



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS – CCH**  
**ESCOLA DE EDUCAÇÃO – PEDAGOGIA**

Viviane de Souza Silva

**EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:**  
**A CAPACITAÇÃO TEÓRICA E A AUTONOMIA DE JOVENS INSERIDOS**  
**EM PROGRAMA PAUTADO PELA LEI DA APRENDIZAGEM**

Rio de Janeiro  
2011

Viviane de Souza Silva

**EDUCAÇÃO PROFISSIONAL  
A CAPACITAÇÃO TEÓRICA E A AUTONOMIA DE JOVENS INSERIDOS EM  
PROGRAMA PAUTADO PELA LEI DA APRENDIZAGEM**

Monografia apresentada à Universidade  
Federal do Estado do Rio de Janeiro -  
UNIRIO como requisito para a conclusão do  
Curso de graduação de Pedagogia.

Orientador: Sandra Albernaz de Medeiros

Rio de Janeiro

2011

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus.

Aos meus pais, pela dedicação e apoio para que eu chegasse até aqui.

Ao Fábio, por seu amor e por estar ao meu lado em todos os momentos.

À professora Sandra Albernaz, pela orientação sempre com alto astral e disponibilidade.

A todos os professores da UNIRIO do curso de Pedagogia

As minhas amigas da Unirio pela amizade e pelos momentos que guardarei para sempre.

A Mariane Fatá pela amizade sincera e carinhosa, tornou-se minha irmã de coração.

A Paula Kalec e Luciane da Cruz, pelo carinho e ensinamentos nessa trajetória.

A todos só posso dizer: Muito Obrigado!

## EPÍGRAFE

*“Quem ensina aprende ao ensinar, e quem aprende ensina ao aprender”.*

*Paulo Freire*

*“Eu fico com a pureza da resposta das crianças,  
É a vida, é bonita e é bonita (...)  
Viver e não ter a vergonha de ser feliz.  
Cantar... (E cantar e cantar...) A beleza de ser um eterno aprendiz”.*

*Gonzaginha*

## **RESUMO**

A educação profissional, de jovens trabalhadores, tem ganhado espaço através de um contrato de aprendizagem implementado pela Lei 10.097/200, conhecida como Lei da Aprendizagem, que tem por objetivo preparar jovens de 14 a 24 anos para iniciação profissional.

Este estudo visa investigar sobre autonomia do sujeito, ou seja, do aprendiz enquanto protagonista, como esses interpretam aspectos da autonomia na sua vida pessoal, familiar, social e profissional. Partindo de um olhar pedagógico, utiliza-se como referencial teórico a obra "Pedagogia da Autonomia" de Paulo Freire.

Adota-se a premissa que na Aprendizagem profissional não deve prevalecer somente à questão laboral, com a formação de um profissional, e sim oportunizando o crescimento pessoal e contribuir para a formação da cidadania. Nesse sentido, trabalho e educação devem caminhar juntos.

A pesquisa tem como contexto uma Instituição Filantrópica que desenvolve o Programa de Aprendizagem e como instrumento de coleta de dados, entrevista com os jovens aprendizes inseridos no programa.

**PALAVRAS CHAVES:** Autonomia, Educação Profissional, Lei da Aprendizagem.

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO .....  | 06 |
| 2. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL .....   | 08 |
| 2.1 Histórico da Aprendizagem .....  | 08 |
| 2.2 Lei da Aprendizagem 10.097/200 .....   | 11 |
| 2.3 Capacitação prática e teórica .....  | 14 |
| 2.4 Instituição Formadora e sua Metodologia .....                                | 16 |
| 3. JUVENTUDE, ADOLESCENTE E APRENDIZ .....                                       | 20 |
| 4. É POSSÍVEL APRENDER COM AUTONOMIA? .....                                      | 22 |
| 4.1 Saberes de Paulo Freire .....  | 22 |
| 4.2 O jovem/aprendiz se considera autônomo? .....                                | 22 |
| 4.3 Como a capacitação teórica contribui para essa autonomia? .....              | 24 |
| 5. AUTONOMIA .....   | 27 |
| 5.1 Conceituação .....   | 27 |
| 5.2 O que é autonomia para o jovem? .....  | 28 |
| 5.3 A percepção dos jovens ingressantes no programa .....                        | 29 |
| 5.4 A percepção dos jovens que estão terminando o contrato de aprendizagem ..... | 36 |
| 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....  | 43 |
| 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 45 |

## 1. INTRODUÇÃO

O ingresso no mundo do trabalho constitui-se em um dos principais marcos da passagem da condição juvenil para a vida adulta e este um dos assuntos que mais mobilizam o interesse dos jovens. A busca do jovem por entrar no mercado de trabalho traz status e respeito. A incerteza e insegurança frente ao desafio de conseguir qualificar-se para o trabalho estão presentes na fala de grande parte do jovem, em todas as pesquisas sobre o tema.

A juventude, em período de transformações e descobertas, já se sente em posição de desvantagem por natureza: ainda não responde às situações impostas como um adulto, mas não se exime das responsabilidades de uma criança. Precisa tomar decisões, angariar seu lugar em uma sociedade impaciente e em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Toda esta situação é agravada pelo cenário econômico mundial. A crise de 2009, por exemplo, gerou o número recorde 81 milhões de jovens (de 15 a 24 anos) desempregados, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Conforme declarou o diretor-geral da OIT, Juan Somavia. "Nos países em desenvolvimento, os efeitos da crise econômica ameaçam agravar os déficits de trabalho decente dos jovens, tendo como resultado um aumento do número de jovens trabalhadores bloqueados na pobreza, prolongando o ciclo da pobreza no trabalho em pelo menos uma geração".

O mundo do trabalho atual demanda pessoas com qualificação profissional, senso crítico e pró-ativas. Tais requisitos encontram-se distanciados dos adolescentes e jovens oriundos de famílias de baixa renda, face o baixo nível de escolaridade e acesso a formação profissional. Nesse contexto a aprendizagem profissional aparece como uma alternativa para essa situação. Com a consolidação da Lei da Aprendizagem, o cenário da educação e formação profissional vem se reestruturando. Temos observado a mudança do enfoque nos projetos de aprendizagem, que traz para o jovem aprendiz e para a sociedade inúmeros benefícios, tais como melhor qualidade técnica, a inclusão no mercado de trabalho, a inclusão social, o resgate a cidadania e a contribuição para uma sociedade mais justa e igualitária.

Nesse contexto a capacitação prática dos jovens nas empresas deve ser concomitante à parte teórica na entidade formadora que especificamente será responsável pela formação desses jovens para além do mercado de trabalho e saberes técnicos essenciais a sua formação, mas também estímulo ao desenvolvimento da sua autonomia, pensamento crítico e sua atuação e reflexão enquanto cidadão.

Para a efetivação da autonomia, os educadores do programa são grandes provedores a criar situações de aprendizagem, estimular a ação do sujeito para a construção de

conhecimentos, propiciarem-lhe o pensar em seus atos levando-o a descobrir as coisas por si mesmo, se auto-organizar, reestruturar, repensar suas atividades, aprendendo a aprender, aprender fazendo, a pensar e a criar, questionar, argumentar, e experimentar um desejo de constante descoberta, respeitando seu tempo, ritmo e método de aprendizagem.

Tomou-se como base para a realização desta pesquisa o educador e filósofo Paulo Freire para quem deve prevalecer uma pedagogia fundada na ética, no respeito à dignidade e à própria autonomia do educando.

Utilizou-se, como instrumento de coleta de dados, a entrevista aberta que, permite recolher dados descritivos na linguagem do próprio jovem, permitindo investigar como esses interpretam aspectos da autonomia na sua vida pessoal, familiar, social e profissional.

## 2. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

### 2.1 Histórico da Aprendizagem

De acordo com Orlando Gomes (1991), o Instituto da Aprendizagem é embrionário do direito romano, que se expandiu na Idade Média, com as chamadas Corporações de Ofício. Nessas o contrato era firmado entre o mestre e o pai do aprendiz, geralmente por escrito.

“O aprendiz, contudo não gozava de ampla liberdade, o contrato disciplinava não só a parte profissional como também as restrições em sua vida pessoal. A idade do aprendiz variava de dez a dezoito anos e a duração do contrato entre dois a doze anos” (p.491).

No Brasil, o contrato de aprendizagem tem origem nas corporações de ofício, em que o jovem/trabalhador ingressava com o objetivo de aprender um ofício e depois tornar-se mestre. Para entender a formação desse tipo de educação, devemos retomar a história com a formação do trabalhador, que começou durante os dois primeiros séculos da colonização portuguesa, tendo como os primeiros aprendizes de ofícios os índios e escravos. A base da economia brasileira naquela época era a agroindústria açucareira e sua mão-de-obra predominante era o sistema escravocrata. Era utilizado o trabalho escravo da população nativa de índios e dos negros vindos da África e alguns trabalhadores livres que requeriam maior qualificação técnica e/ou desempenhavam funções de extrema confiança. Naquela época o povo via aquela forma de ensino aos aprendizes de ofício, como destinada somente as classes mais baixas da sociedade. A aprendizagem dos ofícios, tanto para os escravos quanto para os homens livres era desenvolvida no próprio ambiente de trabalho sem padrões ou regulamentações.

As corporações de ofício dão início à educação profissional com a relação professor-aluno, ou seja, os mestres transmitiam os seus saberes aos seus aprendizes. Naquela época não haviam textos sobre tal capacitação, o que denominaríamos hoje de conteúdo teórico, e sim a prática orientada que ficava a critério de cada mestre. Com a chegada dos jesuítas ao Brasil formaram-se os primeiros núcleos de formação profissional denominada 'escola-oficinas' de formação de artesões e demais ofícios, onde exerciam e ensinavam ofícios ligados a atividades de carpintaria, de ferraria, de construção, de pintura, de fiação e tecelagem. Esse momento histórico foi base para a criação das Entidades de Ensino Profissional, com a demanda por profissionais qualificados de interesse das indústrias e empresas, e por isso, o incentivo em forma de parcerias empresa-escola.

Avançando um pouco na nossa história, traçamos abaixo um breve histórico cronológico até a criação da Lei da Aprendizagem.

- **1942 - Criação do SENAI**

A Aprendizagem foi instituída no ordenamento jurídico do Brasil, no século XX, após a Revolução Industrial, com o objetivo de qualificar os trabalhadores, sendo essa uma necessidade permanente das indústrias para competirem economicamente. Nesse contexto, é criado o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) pelo decreto nº. 4.048, com objetivo organizar e administrar em escolas de aprendizagem Industrial em todo País. No mesmo ano o decreto nº. 4.481, estabelece os deveres dos empregadores e dos aprendizes na aprendizagem industrial.

- **1943 - Promulgação da CLT**

No governo do então Presidente Getúlio Vargas reuniu-se as normas trabalhistas, consolidando-as, com o decreto nº. 5.542, e aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, na qual estabelecia o Instituto da Aprendizagem.

- **1946 - Criação do SENAC**

O SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) foi criado pelo decreto nº 8.621 com competência para a criação dos cursos de Aprendizagem.

- **1952 - Regulamentação do conceito de empregado aprendiz**

Com a promulgação do decreto nº. 31.546, conceitua-se o Contrato de Aprendizagem, que estabelecia o conceito de empregado aprendiz e a formação metódica.

Em seu art. 1º diz sobre a regulamentação da Aprendizagem:

Art.1º Considera-se de aprendizagem o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, pelo qual, além das características mencionadas no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aquele se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício ou ocupação par cujo exercício foi admitido e o menor assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem.

As empresas eram orientadas pelo SENAI e SENAC, os quais elaboravam programas com base nos ofícios ou ocupações e à duração da aprendizagem, que variava entre um a três

anos por meio de acordos, observando que o programa deveria ser executado dentro de um ambiente adequado e sob supervisão de um responsável pela aprendizagem. As relações de tais ofícios e ocupações eram enviadas ao Ministério de Trabalho, que após aprovação, publicava a Portaria no Diário Oficial da União (DOU).

O art. 429 da CLT determinava que os estabelecimentos industriais que qualquer natureza, inclusive de transportes, comunicações e pesca, eram obrigados a empregar e matricular nos cursos mantidos pelo SENAI e SENAC. Fixado um número de aprendizes equivalentes a cinco por cento, no mínimo, dos operários e cujos os ofícios demandassem formação profissional.

- **1988 - Constituição Federal**

Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 ressaltou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

- **1996 - Lei das Diretrizes e Bases da Educação - nº. 9394/96**

O termo Educação Profissional foi introduzido na LDB em seus artigos de 39 a 42, do Capítulo III, estabelece que a Educação profissional seja integrada às diferentes formas de educação. “A educação profissional integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, a tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”. Entende-se que a função da escola é preparar os alunos com conhecimentos básicos sobre as profissões e sobre as perspectivas para o ingresso no mercado de trabalho.

- **2000 - Lei 1097/2000**

Aprovada a “Lei da Aprendizagem”.

Esse breve histórico nos mostra que inicialmente o Instituto da Aprendizagem protegia na Idade Média o monopólio das profissões, ensinadas aos aprendizes um ofício, numa tradição repassada a cada geração. No Brasil, após a Revolução Industrial no século XX, a necessidade passou a ser das indústrias em busca de mão-de-obra especializada. Surge a aprendizagem como resultado do fator econômico aliado ao político que alavancou a necessidade por um ensino de ofício e a busca da formação profissional.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua em sua recomendação nº.57, o que é aprendizagem:

O vocábulo aprendizagem é aplicável a qualquer sistema em virtude do qual o empregador se obriga, através de contrato, a empregar trabalhador de pouca idade e ensinar-lhe, ou a fazer com que lhe ensinem, metodicamente, um determinado officio, durante um espaço de tempo previamente fixado e no decurso do qual o aprendiz ficará obrigado a trabalhar para o empregador.

## **2.2 Lei da Aprendizagem 10.097/200**

De acordo com pesquisas do IBGE, o jovem brasileiro representa quase 50% da população do país com menos de 24 anos. Mais de 30 milhões de brasileiros tem entre 15 e 24 anos, desses, menos que a metade está na escola, e muitos tem que trabalhar para garantir a sobrevivência da família. O desemprego juvenil, no Brasil, é de 18,07% entre jovens de quinze e vinte e quatro anos, e como agravante 14% não estudam e nem trabalham. Estes jovens, efetivamente pressionam a economia para a criação de novos postos de trabalho. Por outro lado, são os mesmos que estão expostos às mais elevadas taxas de mortalidade por causas externas. Baseado nesse contexto, a opção que se coloca para o jovem não é entre a inserção precoce no mercado de trabalho ou a permanência na escola e continuidade nos estudos, mais sim, entre uma inserção digna ou indigna. Dentro dessa lógica da necessidade em unir escola, educação e trabalho, as políticas de aprendizagem foram sendo construídas.

As rápidas transformações no mercado de trabalho cada vez mais competitivo e nas relações trabalhistas impulsionam a sociedade, governo, empresas e instituições sem fins lucrativos, para o desenvolvimento de ações, programas e políticas que visem à qualificação profissional e à escolaridade, fatores esse necessários para competir no mercado de trabalho. A exclusão do jovem perante o mercado, possui duas principais vertentes: a primeira está relacionada à falta de experiência profissional e a segunda a baixa ou falta de escolaridade. Como resultado dessa situação encontra-se muitos jovens carentes, que abandonaram a escola para desenvolverem trabalho precoce, em subempregos ou expostos a marginalidade. Com a entrada no mercado de trabalho muitas vezes essa juventude se vê obrigada a se afastar da escola, por conta da dificuldade de conciliar os estudos ao trabalho. Isso os impede que avancem nos seus estudos e por consequência a dificuldade ascensão sócio-econômica.

Diante da situação exposta, a Lei da Aprendizagem (10.097/2000) aparece como um caminho e uma solução para jovens na faixa etária de 14 a 24 anos, visando oportunizar aos adolescentes e jovens o seu desenvolvimento pessoal, por meio da qualificação profissional, tendo como obrigatoriedade a matrícula e frequência à escola de ensino fundamental e médio.

Destaque ao artigo 205 da Constituição Federal que diz: “*A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho*”. O direito a profissionalização também é destacado no artigo 69 do Estatuto da Criança e do adolescente (Lei nº. 8.069/90) que diz:

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

A Lei do Aprendiz possui muitas especificidades, o que levou ao pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a elaboração do Manual da Aprendizagem, que tem como proposta esclarecer as questões relacionadas à Lei da Aprendizagem e, assim, orientar os empresários e instituições a respeito dos procedimentos que devem ser adotados para a contratação de aprendizes e estabelecer os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação. O Manual da Aprendizagem está disponível no site (<http://www.mte.gov.br>), que diz na sua introdução:

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

A Aprendizagem visa atender a um novo perfil de público através de formação profissional que contemple conteúdos teóricos e práticos. A Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) regulamentada através do Decreto nº 5.598/2005 destaca que médias e grandes empresas devem contratar jovens entre quatorze e vinte e quatro anos para o seu quadro de funcionários. A cota de aprendizes a serem contratados está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados que demandem

formação profissional. O contrato de trabalho dos aprendizes é de caráter especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima de dois anos. É assegurado ao aprendiz todos os direitos trabalhistas e previdenciários, deve-se receber salário mínimo hora, salvo em condição mais favorável. Como já mencionado, obrigatório estarem estudando, cursando o Ensino Fundamental ou Médio, caso o ainda não tenham concluído o Ensino Médio. A Lei da Aprendizagem não se estende ao Ensino Superior.

De acordo com o Manual da Aprendizagem publicado pelo o MTE, o contrato de Aprendizagem,

É um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima, em regra, de dois anos. O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao adolescente/jovem com idade entre 14 e 24 anos (não se aplica o limite de 24 anos para o jovem com deficiência), inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT). O programa de aprendizagem será desenvolvido por entidade qualificada para esse fim. O contrato deverá conter, expressamente, o curso, a jornada diária e semanal, a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, a remuneração mensal e o termo inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa (p.13).

Nesse sentido, muito mais que uma lei que obriga a frequência a escola, está à qualidade da educação na rede pública que desempenha papel chave na estratégia de erradicação do trabalho infantil e desenvolvimento dos educados para uma sociedade mais justa, igualitária e crítica.

A legislação recomenda que os aprendizes não sejam efetivados antes do período mínimo de dois anos, por consideram que esses estariam expostos e que contrato de aprendizagem é de natureza especial, cujo objetivo principal é a formação profissional do aprendiz. Quando o contrato de aprendizagem chegar ao seu término o adolescente/jovem poderá ser contratado por prazo indeterminado.

As hipóteses de extinção para o contrato de aprendizagem estão previsto na lei e seus motivos descritos abaixo.

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.

O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem só poderá ser caracterizado em avaliação ou laudo elaborado pela instituição de aprendizagem, ou seja, apenas instituição formadora pode atestar o seu desempenho.

### **2.3 Capacitação prática e teórica**

O programa de Aprendizagem prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob orientação de entidade qualificada. São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora e atividades práticas aquelas desenvolvidas na empresa.

As empresas contratantes estabelecem parceria com instituições que oferecem formação profissional e que são qualificadas para ministrar os cursos de aprendizagem, tais como os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP) e Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e educação profissional. Essas últimas, para desenvolverem seus Programas de Aprendizagem, precisam ser regulamentadas pelos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA). Outro órgão envolvido nesses programas é a Secretária Regional do Trabalho e emprego (SRTE), vinculada ao MTE, a qual é responsável por fiscalizar tanto o cumprimento da Lei da Aprendizagem pelas empresas, como a execução do programa pelas entidades de formação profissional.

A capacitação teórica não se trata de um curso técnico, mas é imprescindível a adoção de número de horas que permite efetivamente a teorização correlacionada à prática, na grande maioria dos cursos é adotada no mínimo 400 horas-aula e seguindo as orientações da portaria 1003 publicada em dezembro de 2008, o programa de aprendizagem seja em qualquer área de

atuação deve atender a seguinte distribuição: 25% deve ser destinada a parte teórica e outros 75% a parte prática.

Oris de Oliveira (1993), diz que:

Na formação técnico profissional ou na formação profissional há uma correlação privilegiada entre educação e trabalho por que em ambas, quando corretamente aplicadas há educação para o trabalho e pelo trabalho. Em todo o processo de profissionalização deve haver alternância de teoria (educa-se para o trabalho) e da prática (educa-se pelo trabalho), sem que a preposição 'pelo' indique ser o trabalho o único meio de educar-se e sem que o 'para' aponte o trabalho como valor supremo, impedindo uma posição crítica (positiva ou negativa) sobre todo o trabalho em suas condições concretas, sobretudo quando é fator de exploração ou alvitante (p.112).

O contrato de aprendizagem é firmado entre o aprendiz, a empresa e a instituição formadora. No caso de aprendizes menores de dezoito anos, o mesmo deve ser assinado pelo responsável.

A carga horária e a quantidade de dias de trabalho do aprendiz é estabelecida a partir do plano de trabalho da instituição, respeitando os 25% destinados a teoria. Em grande maioria temos aprendizes que trabalham 4 ou 6 hora/dia, sendo esses quatro dias na empresa e um dia na capacitação teórica. O MTE estabelece que o aprendiz não possa ultrapassar o máximo de 8 horas diárias de trabalho, ressaltando que essas só podem ser realizadas se contemplarem no mesmo dia a parte prática e teórica. O aprendiz deve cumprir a carga horária estabelecida no seu contrato, sendo vetada a compensação de horas e a realização de horas extras. O Manual da Aprendizagem destaca que:

A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica (p.11).

Ao aprendiz que tiver concluído com aproveitamento o curso de aprendizagem, ou seja, concluído o período de dois anos, será concedido um certificado de qualificação profissional.

## 2.4 A Instituição Formadora e sua Metodologia

O trabalho de pesquisa foi realizado em uma organização sem fins lucrativos no município do Rio de Janeiro, que desenvolve o programa de aprendizagem desde 2007, voltada para educação técnico-profissional. A Instituição define como missão *desenvolver e oferecer à comunidade ações de capacitação profissional aos jovens, visando a sua integração ao mercado de trabalho.*

Toda e qualquer instituição ao se comprometer ao trabalhar com aprendizes tem um papel de extrema importância no que se refere ao sucesso do programa de aprendizagem e consequentemente de seus aprendizes, pois cabe a ela a articulação entre empresa contratante, jovem, família, escola e comunidade em geral, oferecendo dessa forma condições para o aprendiz.

Assim ficam os programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. De acordo com a legislação, as organizações não-governamentais e sem fins lucrativos que pretendem desenvolver programas de aprendizagem necessitam da aprovação do seu projeto no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) do seu município.

Após a formalização do contrato de aprendizagem, o jovem realiza suas atividades práticas na empresa e um dia por semana comparece na instituição para realizar a sua capacitação teórica (no dia de capacitação teórica, o jovem não vai para empresa). É interessante destacar que a nomenclatura adotada e utilizada pela instituição não são aulas, mas encontros de capacitação teórica. O profissional que realiza esses encontros é chamado de educador e não de professor. Os encontros teóricos possuem carga horária de 4 ou 6 horas, definido a partir do que está estabelecido no contrato de aprendizagem do aprendiz.

Segundo a proposta da Instituição "o programa está dividido em encontros que não têm o caráter de aulas, são momentos de construção coletiva. Nele, teoria e prática caminham juntos, ou seja, o trabalho na empresa não está distanciado da formação e da realidade". A estrutura pedagógica desse programa está baseada nos seguintes pilares: desenvolvimento de competências, interdisciplinaridade, contextualização e avaliação por competências. O Projeto Político Pedagógico (2010) tem como objetivo geral:

Promover o desenvolvimento de competências e habilidades que levem os aprendizes a buscar novas soluções para responder a diferentes desafios em sua vida pessoal e

profissional, exercendo criticamente a cidadania e atuando com proficiência nas empresas (p.3).

A Instituição capacitadora apresenta como princípio pedagógico, possibilitar aos jovens aprendizes a vivência de atividades diversificadas que estimulem o protagonismo e o desenvolvimento da autonomia.

No que diz respeito ao modelo curricular, tem-se o propósito de que estes estejam flexíveis e organizados em torno de competências gerais, essas comuns a todos os jovens no primeiro ano de programa, denominado Módulo Básico. No segundo ano os jovens são direcionados para o Módulo Específico, com competências relacionadas com a sua ocupação, ou seja, no curso e atuação para o qual foi contratado.

No módulo básico temos como eixo principal “os conceitos de Trabalho, entendido como um dever social, Juventudes, discutido com o foco na construção das identidades juvenis e Linguagens, fundamental para o desenvolvimento de competências” (p.11).

O Módulo Específico é composto pelo cursos de Ocupações Administrativas, Comércio e Varejo, Telesserviços, Práticas Bancárias, Logística e Gestão Pública.

Nesse cenário, a proposta é que o educador tenha função de criar um ambiente educativo que leve o educando a aprender com autonomia, criando estímulos a partir de conhecimentos já adquiridos e na construção conjunta de conhecimentos contextualizados nos encontros teóricos tecendo relações com a prática e sua vida social. A organização da sala de aula é em formato de semicírculo e não em fileiras, o que retira a imagem do educador como centralizador e detentor do conhecimento, permitindo maior troca entre professor e aluno. Nessa proposta o aluno constrói seu conhecimento cooperando, confrontando e trocando idéias e experiências com o grupo e educador, obtendo e coletando dados que ele interpretará, transformará e reorganizará.

A coletividade nesta metodologia fortalece a socialização dos alunos, pois direciona para aprendizagem da tolerância, respeito mutuo, negociação e favorece o saber ouvir e saber escutar. Vejamos o que diz o PPP (Projeto Político Pedagógico) da Instituição sobre o desenvolvimento de competências:

Se o objetivo do programa é o desenvolvimento pessoal dos aprendizes, precisamos conhecer cada um deles, identificar as diferenças individuais que se apresentam no coletivo da turma e na expressão de seus processos de compreensão. Ao levar ao aprender e estimular que o aprendiz seja cada vez mais autônomo intelectualmente, estamos falando de aprendizagem voltada para o desenvolvimento de competências.

Atribuímos o conceito de competências à mobilização de recursos internos de compreensão do mundo e do outro que cada pessoa possui (conhecimentos adquiridos, capacidades cognitivas e relacionais, valores construídos). É preciso que o aprendiz seja capaz de mobilizar o que sabe para realizar o que busca (p.7).

De acordo com o PPP, as situações de aprendizagem propostas pretendem levar o aprendiz a refletir e discutir sobre conhecimentos significativos para a sua vida, para sua prática na empresa e também transformar a informação/conteúdo em conhecimento para o mundo externo, ou seja, para além do contexto da sala de aula.

Ampliando recursos cognitivos individuais por meio de diversos e diversificados tipos de atividades contextualizadas e instigantes e que provoquem reflexão, discussão e produção por meio de diferentes linguagens e gêneros textuais, tais como textos em prosa e verso, instrucionais, epígrafes, cordel, vídeos, fotos, quadros, placas, charges, cartuns e caricaturas, músicas, mapas, planilhas, gráficos etc. A leitura e interpretação de linguagens e imagens em sua diversidade levará o jovem a saber ler o mundo, a compreender processos, a investigar e a tomar decisões, tornando-se cada vez mais autônomo intelectual e profissionalmente (p.7).

O sistema de avaliação completa essa posposta, pautado na avaliação formativa e processual, por competências a serem desenvolvidas ao longo da capacitação, perdendo o enfoque do erro que leva em conta somente o aspecto negativo. A proposta é uma avaliação formativa, que por sua vez, caracteriza-se como processo contínuo e permanente no processo de aprendizagem. A observação do desempenho do aprendiz pelo educador é realizada nos encontros, observando o desempenho de cada aprendiz ao longo do curso.

O conteúdo é trabalhado em sala de aula por meio de diversos tipos de atividades contextualizadas que provoquem reflexão, discussão e produção por meio de diferentes linguagens e gêneros textuais, tais como textos em prosa e verso, instrucionais, epígrafes, cordel, vídeos, fotos, quadros, placas, charges, cartuns e caricaturas, músicas, mapas, planilhas, gráficos etc.

Como o foco da aprendizagem é o desenvolvimento pessoal, identificar as diferenças individuais deve ser a primeira preocupação do educador. Conhecer o aprendiz, sua história de vida, bem como perceber as competências que já foram desenvolvidas é ação fundamental. Nesse aspecto a Instituição possui em seu quadro de funcionários uma equipe de gestão, que atua na parte organizacional e pedagógica e uma equipe de educadores responsáveis por

ministrar os encontros de capacitação teórica. Esses são graduados e pós-graduados nas áreas de Pedagogia, Psicologia, Letras, Geografia, Administração, Serviço Social e Informática.

De acordo com os princípios teóricos de Paulo Freire, o processo de ensino-aprendizagem fundamenta-se no trabalho educativo realizado entre professor e aluno. O professor assume como uma de suas funções, a de traçar os objetivos que quer alcançar, e através delas conduzir os alunos, estimulando-os a participarem das atividades e que essas permitam construir significados cada vez mais próximos aos da sua realidade numa ponte com os conceitos e habilidades do currículo. Nesse sentido, o professor tem o papel de mediador e sendo fundamental compartilhar as experiências dos próprios vão progressivamente construindo representações e conhecimento ao decorrer das atividades planejadas. De acordo com Paulo Freire (1996), “*formar é muito mais que puramente treinar no desempenho de suas destrezas*” (p.14).

É preciso, sobretudo, e aí já vai um destes saberes indispensáveis, que o formando, desde o princípio mesmo de sua experiência formadora, assumindo-se como sujeito também da produção do saber, se convença definitivamente de que ensinar não é *transferir conhecimento*, mas criar possibilidades para a sua produção ou a sua construção (p.22).

### 3. JUVENTUDE, ADOLESCENTE E APRENDIZ

De fato, falar de aprendizagem é falar de juventude. É para o jovem que as dúvidas, incertezas, sonhos e principalmente a grande questão a se responder “o que vou fazer da minha vida?” se colocam de forma absoluta nessa fase. Além disso, pela lei só os jovens podem ser aprendizes.

Nesse aspecto, o jovem, tem sua identidade reconhecida e detentora de direitos específicos. O jovem e o adolescente surgem como forma de afirmação e não apenas de negação, ou seja, “os ainda não adultos” e pelo contrário lutam por seu lugar no imaginário coletivo e nos espaços institucionais na sociedade.

O que é juventude? A resposta a essa pergunta já foi tema de muitos livros, que certamente não definiram uma única resposta como absoluta, mas foram fundamentais para entender que “juventude” é plural, então pode ser muitas coisas, então devemos nos referir a essa como “juventudes”. De fato a juventude ocupa cada vez mais tempo na vida das pessoas, e há mais pessoas vivendo nesse tempo. O tempo de optar, tempo de experimentar, é tempo de errar e é tempo buscar a liberdade. Juventude deve ser entendida como um fenômeno social que vai além da delimitação da idade. É uma época de transição atravessando uma série de etapas, da infância caracterizada pelos estudos e onde se tem uma dependência completa do outro, para a fase onde se atinge a almejada autonomia própria da vida adulta, tendo papel importante o processo de inserção no mercado de trabalho, segundo Calligaris (2009) “por uma espécie de pecado original próprio a uma cultura que idealiza a autonomia” (p.56). Juventude assim, seria esse processo de transição marcado pela cultura.

O começo da adolescência é observado quando se trata das mudanças fisiológicas ocorridas pela puberdade, o corpo do jovem, vai adquirindo formas e funções do corpo adulto. A adolescência é considerada a fase entre infância e a fase adulta, ou seja, não são mais reconhecidos como crianças, pois já possuem certo discernimento para assimilar valores, como destaque pelo sucesso financeiro/social, sexual/amoroso e seus corpos e mentes já atingiram maturação suficiente para que possam atuar nas atividades que possam lhes trazer tais sucessos, mais ainda não recebem o mesmo reconhecimento dos adultos, nessa fase se coloca adolescência entre um tempo de suspensão entre a maturação dos corpos e autorização de realizar os ditos valores sociais, o que Contardo Calligaris (2009) denomina de ‘moratória social’.

Em nossa cultura, um sujeito será reconhecido como adulto e responsável na medida em que viver e se afirmar como independente e autônomo - como os adultos dizem que são. Apesar da maturação dos corpos, autonomia reverenciada, idealizada por todos como valor supremo, é reprimida, deixada para mais tarde. A desculpa normalmente produzida para justificar a moratória da adolescência é problemática. Pretende-se que apesar, da maturação do corpo, ao dito adolescente faltaria maturidade. Essa idéia é circular, pois a espera que lhe é imposta é justamente o que mantém ou torna inadaptado e imaturo (p.17).

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) os critérios de idade são definidos a cargo das autoridades competentes que varia de acordo com cada país, pelas disposições legais estabelecidas quanto à idade mínima para admissão a um emprego. A Convenção nº 138 da OIT estabelece, como norma geral, 15 anos como a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho, porém admite uma exceção para os países com dificuldades econômicas, diminuindo este limite para 14 anos. A maioria das nações da América Latina tem estabelecido 14 anos como a idade mínima para admissão no emprego. De qualquer forma, a OIT considera como criança todo menor de 15 anos, que é o limite inferior estabelecido para admissão a um emprego. Adolescente é considerado o indivíduo na faixa etária entre 15 e 18 anos completos, idade mínima estabelecida para o emprego sem restrições. A Assembléia Geral das Nações Unidas conceitua "jovem" como aquele que possuem entre 15 e 24 anos, definição datada de 1985, Ano Internacional da Juventude. No Brasil, o artigo 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente, considera como criança, pessoa até doze anos de idade incompletos e adolescente o que possuir entre doze e dezoito anos de idade. Acima de 18 anos entende-se que se trata de jovens. Como já mencionado a Constituição da República de 1988, ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, ressaltou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos e com o limite de 24 anos.

O jovem aprendiz está inserido nesse processo de transição da infância, marcada pela dependência e o compromisso com os estudos assegurados pela legislação até a fase adulta, caracterizada pela sua autonomia e trabalho. A aprendizagem nesse momento se encontra naquele lugar em que se cruzam decisões sobre o que iremos fazer nas nossas vidas e a liberdade de escolher, de errar, de ampliar a liberdade de errar e de mudar, de aumentar o repertório de opções e de chances de boas escolhas, e acima de tudo de experimentar.

## **4. É POSSÍVEL APRENDER COM AUTONOMIA?**

### **4.1 Saberes de Paulo Freire**

O livro *Pedagogia da Autonomia* de Paulo Freire (1996) expõe em poucas páginas, vastos saberes a uma prática docente que favoreça a autonomia dos seus educados, numa prática educativa transformadora. Destaca-se que de nada adianta a teórica se não houver mudanças na ação pedagógica. Ao ler seus ensinamentos divididos em três capítulos, percebemos quanto poder de transformação o professor detém em suas mãos. De fato, são essas práticas que vão contribuir e favorecer a construção da autonomia do próprio sujeito.

No primeiro capítulo intitulado de “*Não há docência sem discência*” nos fala sobre saberes demandados pela prática educativa, onde deve prevalecer à troca de conhecimento entre quem ensina e quem aprende num aprendizado constante. Essa prática docente é fundamentada na interação entre educador e educando, na promoção do espaço adequado para o diálogo. “Não se reduzem à condição de objeto um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender”.

No segundo capítulo, denominado de “*Ensinar não é transferir conhecimento*”. Paulo Freire diz que o professor deve respeitar a autonomia do educando e estimular a sua curiosidade. O educador não deve ser somente um transmissor de conteúdo, mas sim deve criar oportunidades e possibilidades para que esse conhecimento se construa e ganhe significado.

No terceiro capítulo, Paulo Freire mostra “*Ensinar é uma especificidade humana*”, em que diz que o professor deve assumir um comportamento ético e crítico. Também defende a necessidade de conhecimento, afetividade, comprometimento e diálogo com seus alunos, princípios esses de uma pedagogia libertadora.

### **4.2 O aprendiz se considera autônomo ?**

Como já pontuado, o contrato de aprendizagem tem origem nas corporações de ofício em que o aprendiz ingressava com o objetivo de aprender um ofício e é marco da Educação Profissional no Brasil. Mas o que era ser aprendiz? Para responder a essa pergunta voltaremos a outro ponto na História, no século XIV, na Europa, conforme nos conta Leo Huberman (1979):

Os aprendizes eram jovens que viviam e trabalhavam com o artesão principal, e aprendiam o ofício. A extensão do aprendizado variava de acordo com os ramos. Podia durar um ano ou prolongar-se por 12 anos. O período habitual de aprendizado variava entre dois e sete anos. Tornar-se aprendiz era um passo sério. Representava um acordo entre a criança e seus pais e o mestre artesão, segundo o qual, em troca de um pequeno pagamento (em alimento ou dinheiro) e a promessa de ser trabalhador e obediente, o aprendiz era iniciado nos segredos da arte, morando com o mestre durante o aprendizado. Concluindo este, quando o aprendiz era aprovado no exame e tinha recursos, podia abrir sua própria oficina. Se não os tivesse, podia tornar-se jornaleiro<sup>1</sup> e continuar a trabalhar para o mesmo mestre, recebendo um salário, ou tenta conseguir emprego com outro mestre. Trabalhando duramente e poupando cuidadosamente seus salários, frequentemente conseguia, depois de alguns anos, abrir oficina própria (p.62).

Nesse contexto histórico, é notório perceber que o aprendiz não tinha ‘voz ativa’, ou seja, o mestre lhe ensinava o ofício e cabia ao aprendiz ouvir, sem oportunidade ou mesmo permissão para questionar. As iniciativas de autonomia eram vistas como rebeldia e insubordinação, sendo punidas pelo mestre e até mesmo pela sociedade, já que tinha total responsabilidade e domínio sobre o aprendiz.

Voltando a nossa realidade, a autonomia tão almejada pelo jovem se faz presente a todo o momento na fala e nas atitudes dos mesmos. Essa autonomia já não é mais punida e sim estimulada frente a uma sociedade que exige cada vez mais da nossa juventude.

Para responder a pergunta, cito Paulo Freire (1996) que diz “*Ninguém é sujeito da autonomia de ninguém*”, Não se nasce autônomo, a autonomia se constrói a partir das diversas experiências que temos no nosso dia-a-dia e das inúmeras decisões que tomamos. Isso não ocorre de um dia para o outro, mas percebemos que eles vão amadurecendo com os erros e acertos, diria de certo modo ocorre uma maturação.

Com base nas entrevistas realizadas, os aprendizes ainda não se consideram autônomos, e acham que autonomia acontece quando esses saem da casa dos pais, do núcleo de proteção e começam a morar sozinho, a serem “donos da própria vida” em outras palavras se tornarem adultos, com todas as responsabilidades e obrigações. Percebemos que esses jovens buscam sim a “liberdade”, principalmente a financeira em não depender mais do outro e conquistar seu espaço.

---

<sup>1</sup> O termo jornaleiro teria como aproximação ao que é o assalariado hoje, ou seja, trabalhar para o mestre recebendo por isso.

### 4.3 Como a capacitação teórica contribui para essa autonomia?

Paulo Freire (1996) nos diz que alfabetização era um ato de criação produzindo outros atos criadores e, ao mesmo tempo, uma metodologia configurada num instrumento para o educando e para o educador, que identificava o conteúdo da aprendizagem com o processo de aprendizado. Nesse o desenvolvimento da autonomia está presente no papel do professor/educador, que diz: “Ensinar exige respeito à autonomia do ser educando”.

O respeito à autonomia e à dignidade de cada um é imperativo ético e não um favor que podemos ou não conceder uns aos outros (...) O professor que desrespeita a curiosidade do educando, seu gosto estético, a sua prosódia; o professor que ironiza o aluno, que o minimiza, que manda que ele se ponha em seu lugar ao mais tênue sinal de sua rebeldia legítima, tanto quanto o professor que exime do cumprimento de seu dever de propor limites à liberdade do aluno, que se furta ao dever de ensinar, de estar respeitosamente presente à experiência formadora de educando, transgride os princípios fundamentalmente éticos de nossa existência (p.59).

A contribuição da capacitação teórica para o desenvolvimento da autonomia em seus aprendizes, está presente na prática docente. Como nos diz Paulo Freire (1996) um compromisso que deve ser assumido para com seu educando. “Saber que devo respeito à autonomia e a identidade do educando exige de mim uma prática em tudo coerente com este saber” (p. 61).

Como já exposto, a proposta pedagógica da instituição favorece o desenvolvimento do jovem enquanto aprendiz, indo de encontro à didática da escola tradicional. Ao criar um ambiente onde o jovem possui espaço para falar e ser ouvido, esse se sente mais confiante. Os momentos de diálogo mediados pelo educador favorecem o processo educativo, criando um espaço de convivência entre o conteúdo a ser ensinado, as experiências sociais, cultural e os anseios de cada um.

Não há docência sem discência, as duas se explicam a seus sujeitos apesar das diferenças que conotam, não se reduzem à condição de objeto, um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender. Quem ensina, ensina alguma coisa a alguém (p.23).

De acordo com os conceitos de Paulo Freire, uma pedagogia libertadora dá prioridade aos temas e problemas mais próximos das vivências dos educandos favorecendo um espaço para o trabalho educativo temas e problemas políticos e sociais e a realidade das relações do homem com o mundo e com os demais sujeitos, buscando uma transformação.

A educação libertadora vai de encontro a Educação Bancária, essa se torna um ato de depositar, como se fosse um banco, onde o educador deposita o conhecimento nos alunos passivos de uma informação sem significado.

O docente favorece a autonomia de seus alunos ao estimular o 'aprender', que no aprendiz pode instigar uma curiosidade crescente, que pode torná-lo cada vez mais criador e interessado em buscar por si próprio e não ficar esperando somente pelo o professor.

Uma pedagogia fundada na ética, no respeito à dignidade e à própria autonomia do educando. Como os demais saberes, este demanda do educador um exercício permanente. E a convivência amorosa com seus alunos e na postura curiosa e aberta que assume e, ao mesmo tempo, provoca-os a se assumirem enquanto sujeitos sócio-histórico-culturais do ato de conhecer, é que ele pode falar do respeito à dignidade e autonomia do educando (p.10).

Além da competência técnica dos seus profissionais e dos saberes a serem ensinados, esses depositam no seu trabalho a amorosidade pelo ato de ensinar, em um espaço que permite a troca, o diálogo, o saber ouvir, saber escutar, uma educação não bancária etc. Conhecimentos teóricos aprendidos na sua formação enquanto estudantes da graduação, mas não aplicáveis em uma escola tradicional, mas que ganham espaço na aprendizagem profissional. Assim podemos perceber que é esse ambiente formador que favorece ao desenvolvimento do jovem para além das competências e saberes para o trabalho, ou seja, a formação teórica contribui para o desenvolvimento dessa autonomia. Paulo Freire nos diz que:

Essa postura ajuda a construir o ambiente favorável à produção do conhecimento onde o professor e o mito que se cria em torno de sua pessoa vão sendo desvalados. É preciso aprender a ser coerente. De nada adianta o discurso competente se a ação pedagógica é impermeável a mudanças (p.10).

Sobre o desejo, de independência do jovem, convém ver o que nos diz a música  
“Autonomia” da banda de rock Titãs.

*O que eu queria, o que eu sempre queria  
Era conquistar a minha autonomia  
O que eu queria, o que eu sempre quis  
Era ser dono do meu nariz*

*Os pais são todos iguais  
Prendem seus filhos na jaula  
Os professores com seus lápis de cores  
Te prendem na sala de aula*

*Ia pra rua, mamãe vinha atrás  
Ela não me deixava em paz  
Não aguentava o grupo escolar  
Nem a prisão domiciliar*

*Mas o tempo foi passando  
Então eu caí numa outra armadilha  
Me tornei prisioneiro da minha própria família  
Arranjei um emprego de professor  
Vejo os meus filhos, não sei mais onde estou!*

## 5. AUTONOMIA

### 5.1 Conceituação

Usualmente empregamos a palavra autonomia associada ao conceito de liberdade e ao direito de decisão do indivíduo. Em uma rápida consulta do dicionário encontramos entre várias definições para autonomia: “dirigir-se por sua própria vontade, capacidade para se governar sozinho, emancipação, independência”. No sentido etimológico da palavra, autonomia significa o poder de dar a si a própria lei, *autós* (por si mesmo) e *nomos* (lei). No entanto, é importante destacar que autonomia não é sinônimo de liberdade, que tem sentido mais abrangente, segundo o dicionário Aurélio é: “Faculdade de cada um se decidir ou agir segundo a própria determinação”.

Paulo Freire traz contribuições importantes sobre o conceito de autonomia na educação, onde formulou uma proposta educacional que procura transformar o educando em sujeito, na promoção de sua autonomia, na capacidade de governar-se, na formação da sua identidade, ou seja, na consciência que alguém tem de si mesmo. Essa seria alcançada através da percepção da própria condição social. A conscientização possibilitaria a transformação social, pela práxis que se faz na ação e reflexão.

A construção de uma autonomia se dá a partir da tomada de consciência através da reflexão, ou seja, com a realização de atividades pensadas. As decisões que tomamos no dia-a-dia são frutos dessa racionalidade construída com base na vida social nos é permitida edificar. Refiro-me à vida social como às relações que o indivíduo desenvolve em suas práticas cotidianas, seja em casa, na rua, no trabalho, na escola ou em outro cenário qualquer onde esteja envolvido com demais sujeitos. Desta forma, estas práticas só existem quando nos são dadas as condições necessárias ao convívio comum, com direitos e deveres comuns respeitados, ao trocar experiências o sujeito vai formando sua capacidade de tornar-se autônomo, quanto mais participação social mais aptidão à autonomia.

Paulo Freire (1996) também destaca a autonomia como sendo a capacidade de decidir-se, de tomar o próprio destino em suas mãos. É também através da educação, criar na sociedade civil a capacidade de governar-se. O ser autônomo é governado por si próprio, ao contrário do ser heterônomo, governado pelos outros.

## **5.2 O que é autonomia?**

Para responder a essa pergunta, nada melhor do que perguntar aos protagonistas dessa pesquisa, os aprendizes!

O principal objetivo era saber o que os próprios jovens aprendizes entendiam como autonomia e como eles reconheciam isso na sua vida. Para isso foram realizados dois momentos de entrevistas para permitir a comparação entre a fala dos aprendizes estão iniciando sua prática na empresa concomitante a capacitação teórica e a dos jovens que estão finalizando o contrato de aprendizagem. Percebemos que apesar da pergunta simples e objetiva, as respostas estão carregadas de valores e sentimentos que ultrapassam o significando simplesmente de se auto-governar.

## **5.3 A percepção dos jovens ingressantes no programa**

Para esse momento de entrevista, foi escolhida uma aula inaugural ministrada por uma das pedagogas da Instituição, com os jovens ingressantes no programa. Nesse primeiro contato foi realizada uma apresentação destacando as especificidades da Lei da Aprendizagem e os objetivos da capacitação teórica ao longo dos dois anos de contrato.

Como todo primeiro contato, os aprendizes não se conheciam e a timidez prevalecia no grupo de vinte jovens com idade entre 18 e 20 anos. Na apresentação do grupo, logo podemos perceber que para a maioria essa era sua primeira experiência profissional e estavam entusiasmados com a parte prática e curiosos com o que eles fariam na parte teórica, pois nada havia sido explicado com clareza no processo seletivo. Desse grupo quatro jovens já haviam tido outra experiência profissional, quando questionados, três haviam trabalhado com a própria família e uma jovem já havia sido aprendiz em outra intuição formadora e em outra empresa, com isso já possuía uma noção do que era o programa de aprendizagem. Ao decorrer da apresentação de slides, muitas foram às dúvidas sobre a legislação, direitos e deveres das partes envolvidas. No segundo momento foi explicada a proposta pedagógica, metodologia e conteúdo a ser trabalhado nos encontros semanais e mensais teóricos a serem realizados na instituição semanalmente.

Ao final do encontro, como já havia me apresentando, expliquei o motivo da minha presença e o objetivo da pesquisa de monografia ao grupo e perguntei se dois voluntários, um menino e uma menina, poderiam conversar comigo rapidamente. Para grande surpresa tivemos quatro voluntários que aceitaram prontamente o convite. Assim a entrevista foi

realizada com dois rapazes, a quem chamarei ao longo da entrevista para preservar as identidades de Jovem C e D e duas moças nomeadas de jovem E e F, todos com idade entre 17 e 19 anos.

Antes de iniciar as entrevistas sentei com os aprendizes em círculo e logo de início todos queriam tirar dúvidas sobre a legislação, que haviam visto na apresentação. Outro fato que chama a atenção é que todos queriam falar do seu trabalho, do que faziam, de como era, do que gostam ou não de fazer, chegando a interromper o outro para dizer “*no meu trabalho é assim*”, o que mostra o sentimento de pertencimento à instituição. Esse bate-papo durou cerca de 10 minutos e foi importante, pois eles estavam eufóricos queriam conversar e isso foi uma maneira de desabafar e deixando um clima mais descontraído, como se todos já se conhecessem. Percebi isso em uma fala de um dos jovens que disse: “*que bom, aqui a gente pode conversar sobre o que fazemos e tem outros na mesma situação, eu chego em casa falando mais minha mãe não entende*”. Esse fato fez com que a entrevista transcorresse de forma bem aberta, deixando espaço para eles falassem e até mesmo fazerem perguntas entre si. Assim tivemos uma entrevista que virou um grande bate-papo com duração de 45 minutos.

No início da entrevista, questionei ao grupo o que eles consideravam como autonomia. Rapidamente a jovem E, empolgada e curiosa com o que iria fazer na capacitação e cheia de expectativas no emprego, uma empresa pública de geologia na área de recursos humanos, respondeu:

*“Quando eu penso em autonomia, e escuto essa palavra, eu penso nas minhas coisas, o que eu posso fazer com o meu dinheiro, como eu posso ajudar meus pais em casa, entendo isso como independência. Logo agora que eu tenho uma filha pra mim era essencial arrumar um emprego, já que eu nunca tinha trabalhado, e quando apareceu essa oportunidade eu achei ótima, eu assumi responsabilidade”.*

O jovem C, um dos mais comunicativos, trabalha em uma imobiliária na área financeira, respondeu: “*pra mim autonomia vem com a oportunidade do primeiro emprego*”. Pergunto se esse é seu primeiro emprego e ele responde “*de carteira assinado é sim, já trabalhei em uma Van como cobrador, mas era de ‘biscate’, pra arrumar um dinheiro pra sair com a minha namorada e tal e comprar algumas coisas*”. Pergunto se ele já conhecia o programa, ele disse que não, mais que foi uma indicação do seu tio que trabalha na mesma empresa “*eu estou gostando de trabalhar lá, no início ninguém falava comigo direito, mas agora já me chama pelo nome, pedem pra resolver alguma coisa, até me chamam pra*

*almoçar que antes eu almoçava sozinho, risos*". O jovem completa e diz seu planos futuros, *"mas esse trabalho é só por enquanto, por que eu tinha terminado o colégio e não tinha nada pra fazer, eu quero ser policial ou quem sabe bombeiro"*.

A jovem F, que estava bem falante antes de iniciar a entrevista, logo depois aparentava ser a menos animada/empolgada, demonstrando não estar satisfeita com as atividades que estava realizando na empresa comparada aos dos colegas. Essa percepção decorreu de observar a jovem durante a entrevista, enquanto ouvíamos os demais. Os gestos e a entonação de entusiasmo não estavam presentes na sua fala e perceptível que ela queria 'desabafar' sobre o que estava sentindo e aquele era o espaço para isso. Sem que eu fizesse nova pergunta, ela disse:

*"No meu processo ninguém me explicou nada e nem falou o que ia fazer. Depois que eu fui contratada me deram o endereço de onde eu iria trabalhar e só. Trabalho com a área de vendas dentro de um supermercado, fazendo exposição dos produtos, explicando etc. Mas o meu supervisor quase não conversava comigo, acho que não to aprendendo nada. Minha atividade é bem diferente dos outros daqui que trabalham com a parte administrativa. Pelos menos, o curso parece ser legal e acho que vou aprender coisas novas e vai me ajudar no meu currículo com o certificado"*.

Nos dois últimos relatos percebemos o quanto é importante o reconhecimento do adulto para com o jovem nessa fase, e como isso se torna importante e carregado de significado para eles. Quando jovem C diz *"no início ninguém falava comigo direito (...) mas agora me chamam pelo nome (... )até me chamam pra almoçar"*, percebemos que coisas tão simples como essas ganham valores de reconhecimento e melhoram a auto-estima, pois se sentem respeitados, é como se permitisse a sua entrada no mundo dos adultos. Na fala da jovem F, a falta desse reconhecimento faz com que as suas atividades não façam sentido com a falta de espaço para o diálogo no trabalho. Percebe-se que ela transfere suas expectativas de aprendizado para a capacitação teórica. Oportunizar espaço para o dialogo com o jovem, reconhecer suas atividades, dar espaço para ser ouvido, faz muito diferença. De fato os jovens buscam autorização para entrar no mundo dito dos 'adultos'. Observamos também os planos do jovem C que quer ser policial, talvez esse desejo venha do seu padrinho que é policial, questionei sobre houve influência, mas ele diz que não, que decidiu sozinho e que acha 'maneiro' a profissão.

A jovem E retomou sua fala e disse:

*“Eu também não conhecia, já havia feito cadastro aqui há muito tempo, me ligaram e disseram que eu tinha sido convocada para participar de um processo seletivo e só. Fiz a entrevista e me chamaram, mas também não me explicaram direito o que eu iria fazer, só me disseram que teria aulas capacitação pra melhorar meu desempenho na empresa. Como meu pai trabalha aqui e me ligaram do mesmo telefone, até me assustei, mas era pra trabalhar em outra empresa. Sabe, eu me espelho muito no meu pai, ele trabalha aqui a mais de 25 anos, quando começou a trabalhar parou de estudar e depois voltou se esforçou e voltou a estudar, fez técnico em administração, acho que esse foi o único emprego dele a vida toda e vai se aposentar nele. Apesar dos problemas que ele chega falando em casa, eu vejo que ele tem orgulho do que faz. Ele fala pra mim, trabalhar não é moleza, não é fácil, tem que ter calma e paciência, eu vejo o quanto ele tá orgulhoso de eu estar trabalhando, sei lá, eu vejo meu pai como minha fonte de inspiração”.*

Quando a jovem diz *“eu me espelho muito no meu pai (...) ele tá orgulhoso de eu estar trabalhando”*, percebemos o quanto os desejos dos adultos, ou melhor, dos pais, estão presentes na vida dos jovens, seus filhos. E como o reconhecimento dos pais/adultos é importante na sua auto-afirmação e aceitação na sociedade. É possível perceber que o interesse dos pais na vida dos filhos é fator determinante no projeto de vida destes jovens. Calligaris (2009) relata que:

É quase impossível, para o adolescente, se afastar da interpretação do desejo adulto, por duas razões. Primeiro, por que o acesso à idade adulta em nossa sociedade não é regado por um ritual, mas depende de um olhar, de um consenso que nem sabe articular suas condições. Portanto, é necessário procurá-las interrogando e interpretando o desejo dos adultos. Segundo, por uma espécie de pecado original próprio a uma cultura que idealiza a autonomia. Mesmo se o comportamento adolescente fosse totalmente regado pelo plano de não depender do reconhecimento dos adultos, mesmo se isso fosse possível, a autonomia assim realizada ainda seria o sonho dos adultos para o adolescente (p.56).

A jovem E também relatou suas atividades na área de recursos humanos, e contou a história da empresa que disse ter aprendido durante o período que ficou circulando dentro dos setores da empresa, conhecendo como funcionava e que atividades cada área desempenhava.

Refiz para a jovem F, o primeiro questionamento, do que ela entendia como autonomia, apesar de todas as discussões anteriores a jovem pediu que eu refizesse a pergunta, nesse momento antes que respondesse os demais jovens falaram e a jovem respondeu: *“eu entendo como autonomia, aquilo que estuda as partes do corpo”*. Ao final da sua frase os demais jovens de imediato já disseram *“não, isso é anatomia”*. Para evitar qualquer tipo de constrangimento, perguntei se ela se considerava autônoma, em busca das coisas que ela almeja, se buscava seus objetivos e se considerava-se independente. Que respondeu: *“estou buscando a minha independência, to trabalhando, esse é meu primeiro emprego”* Perguntei se foi ela, que realizou seu próprio cadastro, se procurou essa oportunidade, e disse: *“não, eu nem sabia. Meu pai é que chegou em casa com uma ficha de cadastro e me deu para preencher, depois de umas três semanas me ligaram para fazer a entrevista”*. Perguntei se estava gostando do que fazia, ela parou, pensou e disse *“to gostando, mas não sei se vou querer seguir nessa área, pois não tem muitas oportunidades”*.

O relato da jovem F é um exemplo do jovem cheio de dúvidas próprias dessa fase, de não saber o que vai fazer, ou seja, escolher que rumo profissional seguir e de que entrou no mercado de trabalho de pára-quadras, pois não foi ela que foi em busca do trabalho e sim ele que apareceu de surpresa na sua vida. Percebemos que quando o próprio jovem vai em busca do que ele quer, as coisas fazem mais sentido e eles se sentem mais orgulhosos da sua conquista por menor que seja. Talvez, por já estarem tão acostumados muitas vezes com a proteção dos pais em realizar tudo por eles, a conquista do primeiro emprego ganha mais sentido quando conquistada por eles próprios como forma de autonomia.

O jovem D respondeu a pergunta da seguinte forma:

*Eu penso em autonomia como liberdade, tanto financeira, quanto pessoal. Acho que todo o jovem quando busca o primeiro emprego tem como objetivo a liberdade, principalmente a financeira em não depender mais dos seus pais e também pode ajudar em casa.*

Como jovem, falou em liberdade financeira e não mais depender dos seus pais, indaguei se ele tinha planos de sair da casa dos pais. Ele me disse que não, e que morava com seus avós e ainda achava cedo para isso. Sobre as experiências profissionais o mesmo diz que:

*“Esse é o meu terceiro emprego, antes eu trabalhava no shopping em uma loja como vendedor, lá você não tinha oportunidades de crescimento. Como aprendiz é a primeira*

*vez, e onde eu estou trabalhando, to aprendendo muita coisa, por que e na área de Rh também”.*

Com o intuito de saber como eles definiam essa autonomia, pedi que eles escolhessem uma única palavra para defini-la. O jovem D definiu como “liberdade”, o jovem C o mais falante do grupo disse “autonomia é você poder comprar o que você quiser com seu dinheiro” e completou “inclusive agora eu dei entrada e comprei uma moto, com o meu primeiro salário, minha mãe me ajudou também”. A jovem E definiu como, “autonomia pra mim é liberdade, mas também é conquista” e a jovem F definiu como “liberdade pra fazer o que eu quiser sem precisar dar satisfação”.

Após ouvir os colegas o jovem C, complementou: “eu acho também que autonomia ta no estudo, como eu já disse eu quero ser policial, e pra ser da Civil eu vou ter que fazer faculdade, eu tenho que estudar muito pra passar na prova, ou eu falo faculdade de direito ou qualquer outra de nível superior, talvez história, eu gosto muito de história”. Nesse momento, o grupo falou sobre suas matérias preferidas na escola e disseram que gostariam de fazer uma faculdade, citaram as seguintes graduações: Engenharia Civil, Arquitetura, Letras e Matemática.

Como os jovens falaram em liberdade, perguntei sobre como eles consideram a sua “liberdade” no seu convívio com os familiares em casa e se depois que eles começaram a trabalhar houve alguma mudança/diferença em casa. O jovem C logo diz que, “pra caramba, mãe, pai a até sogra, por que quando você ta trabalhando e tem o seu dinheiro, você pode fazer o que quiser”. A jovem E disse que não houve muitas mudanças em casa, esse que é seu primeiro emprego, pois seus pais não eram de ‘prender’ em casa, mas relata que algumas coisas mudaram depois que ela engravidou e hoje com a sua filha de um ano e seis meses mesmo morando com os seus pais, assume orgulhosa seu papel e responsabilidades de mãe.

*“Eu tenho a responsabilidade com a minha filha agora, hoje eu não posso dizer que eu tenho uma liberdade maior por que eu tenho a minha filha. Mas eu posso dizer que houve mudança depois de começar a trabalhar, antes tinha aquela cobrança pra fazer as coisas em casa, hoje eu chego do trabalho, eu sei que tenho que fazer ainda, mas não tem mais aquela cobrança toda, vai ganhando uma confiança maior”.*

A jovem E também relata que gosta quando seus pais perguntam como está indo o trabalho, e quer saber sobre o seu dia-dia. Segundo ela, se sente importante. Os demais também

concordam, e entrem risadas relatam que utilizam a estratégia de estarem cansados do trabalho para 'fugirem' das atividades domésticas de casa.

O jovem D discordou do grupo e disse que não sentiu maior liberdade em casa com seus avós depois de começar a trabalhar, pois eles continuam regulando o que ele faz. Diz que sentiu apenas a diferença na questão financeira, pois agora não precisa mais pedir dinheiro aos seus avós e também assumiu a responsabilidade de pagar algumas despesas da casa, como a conta de luz e telefone. Os demais jovens também relatam que pagam ou contribuem nas despesas de casa.

Outro ponto a destacar, é que o consumo aumenta por estar trabalhando e ganhando o próprio dinheiro. Alguns disseram que possuem dívidas e compras parceladas em valores superiores ao salário que recebem. Chama a atenção o forte consumismo logo no primeiro emprego. De fato, consumo fortemente alimentado pela grande indústria capitalista que vê nesse público uma forma de divulgação e marketing, além de consumidores em potencial principalmente no mercado de moda e beleza.

Algumas questões de ética no trabalho foram relatadas durante o a entrevista, o jovem C diz, que um dos seus chefes vende alguns imóveis em seu nome pra ganhar comissão, onde deveria ser vendido pelo nome da empresa. Complementa dizendo que ele ganha bem e que ele está fazendo é totalmente errado. A jovem C relata que aprendeu a mentir com o seu chefe, pois ela fala que atende ao telefone e ele sempre manda dizer que não está e nunca retorna para as pessoas que deixaram recado, parecendo que ela é que não dá os recados. Esses relatos mostram a postura crítica dos jovens perante a essas situações e que são feitas pelos próprios chefes a que deveriam dar o exemplo já que são supervisores e deveriam assumir o papel de co-responsáveis pelo seu aprendizado. Já que sabemos que nas empresas, esse papel se torna algo difícil, cabe a capacitação teórica assumir e tratar questões como essa, para que esses exemplos não se tornem algo a ser seguido e desconstruir tantas outras, estimulando cada vez mais a criticidade e a sua postura ética.

Sobre como eles empregam essa autonomia no trabalho, o jovem C relata,

*“eu procuro nunca ficar parado, acabou o que eles pediram pra fazer, vou buscar outra coisa fazer ou alguma coisa pra arrumar, colocar em ordem, tirar cópia das tabelas de vendas (...) Um dia pediram a minha opinião, aí eu disse sou aprendiz mas vou falar, eu acho que tinha que ter uma impressora no primeiro andar pra o corretores tirarem cópia das tabelas de venda pra não ficar dependendo da copiadora do segundo andar, meu chefe concordou e disse que ia levar essa idéia pra reunião*

O jovem D, *“como você tá começando na empresa, e muito chato você ficar parado sem nada pra fazer, então sempre procuro alguma outra coisa ou se alguém precisa de ajuda”*.

Sobre a entrada no programa e o primeiro contato com a capacitação teórica, os jovens disseram que achavam uma oportunidade de conhecer outras pessoas e aprender coisas novas e conhecimentos que vão ao encontro da prática. Alguns relataram que escutaram vários comentários de outros aprendizes da empresa, alguns diziam que era legal outros achavam chato. O que faziam nos encontros era o que despertava a grande curiosidade. O jovem C relata que *“o que eu preciso melhorar e a minha postura dentro da empresa, mas que todo mundo lá tem postura, trabalha de social”*. A jovem C diz que, *“meu chefe tava mais empolgado com a capacitação do que eu, disse que eu teria encontros aqui e que seria muito bom pra mim, por que ficar a semana toda dentro da empresa não era legal, que eu tinha que conhecer coisas novas e que pudesse contribuir com novas idéias no trabalho”*. A jovem D fala que no momento não está tão interessada em ganhar dinheiro e sim se desenvolver *“eu acho que eu sou muito ingênua, eu me considero madura, mas preciso melhorar muito meu relacionamento com as pessoas”*.

Como última pergunta ao grupo, pedi que eles me falassem em que momento eles consideraram um marco da adolescência para a fase adulta. O jovem D disse: *“quando você assume responsabilidades, eu mesmo ainda não me acho um adulto”*. O jovem C *“eu acho que adulto, é quando você assumiu uma família e sai de casa”*. A jovem E completa a resposta dizendo, *“quando você sai de casa e assume uma família, tem filhos principalmente, você tem que assumir responsabilidades por que filho vai se espelhar em você”*. A jovem F finaliza, *“eu acho que quando você chega à fase adulta você começa a perceber as suas próprias dificuldades e vê e entender as dificuldades que nossos pais já passaram e que a gente também vai passar que é a realidade”*.

Ao fazermos uma comparação, o primeiro grupo dos dois jovens que estão terminando o programa, foram mais focados em responder o que era perguntando de maneira objetiva. Ambos eram muito convictos na sua fala, decidido com que iam fazer após o programa, com seus objetivos planejados. Entendiam a autonomia como algo além da questão de independência financeira, e sim como algo de maturidade, tomada de decisões na vida conscientes das suas escolhas.

Percebemos que no grupo dos jovens ingressantes, como era o primeiro contato e não se conheciam, a entrevista se tornou um bate-papo para além dos aspectos da autonomia. Eles estavam cheios de dúvidas e muitas expectativas que queriam compartilhar. Aquele espaço se tornou a oportunidade e momento para isso.

A utilização da palavra 'eu' se torna presente e marcante ao decorrer das respostas, se comparado ao primeiro grupo dos jovens egressos. O 'eu' aparece como fruto das intenções internas, ou seja, aquelas que são individuais de cada ser social e mostra os conflitos individuais e lutas de cada um. De uma outra forma, as respostas em primeira pessoa, seria uma forma de auto-afirmação de jovens que querem ganhar seu espaço e buscam uma independência no fato de não querer depender mais do outro.

Percebemos que eles correlacionam a autonomia principalmente a liberdade e independência financeira. Sobre os planos futuros a curto prazo, esses são ainda cheios de indecisões e dúvidas. Apenas um deles, disse com convicção no início que queria ser policial, mas no meio da entrevista relatou que também gostaria de trabalhar com contabilidade o que nos mostra que nessa fase inicial, as incerteza e dúvidas estão presentes.

Percebemos que esse grupo busca a liberdade, que como nos diz Freire (1996) é uma conquista, pois ela exige permanente busca. Vemos que eles querem se libertar do outro, entendendo esse outro como pais, avós, pessoas até geriam toda a sua vida.

Ao realizar a entrevista com esse grupo percebi nas suas falas, o quanto é importante o professor saber ouvir seus alunos, ceder espaço para que eles falem, dialoguem, discutam entre si. O grupo mostrou a necessidade de falar e ser ouvido e a ausência de espaço na sua vida em que isso é permitido. No âmbito familiar o diálogo muitas vezes é barrado pela falta de tempo, ausência, desinteresse e falta de compreensão sobre as demandas dos jovens. No local de trabalho, a expressão já diz tudo, local para trabalhar e não para conversar, não há espaço criado para isso sim tarefas a cumprir e a desempenhar. Cabe a escola e outros espaços educativos, como a capacitação teórica propiciar um ambiente que favoreça isso e supra essas necessidades.

#### **5.4 A percepção dos jovens que estão terminando o contrato de aprendizagem**

A entrevista foi realizada com dois jovens um rapaz e um moça, ambos com vinte anos, que aceitaram realizar a entrevista ao final da aula de capacitação teórica semanal. No intuito de preservar a identidade, ao logo do texto os chamarei respectivamente a moça de jovem A e o rapaz de jovem B. Como foi nosso primeiro contato, me apresentei e expliquei o tema da monografia e o intuito da pesquisa, muito receptivos aceitaram realizar a entrevista que durou cerca de cerca de trinta minutos de forma muito descontraída. Ambos estão a cerca de um ano e sete meses e se preparam para encarar novos desafios e conquistas no mercado de trabalho que os espera.

A primeira pergunta realizada a dupla foi: O que vocês entendem por autonomia? O que vem a mente quando vocês escutam a palavra autonomia? Os entrevistados se entreolharam e o jovem B com uma expressão facial e gestual deu espaço para que a jovem A respondesse primeiro. A jovem A logo questionou, *“no caso, autonomia seria relacionada a autônomo, essas pessoas que trabalham por conta própria?”*.

Com o questionamento da jovem A, podemos perceber como o sentido de autonomia está relacionado ao trabalho, ou seja, a independência no sentido de profissional liberal. De fato, realmente está correto, pois a idéia de profissional autônomo advém da idéia de autonomia, de independência em assumir uma atividade profissional por conta própria, não é subordinado e não tem patrão. Nesse sentido aproveitei a fala da jovem, de que autonomia também está presente nessa forma de trabalho independente, mas destaquei que o intuito era saber mais sobre autonomia enquanto protagonista da sua vida, suas ações, decisões, escolhas etc. De forma bem à vontade e orgulhosa, a jovem A logo me disse que fez essa relação imediata ao trabalho autônomo, por já ter trabalhado com a sua mãe, antes de iniciar no programa, revendendo roupa. Disse que sua mãe já trabalha nesse ramo à cerca de 20 anos e que foi por iniciativa própria ajudá-la nos finais de semana e que gostava muito desse ramo de vendas, mesmo considerando-se tímida. A jovem A disse:

*“Pra mim autonomia é quando você assume a sua independência, por exemplo, relacionando ao projeto em si eu entrei com iniciativa de aprender e crescer na empresa, ainda mais no ramo administrativo que era algo que eu almejava”*.

Na sua fala destacou também que a busca por um emprego de carteira assinada foi por sua iniciativa e que também buscou informações sobre o programa. Quando perguntei se a sua mãe tinha lhe dado apoio nessa escolha, ela disse que sim *“foi ela que me incentivou a buscar um emprego e me deu apoio... eu sou filha de criação né... sou adotada... e ela está toda orgulhosa”*.

O jovem B iniciou sua fala dizendo que:

*“No início do programa eu era muito indeciso, sempre perguntava as coisas para os outros, pra não quebrar a cara. Depois que eu entrei no programa e comecei trabalhar, eu percebi que muitas coisas eu não podia ficar perguntando, tinha que me virar e assumir os riscos das minhas decisões. Já estou no programa há um ano e sete meses e estou com a esperança de me promoverem”*.

Quando perguntei sobre como ele tinha conhecido o programa, disse que buscou informações sobre oportunidades de emprego para jovens na internet e depois foi procurando referências com outras pessoas. Ao final da fala do jovem B, a jovem A disse: *“confesso que fiquei muito desmotivada com o salário, por que é baixo, mas realmente aprendi muita coisa aqui, tendo conhecimento”*.

Aproveitando a questão sobre salário, perguntei como eles administravam a sua vida financeira. A jovem A logo respondeu:

*“Eu tenho autonomia financeira, eu pago as minhas contas, mas a minha mãe me ajuda muito pra gerir as minhas dívidas”. O jovem B disse “geralmente eu não contribuo em casa, o que eu ganho eu pago a internet que eu uso, compro roupa e gasto dinheiro quando vou sair. Meus pais nesse sentido me ajudam muito”*.

Façamos um recorte na resposta da jovem A, que diz sobre “gerir as minha dívidas”. De fato, podemos destacar a responsabilidade da jovem em assumir seus compromissos financeiros, que vai ao encontro da questão da autonomia, em relação à capacidade de se governar sozinha, com a questão de independência financeira. Mas não podemos deixar de dizer que o jovem tem sido alvo do mercado e tem contraído cada vez mais dívidas. Calligaris (2009) nos diz que a angústia da adolescência é normal, mas que atualmente se tornou uma indústria com lucro certo. O consumo está cada vez mais presente no adolescente e as facilidades do mercado atraindo cada vez mais esse público, que acaba contraindo dívidas a partir de muito cedo. É esse consumo se torna um forte argumento promocional para as empresas.

Na idealização comercial e para maior proveito dos empresários da adolescência, praticamente todos os estilos adolescentes (...) sua relevância está nas proporções do mercado dos adolescentes: eles são numerosos e dispõem de cada vez mais dinheiro. Mas interessam ao mercado também pela influência que exercem sobre a decisão e a consolidação de modas, que transforma os modelos de consumo de muitos adultos (p.59).

Perguntei aos jovens se eles se sentem autônomos o suficiente para saírem de casa e morarem sozinhos. O jovem B muito seguro da sua fala, disse que:

*“No momento não, nem financeiramente e nem psicologicamente, não me sinto seguro para tomar essa decisão. O primeiro passo é ter coragem, já que tenho todo*

*privilégio em casa, de ter alguém que faça as coisas pra mim”.*

Durante fala do jovem, a jovem A diz que *“também não pensa em sair de casa tão cedo e principalmente para morar sozinha, mesmo se tivesse condições financeiras para isso”*. Perguntei como eles utilizavam a sua autonomia no trabalho. A jovem A inicia a sua fala dizendo:

*“Aprendizado, durante esse dois anos aprendi muito, e eu já entrei buscando isso, no sentido de aprender, no meu caso, com meu chefe eu não espera ele pedir, eu vou buscando coisa pra fazer antes que ele me peça”.*

O jovem B disse:

*“Eu acho assim, que quando você só está estudando, você não tem noção da realidade. Quando você está trabalhando você observa outras realidades, por exemplo, no meu trabalho eu vejo muitas pessoas acomodadas, isso me inspira pra não me acomodar e buscar novas oportunidades e crescimento profissional e pessoa”.*

Indaguei se houvesse possibilidade de desenharem um novo programa de aprendizagem como seria. A jovem A disse:

*“Eu continuaria com a parte prática e teórica, pois na empresa não temos espaço para conversar, trocar experiências com as outras pessoas, aprender coisa novas e conhecer outras realidades. Eu acho que tudo que eu aprendo aqui com o educador e nas discussões com a turma eu levo pra meu dia-a-dia na empresa... o projeto é muito bom, até palavras que eu nunca tinha escutado, agora eu entendo e utilizo também”.*

O jovem B diz que:

*“Aqui eu tenho a oportunidade de discutir o que acontece na empresa, que na agitação do trabalho você não tempo pra para e pensar. Acho que aqui é bom para você ouvir e pensar no que eu to fazendo no trabalho. Quem ta aqui dentro não percebe, mas assim quem ta de fora percebe que você evoluiu muito, o pessoal lá em casa fala que eu mudei muito, assim como o pessoal do trabalho também. Agora eles pedem a minha opinião, é isso é muito bom... é uma porta de entrada pra que ta iniciando no trabalho”.*

A sua expressão facial no momento em que disse essa frase era muito positiva, realmente ele estava feliz com seu trabalho e com o reconhecimento de todos, respeito e de também de ser reconhecido. Calligaris (2009) nos diz que “a finalidade da adolescência é clara: o adolescente quer se tornar adulto (...) ele que permissão para fazer parte da comunidade” (p.32).

Perguntei o que eles vão fazer assim que eles terminarem os dois anos de programa. A jovem A disse que irá fazer prova para Marinha e entraria num curso preparatório. O jovem B disse que depois que começou a trabalhar no setor financeiro da empresa, começou a se interessar e buscar conhecimento na área, atualmente está cursando o 2º período de ciências contábeis e pretende seguir nessa área.

Questionei se houve alguma mudança em casa, depois que eles começaram a trabalhar, se eles sentiram maior liberdade. O jovem B disse que sim.

*“Eu dependia muito dos meus pais pra sair e sempre perguntavam para que eu queria dinheiro. Hoje a minha mãe ainda fica preocupada, mas não me impede mais de sair, por que é com o um dinheiro... Mas eu não tiro a razão dela não, por que se eu tivesse um filho eu também faria o mesmo”.*

A jovem A disse: *“não mudou muita coisa, por estar trabalhando não, principalmente por ser do sexo feminino, a mãe prende mesmo, não tenho mais liberdade por estar trabalhando não”.* Esse relato nos remete e pensar no que Calligaris descreve como moratória social, a sociedade exige do jovem a sua autonomia, mas continua não o permitindo fazer determinadas coisas, justificando que ainda não estaria maduro o suficiente para aquilo, deixando para mais tarde.

*“Em nossa cultura, um sujeito será reconhecido como adulto e responsável na medida em que viver e se afirmar como independente, autônomo – como os adultos dizem que são (...) A desculpa normalmente produzida para justificar a moratória da adolescência é problemática. Pretende-se que, apesar da maturação do corpo, ao dito adolescente faltaria maturidade”(p.17).*

Perguntei como eles definiriam a fase de transição para a adolescência, ambos definiram como mudança, o jovem B disse: *“mudança em todos os sentidos, do corpo, das atitudes, do pensamento”.* Perguntei qual fato eles consideraram que aconteça essa ruptura da fase da adolescência para a fase adulta. O jovem B completa,

*“da infância para a adolescência é quando você começa a tomar atitudes, por exemplo, na escola ser responsável com*

*seus deveres. Quando você começa a trabalhar e assumir responsabilidades você começa a entrar na fase adulta... (risos)... por enquanto eu acho que eu ainda não me enquadro na fase adulta por que ainda não tenho essa coragem de sair de casa e assumir as responsabilidades de morar sozinho ou com alguém”.*

A entrevista nesse momento termina, de maneira bem descontraída, com os jovens dizendo que esperavam ter contribuindo com a entrevista e que se consideram muito tímidos, mas que não ficaram com vergonha.

A jovem A, disse uma frase que resumiu bem o sentido de autonomia para ambos “*se a gente não buscar, não correr atrás, fica muito complicado alcançar nossos objetivos*”.

A entrevista realizada com a dupla revelou dois jovens bastante confiantes dos seus objetivos e metas. Demonstraram aos vinte anos a maturidade esperada de um adulto, apesar de ainda não se considerarem como tal.

Podemos perceber as correlações pertinentes que a jovem A fez entre o trabalho autônomo, a percepção de autonomia e sua entrada no programa de aprendizagem ao responder a pergunta sobre o que ela entendia como autonomia. A jovem A demonstra um pensamento crítico e consciente da sua realidade, exemplificado com o trabalho autônomo que a mãe exerce.

O jovem B com uma fala muito coerente, fala sobre a mudança das suas atitudes, antes indeciso e hoje assumindo os riscos das suas escolhas. Essa percepção que o jovem teve se si próprio demonstra, de maneira geral, seu amadurecimento com a tomada de consciência do antes e depois, onde faz uma correlação com a sua entrada no programa de aprendizagem.

Os dois jovens a longo da entrevista relataram que aprenderam muitas coisas durante esse tempo de capacitação teórica. Como relata a jovem A, o salário é baixo, uma vez que eles ganham o salário/hora baseado no mínimo estadual, mas diz que aprendeu muita coisa “*to tendo conhecimento*”. Ao ouvirmos a jovem, vemos o quanto é importante um trabalho docente que favoreça que o conteúdo obrigatório a ser ensinado ganhe significado para os alunos. A jovem reconhece esse aprendizado no seu dia ao dizer “*até palavras que eu nunca tinha escutado, agora eu entendo e utilizo também*”. Esse aprendizado para além do espaço de sala de aula é que queremos em nossos alunos levem para a sua vida, como nos diz Paulo Freire (1996).

Não temo em dizer que inexistente validade no ensino de que não resulta um aprendizado em que o aprendiz não se tornou capaz

de recriar ou de refazer o ensino, em que o ensinado que não foi apreendido não pode ser realmente aprendido pelo aprendiz (p.24)

Os dois jovens como uma amostra do perfil dos aprendizes que estão concluindo o programa de aprendizagem, demonstram particularidades de um jovem com um pensamento crítico e capaz de se auto-governar consciente das suas escolhas e com objetivos a curto prazo definidos. Jovens que tem consciência do papel de transformação através da educação, e que reconhecem os conhecimentos apreendidos nesse espaço através da troca e que buscam a continuidade nos estudos.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A entrada do jovem no mercado de trabalho traz status e respeito, mesmo quando o trabalho é uma necessidade de subsistência familiar, o que por si só o justificaria, os jovens também o vêem como oportunidade de aprendizado.

Nas entrevistas realizadas destaca-se que o trabalho na vida dos jovens, ganha relevância como primeiro processo de inserção formal no mundo adulto, um sentimento de auto-afirmação perante a moratória imposta pela sociedade. Digamos que começar a trabalhar romperia com essa subjetividade imposta.

Esse delicado momento de transformação precisa ser visto como algo muito além da formação de mão-de-obra produtiva. É sobretudo um processo de educação e de aprendizagem para a convivência social. A esta realidade, soma-se o fato de muitos deles sequer concluírem o grau mínimo de escolarização, conseqüentemente privando-se de uma melhor qualificação para o mercado de trabalho. Muitas vezes acabam sendo explorados e trabalhando em condições desumanas e sem proteção dos direitos trabalhistas garantidos por lei.

A ética do trabalho e a experiência do primeiro emprego darão aos jovens aprendizes fundamentos de auto-afirmação pessoal e social. O cotidiano do trabalho contribui nele para despertar o conceito de responsabilidade, disciplina, compromisso, respeito a individualidade do outro, regras de comportamento social e principalmente sua auto afirmação na sociedade, com sua capacidade de autonomia, de fazer uma reflexão crítica sobre a realidade.

Daí a importância da aprendizagem como momento de formação da identidade do adolescente, num processo que propicia a qualidade profissional concomitantemente com processo educacional que vai ao encontro do que está exposta na nossa Constituição, em que crianças e adolescente são considerados como prioridade absoluta na implementação de políticas públicas.

É observável que ser jovem aprendiz, vem contribuindo de forma efetiva para aumentar o nível de escolaridade, como comprovamos através dos relatos expostos, que são o de continuidade aos estudos e traçar objetivos profissionais. Além disso, a colocação no mercado formal, evita atividades irregulares e prejudiciais. Já que essas devem estar em conformidade com Lei nº. 10.09700 e com o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA).

O trabalho pedagógico realizado pelas instituições de aprendizagem profissional deve merecer atenção, pois são essas as responsáveis por prepara a juventude para o mundo do trabalho e para a vida. A formação recebida influenciará na formação do profissional e no seu

papel enquanto cidadão. Por isso a importância de também darmos atenção especial a que tipo de formação nossos jovens estão recebendo e conscientizar que esses profissionais estão formando para além do mundo do trabalho e sim para a vida. Podemos destacar o peso dessa formação na fala dos jovens, quando dizem os benefícios do programa na vida deles e o que eles aprenderam durante o tempo em que foram aprendizes.

Nessa oportunidade de ouvir os jovens que vivem o aprendizado, o que percebemos é uma extrema coerência entre o grupo dos ingressantes e egressos. Nas entrevistas ficou claro que a grande maioria percebe o aprendizado como uma oportunidade para continuidade e autofinanciamento dos seus estudos. O trabalho assume a função educativa e se constitui um fator decisivo em sua vida. É um valor, que se subordina a outros valores, tais como direito ao convívio familiar, à saúde, ao lazer, à educação e à formação técnico-profissional.

Não temos um período certo para que essa autonomia aconteça, percebemos que ela é variável de pessoa para pessoa. Por outro lado, ninguém amadurece de repente, isso se constrói com as experiências vivenciadas. A leitura e interpretação de linguagens e imagens em sua diversidade levará o jovem a saber ler o mundo, a compreender processos, a investigar e a tomar decisões, tornando-se cada vez mais autônomo intelectual e profissionalmente.

O grupo de jovens entrevistados mostrou que ao entrarem no mercado de trabalho esses buscam a liberdade, de não querer mais depender do outro, mas de fato ainda não conseguem se auto-sustentar e assumem que precisam da ajuda da família. Essa liberdade financeira que eles buscam, está na satisfação própria em ter seu próprio dinheiro para comprar o que quiserem alimentados também pela indústria do consumo. Esses jovens apesar de indicarem algumas atitudes que já demonstram a autonomia, ainda não se consideram autônomos totalmente, pois ainda não se sentem preparados para sair de casa e encarar o desafio do mundo dito dos adultos, inclusive ainda não se consideram como um adulto. Como todo jovem, fazem planos e querem se firmar no mercado de trabalho. No grupo dos jovens ingressantes, vemos que esse objetivos ainda estão confusos, mas no grupo dos egressos ele já estão bem definidos.

É neste sentido que uma pedagogia da autonomia tem de estar centrada em experiências estimuladoras da decisão e da responsabilidade, vale dizer, em experiências respeitadas da liberdade. A busca pelo conhecimento ocorre através da curiosidade, que se manifesta de várias maneiras e através de perguntas e de inquietações. Uma pedagogia que estimule a leitura e interpretação de linguagens e imagens em sua diversidade levará o jovem, a saber, ler o mundo, a compreender processos, a investigar e a tomar decisões, tornando-se cada vez mais autônomo intelectual e profissionalmente.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília: MEC, 2005.

BRASIL, LDB. Lei 9394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL, SEMTEC. Educação profissional: Referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico. Brasília: MEC, 2000.

CALLIGARIS, Contardo. A Adolescência. 2ª edição, São Paulo: Publifolha, 2009.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: paz e Terra, 1996 (coleção Leitura).

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Direito do Trabalho. Edição Universitária: São Paulo, 1991.

HUBERMAN, Leo. “E nenhum estrangeiro trabalhará”. In. História da riqueza do homem. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

IBGE, Departamento de População e Indicadores Sociais. População jovem no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 1999.

LUZIA, Pacheco. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas / Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

MANFREDI, Silva Maria. Educação Profissional no Brasil. São Paulo: Cortez, 2002.

MTE. Manual da Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz / Ministério do Trabalho e Emprego, Secretária de Inspeção do Trabalho - Brasília: MTE, 2008.

OLIVEIRA, Oris de. O Trabalho Infante-Juvenil no Direito Brasileiro. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: Positiva, 1993.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 138 - Sobre idade mínima para admissão a emprego, 1973. Página consultada em 8 de junho de 2011.  
[http://www.oitbrasil.org.br/info/download/conv\\_138.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/conv_138.pdf)

UOL, "OIT alerta para surgimento de ‘geração perdida’ de jovens sem emprego”, 11/08/10. Página consultada em 8 de junho de 2011.  
<http://noticias.uol.com.br/bbc/2010/08/11/oit-alerta-para-surgimento-de-geracao-perdida-de-jovens-sem-emprego.jhtm>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO  
Centro de Ciências Humanas e Sociais - CCH  
Escola de Educação - EE

## MONOGRAFIA II

ALUNO(A)/matrícula: VIVIANE DE SOUZA SILVA

TÍTULO DO TRABALHO MONOGRÁFICO: EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: A CAPACITAÇÃO TEÓRICA E A AUTONOMIA DE JOVENS INSERIDOS EM PROGRAMA PAVTADO PELA LEI DA APRENDIZAGEM

ORIENTADOR(A): SANDRA ALBERNAZ DE MEDEIROS

## FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

### PRIMEIRO AVALIADOR

Professor convidado: ELIANE RIBGIRO ANDRADE

Nota: 10 (DEZ)

### Considerações:

A monografia aponta questões de extrema relevância para o campo das políticas sociais, sobretudo na articulação entre Educação, Trabalho e Juventude, temas essenciais para se pensar as sociedades contemporâneas. O estudo demonstra um esforço de pesquisa, bem escrito e bem organizado, resgatando os temas abordados, no viés histórico e abordando os principais sujeitos desse processo: os jovens aprendizes. Nesse sentido, a monografia está aprovada. Sugere-se, para estudos futuros, uma ampliação no diálogo com autores que veem trabalho do essa articulação, como exemplo, os estudos de Maria Carla Corrachans, da Acaç Educacão Roberto Gonzales, do IPEA e Cláudia Pinto, do IUPERJ/Unesco.

DATA: 13/04/2011

Assinatura: Chárcie Ribeiro Andrad

**SEGUNDO AVALIADOR**

Professor orientador: Sandra Albernaz de Medeiros

Nota: 10,0

**Considerações:**

Monografia realizada com cuidado e trata de uma temática importante e sensível que toca os jovens em processo de profissionalização.

Recomendo fortemente que a aluna se inscreva para uma pós-graduação - mestrado - porque demonstrou, sem a menor dúvida, ter qualidades intelectuais e sensibilidade para tirar muito proveito daquela experiência acadêmica. Parabéns!

Data: 18.07.2011

Assinatura: Albernaz

**RESULTADO FINAL**

| Avaliador 1 | Avaliador 2 | Média final |
|-------------|-------------|-------------|
| 10,0        | 10,0        | 10,0        |

Rio de Janeiro, 18 de julho de 2011.

Sandra Albernaz de Medeiros

Prof. Orientador