



**Gladys Batista Picaglie
Antonella Carvalho de Oliveira
(Organizadoras)**

Conhecimento e Saberes da Psicopedagogia Clínica e Institucional

Atena
Editora

Ano 2019

Gladys Batista Picaglie
Antonella Carvalho de Oliveira
(Organizadoras)

Conhecimentos e Saberes da Psicopedagogia Clínica e Institucional

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Karine de Lima

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

C749 Conhecimentos e saberes da psicopedagogia clínica e institucional [recurso eletrônico] / Organizadora Gladys Batista Picaglie, Antonella Carvalho de Oliveira. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia.

ISBN 978-85-7247-103-9

DOI 10.22533/at.ed.039190402

1. Psicologia da aprendizagem – Estudo e ensino. 2. Psicologia educacional. 3. Psicopedagogia. I. Picaglie, Gladys Batista. II. Oliveira, Antonella Carvalho.

CDD 370.1523

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A Psicopedagogia surge da necessidade de entender os processos de aprendizagem, onde seu foco principal é a Aprendizagem e o Sujeito. O profissional precisa ter um olhar abrangente para vários aspectos sociais: sujeito, família e comunidade escolar. E também aspecto cognitivo, emocional, cultural e orgânico.

O campo de atuação pode ser clínico, institucional, hospitalar e empresarial. O clínico atende crianças e adultos com dificuldades de aprendizagem, utilizando técnicas de intervenção terapêutica de forma integrada com a família e colégio. O trabalho Institucional acontece nas Instituições de Ensino, trabalhando com a prevenção dos problemas de aprendizagem e realizando projetos para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem.

O psicopedagogo está conquistando campo no mercado de trabalho. Podemos perceber nos artigos que compõe o “*e book Conhecimentos e Saberes da Psicopedagogia Clínica e Institucional*” os diversos âmbitos de atuação, descrevendo sua importância para o processo psicossócio educacional.

Uma boa leitura!

Gladys Batista Picaglie

Antonella Carvalho de Oliveira

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO 1 | 1 |
| A CONTRIBUIÇÃO DO PSICOPEDAGOGO ESCOLAR NA INCLUSÃO DOS ALUNOS SURDOS | |
| Camila Rezende Oliveira | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904021 | |
| CAPÍTULO 2 | 8 |
| A INCLUSÃO DO ALUNO SURDO NO CONTEXTO ESCOLAR | |
| Elisangela Claudino da Silva | |
| André Ribeiro da Silva | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904022 | |
| CAPÍTULO 3 | 19 |
| AS DIFICULDADES DE APRENDIZAGEM, LEITURA E ESCRITA DO ALUNO SURDO | |
| Elisangela Claudino da Silva | |
| André Ribeiro da Silva | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904023 | |
| CAPÍTULO 4 | 28 |
| MEDIÇÃO ESCOLAR: ABORDAGEM AVALIATIVA DE UM MODELO DE ALCANCE AMPLO | |
| Elisabete Pinto da Costa | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904024 | |
| CAPÍTULO 5 | 39 |
| O PROCESSO DE AQUISIÇÃO DE LEITURA E ESCRITA: A PRÁTICA DOCENTE E A DIFICULDADE DE APRENDIZAGEM | |
| Miryan Cristina Buzetti | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904025 | |
| CAPÍTULO 6 | 46 |
| ANALFABETISMO AFETIVO EM ADOLESCENTES E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA AS ORGANIZAÇÕES | |
| Marisa Cláudia Jacometo Durante | |
| Kelly Danelli dos Passos | |
| Marcia Maria Schaab | |
| Paulo Renato Foletto | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904026 | |
| CAPÍTULO 7 | 60 |
| REFLEXÕES ACERCA DOS PRINCÍPIOS DE INCLUSÃO, ÉTICA E CIVILIDADE E SUAS RELAÇÕES COM A CULTURA ESCOLAR | |
| Elane Luís Rocha | |
| Cláudia Bernardes de Almeida Rosa | |
| Dalva Aparecida Bispo de Oliveira Miro | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904027 | |

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO 8 | 69 |
| A EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS NO CURRÍCULO DA EDUCAÇÃO BÁSICA E SUA INTEGRAÇÃO COM AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO ESTADO DO CEARÁ | |
| Elizabeth Francelino Nadia Sanzovo Joaquim José Jacinto Escola | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904028 | |
| CAPÍTULO 9 | 79 |
| A AVALIAÇÃO COMO PRÊMIO: PERSPETIVAS DE ALUNOS E ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO | |
| Teresa Paulino dos Santos Maria Palmira Alves | |
| DOI 10.22533/at.ed.0391904029 | |
| CAPÍTULO 10 | 98 |
| CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL A PARTIR DO PROGRAMA MENOR APRENDIZ | |
| Marisa Claudia Jacometo Durante Eliana Aparecida Gonçalves Simili Moacir Juliani Rodrigo Antonio Szablewski | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040210 | |
| CAPÍTULO 11 | 115 |
| EMERGING AS EARLY CHILDHOOD TEACHER: CRITICAL CHALLENGES | |
| Dalila Maria Brito da Cunha Lino Maria de Fátima Cerqueira Martins Vieira Maria Cristina Cristo Parente | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040211 | |
| CAPÍTULO 12 | 127 |
| FORMAÇÃO DE EDUCADORES DE INFÂNCIA: PERCEÇÃO DE ESTUDANTES SOBRE A SUA FORMAÇÃO | |
| Sandra Mónica Figueiredo de Oliveira Maria Clara de Faria Guedes Vaz Craveiro Brigite Carvalho da Silva | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040212 | |
| CAPÍTULO 13 | 136 |
| O QUE FAZEMOS COM O QUE FAZEM CONNOSCO... INTERAÇÕES QUE (NOS) FORMAM E DESENVOLVEM | |
| Teresa Sarmento Conceição Leal da Costa | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040213 | |
| CAPÍTULO 14 | 151 |
| O CONCEITO DE MEDIAÇÃO NA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTURAL NA COMPREENSÃO DOS PROCESSOS DE APRENDIZAGEM | |
| Ludynnylla Paiva Botta dos Passos Marcia Cristina Argenti Perez | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040214 | |

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO 15 | 157 |
| A PROFISSIONALIZAÇÃO DOCENTE EM TEMPOS DE WEB 2.0 – UMA PROPOSTA DIDÁTICO-PEDAGÓGICA | |
| Nadia Sanzovo Joaquim José Jacinto Escola | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040215 | |
| CAPÍTULO 16 | 173 |
| A UNIVERSIDADE, A EDUCAÇÃO DE ADULTOS E A INCLUSÃO SOCIAL | |
| Armando Paulo Ferreira Loureiro Antonio Izomar Rodrigues Madeiro João Carlos Pereira Coqueiro Maria José Quaresma Portela Corrêa Manoel Domingos Castro Oliveira Sílvia De Fátima Nunes Da Silva | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040216 | |
| CAPÍTULO 17 | 182 |
| A UTILIZAÇÃO DA COMUNICAÇÃO DIGITAL PELOS PROFESSORES DO CURSO DE RELAÇÕES PÚBLICAS | |
| Maristela Romagnole de Araujo Jurkevicz Joaquim José Jacinto Escola Regiane Ribeiro | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040217 | |
| CAPÍTULO 18 | 193 |
| MOTIVAÇÃO E OUTROS FACTORES QUE INFLUENCIAM OS MÉTODOS DE ESTUDO. O CASO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS EM ANGOLA | |
| Laurinda Magalhães Carlos Sebastião Máquina Mendes Anabela Maria de Sousa Pereira Agatângelo Joaquim dos Santos Eduardo | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040218 | |
| CAPÍTULO 19 | 210 |
| A ARTE DE VER: VAMOS FOTOGRAFAR? | |
| Elaine Simões Romual Rebeca Maria de Lurdes Dias de Carvalho | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040219 | |
| CAPÍTULO 20 | 224 |
| O DIRETOR NO NOVO MODELO DE GESTÃO DA ESCOLA PÚBLICA PORTUGUESA E AS (DES) CONTINUIDADES DEMOCRÁTICAS: POLÍTICAS E PRÁTICAS | |
| Maria Fernanda dos Santos Martins Ana Paula Morais Macedo | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040220 | |
| CAPÍTULO 21 | 238 |
| TEORIA E PRÁTICA NA FORMAÇÃO DOCENTE: POLÍTICAS CURRICULARES | |
| Sandra Faria Fernandes | |
| DOI 10.22533/at.ed.03919040221 | |

CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL A PARTIR DO PROGRAMA MENOR APRENDIZ

Marisa Claudia Jacometo Durante

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação,
Pesquisa e Extensão da Faculdade La Salle -
Lucas do Rio Verde – Mato Grosso

Eliana Aparecida Gonçalves Simili

Coordenadora Pedagógica da Escola Municipal
Olavo Bilac – Lucas do Rio Verde – Mato Grosso

Moacir Juliani

Universidade Federal de Mato Grosso – Cuiabá –
Mato Grosso

Rodrigo Antonio Szablewski

Docente do Colégio La Salle - Lucas do Rio Verde
– Mato Grosso

RESUMO: O adolescente diariamente vivencia novas situações e percepções a respeito de si e do mundo em um período caracterizado pela grande variação hormonal e de humor. É nesta etapa de vida que ele é cobrado a fazer novas escolhas e algumas delas é a escolha profissional, que o acompanhará pela vida toda. O objetivo geral deste projeto foi analisar se é possível o adolescente construir uma identidade profissional a partir do Programa Menor Aprendiz. De modo específico buscou-se: a) conhecer o Programa Menor Aprendiz e sua metodologia; b) analisar se é possível o adolescente construir uma identidade profissional a partir do Programa Menor Aprendiz. Para obter um melhor embasamento teórico, utilizou-

se primeiramente de pesquisa bibliográfica, buscando conhecer de forma mais aprofundada sobre a temática proposta. Posteriormente foram aplicados questionários a 213 educandos da faixa etária específica, escolhidos de forma aleatória. A pesquisa aponta a necessidade financeira da família como uma grande fonte de motivação, geradora de movimentos de construção da aprendizagem do ser humano. Ficou evidente que os educandos desenvolveram a percepção que quanto melhor qualificado para as exigências do mercado de trabalho, maior será a possibilidade de permanência no mesmo, bem como a possibilidade de crescimento profissional, fator que demonstra o desenvolvimento de aprendizagens inerentes a futura formação profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Adolescente. Formação Profissional. Identidade Profissional.

ABSTRACT: The teenager daily experiencing new situations and perceptions about themselves and the world in a period characterized by large hormonal changes and mood swings. It is in this stage of life he is charged to make new choices and some of it is the professional choice, who will accompany you for life. The overall objective of this project was to analyze whether it is possible your teen build a professional identity from the Apprentice Program. Specifically sought to: a) to know the Lesser Apprentice Program and

its methodology; b) analyze if it is possible for the adolescent to build a professional identity from the Lesser Apprentice Program. For a better theoretical foundation, first used up bibliographical research, seeking to learn in more depth about the proposed theme. Later it was applied questionnaires to 213 students of particular age group, chosen at random. The research shows financial need of the family as a great source of motivation, generating building movements of human learning. It was evident that the students developed the perception that the better qualified for the demands of the labor market, the greater the possibility to stay the same, as well as the possibility of professional growth, a factor that demonstrates the development of learning inherent in future training.

KEYWORDS: Adolescents. Professional Qualification. Professional Identity.

1 | INTRODUÇÃO

A adolescência é uma das fases muito importante da vida do ser humano. O adolescente diariamente vivencia novas situações e percepções a respeito de si e do mundo em um período caracterizado pela grande variação hormonal e de humor. É nesta etapa de vida que ele é cobrado a fazer novas escolhas e algumas delas é a escolha profissional, que o acompanhará pela vida toda.

É nesta etapa de vida que se apresenta como orientador desta escolha o “Programa Menor Aprendiz”. Nesse sentido, o estudo será abordado visando perceber a relação entre a adolescência e identidade profissional, com intuito de desmistificar o programa “Menor Aprendiz”, visando a sua contribuição na formação do indivíduo. Sabe-se que o adolescente passa por fases de desenvolvimento, nas quais as situações vivenciadas comprometem a construção cognitiva e social. A partir da manifestação destas dificuldades no contexto social pelos adolescentes aprendizes é que surge o nosso problema de pesquisa no qual questionamos: É possível o adolescente construir uma identidade profissional a partir do Programa Menor Aprendiz?

O objetivo geral deste projeto é analisar se é possível o adolescente construir uma identidade profissional a partir do Programa Menor Aprendiz. São objetivos específicos: a) conhecer o Programa Menor Aprendiz e sua metodologia; b) analisar se é possível o adolescente construir uma identidade profissional a partir do Programa Menor Aprendiz.

Considera-se importante a análise das propostas do Programa Menor Aprendiz pela ótica dos adolescentes, bem como o estudo norteado pelos teóricos a respeito da adolescência e identidade profissional que possibilitarão tecer entendimentos maiores sobre o assunto.

2 | REVISÃO DA LITERATURA

2.1 ADOLESCÊNCIA E CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE SOCIAL E PROFISSIONAL

A adolescência concebida enquanto período distinto de desenvolvimento humano no qual o sujeito se percebe enquanto sujeito social, inserido em contextos constituídos por pessoas e suas manifestações de linguagem que as inserem nas culturas, compostas de regras, normas, escolhas que influenciam de forma significativa a sua percepção de homem, mundo.

Para Erikson (1987) (apud BEE, 1997) a construção da identidade pelo adolescente é um processo mediado pela observação e leitura dos contextos sociais nos quais se insere. Silva (2000, p.84) aponta a importância da linguagem como construtora de sentidos no processo de construção da identidade:

O processo de produção da identidade oscila entre dois movimentos: de um lado, estão aqueles processos que tendem a fixar e estabilizar a identidade; de outro, os processos que tendem a subvertê-la e a desestabilizá-la. É um processo semelhante ao que ocorre com os mecanismos discursivos e linguísticos nos quais se sustenta a produção da identidade. Tal como a linguagem, a tendência da identidade é para a fixação. Entretanto, tal como ocorre com a linguagem, a identidade está sempre escapando. A fixação é uma tendência e, ao mesmo tempo, uma impossibilidade.

Conforme Silva (2000, p. 3) apresenta também o conceito da identidade ligado às questões de escolhas, de necessidade de pertencimento e a relação entre nós e o outro nesta construção:

A afirmação da identidade e a marcação da diferença implicam, sempre, as operações de incluir e de excluir. Como vimos, dizer “o que somos” significa também dizer “o que não somos”. A identidade e a diferença se traduzem, assim, em declarações sobre quem pertence e sobre quem não pertence, sobre quem está incluído e quem está excluído. Afirmar a identidade significa demarcar fronteiras, significa fazer distinções entre o que fica dentro e o que fica fora. A identidade está sempre ligada a uma forte separação entre “nós” e “eles”. Essa demarcação de fronteiras, essa separação e distinção, supõem e, ao mesmo tempo, afirmam e reafirmam relações de poder. “Nós” e “eles” não são, neste caso, simples distinções gramaticais. Os pronomes “nós” e “eles” não são, aqui, simples categorias gramaticais, mas evidentes indicadores de posições-de-sujeito fortemente marcadas por relações de poder.

Como o sujeito faz parte de um grupo, sua definição enquanto indivíduo social ocorre através da linguagem e dos meios simbólicos. Assim fica caracterizado como uma identidade relacional, tendo em vista sua definição ser reproduzida através da diferença e, conseqüentemente, pela exclusão.

Em conformismo com a produção da identidade ocorre o investimento pessoal, processo que envolve a subjetividade permitindo uma exploração dos sentimentos presentes nesse processo de produção. A subjetividade nos permite explicar as razões pelas quais nos apegamos às identidades particulares, demarcando dessa maneira as

relações estabelecidas, onde fica evidente a minha posição e as relações existentes nesse contexto, onde fica claro a definição do meu papel e dos outros, ocorrendo a demarcação dos limites das relações de poder.

2.2 PROGRAMA MENOR APRENDIZ

Atualmente nas sociedades industriais a necessidade de produção é crescente. Associada à ela a necessidade de aumentar de forma significativa a parcela da população economicamente ativa.

Neste contexto a educação formal tem como objetivo a preparação para o mercado de trabalho possibilitando com que os adolescentes possam ser inseridos no exercício de atividades laborais na condição e aprendiz. A legislação tende a normatizar este período de formação humana.

Conforme Lei 10.097/2000 em seu artigo 428 que se ocupa da formação do aprendiz:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Neste contexto é que se apresenta o Programa Menor Aprendiz que se constitui em possibilidade concreta da construção da identidade profissional neste período da adolescência.

Ser um jovem aprendiz requer aprimoramento constante, onde visa-se o desenvolvimento e o crescimento profissional, valorizando a educação e a realização de sonhos. É a descoberta de oportunidades e a possibilidade de inserção no mundo do trabalho. A aprendizagem deve ser um processo de formação técnico-moral na qual o aprendiz deve buscar orientação de forma metódica, afim de uma preparação teórica e prática que envolvam um grau de complexidade crescente.

O objetivo do programa de aprendizagem visa o desenvolvimento das habilidades e competências, sua pertinência em relação ao preparo de um público participante na sociedade e no mercado de trabalho.

A formação técnico profissional, de curto prazo, visa preparar o jovem para futuramente disputar o mercado de trabalho. Essa aprendizagem não deve prejudicar a formação escolar básica. Seguindo essa lógica o aprendiz deve estar inserido no ensino regular, conciliando as duas atividades em horários pré-estabelecidos, salvo quando não houver a oferta de Ensino Médio na localidade de residência do educando. Nesse caso o mesmo deverá ter concluído o Ensino Fundamental. Caso o aprendiz seja a pessoa com deficiência, não haverá limite de idade para contratação (art. 428, § 5º, da CLT).

A contratação dos menores na faixa etária de 14 a 18 anos, na contratação para o exercício da função de aprendiz, é assegurada no artigo 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA. O empregador dispõe de total liberdade para contratar o aprendiz, desde que observado o princípio constitucional da igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatório aos direitos e liberdade fundamentais, bem como a observância dos dispositivos legais pertinentes a aprendizagem e prioridade conferida aos adolescentes, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

De acordo com o percentual exigido em lei, art. 429 da CLT, são obrigados a contratar aprendizes, os estabelecimentos de qualquer natureza que tenham pelo menos sete empregados, as empresas públicas e as sociedades de economia mista também estão obrigados contratar aprendizes, podem optar pela contratação direta, hipótese que deverão fazer por processo seletivo, divulgado por meio de edital, indiretamente por meio das ESFL - Entidades Sem Fins Lucrativos, (Art. 16 do decreto 5.598/05).

Os programas de aprendizagem desenvolvidos pelas ESFL deverão ser fiscalizados pelos conselhos tutelares, verificando dentre outros aspectos, a adequação das instalações físicas, as condições gerais em que desenvolvem a aprendizagem, a regularidade quanto a constituição da entidade e, principalmente, a observância das proibições previstas no ECA e os requisitos elencados no Art. 3º caput e incisos I a VII, da Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001, do Conselho Nacional da Criança e do Adolescente (CONANDA).

Compete à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE, com auxílio da Coordenação de fiscalização de aprendizagem de cada Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, a validação e fiscalização dos programas de aprendizagem ofertados pelas ESFL

Os cursos ministrados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT E SESCOOP) não gera ônus financeiro para as empresas, pois as empresas participantes do se chamou convencionou chamar “Sistema S” já contribui compulsoriamente para o seu funcionamento por meio do recolhimento de 1%, incidentes sobre a folha de pagamento dos seus empregados. A empresa arcara apenas com os custos trabalhistas do contrato de aprendizagem.

Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois o contrato de aprendizagem em vigor se vincula ao número de funcionários existentes no momento do cálculo da cota, portanto a redução do quadro de pessoal só gerara efeito no futuro.

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico metódica para acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa, de fato, contribuir para desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa

de aprendizagem.

O aprendiz terá direito ao comprovante de conclusão de curso de aprendizagem quando tiver concluído com aproveitamento, será concedido, obrigatoriamente, certificado de qualificação profissional (art. 430, §2º, da CLT).

3 | METODOLOGIA

A metodologia se caracterizou como um dos aspectos da didática empregado para a orientação do caminho na busca de determinado conhecimento, este trabalho focou o método qualitativo, bibliográfico e documental.

Para o desenvolvimento desta pesquisa utilizou-se o método indutivo, o qual é um método científico que busca generalizar o resultado através de uma pesquisa individual. Conforme Richardson (2010) considera que a partir de observações e constatações de dada realidade podemos construir generalizações em realidades similares.

A pesquisa se ateve ao método qualitativo, onde utilizou-se de procedimentos baseados em fatos observados nos contextos sociais que foram alvos dos olhares da pesquisa servindo de base para a análise fundamentada pelos autores da pesquisa bibliográfica.

A partir da constatação de que o problema se situava dentro do campo das ciências sociais optou-se pela pesquisa qualitativa que conforme Minayo (2001, p. 21) é assim descrita:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deve ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e compartilhada com seus semelhantes.

O método de procedimento adotado foi um estudo de caso pois buscou analisar o Programa Menor Aprendiz e a construção da identidade profissional dos adolescentes jovens aprendizes de Lucas do Rio Verde – MT.

Consideramos que esta pesquisa foi descritiva pois pretendeu descrever uma dada realidade, suas especificidades. Quanto à pesquisa descritiva Richardson (2010, p. 71) “Os estudos de natureza descritiva propõem-se investigar o que é, ou seja, a descobrir características de um fenômeno. Nesse sentido, são considerados como objeto de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo”.

Foram sujeitos deste projeto de pesquisa treze adolescentes aprendizes inseridos no Programa Menor Aprendiz. Também o Programa Menor Aprendiz foi objeto de estudo e análise nos seus pressupostos, concepções e considerações.

Foi construído o instrumento de pesquisa que consistiu em questionário misto composto de questões abertas e fechadas. Este instrumento foi aplicado a 213 adolescentes, sendo 106 do sexo masculino e 107 do sexo feminino, escolhidos de forma aleatória. A caracterização dos sujeitos apresenta-se nos quadros 01 a 06.

| Gênero | Idade | % |
|----------|---------|--------|
| Feminino | 14 anos | 30.77% |
| Feminino | 15 anos | 15.38% |
| Feminino | 16 anos | 7.69% |
| Feminino | 17 anos | - |

Quadro 1 - Caracterização Dos Sujeitos Por Gênero E Idades:

Fonte: Dados da Pesquisa 2015.

| Gênero | Idade | % |
|-----------|---------|--------|
| Masculino | 14 anos | 30.77% |
| Masculino | 15 anos | |
| Masculino | 16 anos | 15.38% |
| Masculino | 17 anos | - |

Quadro 2 - Caracterização Dos Sujeitos Por Gênero E Idades:

Fonte: Dados da Pesquisa 2015

| Gênero | Tempo | % |
|----------|----------|--------|
| Feminino | 06 meses | 38.46% |
| Feminino | 08 meses | 7.69% |
| Feminino | 09 meses | 7.69% |

Quadro 3 - Tempo De Inserção No Programa Menor Aprendiz Por Gênero

Fonte: Dados da Pesquisa 2015

| Gênero | Tempo | % |
|-----------|----------|--------|
| Masculino | 06 meses | 38.46% |
| Masculino | 01 ano | 7.69% |

Quadro 4 - Ramo de inserção no Programa Menor Aprendiz por gênero.

Fonte: Dados da Pesquisa 2015

| Gênero | Ramo de Inserção | % |
|----------|------------------|--------|
| Feminino | Comércio | 23.08% |
| Feminino | Indústria | 15.38% |
| Feminino | Escola | 7.69% |
| Feminino | Bancos | 7.69% |

Quadro 5 - Ramo de inserção no Programa Menor Aprendiz por gênero.

Fonte: Dados da Pesquisa 2015

| Gênero | Ramo de Inserção | % |
|-----------|------------------|--------|
| Masculino | Comércio | 38.46% |
| Masculino | Indústria | 7.69% |

Quadro 6 - Ramo de inserção no Programa Menor Aprendiz por gênero.

Fonte: Dados da Pesquisa 2015

Os dados foram coletados com agendamento prévio nas Escolas Públicas de Lucas do Rio Verde com os adolescentes inseridos no Programa Menor Aprendiz que de forma voluntária aceitarem a responder ao questionário.

Os dados foram catalogados e tabulados em gráficos nas situações que assim o permitirem com o objetivo de proporcionar um entendimento maior a respeito dos mesmos.

Os dados coletados foram analisados através da construção de categorias de Análise. Recorrendo aos autores citados possibilitou a tessitura das análises bem como a possibilidade de perceber descobertas e achados da pesquisa no Programa Menor Aprendiz de Lucas do Rio Verde – MT, a adolescência e a formação da identidade profissional neste contexto.

4 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 CONHECER O PROGRAMA MENOR APRENDIZ E SUA METODOLOGIA

Quando perguntado ao Professor responsável pelo programa Menor Aprendiz em Lucas do Rio Verde-MT, sobre o Programa e sua metodologia, obteve-se uma resposta fundamentada nos parâmetros legais, de acordo com a lei nacional que rege a formação dos menores entre 14 e 18 anos de idade, portanto em idade escolar.

Esse questionamento levou em considerando que o indivíduo na sua formação passa por conflitos e negações, marcado por momento de indecisões, onde participa de grupos sociais diferenciados, buscando assim, construir sua identidade e por consequência uma autonomia mais coesa com metas e compromissos necessários ao desenvolvimento humano.

Identifica-se criteriosamente que na contemporaneidade os menores são levados a experimentar novas ideias, exercitar suas próprias preferencias e tomar suas próprias decisões, indicando que o programa deve possibilitar estruturar no aprendiz capacidades intelectuais de discernimento e questionamento, necessários para sua inserção no mercado de trabalho.

A pesquisa demonstra que quando perguntado ao responsável pelo programa Menor Aprendiz sobre o que é um contrato de aprendizagem, a resposta foi de acordo com a lei nº 10.097 do ano 2000 o contrato de aprendizagem é destinado ao trabalhador

entre quatorze e dezoito anos de idade. Nesta lei está explícito todo o direito e deveres do menor aprendiz.

Nessa perspectiva, o empregador se compromete assegurar ao aprendiz uma formação integral, na qual ele buscará o desenvolvimento físico, moral e psicológico, permitindo ao aprendiz um crescimento social e profissional, onde todos os direitos e deveres do menor aprendiz estão resguardado no contrato de trabalho firmado entre empregador e menor aprendiz.

Nessa perspectiva, quando perguntado ao professor, o que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem, obteve-se como resposta: Deve constar a qualificação do contratante e a do aprendiz, quem vai ministrar o curso para o menor aprendiz, qual a função, o curso a ser matriculado, a sua forma de remuneração e o seu salário. Deve também conter a sua jornada de trabalho diária semanal e mensal; identificar o tempo de trabalho diário e as horas de cursos juntamente com os dias de curso e este deve coincidir a data do término do contrato com o término da aprendizagem assinatura do aprendiz ou de seu responsável caso tenha 14 e 16 anos e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT).

O conjunto de direitos e deveres em seu contrato de trabalho visam determinar uma condição favorável ao desenvolvimento desse aprendiz, estipulando não somente a qualificação profissional, mas seus direitos como trabalhador bem como sua formação social e moral, o qual fica resguardado por esse contrato não permitindo qualquer exagero por ambas as partes, e resguardado ao aprendiz todos os benefícios, inclusive a alíquota de FGTS do aprendiz.

Considerando esse fator, foi perguntado ao responsável pelo programa qual é a alíquota do FGTS do aprendiz, obteve-se a resposta que a alíquota do FGTS do aprendiz é de 2% sobre o salário base. Esse desconto é 75% inferior a alíquota de um trabalhador com carteira assinado e efetivado, o que caracteriza como um incentivo ao empregador, que dessa maneira não precisa depositar a totalidade do valor de um empregado efetivo. Esse fator é importante, pois o objetivo de o programa obrigar a empresa a dar um emprego para o menor, mas incentivar a empresa a dar uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho, permitindo que esse menor aprendiz de desenvolve na integralidade, seja profissional e pessoal.

Partindo desse ponto o objetivo era conhecer, através do responsável, quais os estabelecimentos obrigado a contratar os aprendizes. Obteve-se como resposta: Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, de acordo com o percentual exigido pela Lei (art. 429 da CLT). Onde fica expresso que o acatamento pelo empregador à cota aprendiz mínima é obrigatória onde 5% do total de empregados do estabelecimento, cujas funções demandem formação - técnico-profissional metódica, devem ser preenchidas por menores aprendizes. Dessa maneira o empregador está sujeito ao cumprimento do contrato em vigência até o seu final, não podendo ser prorrogado.

Partindo dessa problemática se o contrato de aprendizagem pode ser prorrogado,

o responsável respondeu que não, pois está vinculado à duração do curso de aprendizagem. Essa ação busca estabelecer que para estar em contrato como menor aprendiz, este deve estar frequentando o curso que tem por duração 2 anos, dessa maneira o empregador se compromete a manter o contrato de trabalho com o salário definido em lei.

Dessa maneira quando questionado sobre qual deve ser o salário do aprendiz, obteve a seguinte resposta, um salário mínimo conforme estabelecido em lei, porém se definido em convenção ou acordo coletivo ele poderá ter um salário maior que o mínimo. Conforme exposto acima percebe-se que a Lei definiu em termos legais os direitos e deveres, mas em algumas questões fica permissível um acordo coletivo, não sendo algo definitivo.

Fica evidente que a formação é importante e para tanto o salário deve ser, também um atrativo para o Menor Aprendiz, mas o trabalho também não deve ser o único objetivo do menor, logo a sua formação é para qualifica-lo para as necessidades do mercado.

Nessa perspectiva ao ser indagado sobre a formação do menor aprendiz, sua resposta é bem objetiva, pois, deve ocorrer em uma instituição credenciada junto ao Ministério do Trabalho, tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada.

Na experiência do Aprendiz Legal o menor assume o papel de agente de desenvolvimento de sua própria carreira, de colaborador da empresa que o recebe, sua energia, sua criatividade, sua ousadia e sua tendência à contestação são canalizadas para renovar ideias, estruturas e processos.

Conforme o implícito acima a aprendizagem é importante na formação desse futuro trabalhador, logo ao ser questionado se a falta ao curso de aprendizagem poderia ser descontada no salário, obteve-se como resposta sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do Aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem justificadas ou autorizadas pelo empregador (art. 131 da CLT).

O aprendizado deve ser prioritário, pois como já foi definido a preocupação deve ser com a formação física, moral e Psíquica do menor. Dessa maneira, de forma alguma a jornada de trabalho deve ser um empecilho na formação.

Por esse motivo quando questionado sobre qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz, sua resposta mostrou a preocupação com o estudo do aprendiz e assim ele relatou que seis horas diárias para quem ainda não concluiu o ensino fundamental, deverá estar prevista no contrato e oito horas diárias quem já concluiu o ensino fundamental, cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é permitida uma jornada diária de oito horas somente com atividades práticas tem que ter as horas de formação já inclusa neste horário fora disto não há lei favorecendo o aumento desta jornada.

Como a atividade prática não é a prioridade do programa, mas sim a formação em

toda a sua dimensão, o menor aprendiz deve ter seus direitos resguardados, portanto ao ser questionado sobre a permissibilidade do trabalho do aprendiz aos domingos e feriados, menciona que sim. No entanto, a empresa deve ter autorização para trabalhar nesses dias e é preciso garantir ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana. Ressalte-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada.

O resguardo ao repouso é um direito garantido em lei, sendo aplicado a qualquer trabalhador no exercício de suas atividades. Logo, como o menor aprendiz possui um contrato de trabalho, este deve resguardar o repouso mínimo para a recomposição de suas forças se faz necessário. Essa definição deve ser aplicada a qualquer empresa, pois, a aprendizagem não poder ser comprometida.

Partindo dessa lógica foi questionado sobre as empresas que possuem ambientes insalubres e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas se são obrigadas a contratar aprendizes, sua resposta foi afirmativa, ou seja, sim, essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05). Há exceções onde é permitida a contratação de Aprendizes na faixa de 14 a 18 anos nesses ambientes. Além disso, o responsável que para maiores dúvidas consultar artigo 11 do Decreto nº 5.598/05 para conhecê-las e agir corretamente.

A prioridade é no desenvolvimento das atividades laborais deve levar em consideração a natureza das atividades práticas, na qual qualquer atividade incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes deve ser evitada para os menores de 18 anos, salvo exceções, como afirmado pelo professor responsável pelo programa em Lucas do Rio Verde.

A prática do trabalho deve ser conciliada com as atividades de formação, logo o seu desenvolvimento não deve ser somente técnico, mas em toda sua plenitude física e moral. Sendo assim as empresas cadastradas e beneficiadas pelos incentivos pelo programa deve reservar um percentual mínimo no total de funcionários efetivos para o programa.

A partir desse contexto foi questionado sobre a cota de aprendizes a serem contratadas pelas empresas, obtendo-se como resposta que deve contratar um mínimo de 5%, no máximo de 15%, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

A Lei 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina a contratação de jovens com idade entre 14 e 24 anos incompletos como aprendizes, logo, esses jovens não poderão ser contratados como efetivos, salvo quando não estiverem matriculados num dos cursos de formação profissional do sistema S.

Como esses jovens estão em formação, devem ser supervisionados por um responsável, visto a sua falta de experiência no mercado de trabalho e na função exercida dentro da empresa.

Buscando uma resposta para a problemática do supervisionamento questionou-

se sobre quem seria o responsável por acompanhar o aprendiz no exercício de suas atividades práticas dentro do estabelecimento, o responsável relata que segundo o ministério do trabalho, a empresa deve selecionar um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O responsável fará a coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento. O intuito é garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para o desenvolvimento integral do jovem e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

Na resposta fica claro a necessidade de estabelecer uma consonância entre as atividades práticas e a teoria ensinada na instituição de ensino, o que demarca que a formação do aprendiz não é somente um problema prático, mas uma questão de desenvolvimento integral do sujeito, logo, sua racionalidade passa pela atividade empírica, o mesmo ocorrendo no processo inverso, o empírico perpassa pelo racionalidade.

Seguindo a lógica de que a formação é um processo, percebeu-se que essa não deve ser interrompida em nenhum momento do processo, pois poderá comprometer o desenvolvimento social desse aprendiz.

Buscando uma resposta mais clara questionou-se sobre a possibilidade de os aprendizes serem demitidos em razão de redução do quadro de pessoal, o responsável relatou que os aprendizes não podem, pois eventual redução na cota produziria efeitos apenas para o futuro. Assim, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o final do seu contrato.

Quando perguntado ao responsável sobre a possibilidade de o contrato do aprendiz ser prorrogado, obteve-se como resposta não, porque o contrato de aprendizagem, embora de natureza especial, pertence ao gênero dos contratos por prazo determinado.

A resposta do responsável aponta criteriosamente que quando perguntado se o aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno, responde que não, uma vez que a legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho. Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

A adequação entre lei e o que está definido no programa demonstra a preocupação com a formação e as etapas desse processo, bem como os critérios adotados, com relação à idade, o horário e a jornada de trabalho.

Assim a idade e suas etapas devem ser respeitadas, pois é nesse estágio da vida que o jovem forma sua identidade profissional e moral, logo, respeitar essas etapas é contribuir para que esse aprendiz obtenha êxito em seu processo formativo.

Como a formação não deve ser interrompida, surgem dúvidas sobre a possibilidade da finalização do contrato, visto que, em algumas situações torna-se impossível a manutenção do empregado, mesmo que esse seja menor aprendiz.

Motivados por essa dúvida foi perguntado se além daquelas previstas no artigo 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendiz, o responsável respondeu que sim, no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.

Ficou evidente que a possibilidade de o contrato ser quebrado existe em algumas situações não abrangidas pela lei, mas mesmo assim o aprendiz terá seus direitos resguardados, já previstos em lei.

Por corolário, considerando que o programa possui regras estabelecidas em lei, pode-se entender que a formação do aprendiz deve ser pautada em critérios bem definidos. Outro ponto a ser considerado é a condição de conciliamento entre os seus horários de estudo, de formação no programa e de trabalho na empresa.

4.2 POSSIBILIDADE DE O ADOLESCENTE CONSTRUIR UMA IDENTIDADE PROFISSIONAL A PARTIR DO PROGRAMA MENOR APRENDIZ

Para responder a esse objetivo específico utilizou-se do resultado do subtítulo 4.1. Desse modo, apresenta-se o quadro 16 comparando os resultados e abaixo a análise.

| Programa Menor Aprendiz | Percepção do Participante |
|--|---|
| Indique o que o programa propõe | Indique o que o participante sente/percebe |
| <ul style="list-style-type: none"> - Preocupação de parte do contratante do Menor Aprendiz quanto à formação integral - desenvolvimento físico, moral e psicológico; - Investimento no crescimento social e profissional dos aprendizes; - Direitos e deveres dos aprendizes resguardados; - Possibilidade de obtenção de renda concomitante com a formação profissional. | <ul style="list-style-type: none"> - A motivação inicial é a necessidade financeira e a inserção e permanência no mercado de trabalho; - Percepção de que aprender um ofício (profissão) possa facilitar inserção futura no mercado de forma qualificada; - Percepção da necessidade de mudanças nos comportamentos evidenciando a construção de maturidade emocional e social. (auto percepção). |
| <ul style="list-style-type: none"> - Contrato de aprendizagem com investimento na qualificação profissional do Menor Aprendiz de acordo com as necessidades de mercado com vista a facilitação de sua inserção profissional futura; | <ul style="list-style-type: none"> - Os Menores Aprendizes constroem percepção a respeito da formação profissional; - Evidenciam interesse em se qualificar na área do programa na qual estão inseridos e outros ainda constroem percepção de outras possibilidades de trabalho dentro das empresas nas quais desenvolvem suas atividades do programa. |
| <ul style="list-style-type: none"> - O Menor Aprendiz assume o papel de agente (protagonista) de sua formação profissional o que pressupõe possibilidade de escolhas e investimentos; - Foco do Programa Menor Aprendiz na aprendizagem do sujeito como prioridade, conciliando as atividades práticas com as de formação; - Atividades de supervisão com objetivo de orientação e elaboração de possíveis dificuldades, bem como respeito às etapas de desenvolvimento inerentes à idade dos aprendizes. | <ul style="list-style-type: none"> - Demonstraram percepção a respeito do crescimento e rumos do mercado de trabalho e as perspectivas de inserção neste no ofício que estava desempenhando no programa; - Todos os participantes do Programa Menor Aprendiz pesquisados construíram aprendizagens que lhes possibilitaram a iniciação de sua vida profissional; - Construíram autonomia gerenciando suas rotinas de forma a conciliar horários de trabalho e estudo e respondendo de forma positiva às exigências estabelecidas pelos critérios do Programa Menor aprendiz. |

Quadro 16 – Comparativo

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A partir do quadro comparativo no qual está contemplado os ideais de formação profissional estabelecidos pelo Programa Menor Aprendiz e as percepções dos sujeitos Menores Aprendizes inseridos no programa e escutados neste trabalho de pesquisa pode-se destacar aspectos interessantes.

A necessidade é uma grande fonte de motivação e geradora de movimentos de construção da aprendizagem do ser humano. Inicialmente é ela que leva o adolescente a mover-se na busca pelo sustento de sua família. Com esta ação ele constrói senso de pertencimento, do olhar do outro neste grupo parental de forma a qualifica-lo como igual, importante e necessário nesta relação. Conforme Davidoff (2001, p. 465) “De alguma forma, os jovens precisam integrar muitas autoimagens - de estudantes, amigos, líderes, seguidores, trabalhadores, homens ou mulheres – em uma única imagem e escolher uma carreira e um estilo de vida pleno de significados”. Esta necessidade também é ocasionada pelo entorno social que a promove e estimula em constante movimento de adequação dos sujeitos às normas dos grupos aos quais necessitam construir o sentimento de pertença. A autora destaca que este percurso de construção da identidade é um processo longo e árduo e que os pais normalmente são os referenciais mais próximos e que influenciam neste processo de construção da identidade pessoal e profissional de forma mais acentuada.

A percepção de que quanto melhor preparado/qualificado para as exigências do mercado de trabalho maior será a possibilidade de permanência no mesmo, bem como possibilidade de crescimento profissional demonstram o desenvolvimento de aprendizagens inerentes a futura formação profissional. Quanto à esta percepção a respeito da qualificação e as oportunidades que ela proporciona Davidoff (2001, p. 470) ao apresentar resultados de seus estudos enfatiza: “[...] as profissões qualificadas oferecem oportunidade de auto realização (criatividade, variedade, liberdade, flexibilidade, realização), elas tendem a fornecer bons salários, status, excelentes benefícios e ambientes agradáveis”. A partir destas percepções construídas no ambiente de trabalho, o adolescente vai construindo a sua identidade profissional e esta passa a se delinear no imaginário e nas ações do dia a dia. É a percepção da necessidade de mudanças de comportamentos para a obtenção de satisfação no trabalho.

Davidoff (2001) relata que o alto nível de tensão no trabalho provém de uma variedade de fontes e entre elas o sentimento de inadequação ao trabalho. Além das percepções a respeito do ofício que está desempenhando na empresa, o adolescente foca a sua percepção no regramento do que se espera das pessoas quanto ao comportamento, nas relações de trabalho e com os demais funcionários da empresa. Sente a necessidade de adequar-se a este código de conduta que rege as relações de trabalho. “Qualquer pessoa que esteja em uma situação enorme de descompasso tende a se sentir infeliz e contrariada” (2001, p. 473). E ainda “A satisfação no trabalho está positivamente correlacionada com o grau em que o trabalho reflete os interesses pessoais e permite o uso de aptidões”. O adolescente passa a perceber estes aspectos

inerentes ao trabalho, satisfação pessoal e a necessidade de adequação e inicia o processo de auto percepção e adequação emocional e social ajustando-se não só nos espaços de trabalho, bem como nos demais âmbitos relacionais dos quais participa.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A necessidade de conhecer o Programa Menor Aprendiz e sua metodologia moveu os pesquisadores e suas reflexões a respeito das contribuições deste na construção da identidade profissional e da autonomia. Decorrente das percepções anteriores, a construção da autonomia é o ponto alto do Programa Menor Aprendiz. A partir do gerenciamento de suas rotinas, do conciliamento de seus horários de estudos e trabalhos, da percepção da necessidade de formação e construção de conhecimentos constantes o adolescente constrói a percepção de si como sujeito de sua história.

Ele sabe que em determinado momento de sua vida e este se aproxima rapidamente, terá que proceder a escolha profissional. Percebe que é ele quem deve fazer as suas escolhas pautadas nas aprendizagens construídas; que também será sujeito às responsabilidades e consequências de suas escolhas. Conforme Bee (1997, p. 428) “a quantidade de fatores a influenciar a escolha que um jovem faz do trabalho ou carreira é imensa: sexo, grupo étnico, inteligência, desempenho escolar, personalidade autoconceito, background e valores familiares e formação acadêmica”.

Estes momentos ou estágios conforme Levinson (1978 a 1990) (apud BEE, 1997) é que vão possibilitar a estabilidade da identidade profissional do adulto. “[...] cada adulto cria uma série de estruturas de vida, em determinadas idades, com períodos de transição entre elas, quando a antiga estrutura de vida é abandonada, ou reexaminada e modificada” (1997, p. 72). Em relação aos estágios: “Nesse período, o jovem está decidindo sobre o trabalho ou a carreira e pode tentar várias opções diferentes, talvez voltando à escola para treinamento posterior”. Nesta etapa a aprendizagem prática soma-se às aprendizagens conceituais a respeito de determinada função ou profissão. Quanto ao estágio prático, Bee (1997, p. 433) explica que “Uma vez trabalhando, o jovem neste estágio mais inicial precisa entender do assunto, talvez passando pelas etapas iniciais na escala profissional, à medida que domina as habilidades necessárias”. Segundo a autora, este estágio ocorre dos 20 aos 30 anos. Desta forma, por melhores que sejam os objetivos do Programa Menor Aprendiz, os adolescentes atendidos estão em uma faixa etária anterior à faixa na qual ocorre a escolha profissional com o real entendimento das suas atribuições, funções, responsabilidade, ou seja, com uma gama de conhecimentos que lhe permita realizar uma escolha segura e fundamentada.

Os jovens desenvolvem apurada percepção da formação profissional e sua necessidade de adequação às exigências do mercado que está em constante evolução, sentindo a necessidade de mover-se junto com ele. Passam a entender a necessidade da formação profissional e a qualificação constante. Neste aspecto

constroem a aprendizagem da vida profissional como processo dinâmico.

Todos estes aspectos corroboram para a construção do que os autores chamam de identidade profissional. Desta forma, o Programa Menor Aprendiz evidencia que suas ações estão pautadas nas premissas de formação profissional relacionadas com as fases de desenvolvimento do ser humano e nos aspectos inerentes à construção da identidade profissional respeitando as fases de desenvolvimento desta. Erikson (1980) (apud BEE, 1997, p. 353) enfatiza a importância da construção da identidade profissional “via de regra, é basicamente a incapacidade de estabelecer uma identidade profissional que perturba os jovens”. Fazer escolhas pautadas no conhecimento e identificação daquilo que se quer é interessante quando **se sabe o que se quer** (grifo nosso). Quando estas escolhas se relacionam ao trabalho parece provável que os jovens que vão trabalhar logo após o segundo grau enfrentarão a necessidade de uma identidade profissional mais cedo do que os que vão para a universidade.

Gordon Munro e Geral Adams (1977) (apud BEE, 1997) em estudo a respeito da identidade profissional de jovens que ainda não entraram na universidade descobriram que 45% dos que já trabalhavam estavam no status de “conquista da identidade” em se tratando da identidade profissional. Conforme o estudo destes autores a conquista da identidade profissional ocorre de forma acentuada em jovens que estão no ensino superior. Neste estudo, percebe-se a contribuição do ingresso no trabalho para que isso ocorra. Índices semelhantes de status de conquista da identidade profissional dos jovens que estão no mercado de trabalho só são encontrados nos jovens que estão construindo sua formação profissional no Ensino Superior.

REFERÊNCIAS

BEE, Helen. **O ciclo Vital**. Porto Alegre: Artmed, 1997.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Resolução nº 74 de 13 de setembro de 2001**. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA.

BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro 2005**. Regulamento a contratação de aprendizes e dá outras providências.

DAVIDOFF, Linda L. **Introdução à Psicologia**. 3 ed. São Paulo : Pearson Makron Books, 2001.

MINAYO, M.C.de S (org). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, T. T. (Org.) **Identidade e Diferença**: A perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-103-9

