

A FORMAÇÃO DE APRENDIZES PARA O COTIDIANO PROFISSIONAL

João André Tavares Fernandes¹

joaot@unicid.edu.br

Alessandra Ferreira de Brito²

brito_alessandra@yahoo.com.br

RESUMO

O conhecimento torna-se cada vez mais um subsídio para obtenção de resultados, no atual contexto empresarial que é cercado por desafios de competitividade, produtividade e atendimento a políticas inclusivas, como: portadores de necessidades especiais e jovens aprendizes. Este artigo apresenta reflexões acerca da importância da democratização dos conhecimentos como base do desenvolvimento de habilidades e atitudes, para construção do conhecimento conceitual de jovens aprendizes. Partindo da observação e do levantamento de dados, a escolha do método qualitativo foi selecionado pela característica social do tema e por sua característica comparativa. Para isso é realizado um levantamento bibliográfico da educação escolar, das entidades certificadoras do programa Jovem Aprendiz e da Educação Corporativa.

Palavras - chave: Jovem Aprendiz, Formação, Conhecimento, Habilidade, Atitude.

ABSTRACT

The knowledge becomes increasingly an allowance for results in the current business environment which is surrounded by challenges of competitiveness, productivity and service to inclusive policies, such as those with special needs and young learners. This paper presents reflections on the importance of the democratization of knowledge as the basis for development of skills and attitudes, to build the conceptual knowledge of young learners. Starting from the observation and data collection, the choice of qualitative method was selected by the social characteristic of the subject and its comparative feature. For this a bibliographic survey of school education, certification bodies Young Apprentice Programme and Corporate Education is conducted.

Keywords: Young Apprentice, Training, Knowledge, Skill, Attitude.

¹ Mestre em Educação pela Universidade Cidade de São Paulo. Professor do Curso de Administração na Universidade Cidade de São Paulo – (UNICID)

² Especialista em Pedagogia Empresarial.

INTRODUÇÃO

O tema proposto emerge a partir de experiências profissionais na inserção de jovens no mercado de trabalho, treinamento de aprendizes e suas indagações acerca da importância do treinamento para a formação profissional.

Com o intuito de facilitar a compreensão e a relevância da proposta, é importante relatar brevemente o histórico do Programa Aprendizagem. O primeiro olhar voltado para aprendizes nas empresas foi após o Decreto nº 7.566/09 que regulamenta escolas de Aprendizes e Artífices pelo antigo Ministério de Estados dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio. Seu objetivo era o aprendizado de um ofício, pelo jovem, na indústria e na agricultura em caráter assistencial.

Historicamente, a proposta de aprendizagem profissional refletiu as necessidades e as demandas econômicas do país. Com a expansão industrial, eram necessários operários qualificados, na qual a formação era voltada para atividades mecanizadas e repetitivas.

Hoje, as necessidades de mercado de trabalho se estendem dos conhecimentos para o desenvolvimento de habilidades e atitudes em todos os segmentos de trabalho. Na formação do Jovem Aprendiz não é diferente, na qual as abordagens do programa devem contemplar os interesses de mercado, a formação e a inserção para o mundo do trabalho, considerando as políticas protecionistas ao trabalho do jovem.

Este trabalho busca analisar as influências históricas – culturais do Programa Aprendizagem, examinar a proposta curricular do Ministério do Trabalho e das Diretrizes Curriculares da formação do Ensino Técnico e discutir a relação prática do treinamento e a formação de aprendizes do eixo de Gestão e Negócios no segmento administrativo.

Serão descritas e discutidas as transformações conceituais, educacionais e legais partindo do Artífice para o Aprendiz e as conquistas das políticas públicas do trabalho de jovens. Definidas as atribuições das entidades certificadoras do Programa Jovem Aprendiz, os parâmetros legais e didáticos da proposta de aprendizagem, a divisão dos arcos ocupacionais, suas atribuições e o currículo técnico – profissionais a luz dos Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível e, finalmente, as contribuições da Pedagogia Escolar e Empresarial nas intervenções, no desenvolvimento dos saberes conceituais, procedimentais e atitudinais.

Se os conteúdos conceituais, o treinamento e a relação com a prática profissional não considerarem as necessidades de mercado e a formação voltada para prática do trabalho, então o que serão reproduzidos são conteúdos aleatórios, desconexos ao desenvolvimento profissional e à prática, que se distanciam das atuais propostas metodológicas de ensino e políticas educacionais em todos os níveis.

Para explicar, discutir e analisar este fenômeno social e suas transformações, parte da observação e da especulação empírica, levantou-se fatos e dados relacionados a esse fenômeno social de transformação das necessidades de mercado em relação ao perfil profissional do Jovem Aprendiz.

A escolha do método qualitativo é o mais apropriado pela característica do tema. Considerando que os fenômenos sociais são constituídos de variáveis, que podem descrever a complexidade de um determinado problema apresentado e classificar os processos dinâmicos vividos entre os grupos, particularizando os indivíduos. A principal ferramenta intelectual do método qualitativo é a comparação. Os procedimentos comparativos são usados para os mais diversos momentos e processos da análise das informações. Os dados obtidos podem ser comparados com modelos já definidos, com dados de outras pesquisas, testando e reformulando as próprias informações. Esta comparação permite estabelecer categorias, testar e definir as possibilidades. (GIL, 2008, p.175).

Para analisar e discutir o Programa Aprendizagem, sua proposta curricular e a relação teórica e metodológica dos treinamentos para a formação de aprendizes, serão examinados: a proposta curricular do Ministério do Trabalho e o levantamento bibliográfico sobre o tema, através de: livros, revistas, periódicos, dissertações e teses, como a análise da legislação em vigor que trata do tema.

DO ARTÍFICE AO APRENDIZ

Nos últimos tempos, houve transformações consideráveis no modelo proposto do Aprendiz nas empresas. Com as mudanças sociais ocorridas no mundo, o Brasil como signatário de inúmeras políticas sociais através da Constituição Federal de 1988 e das transformações das políticas da Juventude, o jovem passou a ser visto segundo suas necessidades biológicas, físicas, psíquicas, emocionais e culturais.

O grande desafio está na relação prática entre a ética e a moral coletiva em relação ao conceito do Programa Aprendiz. De um lado, a legislação que considera o jovem como um ser em processo de formação dotado de necessidades básicas e visto em sua totalidade. Do outro, os valores coletivos partilhados durante os tempos segundo o antigo modelo de profissionalização.

Dentro dessa perspectiva Moraes (2010, *apud*, Matanó, 2011 p. 22) afirma que a partir de uma concepção exclusivamente assistencialista, entre 1840 e 1856, foram criadas dez casas de educação de artífices em capitais das províncias, para atender prioritariamente os menores abandonados, objetivando a diminuição da criminalidade e da vagabundagem. Essas casas tinham como base de formação a educação militar sob a vigilância do Juizado de Órfãos, onde eram desenvolvidos conhecimentos práticos no ensino industrial.

Acompanhando o processo de desenvolvimento do país, as necessidades do mercado e da sociedade se transformaram. Era necessário atender às expectativas do industrialismo. O presidente Nilo Peçanha regulamentou através do Decreto n. 7.566 de 23 de setembro de 1909, as escolas de artífices. Essa modalidade de ensino influenciou o modelo do Programa Jovem Aprendiz. A escola de aprendizes tinha o objetivo de que os jovens aprendessem um ofício como operários ou contramestres, sempre considerando as necessidades de cada Estado, onde as instituições tinham autonomia na elaboração de conteúdo. O excesso de liberdade nas diretrizes do programa teve a consequência na má formação dos artífices. (SANTOS, 2010).

Para Moraes (2010) a retrospectiva histórica, os conceitos legais da Aprendizagem e de Aprendiz colocam-se em um tripé: assistencialismo, educação e trabalho. Pois o programa se destinava à educação profissional de baixa remuneração e menor valorização social.

A LEI 10.097/00

Após um longo período em que o programa de aprendizagem teve um declínio de demanda, apresentada pelas empresas e com poucos esforços trabalhistas para a fiscalização da atividade, surge a Lei 10.097/00. (MORAES, 2010).

O conceito de Artífice deixa de existir na concepção filosófica e na relação prática da aprendizagem, o qual passa a ser o Aprendiz através da Lei 10.097/00, que recebeu influências do antigo modelo de educação profissionalizante, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente).

O aperfeiçoamento do programa provém de medidas protecionistas aos direitos da criança e do adolescente, o qual, através da união da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, da LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação) e do Estatuto da Criança e do Adolescente, cria subsídios da relação entre aprendizagem, prática profissional, formação e garantia de dignidade humana, nos aspectos: físicos, psíquicos, emocionais e afetivos do jovem em desenvolvimento.

Portanto, é Considerado Aprendiz o jovem maior de 14 anos e menor de 24. As responsabilidades da formação técnica e da inserção ao mundo do trabalho são compartilhadas entre: o Estado, através das Políticas da Juventude, a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, o Ministério do Trabalho e Emprego, o CMDCA (Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente), a família, as entidades certificadoras do Programa Aprendiz e as empresas públicas e privadas.

Segundo o Art. n° 205 da Constituição da República de 1988:

A educação direito de todos e dever do Estado, da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação profissional. (BRASIL, 1988)

Há algumas décadas ao pensar em educação, profissionalização e inserção ao mercado de trabalho, as responsabilidades eram atribuídas exclusivamente ao Estado. No contexto atual, é impossível pensar em tais responsabilidades atribuídas exclusivamente por uma via. A responsabilidade acerca da formação e da democratização do princípio de equidade é uma construção coletiva que envolve toda a sociedade, considerando o contexto histórico-cultural.

A educação tem sido defendida como um nivelador social e mola propulsora do desenvolvimento econômico do país. Além de ser obrigatória por lei, tem papel de proporcionar a relação de equidade e oportunidades sociais, considerando o ser de forma global: cognitivos, afetivos e sociais.

O papel da escola, na formação do jovem, é fundamental pelos primeiros saberes que possibilitam a inserção do jovem no mercado de trabalho, posteriormente a Educação Profissionalizante deve oferecer subsídios para o desenvolvimento profissional, o desenvolvimento de habilidades e atitudes que se referem ao exercício de cidadania nas empresas e para o desenvolvimento econômico e social do país.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (BRASIL, 1996) define no Art. 1º que a educação abrange e se desenvolve na vida familiar, na convivência humana e na sociedade como um todo, e a escola deve se vincular ao mundo do trabalho e à prática social. A Constituição Federal (BRASIL, 1989) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990) ratificam a importância da educação, como subsídio para o pleno desenvolvimento e preparo para o exercício de cidadania e qualificação para o trabalho.

As diretrizes legais e didáticas do programa têm a ênfase voltada para o desenvolvimento econômico e social; a garantia de direitos e deveres da sociedade como um todo; a proteção e a dignidade da vida do jovem e adolescente, respeitando o direito à profissionalização e à proteção no trabalho, com capacitação adequada ao mercado de trabalho.

AS ENTIDADES CERTIFICADORAS

O decreto nº 5.598/05 em seu Artigo 6º designa a aprendizagem como formação técnica–profissional através de atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas como tarefas progressivas desenvolvidas no ambiente de trabalho e aprendizagem teórica nas entidades qualificadoras ou em cursos técnicos profissionalizantes. A proposta é da relação prática da aprendizagem segundo os segmentos profissionais.

O Artigo 8º orienta as diretrizes do atendimento metodológico de ensino e aprendizagem, que obrigatoriamente devem ser separado por áreas de trabalho ou os arcos ocupacionais de cada profissão: comércio, indústria, transporte, administrativo, cooperativismo, rural e indústria.

A prioridade de atendimento de aprendizes é do Sistema “S”, que é constituído pelas instituições: SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), SENAR (Serviço de Aprendizagem Rural), SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) e SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo).

A ênfase de atendimento da aprendizagem das instituições que compõem o sistema “S” se dá por dois motivos: o primeiro por priorizar e personalizar a aprendizagem por especialidades e especificidades que demandam cada área profissional, a segunda é por já contribuem compulsoriamente para seu financiamento por meio do recolhimento da alíquota de 1%, incidente sobre a folha de pagamento dos salários dos empregados; portanto, a empresa só irá arcar com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato de aprendizagem.

O artigo 430 da Lei 10.097/00 diz que, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida prioritariamente pelas Escolas Técnicas Estaduais e Federais e, posteriormente, por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional, registradas no Conselho Municipal Dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Além de promover a formação profissional, as entidades certificadoras nos Artigos 23 e 31 do decreto 5.598/05 devem designar formalmente um monitor em formação técnico – profissional para acompanhar e coordenar as atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir uma formação que desenvolva o jovem integralmente de acordo com o programa aprendizagem, e ao término do contrato de trabalho, será concedido pela entidade o certificado de qualificação profissional segundo o título, o perfil profissional e a ocupação que o aprendiz foi designado.

A Portaria MTE nº 723 de 2012 regulamenta as diretrizes em que as entidades serão submetidas à avaliação de competências e das aptidões para ministrarem os cursos, além de: operarem, sistematizarem, monitorarem e se aperfeiçoarem, segundo a padronização de oferta na qualidade da atuação pedagógica, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações.

DIRETRIZES DA FORMAÇÃO TÉCNICA PROFISSIONAL

As diretrizes legais e didáticas do programa têm a ênfase voltada para o desenvolvimento econômico e social; a garantia de direitos e deveres da sociedade como um todo; para a proteção e dignidade da vida do jovem e do adolescente, respeitando o direito à profissionalização e à proteção no trabalho, com capacitação adequada ao mercado de trabalho, em horários e trabalhos que não apresentem situações insalubres, perigosas, vexatórias e penosas, e ambientes que não prejudiquem seu processo formativo integral (BRASIL, 1990).

O programa técnico-profissional prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob orientação de uma entidade qualificadora sem fins lucrativos, através de formação metódica, com especialização do público alvo em relação aos conteúdos programáticos, ao período de duração e à carga horária teórica e prática, observando os parâmetros estabelecidos através da Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007. Além de respeitar os parâmetros da portaria, a entidade qualificadora terá de fornecer o respectivo plano de curso e orientá-los para que possa compatibilizar a teoria e a prática.

A Portaria MTE nº 615 de 2007 em seu artigo 7º proporciona as diretrizes da formação técnica-profissional do programa, que são as seguintes: garantia de acesso e frequência ao ensino fundamental (caso não o tenha concluído), horário especial para as atividades profissionais (carga horária especial diferenciada de seis horas diárias) e capacitação adequada ao mercado de trabalho e a cada segmento profissional.

O mundo do trabalho reúne o conjunto de atividades que geram produtos e serviços. Tais atividades apresentam similaridades ou semelhanças que possibilitam agrupá-las segundo seus critérios e objetivos, além das competências que os segmentos têm em comum. A partir das singularidades das áreas profissionais, as Diretrizes Curriculares Nacionais propõem os conteúdos procedimentais e atitudinais para a profissionalização de todos os segmentos da educação para o trabalho. (BRASIL, 2009)

Cada área profissional é caracterizada no anexo à Resolução CEB/CNE nº 04/99 e à portaria nº723 do Ministério do Trabalho, no qual está estabelecida cada área, com suas competências profissionais e obrigatoriamente objetivadas pelos cursos de Educação profissional de nível técnico, bem como sua carga mínima. (BRASIL, 2009).

É a partir das diretrizes profissionais da Resolução CEB/CNE nº 04/99, dos Referenciais de educação para o Nível técnico-médio e o Catálogo Nacional de aprendizagem que são desenvolvidas as atividades teórico-práticas do programa e a ocupação do Aprendiz.

Arcos são agrupamentos de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares. Cada um dos Arcos pode abranger as esferas da produção e da circulação (indústria, comércio, prestação de serviços), garantindo assim uma formação que amplie as possibilidades de inserção ocupacional do aprendiz ao término do programa, seja como assalariado, autônomo ou em atividades da economia solidária. (BRASIL, 2012)

A organização do mundo do trabalho em áreas profissionais parte do princípio do conjunto de todas as atividades geradoras de produtos e serviços, em que cada ocupação possui um conjunto de competências: intelectuais, comportamentais e conceituais que surgem das demandas de execução do trabalho. Sendo assim, é a partir de tais competências conceituais e atitudinais que se fundamentam os conteúdos da formação técnica-profissional. (BRASIL, 2009).

As diretrizes de formação para o trabalho também são aplicadas à formação dos aprendizes. A Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012, dá diretrizes acerca da ênfase da aprendizagem. Tem de existir a qualidade pedagógica e a efetividade social como princípio básico, na qual a organização curricular deve respeitar critérios em módulos ou etapas com caráter introdutórios ou profissionalizantes, segundo os referenciais curriculares aprovados pelo conselho nacional de educação, garantindo também quantidade e qualidade dos docentes envolvidos na duração do programa, assim como um responsável pelo acompanhamento das atividades práticas nas empresas.

O CURRÍCULO DA FORMAÇÃO DO APRENDIZ

A relação teórica e prática entre os conteúdos, a prática profissional e o desenvolvimento de habilidades são a própria constituição de currículo do Programa Jovem aprendiz para o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes.

O conceito de competência na educação básica e profissionalizante é a relação prática do conhecimento, que parte do conceitual para o desenvolvimento de habilidades e atitudes. A prática de conhecimentos significa o conhecimento transformador social, que parte do individual ao coletivo, promovendo o desenvolvimento econômico – social.

Para Santos (2010), as formações, voltadas para o desenvolvimento de competências específicas das áreas de trabalho somadas às habilidades, reúnem conhecimentos para o desenvolvimento do saber fazer, relacionando o conhecimento às práticas do cotidiano e do trabalho, agregando valores éticos, políticos e estéticos.

No contexto empresarial, o conceito de competência está na forma como o colaborador mobiliza sua qualificação para agregar valor ao meio que está inserido Eboli et al (2010, *apud*, Mccelland, 1973, p.106).

Os desafios da formação do aprendiz estão em contemplar as necessidades de cada segmento profissional; as necessidades dos aprendizes; seus momentos em relação à aprendizagem e às demandas de mercado. Para Morin (2000), a globalidade de conhecimentos é o desafio da própria complexidade; os componentes que constitui o todo, econômico, político, sociológico, psicológico e mitológico, são inseparáveis. Uma inteligência incapaz de perceber o contexto fica cega, inconsciente e irresponsável.

Portanto, desconsiderar a complexidade do saber é reproduzir um currículo tecnicista que considera a aprendizagem para o trabalho como uma reprodução de comportamentos e saberes conceituais desconexos em relação à realidade do Aprendiz, as suas necessidades e à proposta de transformação individual e coletiva da educação de nível técnico. São essas junções entre os saberes globais que se constitui a concepção de currículo e sua constituição.

Quando pensamos na composição de conteúdos conceituais e o desenvolvimento de habilidades e atitudes, estamos falando de currículo. Partindo para uma análise mais concreta, Silva (2007, *apud*, Apple, 1982, p.46) afirma que o currículo não é desinteressado ou alheio aos fatos e aos envolvidos no processo de aprendizagem. Pensar no conceito de currículo e suas influências significa considerar as transformações sociais, seu contexto e os interessados, sejam nos aspectos culturais, sociais e econômicos.

Currículos, portanto, não são mais centrados em conteúdo ou necessariamente traduzidos em grades de disciplinas. A nova educação profissional desloca o foco do trabalho educacional do ensinar para o aprender, do que vai ser ensinado para o que é preciso aprender no mundo contemporâneo e futuro (BRASIL, 2009).

CURRÍCULO DE CONTEÚDOS OU DE HABILIDADES: TEORIA E PRÁTICA

Com os atuais recursos tecnológicos, ambientes formais e informais de ensino, como: escolas, empresas e o terceiro setor, cada vez mais têm ampliado as possibilidades de desenvolver repertórios de conhecimento e até a relação do tempo investido. Esse cenário nos traz provocações acerca do conhecimento e seu sentido, por outro lado, coloca o educando cada vez mais no centro de suas escolhas em relação ao que aprender, quando, como e onde.

Frente aos atuais desafios da educação para o trabalho, a visão centralizada e de um modelo fechado de gestão de conhecimentos deve ser revista no sentido de contemplar as necessidades individuais e coletivas para um sentido democrático de ensino.

As relações entre o saber e o sentido do aprendizado estão nas relações estabelecidas com os envolvidos no processo de aprendizagem, porém historicamente temos uma relação dialética entre os anseios de quem aprende e a relação da aprendizagem para o desenvolvimento profissional exigido pelo mercado de trabalho.

A escolha pelo segmento de gestão está na complexidade dos saberes, que envolvem o exercício profissional da função administrativa, pois a administração está presente em todas as áreas ocupacionais.

Pode-se dizer, de forma genérica, que as atividades de Gestão estão direcionadas à oferta de apoio administrativo e logístico a todas as atividades produtivas, qualquer que seja o setor econômico no qual elas se desenvolvam. Assim, é possível identificar a necessidade de se planejar de forma organizada e sistemática tanto o apoio às atividades agropecuárias e extrativistas como às atividades industriais ou de comercialização e de prestação de serviços. (BRASIL, 2000)

Quanto ao processo de formação do jovem, a relação de complexidade está nas funções, nas nomenclaturas, nos segmentos da área administrativa, nos conhecimentos conceituais sobre os procedimentos, nos produtos, na prestação de serviços, no desenvolvimento de habilidades na relação prática da aprendizagem, no atendimento ao público interno e externo e nos fornecedores.

Como base do desenvolvimento dos saberes para o desenvolvimento da prática profissional, o plano de fundo do Programa Aprendiz está nos referenciais curriculares do ensino técnico, no qual a proposta dos conteúdos conceituais está aliada ao desenvolvimento de habilidades, para mover a ação de transformação individual e social, que são as atitudes éticas e sociais de comprometimento com as instituições públicas e privadas e a contribuição para o desenvolvimento econômico e social do país.

O que difere as bases do ensino técnico e da formação do Jovem Aprendiz está na abordagem social, que inclui conhecimentos acerca das políticas da juventude, do uso de drogas lícitas e ilícitas, da criminalidade, do consumo consciente, das finanças pessoais, dos princípios básicos do consumidor, do direito trabalhista, da saúde e da segurança do trabalho.

O nível de complexidade aumenta, pois as responsabilidades são partilhadas pela educação formal, que deve proporcionar os conhecimentos mínimos para que o Aprendiz seja inserido no mercado de trabalho, das entidades reguladoras e certificadoras, formando o jovem para o desenvolvimento de habilidades e competências de mercado e para o exercício de cidadania. Quanto às empresas, os desafios estão em ver os aprendizes como indivíduos em processo de formação, inseri-los ao mundo do trabalho, conforme a cultura interna e externa, assegurando na prática a legitimidade de direitos.

CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA CRÍTICA E DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Quando falamos de educação em ambiente formais de aprendizagem, a Pedagogia tem se proposto, durante os tempos, a refletir e propor mediações no processo de ensino – aprendizagem, através de propostas e metodologias. Diante das transformações sociais ocorridas nos últimos tempos, conquistas políticas e sociais, a evolução da tecnologia e o aumento da competitividade, da produção, das relações de consumo e da demanda por mão - de - obra qualificada têm movimentado os conceitos de quem aprende, como e para quê.

Somente a educação formal não tem condições de oferecer atualmente as necessidades que o mercado precisa. Anteriormente só o saber técnico supria as necessidades, sendo que as empresas precisavam de reprodutores. O sentido político da aprendizagem era considerado de forma ruim e depreciativa, como sinônimo de risco às estruturas organizacionais hierarquizadas e às relações de poder.

Gradualmente a concepção política da aprendizagem, que se trata da mobilização de comportamentos individuais e coletivos, tem se tornado necessidade do atual paradigma profissional das empresas. Só os executores de tarefas não conseguem atender o que as instituições necessitam.

Para Almeida e Costa (2012, *apud*, Chiavenato, 2005, p.163), o trabalho está se tornando cada vez menos físico e cada vez mais mental, a atividade humana está deixando de lado o trabalho braçal, pesado, repetitivo e imitativo para dar espaço cada vez mais ao trabalho criativo e inovador.

Houve uma considerável transformação do ser humano, da organização do trabalho e da valorização do capital intelectual. Automaticamente as necessidades dos colaboradores também se transformaram.

O ser humano tem diferentes necessidades: os seres humanos são motivados por grande diversidade de necessidades. Um fator pode motivar o comportamento de uma pessoa e pode não ter potência suficiente para determinar seu comportamento no dia seguinte. Por outro lado, o comportamento das pessoas é simultaneamente influenciado por um grande número de necessidades, que apresentam valências e quantidades diferentes. (Costa e Almeida, 2012, *apud*, Chiavenato, 2009, p. 163).

São inúmeros os desafios para contemplar as necessidades dos envolvidos, das empresas, dos colaboradores e dos clientes externos. Além da cultura organizacional, as empresas têm de contemplar as políticas públicas inclusivas, a legislação trabalhista, as convenções coletivas de vários segmentos. Outro fator, que merece olhares das empresas, está na visão institucional em relação às contribuições sócio-ambientais e ao desenvolvimento econômico e social.

Face aos desafios da globalização, as empresas cada vez mais têm investido no processo formativo de seus colaboradores, gerindo o capital intelectual coletivo, somando as expectativas de lucros empresariais.

É importante que salientemos a importância das relações de aprendizagem no contexto empresarial como uma proposta de médio e longo prazo, para desenvolver a versatilidade necessária dos seus colaboradores, para os desafios atuais de instabilidade financeira, comportamental e a velocidade da própria informação.

A dinâmica da sociedade capitalista gira em torno da dominação das classes, dos que têm controle acerca da força de trabalho e possuem recursos materiais. Essa estrutura se estende para outras esferas sociais e culturais, na qual há uma ligação entre economia e educação e economia e cultura. (SILVA, 2007).

Na última década, o discurso educacional da América do Norte girou em torno de duas questões conexas: a reforma educacional associada às necessidades das empresas e as escolas como centros de treinamento, para desenvolver conhecimentos e habilidades ocupacionais necessárias para a expansão da produção e do investimento externo (SILVA e MOREIRA, 2011).

A Pedagogia Crítica pode trazer inúmeras contribuições para o contexto da Pedagogia Empresarial, até pela própria historicidade de transformações das metodologias de ensino que podem e devem ser desenvolvidas nos espaços de aprendizagens formais e informais.

Falar da Pedagogia e suas propostas de adequações ao contexto cultural dos alunos podem parecer uma associação remota, considerando que a ênfase das metodologias de ensino até então apresentadas se restringem à sala de aula. Por tempos, foi aplicada de forma instrumental, que geralmente representa os códigos e valores da cultura dominante. A cultura popular e seus interesses estão no cotidiano das pessoas, e a Pedagogia valorizou por muito tempo os códigos e símbolos da parte dominante ou da autoridade de umas das partes. (Idem, p.110).

O aluno valoriza a cultura popular, e a Pedagogia, a linguagem do adulto bem como os professores, o que destoa dos interesses coletivos; esse é um dos motivos por que o entorno escolar não fluidifica de forma eficaz a relação com a aprendizagem. Tanto para liberais como para radicais existem o consenso de que a pedagogia é teorizada a partir dos conteúdos determinados no currículo e que se segue à seleção do conteúdo ideologicamente correto ao melhor e mais adequado plano de ensino (Idem, p.110).

Nas grandes discussões acerca do currículo existe grande ênfase aos temas ideologia e cultura. Certamente são temas inescrutáveis e de extrema importância na gestão do conhecimento, em todos os ambientes de formação. Porém, devemos nos atentar a dois pontos fundamentais. Quando falamos de ideologia, devemos nos questionar a quem ela beneficia. Quanto à cultura, a qual nos referimos? Conteúdos que abordam as atitudes ou a relação prática da aprendizagem, muitas vezes são desvinculados dos procedimentos, fragmentando as áreas de aprendizagens como se fossem distintas umas das outras. A fragmentação impossibilita a aprendizagem global e a importância de todos os conhecimentos abordados em treinamento, sejam eles conceituais ou atitudinais.

Se por um lado, a Pedagogia tem reproduzido conteúdos que destoam da realidade de quem aprende. A Andragogia se propõe a olhar a aprendizagem de jovens e adultos considerando suas necessidades e anseios e suas relações com o meio, a partir de seis princípios: (1) a necessidade do aprendiz de saber; (2) autoconceito do aprendiz; (3) a experiência anterior do aprendiz; (4) a prontidão para aprender; (5) a orientação para aprendizagem e (6) a motivação para aprender. (KNOWLESS, HOLTON III, SWANSON, 2009. p. 3).

Aprendizagem envolve a mudança que trata de hábitos, conhecimentos e atitudes, a qual permite relações e ajustes entre os indivíduos entre si e com o meio onde habitam. Portanto, só através da interação com o meio que se promove a aprendizagem. (Idem, p.14).

Se a aprendizagem se desenvolve através da interação com o meio, a relevância individual da motivação da aprendizagem e sua relação prática estão centradas no aprendiz. Porém, quando falamos de aprendizagem profissional devemos considerar as necessidades de mercado, as habilidades necessárias para o desenvolvimento das múltiplas funções e quais são os conhecimentos conceituais a serem desenvolvidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa Aprendizagem deve ser visto como uma proposta que viabiliza a inserção e a qualificação do jovem no mercado de trabalho, considerando as necessidades físicas, biológicas, sociais e cognitivas. No qual a responsabilidade acerca do jovem deve ser partilhada por toda a sociedade: família, Estado e o meio social.

À proposta de formação básica e do treinamento de jovens aprendizes vive a complexidade do sentido e significado do processo formativo, nos quais os conteúdos muitas vezes não têm relevância na realidade do que desempenham cotidianamente e com a cultura organizacional onde estão inseridos.

As entidades formadoras devem estar ainda mais comprometidas com o processo formativo dos jovens e o desenvolvimento global nos aspectos: legais cognitivos e sociais. Além de contemplar o Aprendiz, devem cada vez mais aproximar as empresas da realidade de necessidades do jovem, como mediar situações de aprendizagem para um melhor atendimento das empresas que prestam serviços, considerando que cada empresa possui características ocupacionais diferentes e valores individuais e coletivos que caracterizam sua identidade particular.

A diferença entre empresas que comercializam bens e serviços e as que comercializam a formação em vários níveis, é que a primeira categoria consegue mensurar resultados através de números, planilhas, rendimentos, queda de produtividade. Porém, quando falamos de educação e formação, o retorno pode ser de médio e longo prazo e muitas vezes intangíveis.

É através do conhecimento que as empresas e as entidades certificadoras podem relacionar as necessidades internas e externas frente as transformações sociais, que influenciam o comportamento coletivo, desde seus consumidores, colaboradores e as propostas de políticas inclusivas como o Programa Jovem Aprendiz.

As empresas que se propõem a utilizar o conhecimento como subsídio de adaptação às transformações, desenvolve a construção coletiva de conhecimentos, fidelizando a imagem da empresa que aprende, consequentemente, relacionando o real sentido da aprendizagem, que é sua relação prática diante dos novos paradigmas empresariais: contribuições financeiras, éticas, estéticas e de desenvolvimento social.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto n 7.566 de 23 de setembro de 1909. Disponível em < http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909>. Acesso em 17 jan. 2014.

_____,**Decreto nº 13.064, de 12 de Junho de 1918.** Disponível em < <http://www2.camara.leg.br/.../decreto-13064-12-junho-1918-499074-republica>>. Acesso em 17 de janeiro de 2014.

_____,**Decreto nº 4.481, de 16 de julho de 1942.** Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De14481.htm>. Acesso em 17 de janeiro de 2014.

_____,**Decreto nº 5.598, de 1 de dezembro de 2005.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Aceso em 18 de janeiro de 2014.

_____,**Portaria CEB/CNE nº 04/99 Brasília, 17 de abril 1997.** Disponível em <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/RCNE_CEB04_99.pdf>. Acesso em 18 de Janeiro de 2014.

_____,**Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.** Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/.../p_20071213_615.pdf>. Acesso em 18 de Janeiro de 2014.

_____, **Portaria MTE nº 723 de 23 de abril de 2012.** Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/.../Portaria%20MTE%20n%20723,%20de%2023%20de%20>>. Acesso em 18 de Janeiro de 2014.

_____, **Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em 22 de Janeiro de 2014.

_____, **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm>. Acesso em 22 de Janeiro de 2014.

_____, **Constituição Federal da República Federativa do Brasil 1988**. Brasília, DF, Senado. Artigos 205 a 214. Disponível em < <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 22 de Janeiro de 2014.

_____, **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio**. Gestão e Negócios. 2000. Brasília, DF. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/introduc.pdf>>. Acesso em 22 de Janeiro de 2014.

_____, **Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico. Área Profissional: Gestão e Negócios**. 2000. Brasília, DF. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/introduc.pdf>>. Acesso em 22 de Janeiro de 2014.

ALMEIDA, Luciana Ines Seehaber; COSTA, Gisele Maria Tonin. **A importância da valorização humana na empresa**. Revista de Educação do IDEAU, vl. 07, n 15, p. 5 – 7, jan/jun.2012

EBOLI, Marisa. FISCHER, André Luiz; MORAES, Fábio Cássio Costa (Orgs). **Educação corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projeto**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL. Antonio. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Ed São Paulo, Editora Atlas. 2008. 175 p.

KNOWLES MS, HOLTON III EF, SWANSON RA. **Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa**. Rio de Janeiro: Elsevier; 2009.

MORAES. Francisco de. **Empresas – Escola: Educação para o Trabalho versus Educação pelo Trabalho**. 1ª Ed São Paulo, Editora SENAC. 2010

MORIN. Edgard. **Cabeça bem Feita: Repensar a Reforma, Reformar o Pensamento**: Beltrand Brasil, 2005.

SANTOS. Jurandir. **Educação Profissional e Práticas de Avaliação**. 1ª Ed São Paulo, Editora SENAC. 2010

SILVA. Tomaz Tadeu da. **Documentos de Identidade: Uma introdução as Teorias do Currículo**. 2ª Ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2007.

SILVA. Tomaz Tadeu. MOREIRA. Antonio Flavio (Orgs). **Currículo, Cultura e Sociedade**. 12ª Ed. São Paulo: Cortez, 2011