



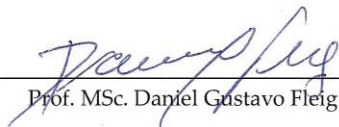
Ministério da Educação
Universidade Federal do Paraná
UFPR Litoral
Curso de Especialização em Questão Social
pela Perspectiva Interdisciplinar



PARECER DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Orientador, Professor Mestre **DANIEL GUSTAVO FLEIG**, realizaram em 07/12/2013 a avaliação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da estudante **FERNANDA ROBINSON SCOLARO**, sob o título "*A RECEPTIVIDADE DO ADOLESCENTE APRENDIZ NA APRENDIZAGEM PRÁTICA: COMO O MONITOR DESENVOLVE SUA FUNÇÃO.*", para obtenção do Título de *Especialista em Questão Social pela Perspectiva Interdisciplinar* pela Universidade Federal do Paraná – Setor Litoral, tendo a estudante recebido conceito "APL".

Matinhos, 07 de dezembro de 2013.


Prof. MSc. Daniel Gustavo Fleig


Prof.^a Dra. Lenir Maristela Silva


Prof.^a MSc. Giselle Avila Leal de Meirelles


FERNANDA ROBINSON SCOLARO
Estudante

Conceitos de aprovação
APL = Aprendizagem Plena
AS = Aprendizagem Suficiente

Conceitos de reprovação
APS = Aprendizagem Parcialmente Suficiente
AI = Aprendizagem Insuficiente

OBSERVAÇÃO:
CASO O(A) ESTUDANTE SEJA ORIENTADO(A) A REFORMULAR SEU TRABALHO, DEVE-SE REGISTRAR NO VERSO OS REQUISITOS APONTADOS PELA BANCA PARA O ACEITE FINAL DO TRABALHO.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR LITORAL**

FERNANDA ROBINSON SCOLARO

**A RECEPTIVIDADE DO ADOLESCENTE APRENDIZ NA APRENDIZAGEM
PRÁTICA: COMO O MONITOR DESENVOLVE SUA FUNÇÃO.**

**MATINHOS
2013**

FERNANDA ROBINSON SCOLARO

**A RECEPTIVIDADE DO ADOLESCENTE APRENDIZ NA APRENDIZAGEM
PRÁTICA: COMO O MONITOR DESENVOLVE SUA FUNÇÃO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Especialização em Questão
Social pela Perspectiva Interdisciplinar, Setor
Litoral, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof.º Ms. Daniel Gustavo Fleig

MATINHOS
2013

A RECEPTIVIDADE DO ADOLESCENTE APRENDIZ NA APRENDIZAGEM PRÁTICA: COMO O MONITOR DESENVOLVE SUA FUNÇÃO.

Fernanda Robinson Scolaro¹
Orientador: Daniel Gustavo Fleig

RESUMO:

Este artigo é oriundo do trabalho desenvolvido em uma Instituição em Curitiba a qual atende empresas na Região Metropolitana e Litoral, que capacita e insere adolescentes em situação de vulnerabilidade social e econômica, no mundo do trabalho formal na condição de aprendiz. Destaca-se a importância do acompanhamento do monitor prático no processo de desenvolvimento do adolescente durante o contrato de aprendizagem profissional, contribuindo em seu desenvolvimento psíquico, pessoal e social no exercício de cidadania. A lei da aprendizagem profissional surgiu com o intuito de oferecer oportunidade de inserção do adolescente ao mundo do trabalho em condições dignas e não exploratórias. Para tanto, o objetivo geral do presente trabalho é identificar como o monitor acolhe o adolescente aprendiz durante o contrato de aprendizagem prática. Mais especificamente: compreender como se efetiva a acolhida do adolescente aprendiz no âmbito formal da aprendizagem prática profissional, bem como os desafios, percepção e o grau de satisfação do profissional que aceita assumir esta função. O presente estudo possibilitou avaliar a efetividade da lei da aprendizagem por meio do relato dos trabalhadores que estão na função de monitor prático.

PALAVRAS CHAVE: Monitor prático, adolescente aprendiz, lei da aprendizagem, acompanhamento.

ABSTRACT:

This article comes from the work developed in Curitiba in an institution which serves companies in the metropolitan area and coastline, which trains and places adolescents at social and economic vulnerability, the world of formal employment as an apprentice. Highlights the importance of monitoring the practical monitor in adolescent development process during the contract of apprenticeship, contributing his psychic, personal and social development in the exercise of citizenship. The law of apprenticeship came up with the intention of offering the opportunity to enter the world of teen work with dignity and not exploitative conditions. Thus, the overall goal of this work is to identify how the monitor receives the adolescent apprentice during the apprenticeship contract. More specifically: to understand how effective the welcome adolescent learner in the formal framework of professional practice learning as well as the challenges, perception and satisfaction of the professional who agrees to assume this function. This study allowed us to evaluate the effectiveness of learning the law by reporting workers who are in practical display function.

KEYWORDS: Monitor practical, teenage apprentice, law of learning, monitoring.

¹ Bacharel em Serviço Social pelas Faculdades Integradas "Espírita", Assistente Social na Instituição em foco e pós graduanda em Questão Social pela Perspectiva Interdisciplinar pela Universidade Federal do Paraná - UFPR.

1. INTRODUÇÃO

As inquietações para a elaboração desse artigo foram motivadas através da prática profissional, demanda e importância de acompanhamento do adolescente aprendiz pelo monitor no âmbito da aprendizagem prática e entidade formadora durante o período de contrato do aprendiz com a empresa parceira. Este estudo possibilita o aprofundamento sobre a relevância do papel do monitor profissional no acompanhamento e desenvolvimento dos adolescentes inseridos no programa de aprendizagem profissional.

Para tanto, é importante ressaltar que a aprendizagem profissional está prevista na Lei nº10097 de 19 de dezembro de 2000, que determina as empresas de médio e grande porte a contratarem no mínimo 5% e no máximo 15% de adolescente aprendiz em seu quadro. Importante ressaltar que para essa cota cabe a amostragem de colaboradores administrativos, não sendo computados os operacionais, conforme o Manual de Aprendizagem Profissional, 2011, por se tratar de adolescentes em processo de desenvolvimento pessoal.

De acordo com a Lei da Aprendizagem Profissional, para o adolescente ser considerado aprendiz deverá ter entre 14 e 24 anos de idade, bem como frequentar regularmente a escola e conciliar a aprendizagem prática, aquela desenvolvida na empresa, com a aprendizagem teórica, desenvolvida em entidade formadora. Para isso é necessário que a entidade formadora possua estrutura física para o oferecimento de cursos. Importante destacar também que a entidade formadora em questão recebe adolescentes dos catorze aos dezesseis anos e dez meses, para que o aprendiz possa concluir a aprendizagem profissional até os dezoito anos de idade, da mesma forma que o curso de capacitação profissional, a aprendizagem teórica é ofertada no mesmo local, uma vez que esta estruturada a atender sua demanda.

Para fundamentar o presente estudo, instituímos como objetivo geral identificar como o monitor acolhe o adolescente aprendiz na aprendizagem profissional. Logo, como objetivos específicos delimitamos: apontar as expectativas dos monitores práticos em relação ao adolescente aprendiz e buscar o grau de percepção de acolhida dos colaboradores que aceitam o desafio em se tornar

monitor do adolescente aprendiz, bem como os desafios neste contexto para que de fato se garanta os direitos previstos na Lei de Aprendizagem Profissional, visto que a lei é considerada uma política pública.

Quanto à estrutura do artigo, veremos a seguir a metodologia. Neste tópico, descreve-se o processo da coleta de dados, bem como os resultados alcançados com a realização da pesquisa. Na sequência salientamos sobre a lei da aprendizagem profissional e uma breve compreensão com o trabalho desenvolvido com o adolescente na condição de aprendiz. Finaliza-se com nossas considerações mediante o comparativo da lei com o contexto social pesquisado.

2. METODOLOGIA

O método geral utilizado para orientar essa pesquisa é a teoria sistêmica. Esta visão “consiste em compreender o conjunto das relações das partes para chegar ao objetivo de sistema em estudo” (...) essa visão facilita a análise social como método, permite ver não apenas na sua globalidade, mas ainda a sua colocação junto ou dentro do sistema, assim como a compreensão de seus componentes como subsistemas (BALBINA, 1979, p. 25).

Para coleta de dados optamos pelo questionário e entrevista. A técnica dos questionários ou formulários é um método rápido, custo acessível e pode atingir um número maior de coleta de dados, porém é controverso, uma vez que poderá oferecer respostas com ambiguidade, da mesma forma que se corre o risco de não serem preenchidos ou devolvidos, por falta de tempo ou de interesse por parte da pessoa que respondeu. Assim, dentre um número considerável de questionários enviados via e-mail, tivemos retorno de somente sete.

Quanto à entrevista, MINAYO (1994) considera a técnica mais comum para a utilização do trabalho de campo, pois não se trata apenas de uma conversa entre entrevistador e entrevistado, possui o intuito em investigar e/ou pesquisar sobre o assunto em questão. Utilizamos a entrevista individual. Esta técnica serviu para coletas de informações, pois desta forma conseguimos respostas com maior profundidade.

Realizamos quinze entrevistas presenciais, assim tivemos possibilidades de observar a reação do entrevistado, pois estivemos frente a frente. Baseamo-nos em questionamentos apoiados em teoria ou possibilidades, bem como nossas angústias cotidianas as quais observamos durante o acompanhamento do adolescente aprendiz, por tratar-se de uma prática profissional, sendo que com o auxílio da entrevista semi estruturadas e questionários tivemos a intenção de nos aproximar sobre o nosso objeto de pesquisa. Quanto às entrevistas, tivemos situações que o entrevistado preferiu não responder no momento, mesmo com ciência do objetivo da pesquisa, houve comprometimento em nos enviar posteriormente, porém tiveram situações que não recebemos retorno.

Assim, na totalidade, entre os questionários e entrevistas a coleta de dados foi realizada com vinte e dois monitores práticos. A coleta de dados foi propositalmente realizada com trabalhadores que estão na função de monitores práticos em empresas públicas e privadas. Desta forma tivemos uma visão ampla do ponto de vista das duas partes envolvidas, o monitor prático em empresa com possibilidade de efetivação do adolescente aprendiz e empresa onde o ingresso só se dá por meio de concurso público, as de economia pública.

Parte das entrevistas com os monitores práticos foram realizadas no ambiente de trabalho, ou seja, na empresa parceira, durante nossas visitas de acompanhamento. A outra parte foi por meio de questionários, uma vez que monitores são trabalhadores em empresa pública nos municípios de Pontal do Paraná, Matinhos, Paranaguá e Guaratuba. Por se tratar de municípios fora de Curitiba, não tivemos condições de ir pessoalmente à empresa. Enviamos questionários via e-mail.

Importante ressaltar que o acompanhamento destes adolescentes pela entidade formadora se segue em três etapas. A primeira é a inserção do adolescente ao mundo de trabalho. Antes de ingressar na empresa, o adolescente recebe uma preparação, um módulo com duração de duzentas horas para receber as primeiras orientações em relação ao comportamento e postura no mundo novo que se aproxima o mundo do trabalho. A segunda será o acompanhamento durante o período em que estiver vinculado ao contrato de aprendizagem profissional. Este acompanhamento acontece por meio de uma equipe multidisciplinar formada por

assistentes sociais, psicólogos, e pedagogos. E por fim, a finalização deste contrato, onde se realiza com o adolescente aprendiz uma avaliação de todo o período que esteve vinculado ao programa de aprendizagem profissional, as conquistas e planejamento do futuro.

3. A LEI DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Para compreender a dinâmica sobre a Lei da Aprendizagem Profissional nº10097/2000, observa-se uma ressalva na Consolidação das Leis Trabalhistas, onde permite contratar o aprendiz no regime Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, porém com tempo de contrato determinado de até dois anos, podendo ser reinicido antecipadamente conforme veremos mais adiante, no entanto não sendo possível prorrogá-lo este prazo uma vez que caracterizaria vínculo empregatício. Este é um contrato especial, o qual garante ao aprendiz direitos trabalhistas e previdenciários, como o recebimento de salário, direito a férias, recebimento de décimo terceiro salário e recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, alíquota de 2%. Por se tratar de contrato por tempo determinado o aprendiz não tem direito a seguro desemprego.

Algumas empresas que contratam o adolescente aprendiz oferecem benefícios, como plano de saúde, auxílio alimentação e até mesmo participação de lucros. Da mesma forma caso haja a necessidade de o aprendiz se afastar do trabalho por motivo de saúde, acidente de trabalho ou gravidez é possível, mas para isso é necessário que tenha a carência de contribuição exigida pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS.

O adolescente trabalhador na condição de aprendiz com idade entre 14 e 18 anos, recorte este de idade dos adolescentes atendidos pela entidade formadora no município de Curitiba, a qual a pesquisa foi desenvolvida, não pode realizar atividades em locais insalubres, perigosos, noturno ou em condições que o prejudique seu desenvolvimento físico, psíquico e/ou moral, uma vez que a lei determina que sejam destinadas somente atividades de cunho administrativo.

As instituições que encaminham adolescentes ao mundo do trabalho são organizações governamentais e não governamentais de sociedade civil de caráter

assistencial, cultural, educativo e profissionalizante sem fins lucrativos. Devem estar registradas no Conselho Municipal dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes - CONANDA.

O contrato de trabalho do adolescente aprendiz é celebrado entre as partes constituintes, ou seja, entidade formadora e empresa conveniada. Para a contratação de jovens por empresas de órgão privado, a mesma efetiva a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, se a contratação for para empresas de órgão público quem faz o registro será a entidade formadora. A empresa contratante deverá remunerar o aprendiz tanto na aprendizagem prática (local de trabalho) quanto na aprendizagem teórica (formação técnico profissional). Atualmente a bolsa mínima do adolescente aprendiz é de R\$515,61. A aprendizagem teórica é contada como jornadas efetivas de trabalho, da mesma forma que se o aprendiz faltar em um dos âmbitos sem justificativa sofrerá desconto salarial.

Importante enfatizar que de acordo com a Portaria MTE nº1005 de 1º de julho de 2013, tivemos ressalvas em relação ao contrato de aprendizagem profissional. A principal alteração refere-se à carga horária da aprendizagem profissional, onde a aprendizagem prática (empresa) ficou estabelecida dezesseis horas semanais e quatro horas destinadas à aprendizagem teórica (entidade formadora).

Contempla também a inclusão de 80 horas de capacitação inicial, as quais podem ser realizadas em duas modalidades, são elas: a primeira destina-se ao curso no primeiro mês de contrato, momento que o adolescente permanece na entidade formadora e após o término inicia a aprendizagem na empresa; na segunda modalidade, a qual a instituição aderiu, a carga horária de capacitação deverá ser distribuída ao longo de todo o período contratual (dois anos). Perfazendo o total de 552 horas de aprendizagem teórica. Observa-se que estas adequações na legislação, permitem priorizar o bem estar físico e social, com foco no desenvolvimento profissional do adolescente.

É fato que o mundo do trabalho esta cada vez mais competitivo e restrito, e a exigência de experiência tem peso no momento da contratação. Sem contar também a exploração ao trabalho infantil e juvenil, atividades insalubres e com alta periculosidade. Estamos em um momento onde muito se discute em relação à erradicação de miséria e exploração juvenil. Com isso, a implementação da Lei da

Aprendizagem, os jovens passaram a serem vistos com outro olhar, pois vem ao encontro a essa demanda, conforme ainda previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, lei nº8069/90 em seu Art. 69, onde destaca-se:

“O direito a profissionalização e a proteção no trabalho, observado o seguinte aspecto: respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e capacidade adequada ao mercado de trabalho (BRASIL, 1990)”.

Para efetivação da Lei da Aprendizagem, contamos com o suporte do ECA. Este é um instrumento que nos dá garantia de promoção de direitos, pois a partir de sua implantação começamos a construir um novo olhar e uma nova prática onde crianças e adolescentes são sujeitos de direito, pessoas em situação peculiar de desenvolvimento. Supera a visão do antigo Código de Menores de 1927 e 1929, onde este público era visto como “adultos em miniaturas”. A partir do ECA alcançou a efetividade de direitos e deveres as crianças e adolescentes. Redefinimos a construção e gestão das políticas públicas como também papéis, responsabilidades, atribuições e competências de todos, sejam eles no âmbito federal, estadual, municipal, familiar e social.

Ainda neste contexto, o ECA prevê em seu Art. 60: “É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz (BRASIL, 1990)”. Com o respaldo da Legislação Brasileira, podemos dar continuidade à universalidade dos direitos sociais a sociedade num todo, em especial ao nosso público alvo discutido no desenvolvimento de nossa pesquisa: os jovens em busca de oportunidade de inserção ao mundo do trabalho, com o apoio dos vários programas efetivos na qualificação profissional, visando à efetivação da cidadania mencionada na Constituição Federal de 1988.

O Manual da Aprendizagem desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE também é dos instrumentos de apoio para auxiliar empresas contratantes durante o período de contrato, pois esclarece e orienta em relação à Lei da Aprendizagem Profissional.

De acordo com o Manual de Aprendizagem (2011, p.21):

“A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O monitor ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre

uma formação que possa de fato contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem".
(art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

O monitor prático é a referência ao aprendiz no local de trabalho, para isso é de grande valia um vínculo saudável entre ambos. Este monitor deverá orientá-lo no que for necessário, visando seu crescimento pessoal e profissional.

Portanto, se o adolescente apresentar baixo desempenho durante a aprendizagem profissional, a empresa em parceria com a entidade formadora devem trabalhar estas dificuldades, mas caso o adolescente não apresente melhora no desempenho após orientações e acompanhamento o contrato poderá ser rescindido pelos motivos elencados no Manual de Aprendizagem (2011, p.29):

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

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;

b) falta disciplinar grave (art. 482 da CLT);

c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;

d) a pedido do aprendiz.

Ressaltamos que por se tratar de um contrato de trabalho especial, onde o objetivo primordial é desenvolver o senso de responsabilidade deste adolescente, fomentar a inserção e permanência ao mundo do trabalho, devemos trabalhar as dificuldades que o jovem apresentar, temos que levar em consideração seu histórico de vida, escolaridade, problemas sociais e até mesmo a fase da adolescência.

Esse acompanhamento é oferecido pela entidade formadora com o apoio da equipe multidisciplinar. Em casos de formalização de documentos onde futuramente se comprove o baixo desempenho na aprendizagem prática como, por exemplo, não pontualidade, assiduidade ou falta de interesse em continuar na aprendizagem, caracterizada por diferentes fatores, e acompanhado pela empresa em conjunto com a entidade formadora, o responsável deverá participar de todas as etapas do processo, uma vez que nosso público alvo são adolescentes em processo de formação pessoal e profissional e com menos de dezoito anos de idade.

Se mesmo após as orientações com o adolescente e responsável legal o aprendiz continuar com baixo desempenho e/ou inadaptação ao local de trabalho será desligado do Programa de Aprendizagem Profissional, onde compete à

entidade formadora emitir parecer conclusivo comprovando o desempenho insuficiente, conforme orientação do Manual de Aprendizagem:

Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?
O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem (art. 29, I, Decreto nº 5.598/05).

A contratação de jovem aprendiz está direcionada em uma ação de responsabilidade social, com o intuito de promover e direcionar este adolescente para um futuro promissor. Observamos que a obrigatoriedade da lei induz esta prática, da mesma forma que por meio da inserção de jovens ao mundo do trabalho é possível descobrir grandes talentos, contribuir com uma vida digna e diminuir a vulnerabilidade social em que este jovem possa estar, bem como o aumento da renda familiar, melhoria na qualidade de vida, continuidade nos estudos de formação pessoal e profissional.

3.1 UMA COMPREENSÃO DO TRABALHO DESENVOLVIDO COM O ADOLESCENTE APRENDIZ

O foco prioritário da entidade formadora é inserir jovens ao mundo do trabalho na modalidade de aprendizagem profissional. A Instituição é uma entidade sem fins econômicos onde seu público alvo são adolescentes em situação de vulnerabilidade social e econômica do município de Curitiba e Região Metropolitana e que parte deste público se encontra em defasagem escolar, dificultando assim seu direcionamento a primeira oportunidade profissional, uma vez que a empresa busca em maior instância um adolescente sem reprovação escolar.

A Instituição recebe jovens de catorze á dezesseis anos e dez meses (para que possam findar o contrato de aprendizagem até os dezoito anos), oferece um curso de capacitação – módulo básico inicial e em seguida os encaminha a oportunidade de inserção ao mundo do trabalho na condição de adolescente aprendiz. Ressaltamos que após o ingresso a empresa o aprendiz deve frequentar o módulo específico em serviços administrativos, línguas e informática, ou seja, a aprendizagem teórica.

O módulo específico acontece durante o período em que o adolescente estiver vinculado ao contrato de aprendizagem, se houver desligamento antecipado a aprendizagem teórica será interrompida juntamente com o desligamento.

Este é um programa caracterizado pela prevalência de atividades pedagógicas sobre a laboral a qual deveria servir para promover o protagonismo destes jovens, conforme segundo CRUZ NETO e MOREIRA (2007):

(...) adolescente aprendiz é aquele que se profissionaliza trabalhando, dentro de um processo educacional previsto em lei, em que lhe são ministrados, pelos órgãos competentes, curso que tem por objetivo levar-lhe o conhecimento teórico prático de um determinado ofício, cujo exercício exige uma pré qualificação”.

O adolescente quando encaminhado para a empresa, conforme verificado através de visitas de acompanhamento e por avaliações, muitas vezes exige-se um nível considerável de conhecimento em seu primeiro emprego, assim podendo sofrer discriminação sendo possível observar que a empresa em um primeiro momento se preocupa em maior instância com o cumprimento da lei e o papel social acaba por ficar em segundo plano, assim sobre responsabilidade social, podemos compreender conforme FERREIRA SERPA e FOURNEAU, 2007:

“Alguns de seus princípios são: foco nos lucros de longo prazo para o negócio; obtenção de melhor imagem junto à sociedade e menor regulamentação governamental para o negócio; incorporação de maiores obrigações sociais para o negócio; promoção de melhor ambiente para todos. De acordo com esta abordagem, a empresa estará cumprindo sua responsabilidade social na medida em que proporcionar uma melhora nas condições de vida da sociedade”.

O foco principal deste artigo é mostrar que a lei de aprendizagem profissional vai além da modalidade jurídica de trabalho, se estende ao protagonismo destes jovens, autonomia e empreendedorismo, pois um dos maiores desafios de inserção ao mundo do trabalho é a conquista do primeiro emprego, logo esses eixos têm por finalidade apresentar meios que levem o aprendiz ao desenvolvimento de suas potencialidades profissionais, sociais, culturais e pessoais.

A contratação de jovem aprendiz abrange todas as atividades de origem empresarial e comercial, em atividades que demandem formação profissional do cunho administrativo. Contudo em funções que são aprendidas rapidamente com mínimas instruções, que não requerem habilidades como, por exemplo,

empacotador, repositor não estão mencionadas em lei contratação na condição de aprendiz. Os contratantes devem ter esclarecido o objetivo da Lei da Aprendizagem, não confundir aprendiz com mão de obra barata. Destaca-se assim, a importância de um acompanhamento efetivo entre empresa parceira e entidade formadora, monitor e adolescente aprendiz.

No Brasil há importantes investimentos em políticas públicas, e a lei da aprendizagem profissional caracteriza um incentivo aos empregadores contratarem jovens nessa modalidade de lei. Na teoria, nós profissionais ligados diretamente a essa prática entendemos que a inserção de adolescente aprendiz ao mundo do trabalho vai além de somente a oportunidade, assim, provocamos o empoderamento juvenil, diminuição da pobreza, redução da criminalidade e incentivo escolar. Na prática, conforme observado no dia a dia por meio de nosso contato direto com as empresas parceiras são possíveis salientar dificuldades de acolhida a esses adolescentes.

Uma parte considerável de empresas espera ao receber o aprendiz, um mini profissional, que venha com uma bagagem de conhecimentos em vários campos, ficando em segundo plano o objetivo do programa, o de contribuir na formação do adolescente e, podendo aproveitá-lo futuramente, com uma efetivação na própria empresa, sendo ela de órgão privado. Segundo CARLOS SIMÕES (2009):

“O trabalho do menor deve ser de caráter educativo, sempre. Entende-se por trabalho educativo, a atividade laboral em que as exigências pedagógicas, relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando, devem prevalecer sobre o aspecto produtivo, mesmo que receba remuneração (art. 68 ECA)”.

Após a inserção do adolescente na condição de aprendiz na empresa contratante, terá uma pessoa responsável pela orientação e acompanhamento deste adolescentes, considerado na função de monitor. Salientando também que a entidade parceira oferece apoio à empresa contratante do início ao fim do contrato do aprendiz a fim de trabalhar as dificuldades que por ventura estes adolescentes apresentarem.

Assim, por meio de ações sócio educativas e do trabalho de acompanhamento por um colaborador efetivo da entidade formadora aos adolescentes durante o período em que permanecem vinculados ao programa, observa-se a realização de ações pedagógicas a partir de três eixos, sendo eles: a

aprendizagem profissionalizante, o fortalecimento dos vínculos familiares e o incentivo ao desenvolvimento pessoal, psíquico, social e profissional do adolescente. Considerando o aspecto pedagógico educacional em todo o seu contexto, torna-se possível que cada sujeito possa assumir um papel de grande relevância como educador, cidadão, profissional e porque não criador de sonhos?

Com o acompanhamento destes jovens, possuímos o dever em ir além desta primeira acolhida, porém repassar segurança aos adolescentes durante e após estes acompanhamentos, construindo assim confiança entre aprendiz e monitor, para que desta maneira possam expor suas inseguranças e anseios, favorecendo as chances de progredirem.

O intuito é que os profissionais destinados a assumirem a função de monitor prático, assumam também o papel acolhedor, pois sua ação não esta embasada somente no relacionamento gestor x colaborador, vai além, é preciso ter uma visão do social, ser um norte a estes adolescentes, superar a visão assistencialista, pois o ingresso ao programa é um direito adquirido por lei. A partir deste ponto é que nos faz refletir: como as empresas efetivam esse acompanhamento do adolescente aprendiz? Diante deste fato, é possível levantar questões de como este monitor prático acolhe e acompanha este aprendiz durante o período de aprendizagem profissional, de fato existe a função social ou é somente o cumprimento da lei? Observar se este monitor acompanha voluntariamente este adolescente ou atende solicitação da empresa, da mesma forma que atribuições estariam relacionadas á função social para superar a visão somente assistencialista.

A legislação da aprendizagem, antes de ser somente obrigatoriedade, pode se caracterizar a questão de responsabilidade social para toda a sociedade, com o intuito de conscientizar o adolescente com relação às dimensões de sua vida social. Na prática já é possível observar diversos casos de sucesso, como uma efetivação, promoção social e crescimento pessoal e profissional, isto faz com que acreditemos na efetividade deste programa.

4. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Neste tópico abordaremos a análise dos dados empíricos coletados por meio das entrevistas realizadas com os monitores práticos. O objetivo desta análise é conhecer como é realizada a acolhida e acompanhamento do adolescente aprendiz por um monitor prático. Para tanto, é de grande valia primeiramente fazer um levantamento do perfil destes monitores entrevistados.

4.1. Perfil dos entrevistados: monitores

Quadro 1:

Nº de monitores entrevistados: 22
Sexo: <ul style="list-style-type: none"> • Feminino (15 mulheres) • Masculino (7 homens)
Tempo na função de monitor prático: <ul style="list-style-type: none"> • 1 á 2 anos: (11 entrevistados) • 2 a 4 anos :(4 entrevistados) • 4 a 7 anos: (3 entrevistados) • superior a 7 anos: (4 entrevistados)
Formação acadêmica: <ul style="list-style-type: none"> • Ensino Médio (2 monitores práticos) • Curso técnico (1 monitor) • Ensino Superior (14 monitores práticos) • Superior com pós graduação (5 monitores práticos)
Função profissional: <ul style="list-style-type: none"> • Gerência diversas: (7 monitores práticos) • Analista de Recursos Humanos: (5 monitores práticos) • Técnico Administrativo: (4 monitores práticos) • Supervisor: (3 monitores práticos) • Estoquista: (1 monitor prático) • Encarregado de garantia: (1 monitor prático) • Técnico Comercial de procedimentos: (1 monitor prático)

Fonte: Dados da pesquisa/entrevistados no ano 2013

4.2 A visão do programa de aprendizagem profissional pelo monitor prático

Por meio dos dados coletados (quadro 1), oportunizou-nos a conhecer mais detalhadamente o perfil dos monitores entrevistados. Com base nestas informações podemos observar que há um maior número de monitores do sexo feminino, a metade esta na função no máximo há dois anos e somente quatro estão nesta função desde o início da lei da aprendizagem profissional em meados do ano 2000.

Em relação à formação, quatorze possuem formação profissional predominando na área de recursos humanos e função gerencial.

Com base nas entrevistas/questionários foi possível observar, por mais que a lei já tenha se efetivado há alguns anos e empresas já acolhem estes adolescentes em paralelo a este período, poucos conhecem a fundo o objetivo do programa de aprendizagem profissional. Dentre os entrevistados, onze responderam que conhecem a lei, três conhecem parcialmente e oito não possuem conhecimento da lei.

Em relação à preparação deste colaborador para exercer a função de monitor prático, constatou-se que dez entrevistados não possuem nenhuma preparação para assumir a atividade, e esses dados servem tanto para empresa de órgão público ou privado. Não há uma preparação por parte da empresa para receber o adolescente aprendiz. Outros quatro responderam que há pouca preparação, ou seja, “acontecem somente às orientações básicas em como trabalhar e as regras praticadas para os aprendizes”, respondeu um dos entrevistados. Aqueles que relataram existir a preparação para assumir a função justificaram conforme abaixo:

“Conhecimento da lei da aprendizagem, conhecimentos práticos para repassar as atividades”. (Relato de entrevista/entrevistado nº10.)

“Cursos instrucionais, sugestões de leituras direcionadas”. (Relato de entrevista/entrevistado nº 07.)

“Orientação e acompanhamento do RH”. (Relato de entrevista/entrevistado nº20.)

“Reuniões mensais, acompanhamento da legislação”. (Relato de entrevista/entrevistado nº11)

A lei da aprendizagem profissional se efetivou para que adolescentes tenham a primeira oportunidade ao mundo do trabalho formal. Para tanto, é importante que a empresa que aceite o desafio de orientar o adolescente aprendiz tenha conhecimento do objetivo do programa, ou seja, não somente implantar a contratação, mas também contribuir para a formação pessoal e profissional deste adolescente, conforme mencionado sobre as atribuições do monitor prático:

“Orientar e acompanhar as atividades desenvolvidas, realizar reuniões, controlar horários, verificar atividades, organizar cronogramas”. (Relato de entrevista/entrevistado nº06)

“Acompanhamento do desenvolvimento e aprendizado de cada menor aprendiz e orientar coordenadores e gerentes no processo de aprendizagem”. (Relato de entrevista/entrevistado nº11)

“Mais do que a orientação profissional a função deve ser de orientação como crescimento pessoal e como se relacionar com as diversas que interagem no ambiente profissional (colegas/clientes)”. (Relato de entrevista/entrevistado nº07.)

“Ouvir sobre as dificuldades encontradas pelos aprendizes e orientá-los quanto ao comportamento adequado no ambiente de trabalho, qual sua função, modo de vestir adequado”. (Relato de entrevista/entrevistado nº04)

“Procuo orientar junto aos funcionários que trabalham no meu setor, para que o menor aprenda bem suas tarefas e venha no futuro, interessar-se pelo que faz”. (Relato de entrevista/entrevistado nº09.)

“Orientar nas questões de qualidade e quantidade de tarefas a serem executadas, absenteísmo, etiqueta profissional, etc”. (Relato de entrevista/entrevistado nº13)

Esses monitores têm clareza sobre a perspectiva de contribuição do programa aprendiz na emancipação e inclusão do adolescente. Reforçando sobre o artº68 do ECA: “o programa que tenha por base o trabalho educativo, em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo”, partindo dessa premissa as respostas em relação as atribuições do monitor prático vem de encontro a essa proposta.

Com já apontamos, é de suma importância o acolhimento do adolescente aprendiz na empresa, pois essa acolhida é a base de seu desenvolvimento. Além das atribuições da função, perguntamos sobre o grau de satisfação em desenvolver o papel de monitor. Como respostas obtivemos: oito monitores muito satisfeitos, doze satisfeitos e dois consideram estarem no estágio regular. Aproveitamos o gancho de satisfação e fizemos a pergunta sobre sugestões de melhorias do programa de aprendizagem profissional. A resposta de um dos entrevistados que considera condição regular da função nos respondeu:

“Ainda não tenho conhecimento suficiente para apontar sugestões relacionadas ao programa”. (Relato de entrevista/entrevistado nº04)

Uma das entrevistas fez uma ressalva em relação a alteração da carga horária após a nova portaria MTE nº. 723/2012:

“O programa deveria ser feito como antigamente, o aprendiz ficaria na empresa durante toda a semana e duas vezes por semana fora do horário de trabalho ou do horário da escola faria as atividades teóricas. Da forma como é feita hoje não podemos contar com o aprendiz na empresa, pois muitas vezes tem atividades que ele precisa desempenhar no dia, porém justamente naquele dia ele esta em curso, sendo que na última semana do mês o curso é realizado duas vezes na semana, ficando ainda pior de poder passar atividades importantes e urgentes para o aprendiz”. (Relato de entrevista/entrevistado nº18.)

Demais sugestões:

“Treinamento, ou pelo menos encontros realizados uma vez por ano voltados aos monitores”. (Relato de entrevista/entrevistado nº05)

“Treinamento específico para a atividade”. (Relato de entrevista/entrevistado nº13)

Quanto a avaliação da efetivação da lei da aprendizagem profissional na empresa, indagamos essa questão no ponto de vista dos monitores práticos.

“Aqui no clube, a maioria dos menores aprendizes foram efetivados, o que vem mostrar que a lei da aprendizagem deu certo”. (Relato de entrevista/entrevistado nº09)

“Muito positiva, visto que se trata de uma ótima oportunidade de ingresso do aprendiz no mercado de trabalho”. (Relato de entrevista/entrevistado nº05)

“Como grande oportunidade para reconhecimento de talentos e como forma de mudança de perspectiva para algumas famílias”. (Relato de entrevista/entrevistado nº07)

“A efetivação da lei da aprendizagem é um facilitador para que a empresa desenvolva seu papel social, além de permitir a descoberta e o desenvolvimento do potencial e das habilidades dos aprendizes”.

“A contratação de aprendiz gera ganhos financeiros e melhora a imagem da empresa junto a comunidade”. (Relato de entrevista/entrevistado nº12)

“Chega a ser um pouco ineficaz, pois se o aprendiz não demonstra interesse em trabalhar, a empresa fica de mãos atadas, não podendo realizar o desligamento do mesmo sem que seja tomada todas as medidas constantes na lei antes. Essa situação acaba gerando desconforto para a empresa, pois ficamos com uma pessoa que não demonstra interesse e a empresa fica descontente com o programa”. (Relato de entrevista/entrevistado nº18)

“Muito protetora por parte dos aprendizes”. (Relato de entrevista/entrevistado nº02)

Observamos que em relação à efetivação do programa, a maioria das empresas entrevistadas o avalia positivamente, compreendem o objetivo do programa na progressão pessoal e profissional do aprendiz, por outro lado ficou também visível, porém não totalmente claro conforme as respostas acima, o ganho que a empresa tem com a contratação do aprendiz com a imagem de cumprimento

da responsabilidade social. Em algum momento houve a insatisfação em relação aos procedimentos de desligamento do aprendiz que apontar baixo desempenho, alguns monitores entendem como uma grande proteção ao adolescente, sem muita preocupação com o desenvolvimento pessoal e profissional.

Neste último relato, nos propusemos a abrir um espaço para que os monitores apontassem os desafios e perspectivas de contribuição do programa para a inclusão social e emancipação do adolescente. Tivemos as seguintes opiniões:

“Fazemos o possível para que o aprendiz se localize em sua vida profissional, tomando interesse pelo que faz ou por outra área de trabalho. Muita responsabilidade em ser um orientador, pois estamos formando nossos trabalhadores”. (Relato de entrevista/entrevistado nº09)

“Ser um multiplicador transmitindo conhecimentos para o aprendiz. Os desafios de ser um orientador prático é o de trocar experiências, fazer descobertas junto com o aprendiz no dia a dia, trabalhar o relacionamento interpessoal, etc”. (Relato de entrevista/entrevistado nº08)

“O programa é excelente, possibilita o jovem de ser incluído. Ser um orientador tem como maior desafio a atualização constante e flexibilidade”. (Relato de entrevista/entrevistado nº06)

“Acredito ser um bom programa oportunizando os menores ao início das atividades profissionais. Os maiores desafios esta em saber se relacionar com este menor no sentido de contribuir com o seu desenvolvimento, pois é o seu primeiro contato com uma empresa e precisa ser bem realizado evitando traumas que possam se perpetuar por toda a vida”. (Relato de entrevista/entrevistado nº05)

“O desafio é saber trabalhar com diferentes personalidades, já que uma aprendiz é muito diferente da outra, e também compreender as dificuldades de aprendizado relacionadas à idade das mesmas”. (Relato de entrevista/entrevistado nº18)

“É importante para o aprendiz já ter um contato com o funcionamento e pré requisitos das empresas hoje. O maior desafio é tentar passar toda a ajuda possível para o aprendiz compreender a situação do mercado”. (Relato de entrevista/entrevistado nº03)

“Maior desafio é compreender a necessidade de cada aprendiz versus família”. (Relato de entrevista/entrevistado nº02)

“O programa insere os jovens no mercado de trabalho com mais experiência e conhecimento. Saber repassar conhecimentos de forma clara de modo que desperte um maior interesse do aprendiz no seu desenvolvimento”. (Relato de entrevista/entrevistado nº01)

Com todo o processo de estudo sobre como é a receptividade do adolescente aprendiz pelos monitores práticos, observamos que os entrevistados consideram desafiador assumir essa função, uma vez que contribuir para os primeiros passos profissionais de um adolescente exige disponibilidade de tempo,

atenção, paciência e perfil para desenvolver um vínculo de compatibilidade e confiança com o adolescente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No intuito em compreender como se efetiva a receptividade do adolescente aprendiz na aprendizagem prática nos propusemos, a partir da construção desta pesquisa, nos aproximar desta rotina.

Percebemos o quanto é importante o monitor acolher e orientar este aprendiz quando for necessário, pois o papel do monitor é de construção pessoal, familiar e profissional do adolescente. Evidenciamos por meio das respostas dos monitores entrevistados que aos poucos a Lei da Aprendizagem Profissional está desmistificando a imagem inicial do programa, logo após sua implementação, quando ainda não entendia o papel do programa como o protagonismo do adolescente, hoje é possível perceber o crescimento lento e gradativo de compromisso da maioria das empresas com a adesão do programa e responsabilidade social, conforme temos observado durante nossa trajetória profissional e relato de parte dos entrevistados. Percebemos a importância de profissionais que acreditam na efetividade do programa para acolher os adolescentes aprendizes na aprendizagem prática profissional.

No entanto, por meio de nossa experiência profissional, do contato diário e direto com as empresas parceiras conveniadas com a entidade parceira, apesar desse alavanque positivo, observamos ainda dificuldade e resistência com o caminhar do programa.

Existe todo um amparo legal para a empresa contratante em relação a lei da aprendizagem profissional, mas é possível observar que uma parte se preocupa em primeira instância com o cumprimento da lei, e a acolhida, objetivo de acompanhamento deste adolescente acaba não sendo colocado em prática ou ficando em outro patamar. Observamos esse fato em nossa rotina de trabalho durante nossas visitas de avaliação e mediação de dificuldades do aprendiz, bem como o interesse em se aproximar dessa suposição através dessa pesquisa.

Durante o desenvolvimento da pesquisa nos deparamos com algumas facilidades e dificuldades. O fato de termos contato frequente com a empresa e com o aprendiz, juntamente com o auxílio da observação, atendimentos sociais e consultas internas foi possível uma construção mais rica do cotidiano dos mesmos.

Quanto às dificuldades, elencamos o bloqueio de retorno de algumas empresas parceiras as quais tentamos contato. Mesmo explicando o sigilo e importância da entrevista não obtivemos retorno. Se colocaram a disposição de colaboração, porém solicitaram um prazo para resposta, passado um período entramos em contato novamente solicitando o auxílio, mais uma vez se comprometeram, porém não nos enviaram.

Nosso intuito inicial foi a entrevista com empresas que nos deparamos com dificuldades em relação o andamento do programa, e, justamente estas não nos deram retorno. Controvérsia aquelas que acreditam na eficácia do programa, estas gentilmente contribuíram para a elaboração desta pesquisa. Mesmo tendo retorno positivo da maioria das empresas contatadas, evidenciamos receio na fidelidade das respostas, sendo possível haver omissão de relatos.

Sendo assim, todo esse processo de pesquisa propiciou construção de novas percepções e propostas. Trouxe-nos a importância de um profissional com olhar crítico e social na acolhida destes adolescentes que estão ingressando em seus primeiros contatos profissionais. Logo, podemos compreender que o programa de aprendizagem profissional apresenta uma visão positiva por parte dos monitores, conforme observado nas entrevistas, sendo que vêem a oportunidade de inserção no programa como auxílio na construção de auto estima, promoção pessoal e oportunidade de trabalho, aumento da renda familiar, início de faculdade e possibilidade de efetivação na própria empresa, conforme ocorrido e relatado por um dos entrevistados mencionado anteriormente.

Embora a pesquisa tenha nos dado um resultado satisfatório, podemos refletir sobre a importância de uma preparação específica do monitor prático com um olhar pedagógico, para um melhor aproveitamento do programa, tanto por parte da empresa, quanto do aprendiz. Por outro lado observa-se também que a demanda por suprir com as necessidades solicitadas pelos contratantes, acaba por não dedicar atenção necessária sobre o sentido do trabalho.

Compreendo que esta ação não pode ser exigida por curto prazo, pois a lei da aprendizagem profissional apesar de estar sendo praticada e efetivada não deixa de ser recente. Este é um trabalho de construção permanente, o qual esta em seus primeiros passos, seria utopia acreditar na perfeição, mas devemos continuar na caminhada em conjunto e em prol de uma sociedade mais justa e humanitária, uma

vez que esta demanda não será discutida somente pela empresa, assim conta com o apoio das entidades formadoras e também efetivação das políticas públicas.

Podemos considerar que a construção desta pesquisa nos oportunizou, mesmo que de forma limitada o aprofundamento sobre a relação empresa versus adolescente aprendiz, buscando avaliar suas dificuldades em seu contexto social, levando em consideração o fato de esta oportunidade ser o primeiro contato formal do adolescente com o mundo do trabalho, sendo natural aparecer dúvidas, medos, anseios e expectativas.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990.

CRUZ, Neto. MOREIRA, Otavio, RASGA, Marcelo. **Trabalho infante juvenil: motivações, aspectos legais e repercussão social**. Cad. Saúde Pública. Rio de Janeiro, v. 14, n.2, 1998. Disponível em <<http://www.scielo.org/pdf/csp/v14n2/0122.pdf>> .Acesso em 17/11/2013.

CUNHA, Murilo Bastos. **Metodologia para estudos dos usuários de informação científica e tecnológica**. Disponível em: <http://boqliolo.eci.ufmg.br/downloads/CUNHA_1982.pdf>. Acesso em 22/10/2013

Guia do adolescente aprendiz. Cartilha interna/Programa de Aprendizagem Profissional em Serviços Administrativos. Curitiba, 2012.

JOSVIAK, Marlene, BLEY, Regina Bergamaschi. **Ser aprendiz: a aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009

Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. – 7. Ed. rev. e ampliada. – Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2011.84 p.

MINAYO, M. C. S. (Orgs); DESLANDES, S.F.; CRUZ NETO, O. GOMES, R. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994;

Ministério do trabalho e emprego. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em 25/10/2013

SERPA, Daniela Abrantes Ferreira, FOURNEAU Lucelena Ferreira. **Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do**

consumidor. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552007000300005&script=sci_arttext>. Acesso em 17/11/2013

SIMÔES, Carlos. **Curso de Direito do Serviço Social**. 3ªed. São Paulo: Cortez, 2009.

VIEIRA, Balbina Ottoni. **Metodologia do Serviço Social: Contribuição para sua elaboração**. 2ªEd. Rio de Janeiro: Agir, 1979.