade (52) dos aprendizes residem na região metropolitana de Curitiba. São 62 os aprendizes que já concluíram o ensino médio, e 64 aprendizes já fizeram algum tipo de curso, sendo os cursos que os aprendizes mais fizeram os da área de informática, mecânica e administração. Ainda, 92 jovens gostariam de fazer novos cursos, e 74 aprendizes disseram que gostariam de fazer faculdade. Os cursos na área de Engenharia, principalmente o de Engenharia Mecânica foram os mais citados na preferência dos aprendizes. Em relação ao Programa de Aprendizagem, as maiores dificuldades apontadas pelos aprendizes referem-se à distância do local em que é realizado o Programa, e os poucos ganhos financeiros. Chama a atenção, neste trabalho, os relacionamentos que os aprendizes estabelecem ao longo do Programa de Aprendizagem, como um forte fator que influencia na permanência deste aprendiz no curso e no trabalho. Também observa-se uma constante busca dos adolescentes pela aprendizagem, conhecimento, formação e profissionalização, fatores estes que inclusive encabeçam a lista dos sonhos e planos que os aprendizes têm para o futuro.

Palavras-Chave: Trabalho e educação; impactos psicossociais no cotidiano; psicologia social comunitária; jovens aprendizes.

ABSTRACT

This work integrates data from a survey of young and teenagers participating in a Learning Program, based on the Law of the Young Apprentice (No. 10.097/2000). It had the objective to investigate the psychosocial factors present in the educational processes of teenagers in Curitiba and its metropolitan area, integrating the Professional Apprenticeship Program. For this we used semi-structured questionnaires, in which 99 young apprentices, from the Industrial and Mechanical Production Assistant course answered, and their answers were analyzed later on. The axes around which the data were obtained are: 1 - Socio-Familiar, 2 - Training and Education; 3 - The Learning Program; 4 - Dreams and Plans for the Future. There were 12 women and 87 men who answered the questionnaire, between 18 and 23 years old. Over half of learners (52) reside in the metropolitan area of Curitiba. 62 apprentices completed high school and 64 apprentices have made some kind of course, being the most referred courses in the areas of Computer Science, Mechanics and Administration. Still, 92 young apprentices would like to study new courses and 74 apprentices said they would like to go to college. The courses in Engineering, especially the Mechanical Engineering course was the most referred. About the Learning Program, the major difficulties referred by the students are about the distance from home to where the program is carried out or the low income. What brings us to pay attention in this work is the relationships that apprentices establish during the Learning Program as a strong factor that influences the permanence of this apprentice in this course and at work and also a constant quest for learning, knowledge, training and professional factors including those that head the list of dreams and plans that apprentices have for the future.

Keywords: Work and education, psychosocial impacts on daily life; social communitarian psychology, young apprentices

LISTA DE TABELAS

TABELA I	– Sexo versus idade.....	42
TABELA II	– Naturalidade dos aprendizes.....	43
TABELA III	– Cidade em que os aprendizes moram atualmente.....	43
TABELA IV	– Relação entre o número de pessoas que moram na mesma casa versus tipo de moradia versus número de pessoas que trabalham.....	44
TABELA V	– Auxílio governamental versus renda familiar.....	44
TABELA VI	– Atividades/ Trabalho que os aprendizes fizeram antes de entrar no Programa de Aprendizagem.....	45
TABELA VII	– Escolaridade dos aprendizes.....	47
TABELA VIII	– Cursos feitos pelos aprendizes antes do Programa de Aprendizagem versus gostariam de fazer novos cursos.....	47
TABELA IX	– Relação dos cursos realizados pelos aprendizes antes do Programa de Aprendizagem.....	48
TABELA X	– Relação dos cursos que os aprendizes gostariam de fazer	48
TABELA XI	– Lista dos cursos universitários que gostariam de fazer.....	49
TABELA XII	– Como soube do Programa de Aprendizagem versus Tempo em que está no Programa de Aprendizagem.....	50
TABELA XIII	– Motivos que levaram os aprendizes a se inscrever/ cadastrar no Programa de Aprendizagem.....	51
TABELA XIV	– Como se sente na empresa em que trabalha.....	51
TABELA XV	– Motivos apresentados pelos aprendizes que explicam o que sentem na empresa.....	52
TABELA XVI	– Gostaria de ser efetivado na empresa.....	53
TABELA XVII	– Motivos pelos quais os aprendizes dizem NÃO querer ser efetivado na empresa.....	53
TABELA XVIII	– Motivos pelos quais os aprendizes dizem querer SIM ser efetivado pela empresa.....	54
TABELA XIX	– Disciplinas profissionalizantes mais importantes.....	55
TABELA XX	– Motivos que os aprendizes deram ao eleger as disciplinas profissionalizantes mais importantes	55

LISTA DE TABELAS (continuação).

TABELA XXI – Disciplinas de Gestão Pessoal e Formação Cidadã Integral mais importantes	56
TABELA XXII – Motivos que os aprendizes deram ao eleger as disciplinas de Gestão Pessoal e Formação Cidadã Integral como as mais importantes.....	55
TABELA XXIII – Lista de vantagens e desvantagens que os aprendizes apontam em relação ao Programa de Aprendizagem	58
TABELA XXIV – Desistência do programa de Aprendizagem.....	59
TABELA XXV – Relação dos motivos pelos quais os aprendizes já pensaram SIM em desistir do Programa de Aprendizagem	60
TABELA XXVI – Relação dos motivos pelos quais os aprendizes dizem NÃO pensar em desistir do Programa de Aprendizagem	60
TABELA XXVII – Cite duas coisas que você mais gosta no Programa de Aprendizagem	61
TABELA XXVIII – Cite duas coisas que você menos gosta no Programa de Aprendizagem	63
TABELA XXIV – Sonhos e Planos para o futuro.....	65

LISTA DE SIGLAS

ABC-Vida	– Associação Beneficente Curitibana – Vida
APIM	– Auxiliar de Produção Industrial e Mecânica
CSB	– Centro Social Betesda
CMDCA	– Conselho Municipal da Criança e do Adolescente
CRES	– Centro de Referência Educacional e Social
ECA	– Estatuto da Criança e do Adolescente
EPP	– Empresas de Pequeno Porte
FCI	– Formação Cidadã Integral
GP	– Gestão Pessoal
ISFL	– Instituição sem Fins Lucrativos
ME	– Microempresas
MTE	– Ministério do Trabalho e Emprego
REPAS	– Rede Evangélica Paranaense de Assistência Social
SIMPLE	– Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições
SENAC	– Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	– Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	– Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	– Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	– Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SEST	– Serviço Social do Transporte
P	- Profissionalizante

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 TRABALHO E EDUCAÇÃO	20
2.1 O trabalho e o capitalismo.....	20
2.2 O trabalho e a escola.....	24
2.3 Escolas técnicas profissionalizantes e programas de aprendizagem no Brasil...25	
3 A LEI DA APRENDIZAGEM	31
3.1 Contexto.....	31
3.2 A mais recente Lei da Aprendizagem.....	33
3.3 Considerações gerais.....	36
4 METODOLOGIA	39
5 RESULTADOS	42
5.1 Caracterização sócio-familiar.....	42
5.2 Formação e escolaridade.....	47
5.3 O Programa de Aprendizagem.....	50
5.4 Sonhos e planos para o futuro.....	64
6 ANÁLISE E DISCUSSÃO	67
6.1 A rede de relações que os adolescentes estabelecem no Programa de Aprendizagem.....	67
6.2 A busca pela formação e profissionalização.....	75
7 CONCLUSÃO	81
REFERÊNCIAS	86
ANEXOS	91

1 INTRODUÇÃO

São inúmeras as indagações sobre os sentidos da escola e suas relações com trabalho e educação e estas têm sido tema de estudo de diversas pesquisas (SAFFIOTTI, 2008; MENESES, 2007; FERRAZ, 2006; ALMEIDA, 2008; QUEIROZ, 2001; WIEDERKEHR, 2007). Outros autores como Fernandez-Enguita (1989), Franco (1988) e Frigotto (1999, 2001) também tem se preocupado em investigar os processos de educação e trabalho pautados dentro de uma estrutura capitalista / neoliberalista.

Ao refletir sobre a escola e o processo educativo em uma sociedade capitalista Guzzo (2005) assinala para o fato de o capitalismo ter mercantilizado a vida humana em todos os aspectos, e que esta civilização (do dinheiro e do capital) ao transformar tudo em mercadoria, subverte, inclusive, as relações pessoais no contexto da educação. Frigotto (2002) aponta para a idéia de que são os processos educacionais (escolares ou não) que constituem-se em práticas sociais mediadoras e formadoras da sociedade e que

esses processos podem – e o tem realizado de forma imperativa – reforçar as relações sociais capitalistas que subordinam o trabalho, os bens da natureza, a ciência e a tecnologia como propriedade privada, valores de troca e a conseqüente alienação e exclusão de milhões de seres humanos da vida digna ou de sua radical transformação. Os processos educacionais tem o mercado e o capital como medida de tudo, em função do privilégio de poucos. (FRIGOTTO, 2002, p.23-24)

Um processo educativo, que no Brasil teve suas origens a partir da década de 30 (século XX), são os programas de aprendizagem, e estes surgem quando há uma determinação constitucional de encarar o ensino vocacional e pré-vocacional como dever do Estado. Esta determinação foi cumprida por empresas e sindicatos e teria favorecido a criação das Leis Orgânicas da Educação Nacional: do Ensino Secundário (1942), do Ensino Comercial (1943); do Ensino Primário, Normal e Agrícola (1946). Paralelamente, foram criados o Senai (1942) e o Senac (1946),

visando à formação de profissionais para a indústria e para o comércio (SENAC, 2009)¹.

A Lei nº 10.097/2000 que trata da Aprendizagem, tal como é conhecida desde 2000, obriga toda empresa/ estabelecimento, que tenham no mínimo 7 funcionários empregados, a contratar de 5% a 15% de funcionários jovens aprendizes, entre 14 e 24 anos, num contrato especial com duração mínima de 12 meses até no máximo 2 anos. A contratação de aprendizes é facultativa para empresas/ estabelecimentos considerados Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) inclusive as empresas/ estabelecimentos que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições (denominado SIMPLES). Este *jovem aprendiz*, além de cumprir horas na empresa, deve, necessariamente, estar cursando um programa de aprendizagem de nível básico ou técnico referente à função que exerce na empresa, além da escola, salvo que já tenha concluído o ensino médio. O aprendiz não pode reprovar por faltas no ensino médio/fundamental, sujeito a desligamento do programa de aprendizagem por “justa causa”.

A proposta do Programa de Aprendizagem da lei Jovem Aprendiz é a de preparar “o indivíduo para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho” (2006 p.14). A partir desta proposta do programa surgiram algumas questões: Quais os significados que eles dão ao curso e ao trabalho? Na perspectiva dos alunos, o Programa de Aprendizagem está, de fato, capacitando-os para lidarem com as diferentes situações do cotidiano do seu trabalho? Quais são as situações (problemas e dificuldades) que eles vivem neste cotidiano? O que os alunos aprendem no Programa de Aprendizagem?

As investigações realizadas pela professora Doutora Maria de Fátima Quintal de Freitas autora do projeto de pesquisa “Participação e Processos de

¹ Os Serviços Nacionais de Aprendizagem, convencionalmente chamados de “Sistema S” são instituições criadas pelo Estado com a intenção de oferecer formação profissional metódica. O Sistema S é formado pelos seguintes serviços: SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo), SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural) e SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) (OLESKI, 2009).

Conscientização: Impactos na Dinâmica Comunitário – Educacional”, possibilitou a produção de dois trabalhos referentes ao cotidiano docente (financiados pelo CNPQ)², que foram os pilares para pensar numa investigação sobre as relações que os adolescentes inseridos no Programa de Aprendizagem para o trabalho estabelecem com os seus colegas aprendizes, instrutores, com o seu trabalho, colegas de trabalho, e supervisão do seu trabalho e ainda, com a escola.

O objetivo geral desta proposta de pesquisa é o de investigar os fatores psicossociais presentes nos processos educacionais de adolescentes de Curitiba e região metropolitana, que integram o Programa de Aprendizagem Profissional.

Um recente estudo (ALMEIDA, 2008) sobre a inserção de estudantes do ensino médio e da escola técnica no mercado de trabalho, através de estágios sócio-culturais aponta para algumas interessantes considerações:

Verifica-se a percepção dos diretores das escolas e dos jovens sobre educação, trabalho e estágios considerando estes últimos, parte de um movimento mais amplo de universalização do capitalismo e de reformas do Estado em que empresas públicas e privadas utilizam uma mão-de-obra jovem, escolarizada, qualificada e disposta a desempenhar com total dedicação e sem questionamentos, diversas atividades no geral precarizadas, mal remuneradas e destituídas de direitos, como forma de adquirir experiência e manter-se vinculada ao mercado de trabalho. Detecta-se que, nesse processo, a escola cumpre, ao lado das agências de emprego, um papel ativo de intermediária e agenciadora de estudantes para empresas indicando e encaminhando, para estágios, aqueles já pré-aprovados pela instituição de ensino em comportamentos e atitudes – que se caracterizam como competências sociais em detrimento do saber escolar – úteis ao desempenho do trabalho. Percebe-se ainda que o jovem estudante tem uma visão extremamente otimista, idealizada, fetichista e alienada sobre os estágios sócio-culturais, não compreendendo sequer as bases sob as quais estão se realizando os estágios e, assim está reproduzindo e legitimando os vínculos que se estabelecem entre escola/empresa no processo de inclusão da juventude brasileira, atualmente um dos segmentos sociais mais vulneráveis e afetados pelo desemprego e pela precariedade, de forma subordinada, degradada, marginal, que pode ser entendida como uma ? inclusão excludente?, no mercado de trabalho. (...) (ALMEIDA, 2008, xi)

Estas considerações refletem a lógica do capital enquanto ideologia dominante no processo de inserção do jovem no mercado de trabalho, e, ainda,

² “*Concepções dos Representantes Escolares Sobre o Cotidiano do Trabalho Docente: Estratégias de Sobrevivência Psicossocial na Dinâmica Educacional*” e “*Professor (a): Sua Vida, Seu Trabalho, Seu Futuro*”. Ambas as pesquisas tiveram seus resultados apresentados e publicados nos anais dos Eventos de Iniciação Científica (EVINCI: 14^o- e 15^o- respectivamente), eventos estes promovidos pela Universidade Federal do Paraná, nos anos de 2006 e 2007.

denuncia a escola - enquanto lugar da educação - como participante ativa deste processo ao agenciar os estudantes, indicando para as empresas aqueles que têm melhores comportamentos e atitudes – as “sonhadas” competências sociais para servir ao sistema. E servir bem, com total dedicação e sem questionamentos, como apontado pela pesquisa (ALMEIDA, 2008).

Ainda que Almeida (2008) tenha investigado a inserção do jovem no mercado de trabalho através dos estágios, a modalidade da Lei da Aprendizagem não é diferente, embora assegure ao adolescente/jovem aprendiz direitos trabalhistas além daqueles garantidos pela lei que regulamenta os estágios (FONSECA, 2009).

O projeto que gerou o Programa de Aprendizagem em Curitiba (PR), no qual estão inscritos os adolescentes que responderam à pesquisa, foi desenvolvido inicialmente pelo Instituto Betesda/ Centro Social Betesda - PR (CSB)³ e originou-se das articulações de um grupo de pessoas envolvidas com o Terceiro Setor, que formaram a REPAS (Rede Evangélica Paranaense de Assistência Social), e que tiveram a percepção de que as igrejas evangélicas poderiam ceder suas estruturas durante a semana para tornarem-se Centros de Referência Educacional e Social (CRES), uma vez que estas estruturas não eram utilizadas, na maioria das igrejas, durante os dias úteis da semana.(SUSS, 2009)

Foi por meio de um dos integrantes da REPAS, que informações acerca da Lei n. 10.097/ 2000 foram compartilhadas com a coordenadora do CSB e durante os anos de 2003 e 2004 algumas parcerias foram seladas, entre elas com a Procuradoria do Trabalho e com o Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem para o Transporte (SEST-SENAT) (SUSS, 2009). No ano de 2004 aconteceram diversas reuniões com o intuito de instalar um programa de aprendizagem no CSB, que contemplasse as demandas e complexidades existentes no segmento de transportes. A Delegacia Regional do Trabalho, com base na referida lei, notificou as empresas que necessitavam cumprir a cota de contratação

³ CSB é uma ONG criada pela Igreja Betesda, em 20 de abril de 1985, com sede inicialmente em São Paulo, depois Ceará, e por último, em Curitiba.

de aprendizes e as orientou quanto aos cursos disponíveis para a aprendizagem dentro da área de atuação das mesmas. (SUSS, 2009)

Em 2005 foi lançado, então, o primeiro curso de aprendizagem que foi o de Auxiliar Administrativo/Mecânica Básica para o Transporte. Os candidatos à aprendizagem foram cadastrados por meio de indicações de instituições sociais ligadas ao REPAS, pelas próprias empresas de transportes e pelo Fórum do Lixo e Cidadania. Estes adolescentes tinham idades entre 15 e 18 anos e com renda familiar *per capita* variante entre R\$55,00 e R\$160,00. A primeira turma teve cerca de 30 aprendizes, e o curso, duração de 1 ano (SUSS 2009). No fim do primeiro ano, algumas empresas propuseram que o curso tivesse duração de 2 anos, alegando que quando o aprendiz estava começando a se adaptar à rotina da empresa, o contrato terminava. Pelo menos 20 contratos de aprendizagem foram renovados, e a primeira turma teve um índice de 70% de aprendizes efetivados pelas empresas. (SUSS, 2009).

Entre os anos de 2008 e 2009, o Programa de Aprendizagem teve um rápido crescimento, novas parcerias com diversas empresas de diferentes mercados de trabalho foram realizadas, o número de aprendizes praticamente dobrou, assim como o número de turmas de aprendizagem. Houve grande demanda por espaço e, no início de 2009, o então Programa de Aprendizagem do Instituto Betesda – CSB, firmou parceria com a Associação Beneficente Curitibana - Vida (ABC)⁴, e passou a ser desenvolvido por esta, sendo conhecido como o Programa de Aprendizagem da ABC - Vida .

Atualmente o curso de aprendizagem tem duração de 2 anos, cerca de 350 aprendizes matriculados em 17 turmas, e mais de 100 empresas de diversos setores, de Curitiba e região metropolitana. Cada empresa compromete-se em pagar mensalmente à Associação Beneficente Curitibana - Vida, vinte e quatro parcelas equivalentes a meio salário-mínimo por cada aprendiz contratado (este valor mantém o Programa de Aprendizagem da instituição em questão), além do salário do aprendiz, que, pela Lei, garante ao aprendiz o salário mínimo-hora nacional, ou o piso estadual, o aprendiz também pode receber salário maior que o mínimo,

⁴ Associação Beneficente Curitibana - Vida, também como conhecida por ABC - Vida é uma ONG pertencente e localizada na Igreja Batista do Bacacheri.

dependendo da empresa (para se chegar ao valor do salário contam-se tanto as horas que ele passa na empresa quanto as horas que passa no Programa de Aprendizagem, e também o repouso semanal remunerado e feriados)⁵. As turmas podem ser abertas em qualquer época do ano, atendendo às necessidades de contratação das empresas, e geralmente, a turma inicia com média de 30 aprendizes, porém ao se aproximar do fim do contrato, as turmas geralmente contam com menos de 10 alunos, pois muitos são desligados do Programa de Aprendizagem por não adaptação na empresa ou no curso, outros pedem desligamento ou são efetivados pelas empresas antes mesmo do término do contrato. Tanto o aprendiz que, pelo contrato faz 20h semanais na empresa, ou o que tem contrato de 40 horas, dedicam 8 dessas horas para o curso de aprendizagem, freqüentando-o nas segundas e quartas-feiras (4 horas em cada dia semanal), ou nas terças e quintas-feiras, conforme o contrato. A empresa além de pagar o curso de aprendizagem para o aprendiz, paga também as horas que ele passa no curso, havendo, assim, forte controle e exigência da freqüência do aprendiz no curso. (MANUAL DO APRENDIZ, 2009)

O Programa de Aprendizagem da Associação Beneficente Curitiba - Vida oferece os seguintes cursos: Auxiliar de Administração (8 turmas), Mecânica Básica (2 turmas), Auxiliar de Produção Industrial e Mecânica – APIM (6 turmas). Os cursos são divididos em três eixos temáticos: Formação Cidadã Integral (FCI), Gestão Pessoal (GP) e Profissionalizante (P). O primeiro e segundo eixos são compostos de disciplinas comuns a todos os cursos (Relacionamento Humano, Saúde Integral, Cidadania, Linguagem e Comunicação, Vida e Previdência, Matemática, Informática, Inglês, etc.) e o eixo Profissionalizante é composto por disciplinas específicas a cada curso. Ainda, o curso é subdividido em níveis com duração de aproximadamente 3 meses, sendo que as disciplinas dos eixos Formação Cidadã Integral, Gestão Pessoal e Profissionalizante alternam-se entre si. Cada disciplina tem uma determinada carga horária. (MANUAL DO APRENDIZ, 2009)

⁵ Por exemplo: se considerarmos o valor do salário mínimo igual a 500 reais, um aprendiz que trabalha 20 horas semanais – sendo que dessas 20 horas, 12 horas por semana ele trabalha na empresa, e 8 horas ele freqüenta o Programa de Aprendizagem, este aprendiz receberá o equivalente a 250, 00 reais bruto (sendo recolhidos FGTS, que é de 2% e contribuição sindical). Outro aprendiz, que trabalha 40 horas semanais, sendo que dessas 40 horas, 32 horas por semana ele passa na empresa e às 8 horas restantes são cumpridas no Programa de Aprendizagem, este aprendiz receberá o equivalente a 500, 00 reais bruto.

As turmas de Mecânica Básica são formadas exclusivamente por homens (demanda das próprias empresas), maiores de 18 anos e, de preferência, livres do serviço militar. Este perfil de jovens tem sido o mais difícil de ser encontrado, e há muito mais ofertas de vagas do que jovens para atendê-las. Em contrapartida, as turmas de administração são as mais procuradas principalmente pelas adolescentes mulheres. Nestas turmas, a média de idade é de 16 a 18 anos. As turmas Auxiliar de Produção Industrial e Mecânica – APIM também só podem ser formadas por aprendizes maiores de 18 anos, porém algumas empresas oferecem vagas também para mulheres. (MANUAL DO APRENDIZ, 2009)

O recrutamento dos aprendizes tem sido realizado de formas variadas, incluindo desde provas e entrevistas em grupo até entrevistas individuais e indicação direta das empresas. Todos os candidatos a aprendizes respondem a uma ficha cadastral, que vai para um banco de dados. O aprendiz selecionado passa por uma entrevista individual e é indicado à empresa – aqui ainda existe o critério de indicar um aprendiz que resida próximo da empresa. A empresa faz nova entrevista e processo de seleção – embora, na grande maioria das vezes, o aprendiz indicado pela Associação Beneficente Curitibana - Vida é o contratado pela empresa. Embora a Lei da Aprendizagem estabeleça que o aprendiz possa ter idade entre 14 e 24 anos, a idade mínima exigida pela Associação Beneficente Curitibana - Vida é de 15 anos e a máxima, de 22 anos, sendo a renda familiar um dos fatores importantes para a seleção.

O Programa de Aprendizagem da Associação Beneficente Curitibana - Vida possui uma equipe multidisciplinar composta por psicólogos, assistentes sociais, pedagogos e inspetores devidamente contratados, além de um grupo de professores sem vínculo empregatício com a instituição. (MANUAL DO APRENDIZ, 2009)

Com esta pesquisa, espera-se contribuir para a compreensão dos processos educacionais em que vivem os aprendizes no Programa de Aprendizagem, assim como compreendê-los na sua construção psicossocial. O primeiro capítulo traz uma breve exposição acerca das relações entre trabalho e capitalismo, e de como estas relações influenciaram a criação das diversas Leis que propõem a profissionalização juvenil, através de programas educativos. O segundo capítulo procura relatar a Lei da Aprendizagem e expor alguns comentários que surgem com as possíveis

interpretações desta lei. O terceiro capítulo apresenta a metodologia do trabalho, descrevendo o material de coleta de dados e também indicando os caminhos para análise. O quarto capítulo – Resultados - conta sobre como se deu a coleta de dados e apresenta os resultados da pesquisa. O quinto capítulo traz a análise dos resultados, sendo esta análise referentes a dois pontos importantes encontrados nos resultados que são: 1) As relações que os aprendizes estabelecem no Programa de Aprendizagem e 2) A busca pela formação e profissionalização. Por fim, o último capítulo fala sobre a conclusão desta dissertação, indicando um caminho para a educação⁶.

⁶ Este trabalho foi redigido e editorado de acordo com as Normas para Apresentação de Documentos Científicos da Universidade Federal do Paraná (2, 3, 4 e 9, 2007).

2 TRABALHO E EDUCAÇÃO.

Parte-se da concepção de que o homem é um ser sócio-historicamente construído, e de que a sua identidade está em permanente movimento, sendo as relações que este homem estabelece com seus familiares, com os seus grupos - sejam eles os colegas de escola, trabalho, igreja e outros grupos que vão se formando ao longo da sua vida (relações funcionais) - e o tempo histórico e conjuntura sócio-política-econômica na qual se encontra a sociedade em que vive, considerando-se estes três níveis de referência (família, grupos funcionais e estrutura sócio-política-econômica) como relações determinantes que influenciam no desenvolvimento deste homem enquanto sujeito histórico, produto da história e produtor de sua própria história. O sujeito em construção vive na circunstância alienadora da sociedade capitalista, e assim, portanto, vive também as contradições da vida social. Ele experimenta diferentes sentidos na fragmentação do cotidiano da vida contemporânea e constitui-se como sujeito histórico nesta experiência. Por isso é que se pensou em situar este trabalho no tempo histórico e estrutural em que se encontram os aprendizes – homens e mulheres, sujeitos desta pesquisa.(CIAMPA, 2001; LANE, 2001; MARTIN-BARÓ, 1982).

2.1 O trabalho e o capitalismo.

As relações de trabalho cadenciadas e seqüenciadas por um determinado tempo, tal como a temos hoje, é bastante recente na história, datando do fim do século XVIII e início do século XIX, ou seja, com o início do capitalismo e industrialização. Segundo Fernandez-Enguita (1989) há dois mundos de trabalho diferentes, o da economia de subsistência e o da sociedade industrializada. Na economia de subsistência o trabalhador produz para satisfazer um nicho limitado e pouco cambiante de necessidades (FERNANDEZ-ENGUITA, 1989). A economia de subsistência persegue uma finalidade imediata:

Simplesmente, os indivíduos e os grupos satisfazem suas necessidades com um grau de esforço variável, dependendo tão somente de maior ou menor generosidade da natureza, da tecnologia a seu alcance e da composição demográfica do grupo, cujos indivíduos, de acordo com a sua idade, protagonizam combinações diversas de trabalho e consumo. Em todo o caso, o tempo e o ritmo de trabalho raramente são sacrificados à satisfação de necessidades não elementares, seja porque não existem, seja porque se renunciou a satisfazê-las a esse preço. (FERNANDEZ-ENGUITA, 1989, p.7)

Esta economia de subsistência, para Fernandez-Enguita (1989), existiu apenas nos primeiros estágios da humanidade, ou, posteriormente em contextos isolados. Fora das comunidades primitivas, todas as outras formações sociais, desde as famílias ou aldeias dos impérios fluviais, ou os camponeses da época feudal passaram por alguma forma de redistribuição dos produtos que excediam do seu trabalho (e às vezes tendo que produzir este excedente), embora continuassem vivendo fundamentalmente em uma economia de subsistência. O primeiro passo realmente importante na transição dos processos de trabalho que vão da produção de subsistência à industrialização e capitalismo é o que leva à produção para a troca, rompendo a relação direta entre a produção e as necessidades básicas (economia de subsistência) (FERNANDEZ-ENGUITA, 1989):

Já não se produz para o uso e o consumo, mas para a troca. Embora o pequeno produtor possa continuar e continua buscando um ponto de equilíbrio entre seu esforço de trabalho – produção – e a satisfação de suas necessidades – consumo - já estão dadas as bases a partir das quais se poderá chegar àquele que é seu fim, ou seja, simplesmente produzir mais para ganhar mais... (FERNANDEZ-ENGUITA, 1989, p.13)

Então, diferentemente das relações de trabalho de uma economia de subsistência, em uma sociedade industrializada, grande parte das pessoas não conta com a capacidade de decidir qual será o produto do seu trabalho, sendo que os assalariados, em geral não possuem esta capacidade e os autônomos têm esta capacidade de decisão em parte, pois o seu trabalho está sujeito às restrições do mercado ou de monopólios de compra de seus produtos. (FERNANDEZ-ENGUITA, 1989).

Esta situação é representada pelos progressos que vieram com a maquinaria, Taylorismo e Fordismo no início do século XX. A maquinaria estabeleceu um ritmo mecânico no qual o trabalhador teve que subordinar-se à regulação do tempo e da intensidade das máquinas. Com a decomposição do processo do trabalho em tarefas simples, ficou fácil a substituição do homem pela

máquina, simplificando também a tarefa do trabalhador, desqualificando seu posto de trabalho. Esta desqualificação resulta na substituição do trabalhador em tarefas de maior precisão e conseqüente eliminação prática de qualquer possibilidade de decisão no processo produtivo. Com o taylorismo há um propósito claro da “organização científica do trabalho’ (que) é de converter a capacidade de trabalho do assalariado que o capitalista comprou, no máximo de trabalho efetivo, o que passa por arrebatá-lo a capacidade de decidir a respeito” (FERNANDEZ-ENQUITA, 1989, p. 17).

O taylorismo representa, em linhas gerais, uma tentativa de sistematização, codificação e regulação dos processos de trabalho individuais com vistas à maximização do lucro e o fordismo é a incorporação do sistema taylorista ao desenho da maquinaria mais a organização do fluxo contínuo do material sobre o qual se trabalha – a saber, a linha de montagem. (FERNANDEZ-ENQUITA, 1989, p.18). Em outras palavras:

A divisão técnica do trabalho no interior da empresa e o controle da organização do processo de trabalho como um todo têm seu início no momento em que a revolução técnico-científica, baseada na utilização sistemática da ciência e da tecnologia para a mais rápida transformação da força de trabalho em capital, começa a ser implementada. (FRANCO, 1991, p.13-14)

A ciência e a tecnologia que têm servido de suporte ao capitalismo moderno podem ser interpretados em seu conjunto, como a história da desqualificação dos agentes diretos da produção. Esta mecanização e desqualificação do trabalho não têm alcançado somente as indústrias, mas também os outros setores da sociedade, como as escolas, escritórios, bancos e outros (FRANCO, 1991). “O que caracteriza a atual divisão do trabalho é sua extrema fragmentação, que é, no fundo, uma ‘condição técnico-política’ mais bem adaptada a uma organização hierárquica, mais adaptada ao controle tanto da mão quanto do cérebro do trabalhador” (FRANCO, 1991, p.14).

Esta fragmentação que segundo Franco (1991) caracteriza a atual divisão do trabalho, também pode ser vista no campo da educação. Frigotto (1995), ao falar sobre a crise do capitalismo frente ao neoliberalismo e suas implicações no campo educacional diz:

No plano teórico e filosófico, a perspectiva neoliberal é de uma educação regulada pelo caráter unidimensional do mercado. Este constitui-se no sujeito educador. A inversão conceitual de ‘publicização’ da universidade, candidamente exposta pelo Ministro da Administração, L.C. Bresser Pereira, para significar a subordinação da mesma às regras do jogo do mercado,

explicita o melancólico cinismo que orienta, teórica e politicamente, o campo educativo no centro do poder vigente. Daí resulta uma filosofia utilitarista e imediatista e uma concepção fragmentária do conhecimento, concebido como um dado, uma mercadoria e não como uma construção, um processo (...) À perspectiva fragmentária do mercado, particularmente no campo educacional, junta-se ao estilhaçamento dos processos educativos e de conhecimento veiculados pelas posturas pós-modernistas que reificam a particularidade, o subjetivismo, o local, o dialeto, o capilar, o fortuito, o acaso. Nega-se não só a força do estrutural, mas a possibilidade de espaços de construção de universalidade, no conhecimento, na cultura, na política, etc.(FRIGOTTO, 1995,p.85-86)

Neste excerto o que chama a atenção é esta fragmentação da educação veiculada como uma mercadoria. Situação esta que ganhou peso com dois conceitos gerais: *capital humano* e *sociedade do conhecimento*⁷ (FRIGOTTO, 1995). Não é objetivo neste trabalho discutir ou analisar estes dois conceitos, mas sim, o de sinalizar a influência que eles tiveram neste processo de fragmentação da educação. “No campo da educação e formação, os novos conceitos que emergem da categoria geral – sociedade do conhecimento – e que tentam dar conta desta nova materialidade são: formação para a qualidade total, trabalho participativo em equipe, policognição e qualificação flexível, abstrata e polivalente.” (FRIGOTTO, 1995, p.101). Osorio (2005) assinala para a necessidade crescente do conceito da educação permanente em que “proclama-se o conceito de ‘sociedade da aprendizagem’ como alternativa ao ‘labirinto criado pela produção e pelo consumo e na qual a existência humana se centra na educação’. Por isso, a ‘sociedade da aprendizagem depende da educação permanente e não o inverso” (OSORIO, 2005, p.13). O que significa que cada vez mais, nesta sociedade do conhecimento, concretiza-se uma necessidade da educação/ formação ao longo da vida. Retomando as relações entre trabalho e capitalismo, Fernandez-Enguita (1989) observa que:

A busca de um equilíbrio entre a satisfação das necessidades de consumo e o esforço de trabalho necessário para isso foi substituída pela identificação do bem-estar com o mito do consumo sem fim. Aqui há uma inversão de valores, em que o trabalho, antes considerado parte integral da vida torna-se um meio para conseguir satisfações extrínsecas. Transformam-se também as relações sociais, pois, se antes havia redes de solidariedade, reciprocidade e obrigações conjuntas entre os camponeses, agora estes valores foram substituídos pela atomização das relações sociais, e conseqüente individualismo, gerando uma guerra econômica, e ás

⁷“Capital humano – que representou o constructo ideológico básico do economicismo na educação nos anos 60/70, sobretudo no Brasil e América Latina, e sociedade do conhecimento, que se constitui numa metamorfose do primeiro e expressa a base ideológica da forma que assumem as relações do capitalismo globalizado sob uma nova base técnico-científica” (FRIGOTTO, 1995, p.89)

vezes também armada, de todos contra todos. (FERNANDEZ-ENGUITA, 1989, p.28)

Assim, para dar conta das necessidades de consumo, o trabalho aparece como um meio para conseguir este fim, e indispensável ao trabalho/ emprego estão às diversas formas e modelos de educação.

2.2O trabalho e a escola.

As relações de trabalho no capitalismo fizeram com que diversos autores se questionassem acerca do papel da escola, o que pode ser expressado por Franco (1991) da seguinte forma: se pelo trabalho o homem se faz homem, modifica a natureza e transforma suas condições de vida, e se também é pelo trabalho que o homem é alienado, subjugado e dominado, então “qual é o papel da escola na tão discutida ‘preparação para o trabalho’ em nossa sociedade?” (FRANCO, 1991, p.53).

Ao responder a este questionamento dizendo que a escola não tem necessariamente obrigação de formar e qualificar o aluno e prepará-lo com os requisitos básicos a uma adaptação às condições de trabalho, Franco (1991) observa que a escola de ensino fundamental cumprindo a sua função de possibilitar a apropriação da língua nacional (domínio de leitura e escrita) fazendo com que o aluno interaja socialmente, estará preparando-o para o trabalho e a escola de ensino médio, representando um aprofundamento dos conhecimentos básicos e introduzindo novos saberes – técnicos, filosóficos, etc – e propiciando espaços para ‘orientação vocacional e profissional’ é uma maneira de presentificar o trabalho no espaço da escola.

Franco (1991) incrementa o seu discurso dizendo que a escola deve ter como preocupação a promoção do homem, a formação do cidadão, a transmissão de conhecimentos relacionados às condições de vida dos homens e que estes conhecimentos devem estar articulados com o estágio de desenvolvimento econômico-social e político da sociedade além do desenvolvimento científico e

tecnológico e seus significados na sociedade moderna. Assim, a transmissão de saberes “é a forma privilegiada da escola preparar, de fato, o homem para a vida, para o trabalho, para o mercado de trabalho, ou seja, é a maneira mais adequada de a escola contribuir para situar o homem em seu tempo” (FRANCO, 1991, p. 85). Enquanto isso seriam as escolas técnicas as responsáveis pela profissionalização. Será que é isto mesmo? Pois bem, vamos às escolas técnicas.

2.3 Escolas técnicas profissionalizantes e programas de aprendizagem no Brasil.

Diferente do que acontecia na Europa, o desenvolvimento da formação profissional no Brasil, até mesmo das elites, aconteceu tardiamente com a criação das universidades de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais a partir de 1930. O acesso a estas universidades era restrito às classes mais favorecidas, enquanto que para a grande massa dos trabalhadores era uma educação de caráter assistencialista com o objetivo de qualificar trabalhadores para operacionalizar máquinas e desenvolver tarefas com habilidade e produtividade – o Instituto de Aprendizagem. (OLESKI, 2009; SENAC, 2009)

Este assistencialismo com que foi tratada a questão da educação profissional no Brasil está documentado no Parecer nº 16/99 do Conselho Nacional de Educação (CNE). Neste documento, o caráter assistencial de políticas públicas para o ensino profissional tinha os seguintes propósitos: “‘amparar crianças órfãs e abandonadas’, ‘a diminuição da criminalidade e da vagabundagem’, ‘o favorecimento dos órfãos e desvalidos da sorte’” (SENAC, 2009). Entre 1906 e 1910 há um esforço público para preparar operários para o exercício profissional e é nesta época que a educação profissional passa a ser uma atribuição do Ministério da Indústria e Comércio. Na década de 20 (século XX) há uma série de debates promovidos pela Câmara dos Deputados que propõe a extensão do ensino profissional a ricos e pobres. (SENAC, 2009)

Entretanto, é apenas na Constituição de 1937 que aparece o tema das escolas vocacionais e pré-vocacionais como dever de Estado, que “deveria ser cumprido com a colaboração das indústrias e dos sindicatos econômicos (classes produtoras), aos quais caberia ‘criar na esfera de sua especialidade escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários e associados’ ”(SENAC, 2009). Neste contexto, foi criado o Serviço de Aprendizagem Industrial (SENAI – decreto-lei nº 4.48) com competência de organizar e administrar escolas de aprendizagem industrial no país, e em julho de 1942 o decreto de lei nº 4.481 foi responsável por estabelecer os deveres dos empregadores e aprendizes, e em 1946 foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (OLESKI, 2009). Estas diretrizes

Embora tenham representado um esforço de sistematização da política educacional brasileira, os textos das Leis Orgânicas da Educação Nacional mantêm o caráter dualista da educação ao afirmar como objetivo do Ensino Secundário e Normal: “formar as elites condutoras do país”, cabendo ao Ensino Profissional oferecer “formação adequada aos filhos dos operários, aos desvalidos da sorte e aos menos afortunados, aqueles que necessitam ingressar precocemente na força de trabalho”. Nesse contexto, a linha de ação de instituições como Senac e Senai baseou-se, durante muito tempo, no treinamento das técnicas para preenchimento de postos de trabalho bem definidos, com ênfase na preparação para o fazer, sem preocupação especial com o questionar, propor, criar, avaliar. (SENAC, 2009)

Entre as décadas de 50 e 60, uma série de leis, portarias e decretos constituíram um avanço na tentativa de unificação dessa educação dualista, que só se concretizou no início dos anos 60, com “a flexibilização e equiparação legal entre os diferentes ramos do ensino profissional, e entre este e o ensino secundário, para fins de ingresso nos cursos superiores” (SENAC, 2009) embora na prática o sistema continuasse o mesmo.

Segundo Bonamino (op cit. SENAC, 2009), foi somente a partir do fim do Estado Novo, em 1945, com a entrada das massas no cenário político, que se tornou possível a quebra dessa estrutura dual. Uma série de leis, decretos e portarias, de 1950 até 1960, constituiu, na perspectiva da autora, um avanço na tentativa de unificação desses dois segmentos do sistema educacional. Essa unificação, entretanto, só se concretizaria no início dos anos 60, com a flexibilização e equiparação legal entre os diferentes ramos do ensino profissional, e entre este e o ensino secundário, para fins de ingresso nos cursos superiores, embora, na prática, continuassem a existir dois tipos de ensino com públicos diferenciados.(SENAC, 2009).

Das análises de Bonamino, pode-se deduzir que a mais estreita relação entre educação e trabalho é experimentada, no sistema educacional brasileiro, justamente a partir da política instituída no período pós-64. Isso teria acontecido porque ao adotar um modelo de desenvolvimento baseado na associação com o capital internacional o país, a essa época, ‘embora possuísse um sistema industrial diversificado, equiparável às economias

centrais, ainda apresentava certa ineficiência na utilização dos recursos disponíveis e enfrentava obstáculos para a adoção de inovações tecnológicas. Por essa razão, difundiu-se, no país, a necessidade de vincular a educação aos planejamentos econômicos globais, como forma de contribuir para o seu desenvolvimento econômico. E, para atingir essa meta, seria necessário adequar a educação às necessidades de qualificação de mão-de-obra demandada pelo mercado de trabalho.(SENAC, 2009)

Aqui, também existe a influência da teoria do Capital Humano que teve forte influência na prática educativa pois com o fim de conseguir resultados mais imediatistas, passou a ter por base uma “pedagogia fundamentada nos princípios da racionalidade e da eficiência que regem a lógica do mercado, dando ao trabalho escolar um caráter acentuadamente tecnicista, que se materializava em propostas fechadas, restritas a uma aprendizagem para o saber fazer” (SENAC, 2009).

Neste contexto, e para alcançar as necessidades do mercado foram realizadas as seguintes reformas: a Reforma do Ensino Superior (Lei n.º 5.540/68) e, posteriormente, a Reforma do Ensino de 1º e 2º Graus (Lei n.º 5.692/71)(SENAC, 2009).

As Leis nºs 5.540/68 e 5.692/71, promulgadas num cenário marcado por pressões das camadas médias por educação, representariam uma estratégia governamental no sentido de conter a forte demanda por ensino superior. Nesse sentido, a Lei nº 5.692/71, em nome da necessidade de formação de técnicos de nível médio, atribui ao ensino de 2º grau um caráter de profissionalização compulsória. Contudo, o objetivo de profissionalização universal e compulsória atribuído ao ensino de 2º grau não apenas deixou de atender aos propósitos estratégicos da Lei nº 5692/71 como também acentuou a crise de identidade característica desse nível de ensino. As resistências à medida foram generalizadas. Houve resistência por parte dos alunos, por não aceitarem de bom grado o acréscimo de disciplinas profissionalizantes em detrimento de outras que, segundo supunham, fossem necessitar no exame vestibular; resistiram os proprietários de escolas privadas, pelo acréscimo de custos que isso representava; e os empresários mostraram-se avessos a receber estagiários em nome da preservação da rotina de produção. Já os professores, especialmente das escolas técnicas federais, temiam pela desvalorização do ensino técnico que ofereciam, em função de outras ofertas descomprometidas com a qualidade que sempre caracterizou essas escolas. Essas circunstâncias teriam contribuído para a desorganização das escolas públicas de 2º grau, tornando seus currículos um amontoado de disciplinas sem unidade. Desse modo, o ensino de 2º grau já não garantia uma base sólida de conhecimentos gerais, o que, além de comprometer o tão criticado caráter propedêutico desse nível de ensino, não lhe outorgava o status de nível adequado à profissionalização. (SENAC, 2009)

Toda esta insatisfação com o ensino profissional de nível médio, que Senac (2009) aponta como o “O fracasso da profissionalização universal e compulsória do ensino de 2º grau culminou com a promulgação, em 1982, da Lei nº 7.044, que extinguiu a obrigatoriedade da habilitação profissional nesse nível de ensino”

(SENAC, 2009). Desde então outras leis foram criadas com o intuito de legalizar a profissionalização de jovens e adolescentes. A seguir, algumas das atuais modalidades que promovem o início profissional:

- A. O Trabalho Educativo: “previsto no artigo 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente dispõe que a atividade pedagógica deve preponderar sobre a laboral, devendo ser desenvolvido por instituições governamentais ou não-governamentais, e que na prática tem se dado através de oficinas de teatro, artesanato, dança, coral, esportes, início à profissionalização, etc.” (JOSVIK, 2009, p.45)
- B. A Escola de Fábrica: “instituído pela M.P. (medida provisória) n. 251/05 – posteriormente convertida na lei n. 1180/05 - é destinada a adolescentes e jovens com idades entre 16 e 24 anos e que tenham renda familiar *per capita* de até um salário mínimo e meio e estão matriculados na rede pública regular de ensino ou na modalidade de educação de jovens e adultos, prioritariamente no ensino médio, tendo a concessão de bolsa-auxílio de até R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).” (JOSVIK, 2009, p. 45)
- C. O ProJovem: O Programa Nacional de Inclusão de Jovem (ProJovem) foi criado pela M.P. n. 238/5 e instituído pela lei n. 11.129 (30/6/2005). Esta lei destina-se aos jovens entre 18 e 24 anos de idade, que tenham concluído o ensino fundamental até a 4ª série e não tenham vínculo empregatício. Este programa tem como destino os jovens entre 18 e 24 anos, que tenham concluído o ensino fundamental até a 4ª série, visando à elevação do grau de escolaridade, até a conclusão da 8ª série. Os jovens recebem bolsa-auxílio de R\$ 100,00 (cem reais) e também qualificação profissional. “Através da M.P. n. 411 de 28 de dezembro de 2007 (...) o programa foi subdividido em quatro modalidades: ProJovem Adolescente, ProJovem Urbano, ProJovem Campo e ProJovem Trabalhador.” (JOSVIK, 2009, p.46)
- D. O Primeiro Emprego: “Outra modalidade que promove uma espécie de profissionalização de jovens - com idades entre 16 a 24 anos, sem

vínculo empregatício anterior e com renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo - são os Consórcios da Juventude (criados pela lei que versa sobre o Primeiro Emprego – lei n. 10.748/2003 e decreto n. 5199/2004). Nesta, há a profissionalização com a garantia de pagamento de bolsa-auxílio de até R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por no máximo seis meses e, posteriormente a sua inclusão no mundo do trabalho.” (JOSVIAK, 2009, p.46-47)

- E. O Estágio: Também considerado um programa de profissionalização, “o estágio no ensino médio deve se dar apenas em escolas técnicas, com efetiva associação de aprendizado teórico e experiência prática, bem como supervisão das entidades de ensino” (lei n. 6494/77, resolução CNE n. 1/4).” (JOSVIAK, 2009, p.47)
- F. A Aprendizagem: “A lei n. 10.097/2000, que alterou os artigos 428 e 433 da CLT, ao versar sobre a aprendizagem revigorou o processo de inserção do jovem no mundo do trabalho. Esta lei obriga os empregadores a contratarem aprendizes no percentual de 5% a 15% das funções que demandem formação profissional. Referida análise é feita por consulta ao Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO), sendo excluídas do cálculo as funções que sejam exclusivas de cargos de direção ou gerência, ou que sejam técnicos ou supervisores (Decreto n. 5598/5). A aprendizagem pode se dar através da formação teórica prioritária do Sistema S (Senai, Senac, SESCOOP, Senat e Senar) e também as Instituições Sem Fins Lucrativos (ISFL) e escolas técnicas. O aprendiz tem a garantia dos direitos trabalhistas, considerando o FGTS de 2% e o salário mínimo hora.” (JOSVIAK, 2009, p.44)

Embora todas estas modalidades constituam-se em modalidades com o objetivo de profissionalizar adolescentes e jovens, o que se percebe é que nas modalidades Trabalho Educativo e Escola de Fábrica, não deve haver vínculo com empresas/fábricas sendo que a modalidade do Trabalho Educativo “ocorre nos liceus de artes e ofícios, nas APAES, nos patrulheiros e guardas mirins, apenas enquanto o aprendizado se dá no interior das entidades (...) a característica essencial do Trabalho Educativo é a prevalência da educação sobre a produção.”

(FONSECA, 2009, p.29). E na Escola de Fábrica há uma observação de que “deve-se ter cuidado para que não haja desvirtuamento desta prática em que o que se pretende é a promoção da formação profissional ou tecnológica, devendo as experiências serem realizadas fora do espaço produtivo das fábricas com a intenção de se diferenciar o trabalho produtivo da profissionalização” (JOSVIK 2009, p.45). E na prática, será que existe esta diferenciação?

O Primeiro Emprego, segundo Josviak (2009) foi um programa sem muito sucesso e colaborou para ascensão do ProJovem. No primeiro, o jovem receberia bolsa-auxílio de 150,00 reais para freqüentar um curso de profissionalização por até 6 meses, e após isto seria incluso no mundo do trabalho. No segundo, o auxílio financeiro é de 100,00 reais, sendo que o adolescente/jovem inscrito neste programa deve concluir o ensino fundamental, e ainda este programa “volta-se à profissionalização também, bem como estímulo a práticas solidárias e exercício da cidadania” (JOSVIK, 2009, p.46). Também nesta modalidade não pode “haver a preponderância do laboral sobre o pedagógico, sob pena de desvirtuamento” (JOSVIK, 2009, p.46). Também nesta modalidade não fica claro se há ou não vínculo com empresas. No Estágio, entretanto, há vínculo com empresas, mas não há vínculo empregatício, o que gerou uma série de abusos em relação à exploração de mão-de-obra juvenil (JOSVIK, 2009) e na Aprendizagem, acontece tanto a profissionalização educativa quanto o vínculo com as empresas/estabelecimentos.

3 A LEI DA APRENDIZAGEM

3.1 Contexto

De forma pretensamente *romântica* Josviak (2009) diz que a Lei da Aprendizagem (n.10.097/00) constitui-se em uma autêntica modalidade de profissionalização, além de representar “uma alternativa à exclusão, em que se preserva a dignidade da pessoa humana, vez que compromete o empregador, envolve diversas instituições e assegura desenvolvimento intelectual ao oferecer ao aprendiz o direito ao início de uma formação profissional” (JOSVIK, 2009, p.42). A verdade é que esta história não é bem assim. Primeiramente porque a Lei da Aprendizagem não é recente

A origem do Contrato de Aprendizagem remonta à Constituição de 1937, quando o “Estado Novo”, personificado em Getúlio Vargas, visava iniciar a industrialização no Brasil. Com a edição da CLT, em 1942, regulamentou-se o contrato em tela, de forma triangular entre empresas, serviços nacionais de aprendizagem e adolescentes de 12 a 18 anos, inicialmente (...) Eis que, em 60 anos, realizou-se no Brasil uma transformação que tomou dois séculos da história européia. O país agrário convolou-se em uma potência industrial, apesar das injustiças sociais que o processo não pôde evitar. (FONSECA, 2009, p. 29 -30)

Com este rápido processo de crescimento da industrialização no Brasil, e conseqüente êxodo rural que se intensificou na década de 50, o que se percebeu também foi um alto índice de analfabetismo de jovens e adultos no país. “Nesse contexto surge a industrialização multinacional, a procura de mão-de-obra barata e, conseqüentemente, do abandono da pequena agricultura, responsável pela alimentação do dia-a-dia de quase toda a população”. (LANE, 2000, p.58). A Ditadura Militar imposta no país com o golpe de 1964, no mínimo, aumentou a desconfiança de educadores, psicólogos e outros trabalhadores sociais em relação às desigualdades sociais e injustiças vividas no Brasil. Boal (1975) criticando certa passividade das pessoas frente a esta realidade das desigualdades sociais e injustiças diz que “o mundo é dado como conhecido, perfeito ou a caminho da perfeição, e todos os seus valores são impostos aos espectadores. Estes passivamente delegam poderes aos personagens para que atuem e pensem em seu

lugar.” (BOAL, 1975, p.168). Urge neste cenário uma premente crítica e necessária transformação em relação às práticas educacionais até então mantidas no país. É

A convicção da possibilidade de atuar no sentido da transformação de um povo ignorante em uma comunidade capaz de tomar a direção de uma nova realidade sócio-política que levou educadores, como Paulo Freire, a desenvolverem procedimentos instrumentais em seu sentido mais amplo: ler e escrever como ferramentas para o desenvolvimento da consciência social.(LANE, 2000, p.59)

Historicamente, a Educação de Jovens e Adultos, no cenário brasileiro, nasce da união e compromisso estabelecido entre a alfabetização e a educação popular. Aquela concebida como um processo de grande extensão e profundidade, destinando-se a grandes contingentes populacionais, ao mesmo tempo em que contribuísse para que estas pessoas voltassem a acreditar na possibilidade de mudança e melhoria em suas vidas ao poderem ‘ler o mundo e, ao lê-lo, transformá-lo’ (FREIRE, 1976). Esta – a educação popular – era concebida como um instrumento de libertação das classes subalternas, exploradas e expulsas da mínima condição de sobrevivência digna e humana (FREITAS, 2007a, p. 50).

Passados quase 50 anos da realização dos primeiros trabalhos com jovens adultos, legisla-se a já referida Lei da Aprendizagem, que na verdade, parece ser mais uma das políticas destinadas à diminuição dos índices de analfabetismo, na medida em que existe a obrigatoriedade legal de que os adolescentes, independente do nível de escolarização em que se encontram, devam estar, durante a vigência do contrato, matriculados e freqüentando a escola, salvo se tenham concluído o ensino médio.

A afirmação de Josviak (2009) de que a lei da Aprendizagem representa “uma alternativa à exclusão, preservando a dignidade da pessoa humana, uma vez que compromete o empregador, envolvendo diversas instituições e assegurando desenvolvimento intelectual” (JOSVIK, 2009, p.42) - quando oferece ao aprendiz o direito ao início de uma formação profissional - é passível de análise. O compromisso do empregador, a obrigatoriedade da contratação do aprendiz não tem sido encarada de forma tão natural. Pelo contrário, há relatos de dúvidas e resistências por parte do empregador (COSTA, MAZZETO & LOPES, 2009; SUSS, 2009).

A ideologia dominante passa a idéia de que o patrão e o trabalhador ao assinarem um contrato o fazem de maneira livre e nas mesmas condições, quando na verdade a relação entre patrão e empregado configura uma relação de classe profundamente desigual. “Nesse sentido, o contrato de trabalho, sob o capitalismo, é

uma legalização da desigualdade ou uma exploração legalizada” (FRIGOTTO,2002, p.18). E com a Lei da Aprendizagem, isto não parece ser muito diferente.

A idéia de oferecer para o aprendiz o direito ao início de uma formação profissional, assegurando desenvolvimento intelectual imputa para a educação um papel fundamental, visto que os processos educacionais, sendo eles escolares ou não, constituem-se em práticas sociais mediadoras e formadoras da sociedade. Ainda, essas práticas sociais não são neutras, sendo que os processo educacionais podem

Reforçar as relações sociais capitalistas que subordinam o trabalho, os bens da natureza, a ciência e a tecnologia como propriedade privada, valores de troca e a conseqüente alienação e exclusão de milhões de seres humanos da vida digna ou de sua radical transformação. Os processos educacionais tem o mercado e o capital como medida de tudo, em função do privilégio de poucos. Mas a história vem mostrando que eles podem constituir-se em instrumento de crítica em relação a essas relações sociais e, também, promotores de uma nova sociedade que afirme o ser humano como *medida de todas as coisas* e os bens do mundo como bens de uso de todos os seres-humanos. (FRIGOTTO, 2002, p.24)

Trabalhar para construir uma sociedade fundada em valores e princípios de igualdade, solidariedade e generosidade humana surge como papel fundamental dos educadores, no sentido mesmo de capacitar e ajudar os “educandos a ler criticamente a realidade embrutecedora e mutiladora da vida sob a sociedade capitalista e lutar por mudanças que não se constituam em reforço a essa sociedade (...) e sim que apontem para novas relações sociais” (FRIGOTTO, 2002, p.24).

3.2A mais recente Lei da Aprendizagem.

A Lei nº 10.097, promulgada em 19 de dezembro de 2000 e atualizadas pelas Leis nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788 de 25 de setembro de 2008, são os parâmetros que atualmente regulamentam os programas de aprendizagem no Brasil. (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009)

Finda a Ditadura Militar (1985) e com o início da redemocratização do país, promulga-se uma nova constituição (outubro de 1988), levando a novas diretrizes

em relação ao trabalho infantil. A Constituição da República de 1988, ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, ressaltou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho e, na *condição de aprendiz*, os adolescentes com idades entre 14 e 18 anos. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, têm papel fundamental na solidificação da proibição do trabalho infantil. O capítulo V do ECA (ECA, 1990, p.11 e 12), composto pelos artigos que vão do nº 60 ao 69, tratam especificamente do direito da criança e do adolescente à profissionalização e proteção no trabalho. Estes artigos reafirmam a proibição do trabalho infantil aos menores de 14 anos de idade, e ainda salvo na condição de aprendiz.

De acordo com a Lei da Aprendizagem, pode ser aprendiz o adolescente ou jovem com idades entre 14 e 24 anos, que esteja matriculado e freqüentando a escola, caso não tenha concluído o ensino médio, e, deve estar inscrito num programa de aprendizagem. Ainda, a Lei garante a prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, salvo quando:

I – as atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa ilidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II – a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a 18 anos; e

III – a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (art. 11, incisos I, II e III, do Decreto nº 5.598/5).

Ainda, para desenvolver as funções elencadas acima, deverão ser admitidos como aprendizes, obrigatoriamente, os jovens com idades entre 18 e 24 anos. O artigo 62 do ECA considera como aprendizagem a “formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem” (ECA, 1990, p.11), com duração máxima de dois anos. “O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao adolescente/jovem com idade entre 14 e 24 anos, inscrito em

programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico” (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p.13). Este contrato prevê que no programa técnico-profissional sejam executadas atividades teóricas e práticas, estas “sob 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 aprendiz” (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p.13).

De acordo com o Manual da Aprendizagem (2009) “cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio da fiscalização do trabalho, fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes às quais cada empresa está obrigada” (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p.17). Os programas de aprendizagem desenvolvidos pelas Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL) devem ser cadastrados nos Conselhos Estaduais de Educação e validados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Quando o público atendido for menor de 18 anos de idade, “cabe aos Conselhos Tutelares promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas ESFL (...) verificando, dentre outros aspectos, a adequação das instalações físicas e as condições gerais em que se desenvolve a aprendizagem”. (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p.17). Todo Programa de Aprendizagem deve estar inscrito no Cadastro Nacional de Aprendizagem (art.32 do Decreto nº 5.598/05)

As entidades qualificadas para desenvolver um programa de aprendizagem profissional podem ser os Serviços Nacionais de Aprendizagem (Sistema S: SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP), as Escolas Técnicas de Educação, inclusive agrotécnicas e as Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL), que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p.19-20).

A jornada de trabalho legalmente permitida ao adolescente/jovem aprendiz é a de 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental e 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computando dentre essas horas as horas destinadas às atividades

teóricas e práticas (art. 432, § 1º da CLT). Em qualquer dos casos são proibidas a compensação e/ou prorrogação (hora-extra) da jornada de trabalho (art. 432, *caput*, da CLT). A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando o piso estadual, e “além das horas destinadas as atividades práticas, deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados” (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p. 24), sendo que o aprendiz estará sujeito a desconto no salário, se faltar ao Programa de Aprendizagem.

O aprendiz tem direito ao vale-transporte para o deslocamento serviço-residência (e vice-versa) e residência-instituição formadora (e vice-versa). Ainda, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 do ECA) ao aprendiz. O contrato de aprendizagem poderá ser extinto quando:

I – Término do seu prazo de duração;

II – quando o aprendiz chegar à idade limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;

III- ou, antecipadamente, nos seguintes casos: a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz – perante laudo de avaliação que deverá ser atestado pela instituição de aprendizagem; b) falta disciplinar grave (art. 482 da CLT); c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; d) a pedido do aprendiz; e) Encerramento das atividades da empresa, falência ou morte do empregador constituído em empresa individual (neste último tópico o aprendiz terá direito, além das verbas recisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT). (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p.29)

3.3 Considerações gerais

Um primeiro impasse observado na Lei é o que trata da idade do adolescente: A Constituição da República de 1988 proibiu o trabalho do adolescente menor de 16 anos, porém regulamenta o trabalho do adolescente com idades entre

14 e 18 anos, desde que na *condição de aprendiz*, e isto posteriormente é regulamentado pelo ECA. Um segundo impasse está no Art. 64 do ECA que diz que “ao adolescente até quatorze (14) anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem”.(ECA). Ou seja, existe uma proibição do trabalho aos menores de 16 anos, sendo que os adolescentes podem trabalhar na *condição de aprendiz* a partir dos 14 anos de idade, e, ainda uma possível interpretação sugere que a criança/adolescente pode trabalhar antes dos 14 anos de idade, desde que receba uma bolsa de aprendizagem.

Outra consideração aparece quando a Lei imputa ao empregador que este garanta a formação do aprendiz. Diz Fonseca (2009) que esta Aprendizagem difere do primeiro Contrato de Aprendizagem de 1937 na medida em que

O modelo Getulista tornou-se insuficiente. Eis que a sociedade plural e urbana, massiva e globalizada do século XXI, passou a exigir novas diretrizes, superados que foram os processos da sociedade industrial, que se converteram pela demanda da chamada ‘sociedade pós-industrial’ ou do ‘conhecimento’. A Lei nº 10.097/2000, incorporando a doutrina da proteção integral dos adolescentes, alterou a CLT. Ao preservar o modelo anterior, propôs a sua renovação, visando, com isso, aperfeiçoá-lo e torná-lo compatível com as necessidades de milhões de adolescentes que vivem nos mais variados rincões, em que seria impossível a cobertura dos antes onipotentes Sistema ‘S’” (FONSECA, 2009, p.30)

Sendo assim, *as necessidades dos milhões de adolescente que vivem nos mais variados rincões* da sociedade estariam assegurados pelos empregadores, que pelo novo modelo de contrato são responsabilizados por garantir ao adolescente/jovem aprendiz “uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico”(MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p.13). Que responsabilidade! Ainda, ao adolescente/ jovem aprendiz cabe o comprometimento a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

É a este jovem aprendiz que sobrevive em meio a tantas demandas (compromisso, zelo e diligência que deve ter com a sua formação), ofertas (inúmeros programas governamentais que oferecem a profissionalização) e contradições em relação as questões sobre sua profissionalização, emprego e educação, é que se pensou na proposta deste trabalho cujo objetivo geral é o de investigar os fatores psicossociais presentes nos processos educacionais do adolescente/jovem aprendiz

participantes do Programa de Aprendizagem da ABC-vida. Propõem-se então, como objetivos específicos deste trabalho:

- Descrever as condições de vida/ família dos adolescentes.
- Identificar quais recursos e/ ou caminhos os adolescentes usam para a busca de emprego.
- Descrever as avaliações que os adolescentes têm acerca do programa de aprendizagem, da escola e do trabalho.
- Identificar problemas e dificuldades que os alunos percebem no programa de aprendizagem, assim como as possíveis alternativas e soluções propostas por eles.
- Descrever os projetos pessoais e profissionais dos aprendizes.

Ao compreender “que o homem só se faz em relação com um outro social, com vários outros sociais, e que este se fazer acontece nas relações cotidianas e dentro de um determinado tempo histórico e lugar social específicos” (FREITAS, 2003, p.148) é condição primordial que orienta a investigação proposta neste trabalho.

4 METODOLOGIA.

A pesquisa configura-se como uma pesquisa exploratória, em que se utilizou como instrumento de coleta de dados o questionário (vide anexo I). O questionário é constituído por perguntas abertas, fechadas e duplas, que foi estruturado de acordo com os objetivos desta pesquisa. Este questionário contém uma primeira folha de apresentação da pesquisa, na qual o aprendiz é convidado a responder ao questionário, pedindo ao aprendiz que responda o questionário de forma completa e franca, informando-o de que não existem respostas certas e erradas e de que o sigilo e o anonimato das respostas são garantidos pela pesquisadora. Cada aprendiz também recebeu, separadamente, um Termo de Consentimento (anexo II), em que ao assiná-lo permitia que suas informações (repostas ao questionário) fossem utilizadas para estudar o Programa de Aprendizagem Profissional da Associação Beneficente Curitibana – Vida.

O instrumento de coleta de dados da pesquisa contém 4 eixos principais, sendo eles: I – Caracterização Sócio-Familiar; II – Formação e Escolaridade; III – O Programa de Aprendizagem; IV – Sonhos e Planos para o Futuro. O primeiro segmento refere-se a uma caracterização social e familiar do aprendiz, incluindo dados como: idade, sexo, estado civil, entre outros. O segundo segmento procura investigar a situação escolar do aprendiz, dedicando-se a questões sobre a escolaridade do aprendiz, os cursos que já fez e aspirações de cursos que gostariam de fazer. O terceiro eixo busca debater a percepção sobre o curso pelos aprendizes, incluindo perguntas que vão desde o interesse pelo Programa de Aprendizagem, as disciplinas Profissionalizantes, de Gestão Pessoal e Formação Cidadã que os alunos consideram mais importantes para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, as vantagens e desvantagens que percebem neste programa, o que gostam e não gostam no curso, até os possíveis motivos de desistência ou não que enfrentam. O último eixo pergunta sobre os planos e sonhos dos aprendizes e se estes gostariam de acrescentar algo.

O Programa de Aprendizagem no qual foi realizada a pesquisa têm cerca de 350 adolescentes e jovens inscritos, com idades entre 15 e 23 anos, divididos em 3

modalidades de cursos, a saber: Auxiliar de Administração (8 turmas), Mecânica Básica (2 turmas) e Auxiliar de Produção Industrial e Mecânica – APIM (6 turmas). Para este trabalho optou-se por aplicar os questionários a 99 aprendizes, todos fazendo o curso de Auxiliar de Produção Industrial e Mecânica (APIM) inscritos no Programa de Aprendizagem da Associação Beneficente Curitibana - Vida – (ABC)PR.

Optou-se por aplicar os questionários às 6 turmas APIM porque os jovens inscritos nestas turmas entram num paradoxo que é o de serem todos maiores de 18 anos, embora a Lei da aprendizagem, informe que “A contratação dos aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos”(Art. 11), caso este das turmas de Auxiliar de Administração. A maioria é uma condição seletiva à entrada dos aprendizes nos cursos de Auxiliar de Produção Industrial e Mecânica e de Mecânica Básica. As atividades práticas de aprendizagem exercidas nestes cursos tendem a ocorrer em empresas em que os aprendizes sujeitam-se às condições de insalubridade e/ou à periculosidade, seja ao trabalhar com maquinaria industrial – principalmente no caso das turmas APIM, ou com elementos químicos como graxa e outros, no caso das turmas de Mecânica Básica. São exatamente estas atividades que fizeram com que o limite de idade para a contratação do aprendiz fosse aumentada para 24 anos. Ainda, escolheu-se as turmas APIM para aplicação dos questionários por estas incluírem tanto homens quanto mulheres, diferente das turmas de Mecânica Básica, cujos inscritos são todos do sexo masculino.

As análises e interpretações dos dados seguirão os critérios de estabelecimento de categorias, codificação e tabulação dos dados, descrição dos resultados, discussão e conclusão (GIL, 1994). A discussão e conclusão do trabalho respeitarão o referencial teórico aqui adotado que é o da Psicologia Social Comunitária. Dentro desta perspectiva Freitas (2008) aponta alguns aspectos que podem servir de base para a análise deste estudo, sendo eles (FREITAS, 2008, p.24):

- A rede de relações que os adolescentes estabelecem no Programa de Aprendizagem;

- A busca pela formação e profissionalização.

Estes são os aspectos que serão analisados a partir das respostas dos aprendizes.

5 RESULTADOS

Os questionários foram aplicados em três dias de uma mesma semana em 2009, às seis turmas de Auxiliar de Produção Industrial e Mecânica (APIM). Os instrutores responsáveis pelas aulas nestes dias foram previamente avisados da pesquisa pela pedagoga do Programa de Aprendizagem e colaboraram cedendo o espaço da aula para que os aprendizes pudessem responder ao questionário. Assim, os aprendizes foram convidados a responder o questionário e instruídos em relação aos objetivos da pesquisa e ao Termo de Consentimento. Em apenas uma das turmas quatro aprendizes se recusaram a responder ao questionário. Os questionários foram distribuídos junto com o Termo de Consentimento da pesquisa, sendo este último recolhido antes dos alunos começarem a responder as questões. Em uma das turmas quatro aprendizes assinaram o questionário, embora orientados de que não haveria necessidade de identificação no instrumento de pesquisa. Os aprendizes levaram em média quarenta minutos para responderem aos questionários.

5.1. Caracterização sócio-familiar:

Dos 99 questionários respondidos, 12 aprendizes são do sexo feminino e 87 do sexo masculino. A maior concentração de idade está na faixa etária entre 18 e 20 anos, com 85 aprendizes no total, sendo também a maior concentração de mulheres, pois das 12 mulheres, 11 têm entre 18 e 20 anos (TABELA I).

TABELA I: Sexo versus Idade

Sexo \ Idade	Feminino	Masculino	TOTAL
18 anos	2	21	23
19 anos	7	28	35
20 anos	2	25	27
21 anos	1	5	6
22 anos	-	2	2
23 anos	-	2	2
N/R	-	4	4
TOTAL	12	87	99

Dos 99 aprendizes, 4 declararam serem casados, dentre estes 1 mulher. Seis aprendizes informaram ter filhos e apenas 1 filho cada, e destes, 3 são homens, 3 mulheres, sendo uma das mulheres a única casada que tem filho.

A Tabela II mostra a procedência dos aprendizes. São 88 os aprendizes que nasceram no estado do Paraná. Destes, 47 nasceram em Curitiba, 30 nasceram na Região Metropolitana de Curitiba, que inclui as cidades de Almirante Tamandaré, Araucária, Campina Grande do Sul, Itaperuçu, Pinhais e Rio Branco do Sul.

TABELA II: Naturalidade dos aprendizes.

Procedência	Frequência	%
Curitiba	47	47,47
Região Metropolitana de Curitiba	30	30,30
Interior/ Litoral do Paraná	11	11,11
São Paulo/ Santos	4	4,04
Mato Grosso, Santa Catarina, Minas Gerais, Pará e Rondônia	7	7,07
Total	99	100

As cidades de Cascavel, Cruzeiro do Oeste, Foz do Iguaçu, Guaíra, Mandaguari, Umuarama, Antônia e Guaratuba correspondem à categoria Interior/Litoral do Paraná, com 11,11% da procedência dos aprendizes. Quatro aprendizes indicaram ter origem no estado de São Paulo (3 da capital e 1 de Santos) e outros 4 aprendizes indicaram serem naturais de outros estados, que são: Mato Grosso (Cuiabá), Santa Catarina (Itajaí), Minas Gerais (Pedra Leopoldo), Pará (São Felix do Xingu) e Rondônia.

Atualmente 47 aprendizes escreveram residir em Curitiba, 23 moram na cidade de Araucária, 11 em Almirante Tamandaré, 9 em Itaperuçu e 4 em Campina Grande do Sul.

TABELA III: Cidade em que os aprendizes moram atualmente

Cidade em que residem atualmente.	Frequência	%
Curitiba	47	47,47
Araucária	23	23,23
Almirante Tamandaré	11	11,11
Itaperuçu	9	9,09
Campina Grande do Sul	4	4,04
N/R / Fazenda Rio Grande e Pinhais	3	3,03
São José dos Pinhais	2	2,02
Total	99	100

A Tabela IV mostra a relação entre o número de pessoas que moram na mesma casa do aprendiz, com o tipo de moradia, sendo A: alugada, PR: própria e OU: outras (que correspondem à casa da vó, dos pais, moradia cedida e chácara) e com o número de pessoas que trabalham e/ou ajudam no sustento da casa.

TABELA IV: Relação entre o número de pessoas que moram na mesma casa versus tipo de moradia versus número de pessoas que trabalham.

N. Pessoas que moram nas casas Tipo de Moradia Nº Pessoas Trabalham	Moram 1-2 pessoas			Moram 3-4 pessoas			Moram 5-6 pessoas			Moram 7 -8 pessoas			Total
	A	PR	OU	A	PR	OU	A	PR	OU	A	PR	OU	
1	-	3	-	-	2	1	-	1	-	-	-	-	7
2	2	5	-	-	22	1	-	6	2	-	1	-	39
3	-	-	-	2	20	-	3	8	-	1	3	-	37
4	-	-	-	3	6	-	1	3	1	-	1	-	15
5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
TOTAL	2	8	00	5	50	2	4	19	3	1	5	00	99

A: alugada, PR: própria; Ou: Outras

Ao todo, são 82 aprendizes que moram em casa própria, sendo que as famílias de pouco mais da metade dos aprendizes (54) são compostas por 3 ou 4 pessoas, e 26 aprendizes disseram que moram com ele entre 5 e 6 pessoas.

A Tabela V mostra a relação entre a renda familiar dos aprendizes e programas do governo ou auxílio governamental que as famílias dos aprendizes recebem. São 82 os aprendizes que declararam não receber auxílio do governo ou terem participado de algum programa do governo, também nota-se que a renda familiar da maioria dos aprendizes (81) está entre 2 e 4 salários mínimos.

TABELA V: Auxílio governamental versus Renda Familiar.

Programa/auxílio do Governo Renda Familiar	Bolsa Família	Bolsa Família e Luz Fraternal	Agente Jovem / Aprendiz	Não recebem auxílio	Não Respondeu	Total
Até 1 salário mínimo	1	-	-	4	-	5
De 2-3 salários mínimos	7	1	1	33	1	43
De 3-4 salários mínimos	3	1	1	33	-	38
Acima de 4 salários mínimos	1	-	-	11	-	12
Não Respondeu	-	-	-	1	-	1
Total	12	2	2	82	1	99

Dos 16 aprendizes que responderam já ter recebido auxílio do governo, quase todos (14) informaram receber Bolsa Família. É interessante perceber que um aprendiz que indicou receber auxílio Bolsa-Família disse também ter renda familiar acima de 4 salários mínimos. Entretanto, 4 aprendizes que disseram não receber nenhum tipo de auxílio governamental disseram que a renda de suas famílias é de até 1 salário mínimo.

Dos 99 aprendizes das turmas APIM, 24 disseram não ter experiência de trabalho anterior ao Programa de Aprendizagem, 1 aprendiz não respondeu se já havia ou não trabalhado antes de entrar no Programa de Aprendizagem e 74 aprendizes disseram que já haviam trabalhado, sendo que 10 aprendizes relataram ter mais de 1 experiência de trabalho.

Os trabalhos que os 74 aprendizes tiveram antes da entrada no Programa de Aprendizagem concentram-se, primeiramente na área administrativa (11 indicações), que inclui atividades como: auxiliar de administração, auxiliar contábil, conferente, trabalho em cartório e estágios. Também com 11 indicações estão os trabalhos na área de logística (incluindo almoxarifado, auxiliar de estoque e expedição), auxiliar de produção, tornearia e operador de máquinas. Ainda com 11 indicações está relacionada na categoria “Outros” as seguintes atividades: jardinagem, babá, bibliotecário, impermeabilização, montador de móveis, festas e eventos, imobiliária, vendedor, técnico em computador e divulgador de estabelecimento.

TABELA VI: Atividades/ Trabalhos que os aprendizes fizeram antes de entrar no Programa de Aprendizagem.

Atividades/ Trabalhos que fez antes de entrar no programa.	Frequência	%
Área administrativa / Auxiliar contábil/ Cartório/ Estágios.	11	13,9
Logística/ Auxiliar de produção/ Tornearia/ Operador de Máquinas	11	13,9
Outros	11	13,9
Atividades ligadas a supermercado	9	10,71
Área de alimentos	9	10,71
Atendente/ Recepcionista/ Lan House Telemarketing /	8	9,52
Serviços ligados a área automotiva	8	9,52
Serralheria/ Madeireira	6	7,15
Servente de pedreiro/Construção civil	5	5,96
Faxineiro/ Serviços gerais	4	4,77
Atividade hospitalar	2	2,39
TOTAL	84	100

Com 9 indicações estão as categorias “Atividades ligadas a supermercado”, que inclui repositor de supermercado e operador de caixa e “Área de alimentos” em que estão os seguintes serviços: padeiro, auxiliar de armazém, auxiliar de açougue, auxiliar de restaurante, garçoneiro e refinador de açúcar. Em seguida vêm as categorias “Atendente/ Recepcionista/Lan House e Telemarketing” e “Serviços ligados a área automotiva” como: auxiliar de mecânico, auxiliar de motorista, pintor automotivo, recuperadora de peças, estacionamento e lava-car, com 8 indicações cada. Trabalharam em serralheria e/ou madeireira 6 aprendizes. Outros 5 aprendizes disseram ter trabalhado como servente de pedreiro ou em construção civil. Já trabalharam como faxineiros ou em serviços gerais 4 aprendizes. E dois aprendizes indicaram haver trabalhado em hospitais.

Este grupo de respostas que dizem respeito aos aspectos sócio-familiares dos aprendizes mostram algumas características interessantes: São 22 o número de aprendizes que nasceram em outros estados do Brasil, ou no interior do Paraná e 52 aprendizes, ou seja, mais da metade dos alunos, atualmente moram na Região Metropolitana de Curitiba. Sete aprendizes responderam que são os únicos responsáveis pelo sustento da sua casa, a renda familiar da maioria dos aprendizes (81) está entre 2 e 4 salários mínimos e 80 aprendizes indicaram que suas famílias são compostas por 3, 4, 5 e até 6 pessoas.

Um número que chama a atenção é o dos 74 aprendizes que já tiveram experiência de trabalho. Este número chama a atenção porque a Lei da Aprendizagem tem como um dos seus objetivos promover ao adolescente/jovem uma profissionalização e entrada no mercado de trabalho, e, o que se percebe, é que a maioria destes jovens que estão inscritos no programa não pareceram ter dificuldades para ter uma experiência profissional.

5.2 Formação e escolaridade.

As próximas Tabelas (VII, VIII, IX, X e XI) tratam das questões sobre a escolaridade dos aprendizes e também mostram que há um grande interesse por parte dos aprendizes em relação a realização de diferentes cursos.

A Tabela VII mostra que 61 aprendizes já terminaram o ensino médio e que 33 alunos ainda não concluíram o ensino médio, embora o estejam cursando.

TABELA VII: Escolaridade dos aprendizes

ESCOLARIDADE	Frequência	%
Ensino Fundamental Incompleto	2	2,02
Ensino Médio Incompleto	33	33,033
Ensino Médio Completo	61	61,61
Técnico Pós-Médio Completo (Mecatrônica)	1	1,01
Superior Incompleto (Administração)	2	2,02
Total	99	100

A Tabela VIII mostra que pouco mais de 90% dos aprendizes gostariam de fazer novos cursos sendo que de 64, 13% destes que gostariam de fazer novos cursos já fizeram algum tipo de curso antes do Programa de Aprendizagem.

TABELA VIII: Cursos feitos antes do Programa de Aprendizagem versus Gostariam de fazer novos cursos.

Fizeram cursos \ Gostariam de fazer	SIM	NÃO	Não Respondeu	Total
SIM	59	32	1	92
NÃO	3	2	-	5
Não Respondeu	2	-	-	2
Total	64	34	1	99

Os cursos na área de informática e computação foram realizados por 50% dos aprendizes, seguidos pelos cursos na área da Mecânica e Elétrica – como a própria mecânica, mecatrônica e programação de CNC (17,86%) e Administração (11,91%)

TABELA IX- Relação dos cursos realizados pelos aprendizes antes do Programa de Aprendizagem.

Cursos	Frequência	%
Informática / Computação	42	50
Mecânica/ Mecatrônica / Eletricista/ Programador de CNC	15	17,86
Administração	10	11,91
Profissionalizantes/ Aprendiz/CEBRAC/Cei /Produção Industrial / Empregabilidade	7	8,33
Inglês	5	5,95
Outros	5	5,95
Total	84	100

Os cursos de Pet Shop, Primeiros Socorros, Música/Artes e Recepcionista de eventos são os que estão na categoria “outros”, indicados por 5 aprendizes.

Os 92 aprendizes que responderam que gostariam de fazer novos cursos indicaram 9 categorias de cursos diferentes 114 vezes, o que significa dizer que alguns aprendizes indicaram mais de 1 curso. A categoria “Mecânica/Diesel/Automotiva” foi a mais indicada pelos aprendizes com 21,93 %. (TABELA X).

TABELA X – Relação de cursos que os aprendizes gostariam de fazer.

Cursos	Frequência	%
Mecânica / Mecânica diesel e/ou Automotiva	25	21,93
Língua Estrangeira Moderna	21	18,42
Eletromecânica/ Mecatrônica /Programador de CNC	16	14,3
Computação/ Informática	13	11,42
Área administrativa	10	8,77
Superior/ Técnico/Tecnológico	10	8,77
Outros	10	8,77
Não sei/ Não respondeu/ Qualquer um / Vários	9	7,89
Total	114	100

É notável perceber, na Tabela X, o grande interesse que os aprendizes têm pelos cursos na área da Mecânica, que se somadas as categorias “Mecânica/ Mecânica diesel e/ou automotiva” e “Eletromecânica/ Mecatrônica/ Programador de CNC”, esta grande área da Mecânica representa 35,96% de aprendizes que desejam buscar mais conhecimento nesta área. É curioso o interesse dos aprendizes por línguas estrangeiras modernas, categoria que aparece em segundo lugar como a mais citada (18,42%), sendo que não se restringe apenas à língua inglesa (15 indicações), mas também ao Francês (2 indicações), Espanhol (2 indicações), Alemão (1 indicação) e Italiano (1 indicação).

A categoria “Outros” (que 10 aprendizes citaram) inclui os cursos de Segurança do Trabalho e Ferramenteiro com 2 indicações cada, e Instalador de som, DJ, Gastronomia, Direito, Designer, Fotografia com 1 indicação cada.

Aos aprendizes também foi perguntado se eles gostariam de fazer faculdade. Vinte e dois aprendizes responderam que não tem intenção de fazer faculdade, 74 disseram que gostariam de fazer faculdade, 2 responderam que já estão cursando uma faculdade (ambos freqüentam o curso de administração), e 1 não respondeu. Na Tabela XI encontra-se a lista dos cursos universitários que os aprendizes gostariam de fazer. Alguns aprendizes (16) indicaram mais de um curso, até 3 cursos diferentes que gostariam de fazer.

TABELA XI: Lista dos cursos universitários que os aprendizes gostariam de fazer

Cursos universitários	Freqüência	%
Engenharia Mecânica	20	21,51
Engenharias: Civil/Elétrica/Produção/da Qualidade/Mecatrônica e Arquitetura	16	17,20
Administração	10	10,75
Pedagogia/Psicologia/Filosofia/Letras	7	7,54
Não sei/ Não respondeu	7	7,54
Área da Saúde	6	6,45
Direito	6	6,45
Sistema da Informação/ Tecnologia	5	5,37
Artes/Fotografia/Música/Designer	5	5,37
Educação Física	5	5,37
Geografia/História/Turismo/Jornalismo	4	4,30
Biologia/Segurança no Trabalho	2	2,15
Total	93	100

Novamente, é o curso de “Engenharia Mecânica” o mais citado com 21,51% das indicações. Em seguida foram citadas e agrupadas outras engenharias, como Engenharia Civil, Engenharia da Produção, Engenharia da Qualidade, além de Mecatrônica e Arquitetura, que tiveram 17,2 % da preferência dos aprendizes. O terceiro curso que teve representatividade é o de Administração (10,75%)

Como foi visto nestas Tabelas (IX, X e XI), existe um grande interesse dos aprendizes em investir na sua formação, seja em cursos, seja em formação universitária (embora exista uma pequena diferença no que diz respeito a estas duas modalidades, pois 92 aprendizes disseram que gostariam de fazer novos cursos e 74 aprendizes disseram que gostariam de fazer faculdade, a diferença está em 18 aprendizes que gostariam de fazer cursos mas não ingressar numa universidade).

Ainda que seja notável o número de aprendizes que se interessam pela grande área da Mecânica e engenharias de forma geral, este dado não é surpresa, pois os alunos estão de certa forma aprendendo conteúdos na área da mecânica e também trabalhando nesta área. O que surpreende é a opção dos aprendizes por cursos universitários (53,76% de indicações de cursos) que nada têm haver com o Programa de Aprendizagem que freqüentam e conseqüentemente com o trabalho que realizam na empresa.

5.3 O Programa de Aprendizagem:

Dos 99 aprendizes respondentes, 50 aprendizes foram indicados para se cadastrar no Programa de Aprendizagem por colegas que já participavam do curso. São 18 o número de aprendizes que souberam do Programa de Aprendizagem através da escola (TABELA XII).

TABELA XII: Como soube do Programa de Aprendizagem versus Tempo em que está no Programa de Aprendizagem

Como soube Tempo no curso	Através da Empresa	Através da escola	Indicação de amigos do curso	Outros	Total	%
1-6 meses	-	9	26	11	46	46,46
7-12 meses	4	8	12	2	26	26,26
13-18 meses	6	-	10	3	19	19,19
19-24meses	3	-	1	-	4	4,04
N/R	-	1	1	2	4	4,04
Total	13	18	50	18	99	
%	13,13	18,18	50,50	18,18		100

Também foram 18 aprendizes que souberam do Programa de Aprendizagem através de outros meios (igreja, assistente social, agência, TV, propaganda, amigo do pai/conhecido, mãe, sogra e primo). 13 aprendizes foram indicados para entrar no Programa de Aprendizagem pela própria empresa em que trabalham.

Os aprendizes responderam sobre os motivos pelos quais se interessaram e/ou sobre o que os levaram a se cadastrarem/ se inscreverem no Programa de Aprendizagem. Foram ao todo 131 respostas, sendo que alguns aprendizes

apontaram mais de um motivo para esta questão. O motivo mais citado foi “Aprendizagem/Conhecimento” (24,43%) seguido por “Trabalho/Emprego” (22,14%), do motivo de fazer o “Curso” (18,22%) e “Oportunidade de crescimento/ Ser alguém na vida/ mudar o futuro” com 12,21 % (TABELA XIII)

TABELA XIII: Motivos que levaram os aprendizes a se inscrever/ se cadastrar no Programa de Aprendizagem

Motivos	Frequência	%
Aprendizagem / Conhecimento	32	24,43
Trabalho/ Emprego	29	22,14
Curso	24	18,32
Oportunidade de crescimento/ Ser alguém na vida/ mudar o futuro	16	12,21
Ajudar os pais/família	6	4,58
Ter uma profissão/carreira	6	4,58
Adquirir experiência profissional	6	4,58
Ter o próprio dinheiro	6	4,58
Não estar fazendo nada/estar desempregado	6	4,58
TOTAL	131	100

Os motivos “Ajudar os pais/Família”, “Ter uma profissão/ Carreira”, “Adquirir experiência profissional”, “Ter o próprio dinheiro” e “Não estar fazendo nada / Estar desempregado” tiveram todos 4, 58% cada um de indicações dos aprendizes.

Esta Tabela (XIII) mostra, novamente, uma grande busca dos aprendizes pela formação, que é identificada nas frequências das respostas pelas categorias “Aprendizagem/conhecimento” e “curso”, que ao todo somam 39,45% de indicações

A Tabela XIV lista quais os sentimentos que os aprendizes têm em relação à empresa na qual trabalha. A resposta mais citada foi o de sentir-se “Bem”, resposta esta apontada por 70 aprendizes.

TABELA XIV: Como se sente na empresa em que trabalha.

Sentimentos	Frequência	%
Bem	70	70,7
Começo ruim, com o tempo melhorando / não muito bem ainda/ Inseguro	8	8,08
Normal / como outro qualquer	7	7,07
Mal/ Desanimado/ Desmotivado/ Ignorado/ Cobrado	5	5,05
Ótimo/ Feliz /Satisfeito / Á vontade	4	4,04
Grato/ Respeitado	3	3,03
Não sei/ Não respondeu	2	2,02
TOTAL	99	100

Sete aprendizes responderam “Normal/ como outro qualquer”, sendo que esta categoria inclui as respostas “Um trabalhador”, “Apenas mais um” e “Temporariamente estável”. Apenas cinco aprendizes responderam que se sentem “Mal/ Desanimado/ Desmotivado/ Ignorado / Muito cobrado”.

A Tabela XV, lista 82 indicações de motivos que os aprendizes apresentaram para explicar o porquê de como se sentem na empresa em que trabalham.

TABELA XV: Quais os motivos apresentados pelos aprendizes que explicam o que sentem na empresa.

PORQUÊ	Freqüência	%
Amizades	19	23,17
Aprendizagem/ Desenvolvimento	13	15,85
Boa comunicação/ Ambiente bom para trabalhar	11	13,41
Empresa boa/ Oferece oportunidades	10	12,19
Colegas de trabalho ajudam/ incentivam	8	9,76
Gosto do trabalho/ Trabalho interessante	8	9,76
Sou bom profissional/ Faço meu trabalho corretamente / Honestamente	4	4,88
Adaptação / Me sinto útil	4	4,88
Fazer outra coisa/ Queria algo melhor para o meu futuro/ não é o que eu quero para mim.	3	3,66
Chance de crescer na empresa	2	2,44
TOTAL	82	100

As Tabelas XIV e XV mostram que, em sua maioria, os aprendizes gostam de trabalhar na empresa, muito pelos relacionamentos de amizade que estabelecem nesta, e também por considerarem as empresas um ambiente bom para trabalhar e vêm possibilidades de crescimento. Contudo, não deixam de falar sobre a categoria “Aprendizagem/Conhecimento”, e esta aparece em segundo lugar com 15,85% das respostas.

A Tabela XVI mostra a respostas dos aprendizes em relação à pergunta se gostariam ou não de serem efetivados na empresa em que trabalham ao término do contrato. “Sim” foi a resposta de 81 aprendizes, outros 16 aprendizes responderam “Não”.

TABELA XVI: Gostaria de ser efetivado na empresa.

Gostaria de ser efetivado na empresa.	Frequência	%
Sim	81	81,81
Não	16	16,16
Sim e não	1	1,01
Não respondeu	1	1,01
Total	99	100

Os aprendizes também foram perguntados sobre o motivo de suas repostas. O aprendiz que respondeu “Sim e Não” disse que gostaria de ser efetivado “sim na empresa e não na mesma área, pois vou começar a fazer outro curso” e o aprendiz que não respondeu se gostaria ou não de ser efetivado na empresa em que trabalha disse que “Não sei ainda, porquê depende se tiver algo melhor para mim”

Os aprendizes que responderam não desejarem ser efetivados pela empresa na qual trabalham indicaram, ao todo, 20 motivos, conforme Tabela XVII:

TABELA XVII: Motivos pelos quais o aprendiz NÃO quer ser efetivado pela empresa.

NÃO – PORQUÊ:	Frequência	%
Não gosto do que faço/ Não me sinto bem/ Não é o que eu quero para mim	7	35
Gostaria de estar em outra área/ empresa /outros objetivos	6	30
Salário baixo/ horas-extras não remuneradas.	4	20
Horário do trabalho	3	15
TOTAL	20	100

Ao comparar os números dos cursos universitários que os aprendizes gostariam de fazer (os mais de 50% que se interessam por outro curso que nada tem haver com o Programa de aprendizagem e o trabalho que freqüentam) o que se percebe é que apenas 16 aprendizes responderam que não gostariam de serem efetivados, sendo os motivos mais citados (“Não gosto do que faço/Não me sinto bem/ Não é o que eu quero para mim” e “Gostaria de estar em outra área/ empresa/ outros objetivos) condizentes com o desejo de fazer outros cursos.

Foram 104 indicações de motivos pelos quais os aprendizes disseram desejar ser efetivado pela empresa em que trabalham. O primeiro motivo mais citado refere-se a “Empresa boa/ preza o funcionário/ dar segmento aos serviços da empresa” com 32,7% de indicações. A categoria “outras atividades para o futuro”

inclui respostas como “até surgir oportunidade melhor, até ter outros planos”, “pagar outros cursos/ faculdade”, “continuar a ter a mesma renda/ salário” e “ganhar mais, ajudar os pais” com 19,23% das repostas dos aprendizes (TABELA XVIII).

TABELA XVIII: Motivos pelos quais o aprendiz quer SIM ser efetivado pela empresa.

SIM – POR QUÊ:	Freqüência	%
Empresa boa/ Preza o funcionário/ Dar segmento aos serviços da empresa	34	32,7
Outras atividades para o futuro	20	19,23
Trabalhar/ exercer a mesma profissão	11	10,58
Gosto do trabalho/ da função que exerço	11	10,58
Acostumado com a empresa/ Gosto do lugar/ da empresa.	10	9,61
Faço bem o trabalho/ Tenho conhecimento na área/ empresa	5	4,8
Realização profissional/ Cumprir metas	4	3,85
Outros	4	3,85
Comodidade/ Empresa perto de casa	3	2,88
Estar na empresa a um bom tempo	2	1,92
TOTAL	14	100

A categoria “Outros” inclui respostas como: “empresa tem nome forte, é multinacional”, “não creio que a efetivação seja possível pois não estou na faculdade” e gostaria de ser efetivado “mas em outra função”.

A Tabela XIX mostra as cinco primeiras disciplinas profissionalizantes que os aprendizes elegeram como as mais importantes para a sua formação. É importante observar que o aprendiz tinha no questionário uma listagem com as disciplinas referente ao curso de Aprendizagem que ele faz. A Tabela XIX mostra as 5 primeiras disciplinas mais citadas pelos aprendizes e não todas as disciplinas citadas (o mesmo acontece para a TABELA XXI, que trata das disciplinas de Formação Cidadã e Gestão Pessoal).

TABELA XIX: Disciplinas profissionalizantes mais importantes

Ordem de importância	1º disciplina mais importante	Total	2º disciplina mais importante	Total	3º disciplina mais importante	Total	4º disciplina mais importante	Total
1º lugar	Metrologia	26	Desenho Mecânico 1	19	Eletrotécnica	13	Soldagem	17
2º lugar	Desenho Mecânico 1	13	Manutenção Industrial.	17	Desenho Mecânico 2	12	Eletrônica Industrial	11
3º lugar	Soldagem e Manutenção Industrial	9	Usinagem 1 e Soldagem	9	Usinagem 1	10	Metrologia	9
4º lugar	Usinagem 1	8	Metrologia Desenho Mecânico 1 Eletrotécnica	7	Desenho Mecânico 1 e Soldagem	9	Usinagem e Materiais	7
5º lugar	Eletrotécnica e Desenho Mecânico 2	5	Usinagem 2,3 e Eletrônica Industrial	4	Eletrônica Industrial	8	Desenho Mecânico 1	5

Em seguida os alunos foram questionados a dizer o motivo de terem elegido tais disciplinas profissionalizantes como as mais importantes. Os alunos não especificaram quais motivos se referiam as quais disciplinas, escrevendo os motivos de forma geral. (TABELA XX)

TABELA XX: Motivos que os aprendizes deram ao eleger as disciplinas profissionalizantes mais importantes.

PORQUÊ:	Freqüência	%
Cursos básicos /São os importantes para aprender e exercer na empresa.	37	37,37
Gosto/ tenho interesse.	23	23,23
Não sei/ Não respondeu	19	19,19
Importantes para crescer na empresa/ Ter melhores oportunidades.	14	14,14
São mais reconhecidas / Pagam mais no mercado de trabalho	6	6,06
Total	99	100

A maior preocupação dos alunos está em aprender as disciplinas para poder trabalhar e exercer na empresa, considerando a disciplina de Metrologia a mais básica e importante para este fim.

Da mesma forma como aconteceu com as disciplinas profissionalizantes, os alunos foram convidados a eleger as 4 disciplinas que ele achava mais importante para a sua formação pessoal e profissional. Assim as primeiras disciplinas eleitas como mais importantes são: 1) Segurança no Trabalho; 2) Relacionamento Humano

3) Informática (Win/ Word); 4) Matemática Básica e Financeira e 5) Inglês. (TABELA XXI)

TABELA XXI: Disciplinas de Gestão Pessoal e Formação Cidadã Integral mais importantes

Ordem de importância	1º disciplina mais importante	Total	2º disciplina mais importante	Total	3º disciplina mais importante	Total	4º disciplina mais importante	Total
1º lugar	Segurança no trabalho	29	Informática (Win/Word)	14	Relacionamento Humano	14	Marketing Pessoal	14
2º lugar	Relacionamento Humano	15	Segurança no Trabalho e Inglês	12	Linguagem e Comunicação 1	9	Empreendedorismo, Informática (Win/Word) e Meio Ambiente	9
3º lugar	Informática (Win/Word)	13	Matemática Básica e financeira	11	Empreendedorismo, Meio Ambiente, Marketing Pessoal e Inglês	8	Linguagem e Comunicação 1 e Relacionamento Humano	8
4º lugar	Matemática Básica e Financeira	9	Linguagem e Comunicação 1	9	Plano de Vida	7	Plano de Vida	7
5º lugar	Inglês	8	Saúde Integral	8	Vida e Previdência Informática (Excel e Power Point	6	Segurança no trabalho	6

A Tabela XXII mostra os motivos pelos quais os aprendizes elegeram as disciplinas de Gestão Pessoal e Formação cidadã, assim como os motivos relacionados às disciplinas Profissionalizantes, estes também não são especificados pelos aprendizes à uma disciplina apenas. Grande parte dos alunos não soube responder o porquê das suas escolhas (“Não sei/ Não Respondeu/ Porque sim”). Em seguida os aprendizes disseram que escolheram tais disciplinas porque elas “Preparam/ São boas para o mercado de trabalho”. Os aprendizes também responderam que as disciplinas “Ajudam no desenvolvimento para ser um bom profissional”. Percebe-se com isto uma grande preocupação em se preparar para ser um bom profissional, ou estar apto para o mercado de trabalho.

TABELA XXII: Motivos que os aprendizes deram ao eleger as disciplinas de Gestão Pessoal e Formação Cidadã Integral mais importantes.

POR QUÊ?	Frequência	%
Não sei/ Não respondeu/ Por que sim	27	27,27
Preparam/ São boas para o mercado de trabalho	22	22,022
Ajudam no desenvolvimento para ser um bom profissional	17	17,17
Legais/ São as melhores disciplinas/ Vamos usar no dia-a-dia.	11	11,011
Interferem na formação pessoal/cidadã	9	9,09
Ajudam a se relacionar/ conviver com as pessoas	7	7,07
Ter segurança no trabalho	6	6,06
Total	99	100

A Tabela XXIII mostra uma lista de frases que foram dadas aos aprendizes no questionário, sendo que eles tiveram que indicar se, na sua opinião, a assertiva era vantajosa, assinalando com a letra (V) ou desvantajosa, assinalando com a letra (D). Dos 99 aprendizes, apenas 1 não respondeu a toda a lista, e outro aprendiz, na assertiva M, assinalou (D) e (V) na mesma questão. Todos os demais alunos responderam, totalizando 98 aprendizes. Nas frases “D – Conhecer pessoas e fazer novas amizades” e “H – Adquirir experiência e prática com situações reais” todos os aprendizes assinalaram *vantajoso* (V). Para a alternativa “O – Falta de material didático” todos os aprendizes responderam *desvantajoso* (D). A alternativa “K – faça as mesmas atividades na minha função na empresa” teve iguais 49 escolhas para *vantajoso* (V) e *desvantajoso* (D).

Nas alternativas T e U o aprendiz tinha espaço para acrescentar uma vantagem ou desvantagem. Para a alternativa T foram acrescentadas 14 novas frases, sendo 5 assinaladas como vantagem e 9 como desvantagens. As vantagens são: “Várias áreas de trabalho por algum tempo”, “Oportunidade na empresa”, “Estabilidade do emprego”, “Adquirir conhecimento e experiência”, “Fazer algo na empresa que não aprendeu no curso”. As desvantagens são: “O nível do curso”, “Receber pouco vale-transporte da empresa”, “Pessoas que já trabalham não ensinam pois tem medo de perder o cargo”, “Não prático nada de mecânica, não conheço as máquinas”, “Salário”, “Falta de aulas práticas”, “Falta de laboratório de máquinas”, “Disciplinas que não ajudam na empresa” e “Excesso de aulas teóricas e poucas aulas práticas”.

TABELA XXIII: Lista de vantagens e desvantagens que os aprendizes apontam em relação ao Programa de Aprendizagem.

Frases relacionadas a aspectos do Programa de Aprendizagem	Vantagem	Desvantagem	Total
A - Adquirir novos conhecimentos.	97	1	98
B - Ganhar Pouco atualmente.	10	88	98
C – Muitas horas de trabalho na empresa e poucas horas de estudo.	19	79	98
D – Conhecer pessoas e fazer novas amizades.	98	00	98
E – Tempo curto para fazer o curso (na escola e na empresa)	11	87	98
F – Muitas responsabilidades atribuídas a mim na empresa.	76	22	98
G – Conteúdo interessante do curso.	95	3	98
H – Adquirir experiência e prática com situações reais.	98	00	98
I – Necessidade de muita concentração nas aulas.	84	14	98
J – Não posso fazer hora –extra para aumentar o meu salário.	7	91	98
K – Faço as mesmas atividades na minha função na empresa	49	49	98
L – Curso contribui para que eu me prepare para meu futuro profissional.	95	3	98
M – Diferenças entre o que eu aprendo no curso e o que faço no trabalho.	21	76	97
N – Oportunidade para ter meu próprio dinheiro.	96	2	98
O – Falta de material didático.	00	98	98
P – Fazer diferentes atividades na empresa.	84	14	98
Q – Permite continuar os meus estudos no futuro	96	2	98
R – Necessidade de agir já como profissional na empresa em que trabalho.	81	17	98
S – Distância do local do curso de aprendizagem	13	85	98
T – Outros 1	5	9	14
U – Outros 2	2	4	6

Para a alternativa U, foram acrescentadas 2 vantagens e 4 desvantagens, as vantagens são: “Optei de crescer na empresa” e “morar perto da empresa”. As desvantagens são: “Falta de preparo técnico com os professores”, “Ser tratado como outro qualquer ou desigualdade por ser ‘inferior’ aos outros que ganham”, “Desvalorizado na empresa” e “Trabalhar muito, desgaste físico grande”.

Os aprendizes foram questionados se alguma vez ele já pensou em desistir do Programa de Aprendizagem (TABELA XXIV) e o motivo da sua resposta (TABELA XXV e TABELA XXVI). Um aprendiz não respondeu as questões, outro (1) respondeu sim e não e disse que “sim por causa da distância e trabalhar como um empregado da empresa e não por causa que estou trabalhando ajuda muito e nada é fácil na vida”.

TABELA XXIV: Desistência do programa de Aprendizagem

Já pensou em desistir do Programa de Aprendizagem	Freqüência	%
Sim	44	44,44
Não	53	53,53
Sim e Não	1	1,01
Não respondeu	1	1,01
Total	99	100

Considerando os 97 aprendizes que responderam Sim ou Não, é interessante notar que 45,36% dos aprendizes responderam que já pensaram em desistir do programa de aprendizagem e 54,64% disseram que não, ou seja, há um equilíbrio referente ao desejo de desistência e permanência no programa de aprendizagem, o que não acontece em relação ao desejo de continuar trabalhando (ser efetivado) na empresa em que 81,81% dos aprendizes disseram querer continuar trabalhando na mesma empresa.

Os 44 aprendizes que responderam já ter pensado em desistir do Programa de Aprendizagem indicaram 63 motivos. O primeiro motivo mais indicado, com 39,68% de respostas é o da categoria “Poucos ganhos financeiros”. Nestas estão inclusas respostas como: “Salário/condição financeira”, “Não fazer hora-extra”, “Vontade de ganhar melhor/ ter emprego melhor”, “Ganhar mais em outra empresa/ entrar em algo mais vantajoso a curto tempo” e “faço as mesmas coisas que um funcionário efetivado faz (as vezes até mais) e ganho bem menos”.

Em segundo lugar, e com 25,4% das respostas está a categoria “Condições operacionais de transporte e hora” em que os aprendizes falam das dificuldades com o horário da empresa, transporte e dificuldade de acesso e distância do local do Programa de Aprendizagem. Em seguida “Trabalhar em outra área/ Tempo do curso”, com 9,53% de respostas em que os aprendizes apontam, além da vontade de trabalhar em outra área, o tempo do curso como muito longo (2 anos).

TABELA XXV: Relação dos motivos pelos quais o aprendiz já pensou SIM em desistir do Programa de Aprendizagem

Sim e Porquê	Freqüência	%
Poucos ganhos financeiros	25	39,68
Condições operacionais de transporte/ hora	16	25,40
Trabalhar em outra área/ Tempo do curso	6	9,53
Não gostar do curso/ empresa	6	9,53
Desigualdades na empresa, imposições e pressões	5	7,93
Problemas de saúde/ familiares	5	7,93
Total	63	100

Assim como na Tabela anterior, foram listados 63 motivos pelos quais os aprendizes disseram não ter pensado em desistir do Programa de Aprendizagem, embora a categoria mais citada tenha sido “Não, Não sei e não respondeu”, com 31,75 % (Todos os aprendizes que responderam já ter pensado em desistir do Programa de Aprendizagem responderam o motivo pelo qual pensou em desistir).

A segunda categoria “Futuro” com 15,87% das respostas, inclui frases como “Meu futuro está em jogo/ è útil para o meu futuro/ Não me importo em ganhar menos sabendo que no futuro vou ganhar mais/ Sei que vai valer a pena, vai me ajudar no futuro/ Ser um grande profissional no futuro”.

Outra categoria, “Não perder a oportunidade”, que inclui respostas como “Talvez eu não teria outra oportunidade/ é uma oportunidade boa que não se repete/ é uma oportunidade que seria desperdiçada” é apontada por 6 aprendizes diferentes.

TABELA XXVI: Relação dos motivos pelos quais o aprendiz diz NÃO pensar em desistir do Programa de Aprendizagem

Questão 28. Não e Por quê.	Freqüência	%
Não/ Não sei e Não respondeu	20	31,75
Futuro	10	15,87
Não vale a pena desistir / concluir o curso	8	12,7
Está bom / Gosto do curso	8	12,7
Não perder a oportunidade	6	9,53
Trabalho/Ter uma profissão	4	6,35
Empresa	3	4,76
Sustento financeiro	2	3,17
Capacidade de aprender / Aprender coisas diferentes	2	3,17
Total	63	100

A categoria “Empresa” inclui respostas como “Ajudar na empresa/ A empresa é perto de casa / Gostei da empresa”, é apontada por 3 aprendizes.

A Tabela XXVII fornece uma lista das indicações das coisas que o aprendiz mais gosta no Programa de Aprendizagem. Ao todo, os aprendizes fizeram 170 indicações. Sendo que 23,53% referem-se a: “Novos conhecimentos / conteúdos e disciplinas”, seguidos de “Amizades/Companheirismo”, com 15,3%, “Professores legais e ensino” (14,12%), o “Curso” (9,41%), o “Modo das aulas” (8,23%), que inclui respostas como “Dinâmica das aulas/ aula de usinagem e soldagem, aula de filmes, aula de informática, aulas técnicas e palestras”.

O “Relacionamento em geral” inclui respostas como: “Pessoal do curso/ empresa/ relacionamento humano, o modo que me tratam”. A categoria “Não respondeu / Não sei” e “Outros”, que são: “intervalo/ lanche e jogar truco”. A categoria “Hora do trabalho” inclui respostas como: “Não precisar trabalhar fim de semana e tempo na empresa”.

TABELA XXVII: Cite duas coisas que você **mais gosta** no Programa de Aprendizagem

Coisas que os aprendizes mais gostam	Frequência	%
Novos conhecimentos/ conteúdos e disciplinas	40	23,53
Amizades/ Companheirismo	26	15,3
Professores legais/ Ensino	24	14,12
Curso	16	9,41
Modo das aulas	14	8,23
Trabalho/ Empresa	10	5,88
Relacionamento em geral	8	4,71
Outros	7	4,12
Não sei / Não respondeu	7	4,12
Hora do trabalho	6	3,53
Local/ Ambiente	4	2,35
Dia de receber/ salário	4	2,35
Tudo/ Nada	4	2,35
Total	170	100

Alguns aprendizes ainda explicaram o motivo da escolha pelos itens da Tabela acima, que foram agrupados da seguinte forma: A) Professores; B) Matérias/Disciplinas; C) Curso; D) Hora do trabalho; E) Amizades; F) Finanças e G) Outros.

A) Professores: Ensinam muito bem a matéria/ Ensinam a ser um profissional /Esclarecem dúvidas, explicam/ Os professores sempre nos

ajudam quando temos dificuldades /Professores atenciosos/ carinhosos/ Dedicados/ bons/ legais/ carisma e inteligência /Qualidade de ensino e modo de ensinamento /Organização de todos os que trabalham para que os jovens tenham a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho (18 indicações).

- B) Matérias/ Disciplinas: Disciplinas interessantes/ Aulas bem interessantes/ produtivas/Aulas dinâmicas, motivam a chegar onde queremos: Prática com situações reais, nos prepara melhor/ Conhecimento a mais que acrescenta /Podem ajudar nas tarefas da empresa / Mesmo que eu saia da empresa eu posso usar em outro curso/Bom para currículo/ Quero levar isto para o meu futuro /Me ajuda a crescer profissionalmente /Boas /capacitam/ ajudam para o futuro / Experiência para a vida /Matérias de GP que me ajudaram pessoalmente (18 indicações).
- C) Curso: Oportunidade grande de uma vida melhor/ Oportunidade de 1º emprego registrado/ Não tenho condição de fazer/ Ocupar minha cabeça / Aprendi muito / Aprender coisas diferentes / Gosto muito / Gosto do que aprendo/ Me identifico com isso / Me sinto bem / Acho legal / Bem melhor fazer o programa que é interessante. (15 indicações)
- D) Hora do trabalho: Vou cedo embora / Não é cansativo (2 indicações)
- E) Amizades: Simpatia das pessoas / Por causa da amizade dos outros aprendizes eu não desisti ainda / Aprendizes sabem se relacionar com os outros/ Mais fácil aprender quando se tem amigos. (4 indicações)
- F) Finanças: Faz com que eu ganhe um pouco de dinheiro /Posso comprar o que quero /Sou pago para fazer o que é do meu interesse. (3 indicações).
- G) Outros: Local perto de casa/ Distrai do trabalho/ Saio de casa sem comer nada. (3 indicações).

A Tabela XXVIII mostra uma lista de 126 itens que os aprendizes indicaram como coisas que menos gostam no Programa de Aprendizagem, e a distância do local do curso foi a mais citada. A categoria “Outros” inclui: “Burocracia/ Ficar sem fazer nada/ Brincadeiras sem-graça/ Trabalhar apenas 6 horas por dia/ Não gosto de nada/ Pouco tempo e dias de curso/ Tempo de programa de aprendizagem muito longo”.

TABELA XXVIII: Cite duas coisas que você **menos gosta** no Programa de Aprendizagem

Coisas que o aprendiz MENOS gostam.	Frequência	%
Distância	25	19,85
Aulas monótonas, chatas, matérias ruins	18	14,28
Não/ Não respondeu	16	12,7
Horário do curso/ Pouco tempo para estudos	16	12,7
O programa é ótimo/ Não tenho o que reclamar	12	9,52
Outros	10	7,94
Salário/ Não fazer hora-extra	8	6,35
Professores	5	3,97
Pouco espaço para interatividade.	5	3,97
Falta de materiais/ equipamentos	4	3,17
Rigidez/ cobranças	4	3,17
Colegas /Pessoal chato	3	2,38
Total	126	100

Em “Pouco espaço para interatividade” os alunos reclamam de ter “pouco intervalo/ falta de espaço para se expressar/ poucas mulheres”.

Da mesma forma como na questão anterior em que os aprendizes responderam sobre os motivos de escolherem os itens que mais gostavam no programa de Aprendizagem, isto também acontece nesta questão. Alguns aprendizes explicaram o motivo da escolha pelos itens que menos gostam no Programa de Aprendizagem, que foram agrupados da seguinte forma: A) Hora e distância do curso; B) Aulas; C) Professores; D) Não fazer hora extra e E) Outros.

- A) Hora e distância do curso: Demoro muito tempo da empresa até o curso/Longe demais, levanto às 5h para chegar as 8 h e chego atrasado / não dá tempo de fazer quase nada / Ser muito cedo e eu morar longe /Muito cansativo / Me desmotivam a persistir/ O meu tempo não passa /a mudança de horário facilitaria para muitos aprendizes. (8 indicações)

- B) Aulas: Poderia ter umas aulas dinâmicas, praticada mesmo e não enchendo a cabeça de teoria e não saber explicar depois / Fazer algo mais dinâmico / Pouca informação e pouca qualidade/ Não tem diversidade e dá sono /É muito fraco / Com máquinas para as aulas práticas os alunos aprenderiam mais. (Com 7 indicações)
- C) Professores: Passam desinteresse e desmotivação/ O novo professor se acha superior a nós e coloca os alunos para baixo humilhando-lhes/ Explicam coisas que não encaixam na minha situação. (Com 3 indicações).
- D) Não fazer hora extra: Ganhar pouco/Perco com isto. (2 indicações).
- E) Outros: Estou a muito pouco tempo no programa (1 indicação).

Em relação ao Programa de Aprendizagem duas considerações ressaltam: a grande influência das amizades e dos relacionamentos que os aprendizes estabelecem e que influenciam na sua permanência no curso de aprendizagem e no trabalho, e também, o conflito ou dilema, que tem sido apresentado de várias formas entre a necessidade da formação e aprendizagem versus o desejo de querer continuar a trabalhar na empresa (embora pouco mais da metade dos aprendizes indiquem interesse em outros cursos que nada têm haver com a formação e trabalho no qual estão inseridos) e dúvidas sobre o desejo ou não de continuar no programa de aprendizagem.

5.4 Sonhos e Planos para o futuro.

Os aprendizes foram perguntados sobre quais são os sonhos e planos que eles têm para o futuro. De forma geral os aprendizes responderam ter sonhos e planos para o futuro em 3 grandes categorias: 1) Formação, 2) Trabalho, 3) Pessoais.

TABELA XXIX

Sonhos e Planos para o futuro	Frequência	%
Estudos/ faculdade	52	31,9
Ter um bom emprego/ Ser efetivado / Trabalhar numa grande empresa	28	17,18
Ter uma profissão/ Carreira bem definida	14	8,59
Bens materiais / casa / carro.	13	7,97
Felicidade / Qualidade de Vida / Saúde	11	6,75
Família	9	5,52
Boas condições salariais	9	5,52
Não respondeu/ Não definido/ Nenhum	8	4,91
Ser alguém na vida / Futuro bom / Digno	7	4,29
Ter o próprio negócio	5	3,07
Ser bom profissional/ Grande funcionário	5	3,07
Adquirir experiência / Ser qualificado	2	1,23
Total	163	100

A categoria que diz respeito a Formação é a que isoladamente aparece como a mais citada (31,9%). No entanto, os sonhos e planos que se referem a trabalho, somam 38,66 % das respostas, e por último, os sonhos pessoais, que vão desde ter bens materiais a questões como felicidade, qualidade de vida e ser alguém na vida, totalizam 24,53% das respostas. Estas respostas indicam um equilíbrio entre a formação e o mundo do trabalho como norteadores dos sonhos e planos dos alunos.

A última questão perguntou aos aprendizes se gostariam de acrescentar algo. Trinta e um aprendizes não responderam a questão, 40 aprendizes responderam “Não” e 28 aprendizes optaram por acrescentar algo.

Comentários sobre o curso e agradecimento: “Que as pessoas não passem em cima de outras para ganhar mais que muitos outros e não percebe que os inferiores são os mais responsáveis por elas estarem ali fazendo o que tem que fazer”; “Apesar de tudo é uma experiência muito bom e recomendável a todos, sem dúvida, há crescimento em todas as áreas, sabendo administrar melhor e provar esse mundo adulto, que a cada dia nos é imposto e em que somos confrontados, todos os dias, investir vale a pena!”; “eu tenho vários amigos que estão querendo parar de vir ao curso, eu acho isso errado, porque o curso para a gente mesmo ter futuro melhor. Obrigado pela compreensão”; “Que melhore cada vez mais este curso, para futuros aprendizes, tendo mais vantagens para a força desse país que

somos nós os jovens”; “Apesar das críticas, agradeço pelo programa que está me ajudando muito, principalmente na parte financeira”. (Com 7 indicações).

Matérias/ Disciplinas / Cursos: “A matéria de informática poderia ser uma das primeiras”; “Aulas práticas para disciplinas profissionalizantes”; “melhorar as matérias para fazer o estudo na prática”; “Que houvessem outros tipos de cursos”(área elétrica e mecânica industrial) (7 indicações).

Questões salariais: “Horas-extras para melhorar o salário”; “Salário baixo que limita investimento do aprendiz a outros cursos/ Salário poderia ser mais alto” (5 indicações).

Material didático: “Laboratório de usinagem”, “Ter material didático bom”, “Melhorar o curso com apostilas”. (3 indicações).

Futuro e família: “Que eu alcançaria meus sonhos e todos os meus filhos, uma família”; “Quero muito ser uma grande pessoa e com uma grande profissionalização. E agradeço muito pela oportunidade que estão dando ao Betesda”; “Cuidar da minha família e das pessoas carentes que precisam muito de ajuda”. (3 indicações)

Tempo de aprendizagem: “Aumentar a carga horária do aprendiz em sala de aula”; “Diminuir o tempo do curso do aprendiz para 1 ano e aumentar o número de aulas semanais para se fazer em um ano o que se faria em 2 anos. (2 indicações)

Outros: “No lugar de chá, ser café”; “O lanche poderia ser mais ‘enchuto’ para poder repetir”; “Aumento de idade do aprendiz, trabalhar no feriado para folgar outros dias”; “O programa deveria ter localidade própria ou vários locais” (4 indicações).

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO

6.1 A rede de relações que os adolescentes estabelecem no Programa de Aprendizagem;

Lane diz que o “enfoque da psicologia social é estudar o comportamento de indivíduos no que ele é influenciado socialmente” (LANE, 1986, p.8), diferente da concepção tradicional biologicista, em que “o indivíduo era considerado um organismo que interage no meio físico, sendo que os processos psicológicos (o que ocorre ‘dentro’ dele) são assumidos como causa, ou uma das causas que explicam o seu comportamento” (LANE, 2001, p 11). A superação desta concepção biologicista se dá no momento em que se percebe que o homem traz consigo uma dimensão social e histórica e que este homem, ao transformar a natureza, se transformava também ao longo da história (LANE, 2001).

A História, então, tal como a entendemos, é a história da autoprodução humana, o que faz do Homem um ser de possibilidades, que compõe sua essência histórica. Diferentes momentos históricos podem favorecer ou dificultar o desenvolvimento dessas possibilidades de humanização do Homem, mas é certo que essa continuidade desse desenvolvimento (concretização) constitui a substância do Homem (o concreto que em si é possibilidade e, pela contradição interna, desenvolve-se levando as diferenças a existirem, para serem superadas); aquela só deixará de existir se não mais existir nem História, nem Humanidade. (CIAMPA, 2001, p.68)

E como existe história e existe também humanidade, existe este homem que é fruto da sua história e produtor da história da humanidade. É Paulo Freire, no Brasil, que ao desenvolver o tema do “ser oprimido”, ajuda na compreensão deste homem sócio-histórico (FICHAS LATINOAMERICANAS, 1974). Freire pensa nos indivíduos e grupos populares como seres oprimidos, que para construírem seus processos de libertação, precisam passar pelo que chamou de conscientização (que pode ser entendida como consciência para si), sendo a *educação libertadora* o ponto de partida. O ser oprimido é aquele das classes populares que sobrevive imerso na alienação produzida pelas relações sociais.

Seguindo as prescrições como processo alienador, esse homem simples iguala-se no anonimato da massificação, sem esperança e fé, domesticado e acomodado (pela elite dominante e pelas forças dos mitos e dos meios de

comunicação em massa – anteriormente apontados por Freire). Ele é coisificado e rebaixa-se a condição de objeto, não sendo mais sujeito. Ao mesmo tempo em que se liberta de vínculos exteriores que o impediam de trabalhar e pensar por conta própria, percebe que não sabe o que quer e, se ajusta ao mando de autoridades anônimas, e sente-se forçado a conformar sua conduta à expectativa alheia, e assim, ele torna-se oprimido. (FREIRE, 1971, p. 43)

Algumas expressões usadas por aprendizes, e que no mínimo é instigante, revelam esta postura de conformação à expectativa alheia – de ser oprimido. Um aprendiz explica que se sente **bem** na empresa, pois “Peguei o jeito do trabalho, faço o que me mandam”. Outro aprendiz diz em relação ao motivo pelo qual elegeu a disciplina de Empregabilidade (eixos de Formação Cidadã e Gestão Pessoal) como a mais importante para sua formação profissional: “Isso ajuda também a pessoa a se comportar de forma devida dentro do seu local de trabalho”. Não menos provocativa está a expressão do seu colega, quando solicitado a indicar duas coisas que menos gosta no Programa de Aprendizagem: “Não tenho o que reclamar. Para ser alguém na vida, tenho que sentar e prestar atenção. O programa é ótimo”. Nesta, a impressão que se tem é que o aprendiz diz algo do tipo: “Bem, é melhor eu ficar quietinho, não dizer nada, se não eu posso perder meu emprego e então nunca serei alguém na vida”.

Embora tenham sido citados apenas três aprendizes, esta conformação não é incomum, e aparecem de diversas formas e principalmente quando os aprendizes explicam a importância das disciplinas de Formação Cidadã e Gestão Pessoal, que das 6 categorias citadas, 3 referem-se explicitamente a uma adequação ao mundo do trabalho, ou em como ser uma pessoa melhor: “As disciplinas preparam, são boas para o mercado de trabalho” (22,22%); “Ajudam no desenvolvimento para ser um bom profissional” (17,17%); “Ajudam a se relacionar /conviver com as pessoas” (7,07%). A impressão que se têm é que os aprendizes são realmente como ‘coisas’ – na expressão de Freire – e que precisam ser domesticados.

Para que este homem possa libertar-se realmente, é necessário que haja uma permanente atitude crítica de sua época, sendo que esta se realiza apenas através da proporção em que seus temas são captados e suas tarefas resolvidas. Enfim, a humanização ou desumanização, a minimização do homem a condição de objeto ou maximização como sujeito, depende da captação e do enfrentamento ou não dos seus problemas. Ou seja, de uma conscientização de si no mundo, para que se torne sujeito de sua própria história. (FREIRE, 1971, p.44).

Um indício, talvez, de uma atitude, ou melhor, pensamento crítico (conscientização de si), é encontrado na fala de apenas um aprendiz, e foi dito quando este respondeu a questão “Como você se sente na empresa em que trabalha? Por que?”. A resposta do aprendiz: “Mal. Porque com o tempo que estou lá, percebi que eles só têm aprendizes porque é obrigatório por lei e não porque querem ensinar uma profissão.” Em direção a uma ação libertadora, é importante aos oprimidos serem reconhecidos como humanos e não como coisas para depois se tornarem homens. “A luta por esta reconstrução começa no auto- reconhecimento de homens destruídos” (FREIRE, 2004, p.55).

O homem encontra a sua libertação na superação da contradição opressor-oprimido, em busca de uma nova condição social (FREIRE, 2004). Os aprendizes almejam demasiadamente uma nova condição social, imputando ao curso de aprendizagem o caminho para alcançar esta condição. Ao escreverem sobre os motivos que os levaram a se inscrever/ cadastrar no Programa de Aprendizagem, o quarto motivo mais citado foi “Oportunidade de crescimento/ ser alguém na vida/ Mudar o futuro” (11,26%). O “Futuro” (15,87%) é o motivo mais citado pelos aprendizes ao responderem porquê não pensaram em desistir do Programa de Aprendizagem. E nesta categoria estão incluídas fortes expressões como: “Meu futuro está em jogo”, “Não me importo em ganhar menos sabendo que no futuro vou ganhar mais”, “Se Deus quiser, sei que vai valer a pena no futuro”. Também como sonhos e planos para o futuro, há a categoria “Ser alguém na vida/ Futuro bom / Digno” (4,29%).

O que se percebe é que o desejo de um futuro melhor é individual sendo que sucesso e fracasso dependem tão somente dos esforços do aprendiz. Isto pode ser visto nas respostas dos aprendizes quando falam porque não pensaram em desistir do Programa de Aprendizagem: “As pessoas tem que continuar fazendo (o curso) se querem ser alguém na vida”, “Comecei agora e quero ir até o fim”, “É uma oportunidade boa, única, que não se repete e que seria desperdiçada”, “Eu tenho capacidade de aprender”. Ou então, quando respondem o porquê gostariam de ser efetivados: “Posso me esforçar, mostrar desempenho e subir de cargo”, “Vou mostrar que sou capaz”, “Dar o máximo de mim” e revelam ainda que merecem ser efetivados pois: “Estarei apto a desempenhar bem a atividade na qual estou”, “Me

sentirei preparado para trabalhar lá (na empresa)”, “Aguentei e enfrentei muita coisa para estar ali (na empresa) até hoje”.

Em nenhum momento os alunos questionam o Programa de Aprendizagem, ou a Lei do Aprendiz, eles questionam o salário, a distância do programa, dizem sentir-se cansados e até desmotivados, mas não há crítica concreta à estrutura do programa ou da lei em que estão inseridos. É como se repetissem um conhecido refrão “Eu só quero é ser feliz, viver dignamente na favela em que eu nasci, e poder me orgulhar de ter a consciência que o pobre tem seu lugar”. Então, essa busca por uma nova condição social está longe de poder ser considerada uma libertação da opressão e da ideologia dominante.

Quase nenhuma ação humana tem por sujeito um indivíduo isolado. O sujeito da ação é um grupo, um ‘Nós’, mesmo se a estrutura atual da sociedade, pelo fenômeno da reificação, tende a encobrir esse ‘Nós’ e a transformá-lo numa soma de várias individualidades distintas e fechadas umas às outras (GOLDMAN op cit, LANE, 2001, p.10)

De acordo com Freire “ninguém liberta ninguém, ninguém se liberta sozinho: os homens se libertam em comunhão” (FREIRE, 2004, p.52) importa aqui a observação do reconhecimento do outro, ou seja, o homem só existe enquanto existe outro homem que o reconhece como tal. “O homem não sobrevive a não ser em relação com outros homens” (LANE, 2001, p.16).

A consciência da reprodução ideológica inerente aos papéis socialmente definidos *permite* aos indivíduos no grupo superarem suas individualidades e se conscientizarem das condições históricas comuns aos membros do grupo, levando-os a um processo de identificação e de atividades conjuntas que caracterizam o grupo como unidade. Este processo pode ocorrer individualmente e constataríamos o desenvolvimento de uma consciência de si idêntica à consciência social. Na medida em que o processo é grupal, ou seja, ocorre com todos os membros, ele tende a caracterizar o desenvolvimento de uma consciência de classe, quando o grupo se percebe inserido no processo de produção material de sua vida e percebe as contradições geradas historicamente, levando-o a atividades que visam à superação das contradições presentes no seu cotidiano, torna-se um grupo-sujeito da transformação histórico-social. (LANE, 2001, p.17)

No caso dos aprendizes, nem consciência individual, nem consciência grupal acontece, não há um ‘Nós’, um coletivo, há várias “individualidades distintas e fechadas umas às outras” (GOLDMAN op. cit, LANE, 2001, p.10) convivendo juntas. Nas respostas dos aprendizes aparecem os relacionamentos como importantes fatores para a entrada, permanência ou desistência dos aprendizes no Programa de Aprendizagem. São diversas às vezes em que os adolescentes escrevem no

questionário indicando sobre a importância e influência dos relacionamentos que estabelecem tanto no Programa de Aprendizagem, quanto na empresa em que trabalham. E, na maioria das vezes, estes relacionamentos aparecem de forma positiva, ou seja, como incentivo ao aprendiz continuar no programa de Aprendizagem. A seguir estão os dados que podem ser considerados positivos:

O primeiro indício da influência que os relacionamentos exercem na vida dos aprendizes é observado quando 50,50% dos aprendizes informaram saber/ter entrado no Programa de Aprendizagem por meio de indicação de amigos que estão no curso ou que já participaram deste.

Um segundo indicativo é quando os aprendizes respondem sobre os motivos que explicam o que sentem na empresa. Considerando que 70,7% dos aprendizes disseram que sentem-se **bem** na empresa em que trabalham, o primeiro motivo mais citado pelos aprendizes é o da “Amizade” (23,71%), e neste motivo estão incluídas expressões como “amigos maravilhosos”, “me sinto enturmado”, “me sinto bem por causa do tratamento que há entre os profissionais”. Outro motivo sinalizado pelos aprendizes é o que está na categoria “colegas de trabalho ajudam/incentivam”, categoria esta que aparece na mesma questão com 9,76% de respostas

Também, ao serem os aprendizes apresentados a uma lista de frases relativas ao Programa de Aprendizagem em que deveriam assinalar se achavam que a frase correspondia a uma situação vantajosa ou desvantajosa, **todos** os aprendizes que responderam a questão assinalaram que no Programa de Aprendizagem é vantajoso “Conhecer pessoas e fazer novas amizades”.

Em seguida, ao responderem as coisas que mais gostam no Programa de Aprendizagem, três categorias referem-se ao relacionamento humano: 1) “Amizades/ Companheirismo” (15,3%); 2) “Professores legais, ensino” (14,12%) e 3) “Relacionamento em geral” (4,71%).

Embora estas respostas indiquem a existência de um relacionamento harmonioso entre aprendizes-aprendizes, aprendizes-professores e aprendizes-colegas de trabalho, relacionamentos estes que influenciam na permanência do aprendiz no programa de Aprendizagem – e um aprendiz diz isto de forma enfática: “É por causa das amizades de outros aprendizes que eu não desisti ainda”, o que se

observa é que de forma alguma estes bons relacionamentos produzem ações conflitivas ou ações que pudessem superar os tantos problemas e dificuldades que os aprendizes mesmos apontam.

E no entanto, não só de bons relacionamentos vive o aprendiz. Às vezes em que os relacionamentos foram considerados de forma negativa foram subdivididos do seguinte modo: 1) Sentimentos de desrespeito/desigualdades e discriminação; 2) Sentimentos de perseguições/desvalorização/e injustiças e 3) Não gostar dos colegas.

Em relação aos sentimentos de desrespeito/ discriminação, isto é encontrado quando alguns aprendizes disseram não gostarem dos professores (3,97%) e um deles explicou que determinado “professor se acha superior a nós e coloca os alunos para baixo humilhando-lhes”, outro aprendiz disse: “Professores às vezes xingam os alunos”. Outro aluno, ao comentar sobre o Programa de Aprendizagem na questão final do questionário (Gostaria de acrescentar algo) comentou: “Que as pessoas não passem em cima de outras para ganhar mais que muitos outros e não percebe que os inferiores são os mais responsáveis por elas estarem ali fazendo o que tem de fazer”. Aqui também parece que há uma espécie de consciência de classe, se interpretar que os inferiores seriam a classe trabalhadora e que esta é a responsável pelos lucros do dono do capital. Ao escrever sobre as dificuldades que jovens enfrentam no processo de transição que vai da saída da escola à busca por trabalho Sarriera *et al.* (2004) diz:

A cristalização de certas crenças inclui a criação de um sistema simbólico de *legitimação de relações* com a ordem social estabelecida, influenciando o posicionamento do grupo familiar, que pode entender, por exemplo, que é mais importante trabalhar que estudar, ou que é aceitável que o jovem possa receber menor salário que o adulto. Deste modo, os jovens vivem numa condição social em que estão sujeitos à exploração de diferentes formas. Isto significa também, além da vantagem econômica do empregador, o forte controle sobre o trabalho infanto-juvenil (SARRIERA *et al.* 2004, p.45)

Os aprendizes sentem esta *legitimação de relações*, tanto no que se refere ao desrespeito e discriminação quanto aos sentimentos de perseguições/desvalorização e injustiças, que foram assim declaradas: “Faço as mesmas coisas que um funcionário efetivado faz e às vezes até bem mais que eles e ganho bem menos”, “Há um trato de desigualdade em minha empresa”, “O

encarregado me pressiona demais”, “Há muitas imposições, sou pressionado a fazer algo que não consigo”.

Desrespeito, discriminação, perseguições, desvalorização e sentimentos de injustiças são, no mínimo, qualificativos de relações de dominação, em que neste caso, os professores e empregadores são os agentes dominadores dos aprendizes oprimidos. E o interessante é que, embora alguns comentários tenham sido descritos aqui, são poucos os aprendizes que aludem a estas declarações (dos 99 aprendizes que responderam ao questionário, apenas 5 se referem a este tipo de afirmações). Guareschi (2002) ao falar sobre as diferentes formas de dominação diz:

Uma terceira forma de dominação, mais difícil de se detectar, é a dominação cultural. Cultura, no seu sentido mais amplo, é todo agir humano. Delimitamos aqui o sentido de cultura como sendo um conjunto de relações entre pessoas, ou grupos, que se sedimentaram, que de certa forma se cristalizaram, de tal modo que em alguns casos passam a ser pensadas e tratadas como se fizessem parte da própria natureza das pessoas e das coisas. Sendo que muitas vezes essas relações cristalizadas são assimétricas, desiguais, dá-se o fato de existirem, em determinadas circunstâncias, relações de dominação cultural (GUARESCHI, 2002, p.93)

Ressalta-se nesta colocação que a relação de dominação cultural pode passar a ser “tratadas/pensadas como se fizessem parte da própria natureza das pessoas e das coisas” (GUARESCHI, 2002, p.93).

O terceiro indício considerado negativo nos relacionamentos dos aprendizes é o que trata do sentimento de não gostar dos colegas. Este componente aparece poucas vezes nas respostas dos aprendizes, e aparece quando eles citam as coisas que não gostam no Programa de Aprendizagem: “Pessoal chato da empresa em que trabalho”, “Pessoas chatas do curso de aprendizagem” e “Eu não gosto dos alunos que tumultuam a aula”.

Assim, alguns aspectos tornaram-se importantes nesta análise. O primeiro aspecto diz respeito à compreensão do aprendiz como um ser oprimido – na concepção freiriana – que segue em busca de um futuro melhor, tendo a ciência de que isto somente se dará se este aprendiz se conformar aos desejos dos seus superiores / opressores. É esta conformação que dá origem ao segundo aspecto que é o do “princípio do mérito”. Segundo Gentili (1995):

A sociedade pós-fordista é uma sociedade dividida. Na perspectiva conservadora, não é mau que seja assim – é, até mesmo, desejável. Para

isso cumprem aqui um papel fundamental as ideologias meritocráticas e do individualismo competitivo, segundo as quais o que justifica e legitima a divisão hierarquizante e dualizada das modernas sociedades de mercado é o assim chamado *princípio do mérito*: (GENTILI, 1995, p. 234)

Este princípio sustenta que os velhos esquemas institucionais premiavam os ineficientes, enquanto os novos, ao aumentar a dependência de cada um do valor de troca no mercado de sua capacidade individual, farão com que as retribuições sejam de acordo com sua maior ou menor eficiência como participante do sistema de trabalho social (LO VUOLO op cit. GENTILI, 1995, p.234)

Ainda quando ideologicamente costuma ser apresentado como *norma de igualdade* (já que, aparentemente, permite a mobilidade social em função de certos atributos que o indivíduo joga e conquista 'livremente' no mercado), o princípio do mérito é fundamental e basicamente uma *norma de desigualdade*. Como tal, consagra a divisão social dualizada, ao mesmo tempo em que a transforma em uma meta a ser alcançada. (GENTILI, 1995, p. 234)

Este “princípio do mérito” faz com que os aprendizes encarem as questões como sucesso e fracasso como se fosse exclusivamente problema seu, sem levar em conta a influência da estrutura econômica e social na qual estão inseridos e os efeitos desta estrutura na sua formação, corroborando com a premissa de que o aprendiz é um ser oprimido, na medida em que não leva em consideração a sua própria historicidade e temporalidade.

Um terceiro aspecto importante deriva deste último e diz respeito à naturalização das relações de dominação que os aprendizes vivem. Ora, se os aprendizes são seres humanos a-históricos e a-temporais, nada mais óbvio acreditar que as relações que os aprendizes estabelecem com os colegas de trabalho, com os colegas de curso e professores sejam naturalizadas, mesmo que estas relações sejam perversas. Seguindo este tipo de pensamento, a ideologia dominante que propõe uma possível análise da sociedade, neste caso, é fundamentada dentro de um enfoque funcionalista.

Segundo Martin-Baró “*condición esencial para que exista una sociedad es que se dé una coordinación mínima entre las acciones de las personas y grupos que la componen*” (MARTIN-BARÓ, 1983, p.14) Esta coordenação, de acordo com o autor, pressupõe algum tipo de ordem, sendo que “*la existencia de un orden es la que da pie al enfoque de la sociedad como un sistema*” (MARTIN-BARÓ, 1983, p.14). A ordem proposta pelo enfoque funcionalista entende ideologia como um conjunto de valores coerentes que orientam e dirigem a ação de uma determinada

sociedade, cumprindo uma função normativa. Expressa a idéia de um organismo vivo como base para a sociedade e que têm um caráter de harmonia e conservação. Qualquer movimento que altera o equilíbrio é considerado patológico. A realidade social existe de acordo com o que é compreendido – cognoscível. Abrange o conceito de adaptação e conformismo e vê mudanças como uma etapa do desenvolvimento evolutivo, prescrito. Tende a alterar as formas das relações e não a natureza delas:

Para el enfoque funcionalista de sistemas, el consenso axiológico y la conseguinte estabilidad del ordenamiento normativo son el estado normal de um sistema social. El conflicto constituye una situación anormal, que denota um mal funcionamiento Del orden social. Estabilidad requiere decir inmovilidad. De hecho, los sistemas sociales estarían em permanente 'cambio', ya que se trata de organismos vivos. Los câmbios podem producirse por crecimiento de fuerzas internas o por alteraciones de los médios ambientes, que obligan al sistema a cambiar para lograr una nueva adaptación y así sobrevivir.(MARTIN-BARÓ, 1983, p.28).

Ou seja, seguindo esta prescrição, os problemas e dificuldades que os aprendizes enfrentam em seus relacionamentos não podem ser superados, ou melhor, a forma de superação constitui-se numa nova forma de adaptação ao sistema.

E pensando nestas novas formas de adaptação ao sistema social que se percebeu nas respostas dos aprendizes uma intensa busca pelo conhecimento, pela formação e profissionalização.

6.2A busca pela formação e profissionalização.

Desde o eixo que trata da escolaridade do aprendiz até o último eixo que fala do futuro, os aprendizes abordaram a questão do conhecimento, da formação e profissionalização. Este é um legado que o capitalismo e as transformações das relações de trabalho deixaram: a grande preocupação com a formação.

Dos 99 alunos, 64 aprendizes já haviam terminado o ensino médio, 33 estavam cursando o ensino médio e apenas 2 cursavam o ensino fundamental. Também são 64 os aprendizes que já fizeram algum tipo de curso, 92 aprendizes

informaram que gostariam de fazer outros cursos, e 74 aprendizes disseram querer fazer cursos universitários.

Outro dado é que, embora os cursos mais citados sobre o que os aprendizes gostariam de estudar tenham sido os de Engenharia Mecânica (20) e Engenharias (16) de forma geral, outras 57 indicações foram de cursos que não se aproximam desta área, que, de forma geral é também a área na qual eles trabalham. Isto pode sugerir pelo menos duas coisas: 1) Os aprendizes gostam muito de estudar e querem aprender coisas diferentes; 2) Os aprendizes precisam trabalhar.

E o interessante é que mesmo que a segunda opção pareça ser mais crível, estas opções quase que empatam, ao serem comparadas no que se refere aos motivos que levaram os aprendizes a se inscrever no Programa de Aprendizagem. Dos 131 motivos apresentados pelos aprendizes, 59 indicações de motivos referem-se a trabalho ou necessidade de trabalho (ajudar os pais e família, ter o próprio dinheiro, estar desempregado, ter uma profissão/carreira, experiência profissional, trabalho/emprego), outras 56 indicações de motivos referem-se ao interesse pelo próprio curso e pela aprendizagem/ conhecimento, e os 16 motivos restantes estão na categoria “Oportunidade de crescimento/ Ser alguém na vida/ Mudar o futuro”.

Ainda no que diz respeito à busca pelo conhecimento a categoria “Aprendizagem/ Desenvolvimento”(15,85%), é uma categoria que aparece nos motivos que explicam o que os aprendizes sentem na empresa em que trabalha. A assertiva “Adquirir novos conhecimentos” aparece como vantagem para 97 aprendizes (dos 98 que responderam a questão). “Capacidade de aprender/ aprender coisas diferentes” (3,17%) é um dos motivos alegados pelos quais o aprendiz não pensa em desistir do curso. Aparece em 1º lugar na questão sobre o que os aprendizes mais gostam no Programa de Aprendizagem a categoria “Novos conhecimentos/conteúdos e disciplinas” (23,53%). O primeiro e principal plano/sonho de futuro dos aprendizes: “Fazer faculdade/ estudar” (31,9%).

Esta busca corrente pela aprendizagem/desenvolvimento pode ser encaixada no movimento/ processo da educação permanente. Este movimento/processo vêm adquirindo importância nos últimos 30 anos do século XX, justificado pelas transformações da sociedade: “Vivemos numa sociedade em

constante mutação, que recebe diferentes denominações: ‘sociedade do conhecimento’, ‘sociedade da informação’, ‘sociedade digital’, ‘sociedade cognitiva, etc.’ (OSORIO, 2005, p.15). Não que antes destes últimos 30 anos, mudanças na sociedade não ocorressem, o fato é que antes “as mudanças sociais eram de tal forma mais lentas, que as transmissões culturais, e, inclusivamente, as técnicas perduravam ao longo de uma ou várias gerações” (OSORIO, 2005, p15). Ainda as razões para compreender o processo de educação permanente podem ser estruturadas em 3 esferas:

- 1) Razões epistemológicas: a evolução dos conhecimentos e a sua rápida transformação exigem uma aprendizagem constante, que se converte na necessidade de ‘aprender a aprender’;
- 2) Razões tecnológicas e laborais: por um lado, o trabalho está a mudar com o progresso constante da tecnologia e, por outro o próprio trabalho necessita de novas qualificações e formação contínua;
- 3) Razões culturais: a transmissão da cultura de uma geração para outra e a participação popular na cultura tradicional conduzem inevitavelmente a formas e meios de aprendizagem que excedem em muito o espaço limitado da educação formal até abarcar a integridade da vida. (OSORIO, 2005, p. 21)

Mediante estas razões, não é difícil inferir que esta busca dos aprendizes pela formação está ligada às transformações das relações de trabalho advindas com o capitalismo, que gerou a aceleração deste processo de educação permanente. Ainda, em relação às características da educação permanente, este é um:

processo que dura a vida inteira; não se limita à educação de adultos e contempla a educação na sua totalidade para lá das diferentes etapas, compreendendo os modelos de educação formal, não-formal e informal. No seu processo intervém o lar e a comunidade, conferindo-se assim um sentido vertical e horizontal às diferentes etapas da vida. Tendo tanto um sentido geral como profissional. O seu objetivo não é apenas corrigir as possíveis deficiências do sistema educativo, mas permitir uma adaptação, flexibilidade e um enfoque dinâmico, de modo a permitir a manutenção e a melhoria da qualidade de vida em todos os seus aspectos (OSORIO, 2005, p.18, 21)

Não obstante a isto, a Lei da Aprendizagem, na Portaria nº 615, de 13 de dezembro de 2007, estabelece alguns parâmetros relativos ao Programa de Aprendizagem a ser desenvolvido por qualquer entidade, valendo ressaltar as diretrizes que falam da importância de integrar o adolescente e o jovem no:

mundo do trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz; o início de um itinerário formativo, tendo referência curso técnico correspondente; a promoção da mobilidade no mundo do trabalho pela aquisição de formação técnica geral e de conhecimentos e habilidades específicas como parte de um itinerário formativo a ser desenvolvido ao longo da vida; (...); a articulação de esforços nas áreas de educação, do trabalho e emprego, do esporte e lazer, da cultura e da ciência e tecnologia.(MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p.61)

Além disto, os conteúdos de formação humana, editados pela portaria acima mencionada, devem incluir, entre outras coisas (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009, p. 62): “comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital”; “raciocínio lógico-matemático, interpretação e análise de dados estatísticos”; “diversidade cultural brasileira relacionada ao mundo do trabalho”; “direitos humanos com enfoques sobre respeito de discriminação por orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política”; “educação fiscal para o exercício da cidadania”; “formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude”; “prevenção ao uso indevido de álcool, tabaco e outras drogas”; “incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania”.

Todas estas diretrizes foram citadas com o objetivo único de mostrar que a Lei da Aprendizagem está intimamente ligada aos interesses da educação permanente na medida em que propõe que a formação do aprendiz tenha um caráter mesmo de formação para a vida, ressaltando valores cidadão – como no caso, por exemplo, dos enfoques a respeito da discriminação e do meio ambiente. “A educação permanente nasce como uma ‘educação coextensiva’ à vida (...) compreende a ‘totalidade do ser’, que é muito mais do que educação intelectual, e supõe uma educação integral (afectiva, estética, em harmonia com a natureza, etc)” (OSORIO, 2005, p.18).

Os aprendizes entendem que a sua formação no Programa de Aprendizagem da Associação Beneficente Curitibana-vida, tem sentido se for aplicada a vida, e principalmente no futuro. Ao elegerem as disciplinas profissionalizantes que acham mais importantes para a sua formação, os aprendizes informaram alguns motivos das suas escolhas que tem haver com a preparação

para o futuro: “Importantes para crescer na empresa/ Ter melhores oportunidades” (14,14%), “São mais reconhecidas/ Pagam mais no mercado de trabalho” (6,06%).

Em relação às disciplinas de Gestão Pessoal e Formação Cidadã, o que se percebe é que no Programa de Aprendizagem há maior preocupação em ter disciplinas que se encarreguem em treinar o aprendiz para o mercado de trabalho, como Empregabilidade, e Marketing Pessoal, do que disciplinas voltadas a refletir sobre relações éticas, como Cidadania e Relacionamento Humano. “Trata-se de uma educação e formação que desenvolvam habilidades básicas no plano do conhecimento, das atitudes e dos valores, produzindo competências para gestão da qualidade, para a produtividade e competitividade e, conseqüentemente, para a empregabilidade” (FRIGOTTO, 2001, p.45).

E os aprendizes reafirmam esta questão, ao falar sobre os motivos pelos quais escolheram como mais importante as disciplinas de Gestão Pessoal e Formação Cidadã: “Preparam /são boas para o mercado de Trabalho” foi a categoria mais citada (22,22%) – depois de “não sei/não respondeu/porque sim” – e nesta os aprendizes dizem: “Ajudam muito na empresa”; “São as mais exigidas nas empresas e no mercado de trabalho”; “É para se sair bem na vida pessoal e profissional”, “valoriza o trabalhador”; “São para trabalhar mais, ter mais desempenho no trabalho; “Me sentirei mais capaz de enfrentar o mercado de trabalho, independente da área que pretendo seguir”; “São essas coisas que as empresas mais prezam/exigem”. Ou seja, mesmo as disciplinas que deveriam levar os aprendizes a uma reflexão, ou uma conscientização de si no mundo (no sentido mais freiriano possível) o que realmente parece ficar para estes aprendizes é que as disciplinas servem para treiná-lo para se dar bem no trabalho e ter um ótimo futuro.

A questão da conformação também aparece nas respostas a esta questão, e de forma bastante singela: “Todas as matérias são muito importantes. Para ser um bom cidadão, tenho que cursar todas as matérias, então, para mim, todas são ótimas” e “Por que eu teria mais finalidade com essas disciplinas”.

Enfim, o fato é que pensar nas repostas dos aprendizes sobre como eles vêem o Programa de Aprendizagem, permite chegar a algumas considerações: 1) os aprendizes podem ser vistos como seres oprimidos, na medida em que não refletem/

não questionam acerca do Programa de Aprendizagem e se conformam com as situações que lhe são impostas; 2) Esta conformação leva, também a uma naturalização das relações que estabelecem, por mais perversas que sejam estas e 3) O caminho traçado pelos aprendizes para sobreviver a esta dominação é a constante busca pela formação.

7 CONCLUSÃO

Jovens aprendizes: aspectos psicossociais da formação para a vida.

Esta pesquisa teve como objetivo investigar os fatores psicossociais presentes nos processos educacionais de jovens aprendizes. Os fatores psicossociais aqui encontrados referem-se especialmente aos relacionamentos que os aprendizes estabelecem ao longo do Programa de Aprendizagem, e também a busca pela aprendizagem, pelo conhecimento, formação e profissionalização que medeiam inclusive os sonhos e planos que os aprendizes têm para o futuro. Não há como não salientar a influência das relações de trabalho capitalistas, ou melhor, a estrutura do capitalismo como a grande base que orienta tanto o Programa de Aprendizagem, quanto os conflitos sentidos pelos aprendizes.

Em relação às condições de vida / família dos adolescentes, a pesquisa fornece dados que dizem que um pouco mais da metade (57) dos aprendizes pertencem a famílias médias, com 3 ou 4 pessoas que moram na mesma casa, e 32 aprendizes pertencem a famílias com grande número de pessoas (5-8 pessoas que moram na mesma casa). A renda média das famílias dos aprendizes está entre 2 e 4 salários mínimos. De todos os aprendizes apenas 16 relataram receber algum tipo de auxílio governamental, sendo o mais citado o auxílio Bolsa Família. Neste segmento chama a atenção o fato de 5 aprendizes informarem que a renda de suas famílias é de até 1 salário mínimo, e destes 5 aprendizes, 4 disseram não receber nenhum tipo de auxílio governamental. Num outro extremo, dos 11 aprendizes que disseram que a renda de suas famílias ultrapassa a 4 salários mínimos, um deles informou receber Bolsa Família.

Ainda, em relação às condições de vida / família dos adolescentes, vale ressaltar que pouco mais da metade dos aprendizes (52) moram na região metropolitana de Curitiba, e dos 47 aprendizes que moram em Curitiba, 35 moram na região sul (Pinheirinho – 4 aprendizes, CIC – 11 aprendizes, Tatuquara – 9 aprendizes, Fazendinha – 1 aprendiz, Capão Raso/ Novo Mundo – 2 aprendizes e Boqueirão/Sítio Cercado e Bairro Novo A e B – 8 aprendizes), sendo que o Programa de Aprendizagem está localizado na região leste de Curitiba, entre os bairros do Bacacheri e Tarumã, o que provavelmente explica uma das grandes

dificuldades apontadas pelos aprendizes que é referente à distância do Programa de Aprendizagem ABC- Vida.

Foi interessante notar que 84 aprendizes já tinham alguma experiência de trabalho, e estas em áreas que vão desde trabalhos administrativos, passando por logística, operador de máquinas, serviços ligados a supermercados e a área de alimentos, serviços ligados a área automotiva, construção civil, serralheria, madeireira, até serviços gerais e hospitalares. Em relação aos recursos e/ ou caminhos que os adolescentes usam para a busca de emprego, algumas coisas aparecem de forma interessante: 1) A entrada do aprendiz no Programa de Aprendizagem: 50 aprendizes responderam que entraram no programa através da indicação de amigos que estão ou já fizeram o curso de Aprendizagem; 18 aprendizes informaram a influência da escola, outros 18 aprendizes souberam do Programa de Aprendizagem através de igrejas, assistentes sociais, televisão e familiares em geral, e 13 aprendizes foram indicados ao programa através da própria empresa que os contratou. No entanto, o que se percebeu é que o principal recurso que os aprendizes apontaram como importante meio para a busca do emprego, é a educação/ formação.

As avaliações que os adolescentes fazem acerca do Programa de Aprendizagem e do trabalho, o resultado das respostas dos aprendizes apresentam alguns dados interessantes. Em relação ao trabalho e a empresa na qual trabalham 77 aprendizes responderam sentir-se bem, ótimo, feliz, satisfeito, grato e respeitado na empresa, e isto se dá pelas amizades, pela empresa ser boa, oferecer oportunidades de crescimento, e o aprendiz gostar do trabalho que realiza na empresa. 81 aprendizes responderam que gostariam de ser efetivados na empresa e indicam como motivo principal, novamente a empresa como sendo boa, que preza o funcionário e também o gosto pelo trabalho que realiza na empresa.

No entanto, em relação ao Programa de Aprendizagem o que os resultados indicam é que praticamente empatam o sentimento de desistência ou não do programa (45,36% já pensaram em desistir e 53% disseram não ter pensado em desistir). Os principais motivos pelos quais os aprendizes alegaram ter pensado em desistir do Programa de Aprendizagem são os “poucos ganhos financeiros” e as “condições operacionais de transporte/hora”. Nesta questão não há referências ao

Programa de Aprendizagem em si. Os aprendizes vão falar do Programa de Aprendizagem ao apontarem o que menos gostam: “Aulas monótonas, chatas, matérias ruins” (14,28%), “professores” (3,97%), “Falta de materiais e equipamentos” (3,17%), “rigidez/cobranças” (3,17%).

Em contrapartida, os principais motivos que fazem com que os aprendizes desejem permanecer no Programa de Aprendizagem são o “Futuro” (15,87%) e o sentimento de que “não vale a pena desistir/concluir o curso” (12,7%). Também aqui não aparecem motivos relacionados ao Programa de Aprendizagem em si. Estes vão aparecer quando os aprendizes apontam o que eles mais gostam no Programa: “Novos conhecimentos, conteúdos e disciplinas” (23,53%), “Professores legais/ensino” (15,3%), “curso” (9,41%), o “modo das aulas” (8,23%) e o “local/ambiente” (2,35%) do Programa de Aprendizagem.

Os principais problemas e dificuldades que os aprendizes enfrentam/percebem no Programa de Aprendizagem são: 1) A distância do curso. Problema este que aparece com desvantagem para 85 aprendizes e também é o mais apontado como item que os aprendizes menos gostam. Alguns aprendizes oferecem como solução a mudança de horário do curso de aprendizagem. Outros indicam que o tempo do curso de aprendizagem é muito longo (2 anos), e que para estes aprendizes seria mais fácil – ou facilitaria para a não desistência destes aprendizes – que o curso tivesse duração de 1 ano, e aumentar as aulas teóricas durante a semana, para não perder o conteúdo do curso. 2) Outra dificuldade que os aprendizes apontam como fator principal de permanência/desistência do Programa de Aprendizagem é o salário e o fato de não poder fazer hora extra para aumentar a renda mensal, isto também é indicado como desvantagem para 91 aprendizes. 3) Todos os aprendizes apontam a falta de material didático como um fator de desvantagem ao Programa de Aprendizagem, e relacionado a isto, também estão os problemas de aulas chatas, monótonas e matérias ruins. Como solução a estes problemas os aprendizes pedem mais aulas práticas e dinâmicas e maquinaria para a aprendizagem.

Em relação aos projetos pessoais e profissionais dos aprendizes, destacam-se os profissionais em que o mais citado é a categoria “Estudos e faculdade” em que os alunos indicam, além de fazer faculdade, “concluir os estudos, buscar novos

conhecimentos e começar a fazer outros cursos”, que vem seguido da categoria “ter um bom emprego / trabalhar numa grande empresa”, “ter uma profissão e carreira bem definida”, que são as três categorias mais citadas, mas ainda incluem-se nos projetos profissionais o sonho de “ter boas condições salariais”, “ter o próprio negócio”, “ser um bom profissional e um grande funcionário” e “adquirir experiência e ser qualificado”. Os planos e sonhos profissionais correspondem a 70,55% dos desejos citados em relação ao futuro dos aprendizes. Os sonhos pessoais, que são: “Bens materiais/ casa e carro”, “Felicidade/ qualidade de vida e saúde”, “Família”, “Ser alguém na vida, ter um futuro bom e digno”, corresponderiam então a 24,54 % dos desejos pessoais dos aprendizes. Os 4,91% restantes correspondem aos aprendizes que não responderam, ou responderam não ter nenhum sonho de futuro.

Mediante a estes dados e também a análise realizada neste trabalho, que se concentrou na questão de evidenciar que o aprendiz passa por uma difícil situação em que se encontra oprimido pelas relações que o cercam e reagem a isto de forma a se conformar com esta condição de aprendiz, o que resta é pensar em que práticas educacionais seriam importantes para orientar/ trabalhar com os aprendizes para que alcancem a condição de sujeito autor de sua própria história. Segundo Maritza Montero, ao falar sobre o paradigma da psicologia social diz que *“La psicología debe trabajar porque sus sujetos de estudio, seres humanos, em uso de sus capacidades y potencialidades, adquieran conciencia y control sobre sus vidas y circunstancias vitales”* (MONTERO, 1994, p. 39). E ao tratar do termo consciência vale a pena citar:

Como é sabido, conscientização é um termo cunhado por Paulo Freire para caracterizar o processo de transformação pessoal e social que experimentam os oprimidos latino-americanos quando se alfabetizam em dialética com o seu mundo. Para Freire, alfabetizar-se não consiste simplesmente em aprender a escrever em papéis ou a ler a letra escrita, alfabetizar-se é aprender a ler a realidade circundante e a escrever a própria história. O que importa não é tanto saber codificar e decodificar palavras estranhas, mas aprender a dizer a palavra da própria existência, que é pessoal, mas sobretudo coletiva.

E, para pronunciar esta palavra pessoal e comunitária é necessário que as pessoas assumam seu destino, que tomem as rédeas de sua vida, o que lhes exige superar sua falsa consciência e atingir um saber crítico sobre si mesmas, sobre seu mundo e sobre sua inserção neste mundo.

Um trabalho de orientação escolar conscientizador supõe um esforço para proporcionar a transmissão de esquemas sociais alternativos: a capacidade crítica e criativa dos alunos frente ao que a escola e a sociedade lhes oferecem, um estilo diferente de enfrentar a vida social e laboral. Que os

alunos aprendam sobretudo a confrontar a realidade de sua existência com um pensamento crítico (MARTIN-BARÓ, 1996, p.15,16 e 21)

Com isto, fica um desafio aos professores do Programa de Aprendizagem em discutir com os aprendizes a formação que estão tendo, e trabalhar com estes aprendizes para que reconheçam suas capacidades e potencialidades, pensem sobre o mundo e as relações que os cercam, para que assim possam decidir de forma consciente, sobre seu futuro e o que realmente desejam para ele.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A.M. **O estudante do ensino médio e técnico e a precarização do trabalho: perspectivas e adaptação** - um estudo de caso de jovens estagiários. 2008. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Estadual de Campinas, São Paulo.

BOAL, A. **Teatro do Oprimido e outras poéticas políticas**. Rio de Janeiro : Ed. Civilização Brasileira, 1975.

BRASIL. Decreto-lei nº 8.069, de 13 de junho de 1990. **Estatuto da criança e do adolescente**, Brasília, DF.

CAMPOS, R.H.F. (Org.). **Psicologia Social Comunitária. Da solidariedade à autonomia**. Petrópolis : Vozes, 2002.

CIAMPA, A. C. Identidade. In: LANE, S.T.M. & CODO, W. **Psicologia Social – o homem em movimento**. 13ª Ed – 3ª reimpressão. São Paulo : Brasiliense, 2001

COSTA, A.R.; MAZZETTO, L. ; LOPES, L.R. Boas práticas no setor metal-mecânico: Sidimetal – PR e suas empresas associadas na promoção da inclusão social/. In: JOSVIAK, M. & BLEY, R.B (orgs.). **Ser Aprendiz!: Aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo : LTr, 2009.

FERNANDEZ ENGUITA, M. **A face oculta da escola**. Educação e trabalho no Capitalismo. Porto Alegre : Artes Médicas, 1989.

FERRAZ, R. **Ensino médio e preparação da juventude para o mercado de trabalho: contradições**. 2006. Dissertação (Mestrado em Educação: história, política e sociedade). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

FICHAS LATINOAMERICANAS. **Paulo Freire en América latina (2ª parte – textos sobre Paulo Freire)**. Chile: Ed. Tierra Nueva, 1974.

FONSECA, R.T.M. O direito à profissionalização: da teoria à prática. In: JOSVIAK, M. & BLEY, R.B (orgs.). **Ser Aprendiz!: Aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo : LTr, 2009.

FRANCO, L. A. de C. **A escola do trabalho e o trabalho da escola**. São Paulo: CORTEZ : Autores Associados, 1991.

FREIRE, P. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1971.

_____. **Pedagogia do Oprimido**. 38ª Ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 2004.

FREITAS, M.F.Q. Contribuições da psicologia social e psicologia política ao desenvolvimento da psicologia social comunitária. In: **Psicologia & Sociedade**. Jan/jun. 1996.

_____. Docência, vida cotidiana e mundo contemporâneo: que identidades e que estratégias de sobrevivência psicossocial estão sendo *construídas*? In: **Educar em Revista**. Ed. Especial. Curitiba : Ed. UFPR, 2003.

_____. Educação de jovens e adultos, educação popular e processos de conscientização: intersecções na vida cotidiana. In: **Educar em Revista**. N. 29 jan/jun 2007a, p. 47 – 62

_____. Estratégias de ação comunitária e mudança social: relações a partir da vida cotidiana e dos processos de participação. In: DIMENSTEIN, M. (Org.). **Psicologia Social Comunitária**. Aportes teóricos e metodológicos. Natal, RN : EDUFRN – Editora, 2008.

_____. Intervenção psicossocial e compromisso: desafios às políticas públicas. In: **Diálogos em Psicologia Social**. Porto Alegre: Evangraf Ltda, 2007b, p.329-344.

FRIGOTTO, G. A dupla face do trabalho: criação e destruição da vida. In: FRIGOTTO, G. & CIAVATTA, M. (Orgs.). **A experiência do trabalho e a educação básica**. Ed. DP&A, 2002.

_____. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: FRIGOTTO, G. (Org). **Educação e Crise do Trabalho**: Perspectivas de Final de Século. Petrópolis, RJ : Vozes, 2001, p.25-51.

_____. Os delírios da razão: crise do capital e metamorfose conceitual no campo educacional. In: GENTILI, P. (Org.). **Pedagogia da Exclusão**. Crítica ao neoliberalismo em educação. Petrópolis, RJ : Vozes, 1999, p.77-18.

GENTILI, P. Adeus à escola pública. A desordem neoliberal, a violência do mercado e o destino da educação das maiorias. In: GENTILI, P. (Org.). **Pedagogia da Exclusão**. Crítica ao neoliberalismo em educação. Petrópolis, RJ : Vozes, 1999, p.228 – 252.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 4. Ed. São Paulo : Atlas, 1994.

GUARESCHI, P. Relações comunitárias e Relações de dominação. In: **Psicologia social comunitária – da solidariedade à autonomia**. Petrópolis: Ed. Vozes, 2002, p. 81-99.

GUZZO, R.S.L. Escola Amordaçada: compromisso do psicólogo com este contexto. In: MARTÍNEZ, A. (org). **Psicologia Escolar e Compromisso Social**. Campinas, SP : Ed. Alínea, 2005.

JOSVIK, M. Políticas públicas e aprendizagem: a participação do Ministério Público do Trabalho na construção de políticas públicas para profissionalizar jovens no Paraná. In: JOSVIK, M. & BLEY, R.B (orgs.). **Ser Aprendiz!: Aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo : LTr, 2009.

LANE, S.T.M. América Latina: por uma ética do conhecimento. In: **Paradigmas em Psicologia Social**. A perspectiva latino americana. Petrópolis: Vozes, 2000.

_____. A Psicologia Social e uma nova concepção de homem para a psicologia. In: LANE, S.T.M. & CODO, W. **Psicologia Social – o homem em movimento**. 13ª Ed – 3ª reimpressão. São Paulo : Brasiliense, 2001

_____. **O que é Psicologia Social**. 10ª Ed. São Paulo : Brasiliense, 1986.

MANUAL DA APRENDIZAGEM: **O que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz**. – Brasília: TEM, SIT, SPPE, 2009, 45p.

MARTIN-BARÓ, I. **Acción e ideología**. Psicologia social desde centroamerica. San Salvador: UCA Editores,1982.

_____. O papel do Psicólogo. In: **Estudos de Psicologia** : Natal, 2ª Ed, 1996, p. 7-27.

MENESES, B.M. **Juventude, formação e trabalho: um estudo com jovens das camadas populares.** 2007. Tese (Doutorado em Psicologia Social), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

MONTERO, M. Um paradigma para la Psicologia Social. Reflexiones desde El quehacer em América Latina. In: M. Montero (coord.), **Construcción y Critica de la Psicologia Social.** Barcelona : ANTHROPOS, 1994 : 27- 40.

OLESKI, R.J. Histórico da Aprendizagem Profissional. In: JOSVIK, M. & BLEY, R.B (Orgs.). **Ser Aprendiz!: Aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos.** São Paulo : LTr, 2009.

OSORIO, A. R. **Educação Permanente e Educação de Adultos.** Lisboa : Ed. Instituto Piaget, 2005.

QUEIROZ, E. M. O. **Trabalho diurno / Escolarização Diurna:** O cotidiano do Jovem trabalhador. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Católica de Goiás, Goiás.

SAFFIOTTI, A. **Crise e transformação: um estudo sobre a experiência de alunos de baixa renda num cursinho popular.** 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Universidade de São Paulo, São Paulo.

SARRIERA, J. C. *et al.* Os (des) caminhos dos jovens na sua passagem da escola ao trabalho. In: SARRIERA, J.C. (Coord.). **Psicologia Comunitária.** Estudos Atuais. Porto Alegre : Ed. Sulina, 2004.

SENAC. **A educação profissional no contexto da educação nacional.** Disponível em: <http://www.senac.br/conheca/referenciais/ref2.htm>. Acessado em: 8/10/2009.

SUSS, M. A. O. A aprendizagem e seus efeitos sobre a promoção social de adolescentes e jovens na história do trabalho infantil – Betesda. In: JOSVIK, M. & BLEY, R.B (Orgs.). **Ser Aprendiz!: Aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos.** São Paulo : LTr, 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Sistema de Bibliotecas. **Teses, dissertações, monografias e outros trabalhos acadêmicos.** Curitiba: Editora UFPR, 2007. (Normas para apresentação de documentos científicos, 2)

_____. _____. **Citações e notas de rodapé.** Curitiba: Editora UFPR, 2007. (Normas para apresentação de documentos científicos, 3)

_____. _____. **Referências.** Curitiba: Editora UFPR, 2007. (Normas para apresentação de documentos científicos, 4)

_____. _____. **Redação e editoração.** Curitiba: Editora, UFPR, 2007. (Normas para apresentação de documentos científicos, 9)

WIEDERKEHR, A H. **Trajetórias escolares e empregabilidade:** um estudo sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Regional de Blumenau, Santa Catarina.

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário	92
Anexo 2 – Termo de Consentimento	97

ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO
PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

QUESTIONÁRIO

Prezado (a) Aprendiz:

Este questionário tem a finalidade de levantar dados para viabilizar uma pesquisa de dissertação de mestrado sobre a inserção e permanência do aprendiz no programa de aprendizagem. Gostaríamos de solicitar que respondesse às perguntas de forma completa e franca, lembrando que não há respostas certas ou erradas e que seu sigilo e anonimato serão garantidos de qualquer maneira, sendo que as respostas fornecidas somente poderão ser utilizadas com a exclusiva finalidade de pesquisa científica. Desde já, agradecemos sua disponibilidade.

Eu, Lygia Maria Portugal de Oliveira e minha orientadora, Profa. Dra. Maria de Fátima Quintal de Freitas, da Universidade Federal do Paraná (UFPR) do Departamento de Teorias e Fundamentos da Educação (telefone: 3360-5147), agradecemos a sua colaboração e nos colocamos à sua disposição para após a conclusão do estudo oferecer um retorno sobre a análise realizada.

Preencha com um X ou escrevendo nas questões abaixo (se achar necessário use o verso da página):

1. SEXO: () Masculino () Feminino
2. Idade: _____
3. Naturalidade: _____ Cidade: _____; U.F. _____
4. Cidade e bairro em que mora atualmente: _____
5. Estado civil: Casado () Solteiro () Outro () Qual? _____
6. Profissão do Pai: _____ Mãe: _____
7. Tem filhos? () Sim, Quantos? _____ () Não
8. Mora em casa: própria () financiada () alugada () Outra () _____
9. Contando com você, quantas pessoas moram em sua casa? _____
10. Quantas pessoas contribuem na renda da casa? _____
11. Qual a renda familiar? Até um salário mínimo () De 01 a 02 salários mínimos ()
Entre 03 e 04 salários mínimos () Mais de 04 salários mínimos ()
12. Fez parte de algum programa/projeto do governo? (Bolsa família, pró-jovem, luz fraterna, outros) () Não Sim () Qual? _____
13. Qual a escolaridade dos seus pais? Pai _____ Mãe _____
14. Qual o seu grau de escolaridade? _____
15. Já fez outros tipos de cursos? Não () Sim () Quais? _____
16. Gostaria de fazer outros tipos de cursos? Não () Sim () Quais? _____
17. Gostaria de fazer faculdade? Não () Sim () pública () ou particular () Por quê?

18. Qual curso? _____
19. Você já trabalhou antes de entrar no programa de aprendizagem? Não () Sim () Em qual atividade? _____
20. Qual curso faz no Programa de Aprendizagem? Mecânica () Administração () APIM () Há quanto tempo está no curso? _____
21. Como soube do programa de aprendizagem:
() Indicação de amigos/ colegas que já fizeram o curso; () Através da escola;
() Através da empresa; () Outros: _____
22. Porque você se interessou, o que o levou a se inscrever/se cadastrar no programa?

23. Como você se sente na empresa em que trabalha? Por quê?

24. Quando você terminar o contrato, gostaria de ser efetivado na empresa? Sim () Não ()

Porquê? _____

25. Abaixo, você tem uma lista de todas as disciplinas Profissionalizantes que você já cursou ou está a cursar. Observe a lista do seu curso e ESCREVA, em ordem de importância para você, QUATRO disciplinas que você acha as mais importantes. Diga o porquê:

Auxiliar em

Administração

Introdução à Adm.

Programa da Qualidade

Adm. do Tempo

Rotinas de Pessoal

Rotinas de Contábil

Logística

Atendimento ao Cliente

Almoxarifado e estoque

E- commerce

Regras do dep. de vendas

Arquivo e cuidados com documentos.

Auxiliar de produção industrial

e mecânica

Metrologia

Desenho mecânico I

Desenho mecânico II

Usinagem I

Usinagem II

Usinagem III

Manutenção Industrial

Materiais

Eletrotécnica

Eletrônica Industrial

Soldagem

Ensaaios mecânicos

Mecânica básica

Metrologia

Princípios de hidráulica /Pneumática

Desenho Técnico

Sistemas de freios

Sistema de suspensão e direção

Sistema de Transmissão I

Sistema de Transmissão II

Motor I

Motor II

Motor III

Eletricidade.

Automação 2 – hidráulica

Automação I – Pneumática

Escreva as QUATRO disciplinas mais importantes: 1ª _____;

2ª _____; 3ª _____; 4ª _____

Diga o Porquê: _____

26. Abaixo, você tem uma lista de todas as disciplinas de Formação Cidadã e Gestão de Pessoal que você já cursou ou está a cursar. ESCREVA, em ordem de importância para você, QUATRO disciplinas que você acha as mais importantes. Diga o porquê:

Formação cidadã

Empregabilidade

Segurança no Trabalho

Matemática básica e financeira

Linguagem e comunicação I

Linguagem e comunicação II

Saúde Integral

Meio Ambiente

Inglês

Gestão Pessoal

Relacionamento Humano

Informática (Teoria Windows / Word)

Vida e previdência

Informática (Excel e Power point)

Marketing Pessoal

Plano de Vida

Empreendedorismo (Formas de geração trabalho e renda)

Escreva as QUATRO disciplinas mais importantes: 1ª _____;

2ª _____; 3ª _____; 4ª _____

Diga o Porquê: _____

27. A seguir você vai encontrar uma lista em que cada frase está precedida por um parênteses e refere-se a *aspectos relacionados ao seu Programa de Aprendizagem que você deverá levar em conta para as suas respostas*. Coloque dentro dos parênteses, de cada frase, a letra "**V**" para o item que você acha que é **Vantajoso** (ou Positivo) para você; ou então, a letra "**D**" se você achar que o item é **Desvantajoso** (ou Negativo) para você. Por favor, não deixe nenhum item sem responder. ("**V**" = se o item for Vantajoso ou Positivo para você; "**D**" = se o item for Desvantajoso ou Negativo para você).

- a. () Adquirir novos conhecimentos.
- b. () Ganhar pouco atualmente.
- c. () Muitas horas de trabalho na empresa e poucas horas de estudo.
- d. () Conhecer pessoas e fazer novas amizades.
- e. () Tempo curto para fazer o curso (na escola e na empresa).
- f. () Muitas responsabilidades atribuídas a mim na empresa.
- g. () Conteúdo interessante do curso.
- h. () Adquirir experiência e prática com situações reais.
- i. () Necessidade de muita concentração nas aulas.
- j. () Não posso fazer hora extra para aumentar meu salário.
- k. () Faço as mesmas atividades na minha função na empresa.
- l. () Curso contribui para que eu me prepare para meu futuro profissional.
- m. () Diferenças entre o que aprendo no curso e o que faço no trabalho.
- n. () Oportunidade para ter meu próprio dinheiro.
- o. () Falta de material didático.
- p. () Fazer diferentes atividades na empresa.
- q. () Permite continuar os meus estudos no futuro.
- r. () Necessidade de agir já como profissional na empresa em que trabalho.

s. () Distância do local do curso de aprendizagem.

t. () OUTRO: Diga qual:_____.

u. () OUTRO: Diga qual:_____.

28. Alguma vez você já pensou em desistir do programa de aprendizagem? Sim () Não ()

Por quê?

29. Cite DUAS coisas que você **mais gosta** no Programa de Aprendizagem. Explique o Porquê?

30. Cite DUAS coisas que você **menos gosta** no Programa de Aprendizagem. Explique o Porquê?

31. Que sonhos /planos você tem para o seu futuro?

32. Gostaria de acrescentar algo?

ANEXO 2 – Termo de Consentimento**TERMO DE CONSENTIMENTO**

Este é um convite para responder a um questionário que faz parte da pesquisa: Jovens Aprendizizes: Aspectos psicossociais da formação para a vida. Suas respostas irão colaborar com informações que nos ajudarão a estudar o Programa de Aprendizagem Profissional. Essa pesquisa está sendo desenvolvida na Universidade Federal do Paraná, no Curso de Pós-Graduação em Educação, pela Profa. Dra. Maria de Fátima Quintal de Freitas e pela aluna Lygia Maria Portugal de Oliveira. Pedimos que fique à vontade para aceitar ou não o convite. No entanto, se decidir colaborar com o nosso trabalho, estamos garantindo que seu nome não será divulgado, pois, por medidas éticas, garantimos seu anonimato. Depois disso, marcaremos um novo encontro no qual apresentaremos os resultados do estudo realizado.

Desde já, agradecemos sua colaboração.

Eu _____; abaixo assinado (a), concordo em participar
desta pesquisa e permito que minhas respostas sejam analisadas.

Curitiba, ____ / ____ /20____

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)