



**CEDUC**  
VIRGILIO RESI

# METODOLOGIA DE ENSINO DO CEDUCVR

# Educar Trabalhando

Manual do Educador



# METODOLOGIA DE ENSINO DO CEDUCVR

# Educar Trabalhando

## Manual do Educador

### MANUAL DO EDUCADOR

#### Elaboração e organização do Conteúdo

Elenice de Oliveira Matos

Janice Luna de Oliveira

Júlia Maria da Silva

Maria Bernadete da Silva Roque de Faria

#### Revisão

Grace das Graças Freitas Caniello

Copyright - CENTRO DE EDUCAÇÃO PARA O  
TRABALHO VIRGILIO RESI

Todos os direitos reservados



# SUMÁRIO

<b>ASSUNTO</b>	<b>PÁG.</b>
Apresentação.....	05
Capítulo 01 - Educar para o trabalho: Procurando o sentido do Trabalho.....	06
Capítulo 02 - O método de trabalho.....	09
Capítulo 03 - Educar para o Trabalho: Dialogando com o Mercado.....	22
Capítulo 04 - Proposta pedagógica.....	24
Capítulo 05 - Avaliação igual melhoria?.....	26
Capítulo 06 - Modalidade Educacional - Programa de Aprendizagem.....	34
Capítulo 07 - Formação Humana e competência técnica I.....	36
Capítulo 08 - Educar Trabalhando e competência técnica II.....	80
Outras ações de cidadania e Conhecimento.....	115



*“A ideia fundamental de uma educação voltada para os jovens vem do fato de que através deles se reconstrói uma sociedade; por isso, o grande problema da sociedade é, antes de mais nada, educar os jovens. Uma educação que seja verdadeira, ou seja, correspondente ao humano.”*  
- Luigi Giussan

Caro Educador,

Este Manual visa orientá-lo em relação ao método educativo do CEDUCVR na preparação de jovens para o trabalho, conduzindo-os de forma sistemática ao conhecimento de si e da realidade, ao mesmo tempo em que são capacitados para exercer funções de trabalho dentro de uma empresa ou organizar atividades produtivas. É um método que busca oferecer a cada jovem uma experiência integral de preparação para o trabalho.

- Possibilita a descoberta de talentos e aptidões para o trabalho.
- Desenvolve as competências socioemocionais, técnicas e empreendedora.



# CEDUCVR - CENTRO DE EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO VIRGILIO RESI

O Centro de Educação para Trabalho Virgilio Resi, fundado em julho de 2005 por um grupo de profissionais que atuavam juntos na execução de projetos sociais voltados para melhorar a situação ocupacional da população juvenil em situação de vulnerabilidade social, residentes na cidade de Belo Horizonte, surgiu com o propósito de enfrentar o problema da desocupação juvenil acelerado por dois fatores: a desagregação da família que provoca no jovem, perda de referência e falta ancoragem para sonhos e preparo do jovem para construção da vida. Após vários anos trabalhando em projetos de geração de renda nasceu o desejo de construir um lugar de acolhida onde o jovem fosse educado a olhar para suas necessidades e aptidões, enquanto aprende um modo de trabalhar.

O CEDUCVR se propõe a ser lugar de acolhida para responder às necessidades dos jovens de serem acompanhados no enfrentamento das várias situações de vida, em especial a realidade do mundo do trabalho, a partir de um relacionamento educativo e formativo tornado possível pela presença cotidiana de educadores, colaboradores, voluntários e parceiros.

## Um pouco de história: Quem foi *Virgilio Resi*?

Padre italiano que veio para o Brasil, em missão, no início da década de 80. Tinha a capacidade de hospedar as pessoas e sua cultura, e aprender os detalhes da língua, dos costumes, dos gostos, do jeito, da cultura do povo brasileiro.

la ao encontro das pessoas naquilo que elas tinham de mais caro para si mesmas. Era uma pessoa provocadora que acolhia e estimulava as pessoas para uma consciência de si e das exigências de seu coração. Tinha capacidade de agregar as pessoas, em especial os jovens, e construir amizades duradouras com cada um.

Filippo Santoro, bispo de Petrópolis, seu grande amigo, disse a seu respeito: “Ele gerou um povo de jovens, de pessoas da cultura, de artistas, de políticos, de gente simples, de pobres, de abandonados e fez deles um povo de fé”.

Através do nome Virgilio Resi queremos testemunhar a todos que o fascínio que dominava a vida desde homem continua vivo entre nós.

# EDUCAR PARA O TRABALHO

## *Procurando o sentido do trabalho*

*“Se quiser construir um navio, não junte os homens para ir buscar a madeira ou para preparar as ferramentas necessárias, não distribua tarefas, não organize o trabalho. Antes, ao contrário, desperte nos homens a saudade do mar distante e de sua imensidão. Tão logo esta sede tenha se despertado neles, os homens vão se pôr à obra para construir o navio.”*  
- Antoine de Saint Exupéry

A proposta educativa da organização sugere que dentre os mais importantes tópicos da preparação do jovem para o trabalho está o despertar da sua capacidade de desejar, de buscar a própria realização, e, portanto, de buscar a si próprio.

O trabalho não se restringe a uma profissão, que é um modo de expressão dentro de uma especialidade ou de uma modalidade de serviço. O trabalho é algo mais amplo, que possibilita a expressão de si e é o lugar onde a pessoa humana, a partir dessa consciência de si, pode modificar a realidade e se realizar. Não existe trabalho desde o mais humilde até o mais elaborado, que possa subtrair-se dessa busca de uma satisfação plena e de uma realização humana.

Por isso acreditamos que o primeiro desafio da educação para o trabalho seja conduzir a pessoa ao conhecimento de si; e a esse processo chamamos de “formação humana” porque com ela o educando evolui na descoberta e no reconhecimento de sua verdadeira natureza humana.

A educação para o trabalho tem a finalidade de indicar ao jovem uma direção e estimulá-lo a verificar a proposta com as exigências e desejos que ele carrega dentro de si. Isso significa dizer que o primeiro movimento de uma proposta educativa de preparação para o trabalho é levar o jovem a entender que existe um trabalho dentro do trabalho, que é o trabalho da busca dos significados.



É importante provocar o jovem a fazer a experiência de que toda pessoa já carrega dentro de si um desejo, uma escolha e um critério, que o ajuda a verificar dentro da realidade aquilo que corresponde ao seu desejo humano. Ao seu tempo o trabalho se tornará o lugar por excelência onde a pessoa se realiza, porque é no trabalho que ela coloca todo o seu potencial humano.

Outro grande desafio no processo de educação para o trabalho é favorecer que a pessoa faça uma verdadeira experiência de trabalho. Isso porque muitas vezes as pessoas mudam constantemente de trabalho sem ter vivenciado uma experiência real do trabalho. Para fazer experiência é importante compreender o significado daquilo que se vive. Por isso torna-se essencial apoiar e orientar o jovem para ir até o fundo dentro de cada situação que ele vivencia sem parar nas contradições e dificuldades. O fato de não se aprofundar dentro daquilo que se vive, faz com que abandonemos a situação, antes de transformá-la em uma experiência.

O trabalho é, portanto, fundamental para que a pessoa tome consciência de si e do seu potencial. De fato, a pessoa não chega ao conhecimento de si apenas refletindo sobre si mesma; é em ação e na relação com os outros que ela começa a refletir sobre o seu próprio agir. Dessa forma o trabalho possibilita à pessoa a condição de poder se conhecer e refletir sobre si próprio, tornando-a protagonista da própria vida.

Percebemos o jovem de hoje muito carente de significados e valores. Na formação humana, os valores não são aprendidos somente nos conceitos, mas também, e principalmente, no contato com os educadores e com toda a equipe de colaboradores da organização. Os educadores são as referências e por isso é importante que estejam alinhados com os valores e com a cultura do CEDUCVR.

Uma parcela significativa dos jovens tem uma visão de trabalho muito diferente da que propomos. Para eles o trabalho é lugar de sofrimento e de exploração, e não de desenvolvimento humano. A experiência de trabalho vividas pelos seus pais quase sempre confirmam essa visão negativa do trabalho. A história da escravidão vivida no país permeia o sentido do trabalho para estas famílias e seus filhos.

### O conto francês do quebrador de pedras

Um sábio ia andando pela estrada e encontrou um homem quebrando pedras.

“O que é que está fazendo?”

“Estou aqui quebrando pedras, trabalho árduo, no final do dia estou todo morto, com a mão toda calejada de tanto quebrar pedras”.

Mais adiante encontra um outro homem quebrando pedras.

“O que é que está fazendo?”

“Estou quebrando pedras. É um trabalho difícil, mas ao menos tenho como sustentar minha família, meus filhos.”

Mais adiante encontra um terceiro homem quebrando pedras.

“O que é que está fazendo?”

“Estou aqui quebrando pedras, pois com elas é que se constroem aquelas belas catedrais.”

O trabalho, apesar de árduo, é sentido por esse último trabalhador como uma possibilidade de fazer algo importante para si e para os outros. E é preciso fazê-lo sempre bem. Visualiza-se um objetivo maior, além de qualquer dureza, porque ele traz uma paixão, um desejo. Ele tem um sentido que ultrapassa as contingências imediatas.

### A honra do Trabalho

“Outrora os operários não eram escravos. Trabalhavam.

Cultivavam uma honra absoluta, como é próprio de uma honra.

A perna de uma cadeira devia ser bem feita. Era natural, era estabelecido... não precisava ser bem feita pelo salário, ou de forma proporcional ao salário.

Não devia ser bem feita para o patrão. Devia ser bem feita por si mesma, em si, na sua própria natureza... e cada parte da cadeira que não se via era trabalhada com a mesma perfeição das partes que se viam. Segundo o mesmo princípio das catedrais

Diziam que trabalhar é rezar, e não sabiam o quanto estavam certos”.

Para o CEDUCVR o trabalho tem um sentido especial e profundo que toca alma e se assemelha à arte, e nos aproxima do sagrado.

# O MÉTODO DE TRABALHO

## O MÉTODO É IMPOSTO PELO OBJETO

### *Uma metodologia em construção baseada na relação com o educando*

*Uma teoria ou uma técnica pode ser aprendida por meio de um livro com objetivo de ser, posteriormente, repetida e aplicada. Uma experiência, ao contrário, só pode ser vivida: só quando se torna parte de si mesmo pode ser comunicada e partilhada com os outros.*

Um processo intenso de busca para entender o que significa educar para o trabalho, acompanhando o jovem nesse processo de construção de si, tem sido desde o início uma provocação para o CEDUCVR. Acreditando na consigna “o método é imposto pelo objeto”, procuramos sempre saber quem é este jovem e como conhecê-lo melhor.

A partir das hipóteses construídas, a cada ano buscamos entender melhor esse jovem e responder a ele, e assim vai se dando forma a um método educativo.

**"Não temos uma resposta pronta na forma de educar os jovens, no nosso método. Temos a essência deste método, e ele vai se construindo na medida em que vamos respondendo às provocações que vem da realidade."**

Surgem então indicadores essenciais que constituem a metodologia, como os citados a seguir:

**Educar exige afeto**, conhecimento e vinculação. O CEDUCVR quer ser um espaço de acolhimento. Acreditamos que não há aprendizagem sem afeto, sem relacionamento, sem acolhimento. Esta é uma premissa importante do método. Além disso, é preciso conhecer cada jovem para que se construa com ele um caminho. Assim, todos os educadores, supervisores, diretores, devem estar abertos para ouvir, acolher, receber o jovem e se relacionar, criando com ele um vínculo e um percurso. O jovem passa a ter este lugar e estas pessoas como referência e apoio. Então, a educação profissional é a entrada para essa possibilidade de relacionamento, ampliando seu universo.

Educar exige presença: Deve-se proporcionar uma experiência de vinculação, o educador deve ser presente na relação com o jovem. O jovem percebe o interesse e a abertura do educador e sua disponibilidade. Quando há uma real vinculação, mesmo com o afastamento, a experiência é introjetada, transformando em memória aquele fato, construindo uma cultura.

Educar é construir uma cultura. A realidade é uma provocação às pessoas. A ação do homem é uma resposta a esta provocação. O homem age sobre a realidade, faz um juízo sobre ela, dando a ela um significado. A provocação vem de fora, vem da realidade. O juízo vem de dentro. O trabalho educativo é desenvolver a capacidade de fazer este juízo, esta análise da realidade, dando significados a ela. Este significado vai sendo construído pela tradição, pelo contexto, pelas pessoas que estão ao redor: educadores, pais, mães, familiares, etc. O CEDUCVR, a partir dos valores que elegeu, tem a proposta de desenvolver com os educadores, os alunos, a comunidade e as empresas uma cultura de amizade, de desenvolvimento humano, de trabalho. E assim se desenvolve a cultura.

A formação do educador é um aspecto fundamental, pois em sala de aula é ele quem está com o educando e é com ele que o educando vai compreender a mensagem. É importante que os educadores se integrem nos conteúdos, vivam essa mensagem e, como grupo, possam garantir uma unidade no que se entende por “Educação para o trabalho”.

A integração com a escola é outro ponto essencial, pois além de garantir a continuidade dos estudos, desperta no jovem o desejo de levar a sério a sua educação e de investir no seu processo educacional, inclusive, o ingresso no ensino superior.

Outra questão fundamental é o relacionamento do CEDUCVR com a empresa. O CEDUCVR visita a empresa, apresenta a proposta e se dispõe a apoiá-la na construção do papel do supervisor do jovem no trabalho, acompanhando, juntamente com este supervisor, o jovem nas suas dificuldades e ajudando-o a enfrentar os obstáculos.

O trabalho do CEDUCVR e das empresas é um *'fazer com'*, constituindo a busca de

uma troca verdadeira, na qual além do resultado, o processo é muito valorizado. O jovem é um aprendiz e a humanização das relações ganha um enfoque especial.

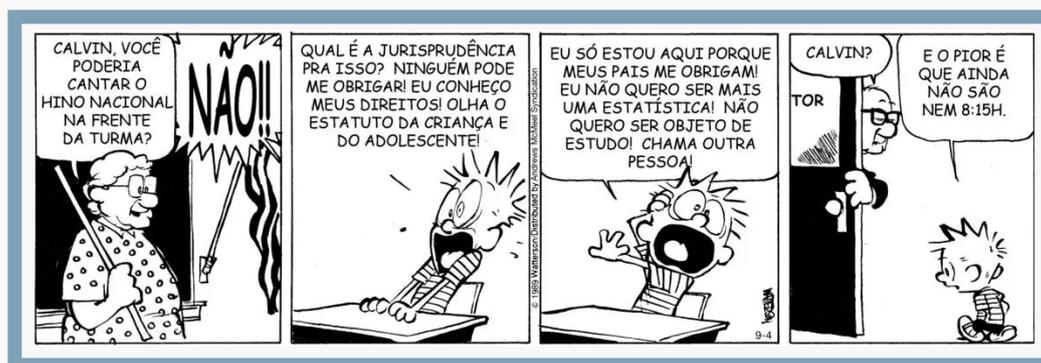
## A- METODOLOGIA DE ENSINO

Metodologia de ensino são as ações do educador no sentido de organizar as atividades de ensino, a fim de que os educandos possam atingir os objetivos em relação a um conteúdo específico, tendo como resultado a assimilação dos conhecimentos e o desenvolvimento das capacidades cognitivas e operativas.

Nossa preocupação não é de dissecar os aspectos, as características ou as variações dos métodos de ensino, ou mesmo a sua enumeração, mas a de registrar a finalidade básica dos mesmos: a de proporcionar uma atuação eficiente e eficaz do educador e do CEDUCVR, isto é, estabelecer um meio onde existam as condições mínimas para um perfeito entrosamento entre os diversos atores no processo ensino/aprendizagem. O objetivo de um método de ensino é o de servir de suporte ao educador, de modo que se crie uma condição favorável de melhorar a assimilação do assunto em discussão.

É importante salientar que no processo ensino/aprendizagem existe um paradoxo, que muitas vezes não se torna bem claro aos educadores (DONADIO, M. 1996):

Os educandos procuram em sala de aula, o "saber", para, com ele, melhor se posicionarem frente a um problema ou a uma situação real; isto significa que o educando procura as ferramentas essenciais para uma mudança de seu comportamento. Entretanto, nada assusta mais o homem que uma mudança, portanto, tudo o que pode levar a isto é repudiado.



Um método de ensino é, portanto, um conjunto de procedimentos que se destinam a vencer este paradoxo. Através da exploração de suas características, deve aumentar a procura pelo "saber" e, ao mesmo tempo, reduzir as percepções de medo, medo este, gerado pelas mudanças que este aumento de conhecimento irá proporcionar.

Os procedimentos de cada método devem, também, favorecer uma consolidação das novas ferramentas aprendidas e desenvolver habilidades para que o uso das mesmas seja feito de forma a mais normal possível. Ao atingir este resultado, o processo de ensino terá conseguido uma redução dos sentimentos adversos às mudanças.

Cada técnica utilizada, em função dos procedimentos a serem explorados, proporciona um estímulo específico ao educando e exige deste um correspondente comportamento, tudo isto, com a finalidade de facilitar o processo de transmissão de conhecimento, ou mesmo de absorção de novas técnicas ou de um novo posicionamento social.

É possível classificar os métodos empregados da seguinte forma:

### **I - Método prático, ou "aprender fazendo"**

Pelo método prático o educando é levado a vivenciar pela realização da tarefa nas mesmas condições que são encontradas na realidade. A preocupação fundamental do educador reside em possibilitar que o ambiente onde se realize o aprendizado seja idêntico ao que o educando irá encontrar quando ele executar tal tarefa em situações reais.

O educando, por seu lado, deve desempenhar as atividades da mesma forma como foi instruído em fazê-lo, pois esta será a maneira correta de sua execução nos casos reais. Este é o método mais adequado para desenvolver habilidades físicas do educando a fim de que este possa repetir tal tarefa, em seu exercício profissional, de modo satisfatório e sem frequentes supervisões.

## **II - Método conceitual, ou "aprender a teoria"**

No método conceitual, a preocupação reside em transmitir uma conceituação teórica, obrigando o educando a "pensar" para adaptar tal teoria na resolução de problemas correlatos com a mesma.

Os recursos audiovisuais utilizados pelo educador são os mais variados e destinam-se a facilitar o entendimento e compreensão do assunto. Com o objetivo de consolidar os conhecimentos e sua utilização em aplicações concretas a serem defrontadas pelos educandos, o educador se utiliza, em sala de aula, de exercícios teórico/práticos.

## **III - Método simulado, ou "aprender na realidade imitada"**

No método simulado, cria-se um ambiente, o mais próximo da realidade, para que o educando resolva os problemas propostos. Para este ambiente simulado, existem condições específicas a cada caso.

## **IV - Método comportamental, ou "aprender por crescimento psicológico".**

O método comportamental reside em proporcionar condições propícias para determinadas situações reais virem a ocorrer. Por este método, o educador orienta o educando a assumir determinado papel, em uma situação hipotética, mas possível de ocorrer na vida profissional. Ao representar tal papel, o educando expõe o seu comportamento frente à situação, o que permite que ele mesmo constate como reage e, com o auxílio do educador, reflita sobre esse seu comportamento e sobre as mudanças requeridas. Este método destina-se, principalmente, a facilitar a aquisição de novos comportamentos, de modo a proporcionar um melhor relacionamento social.

Os critérios que devem ser considerados para a escolha do método são:

- Os objetivos educacionais;
- A experiência didática do educador;
- A etapa no Processo de ensino;
- O tempo disponível;
- As facilidades físicas;
- A estrutura do assunto e tipo de aprendizagem envolvido;
- As contribuições e limitações das atividades de ensino;
- A aceitação e experiência dos alunos.

Os métodos de ensino apresentam três modalidades básicas e para a aplicação dos métodos existem várias técnicas, vejamos algumas:

**I - Individualizado:** A ênfase está na necessidade de se atender às diferenças individuais, como por exemplo: ritmo de trabalho, interesses, necessidades, aptidões, etc., predominando o estudo e a pesquisa.

Técnicas	Aplicações
Estudo dirigido	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estimular método de estudo e pensamento reflexivo;</li><li>• Levar à autonomia intelectual;</li><li>• Atender a recuperação de estudos.</li></ul>
Ensino por ficha	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rever e enriquecer conteúdos</li></ul>
Instrução programada	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apresentar informações em pequenas etapas e sequência lógica;</li><li>• Fornecer recompensa imediata e reforço;</li><li>• Permitir que o educando caminhe no seu ritmo próprio.</li></ul>
Ensino por módulos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Despertar no educando a responsabilidade e o compromisso no desempenho das tarefas propostas;</li><li>• Propor ao educando os objetivos a serem atingidos e as variadas atividades para alcançar esses objetivos.</li></ul>

**II- Sócio Individualizado:** Esta modalidade procura equilibrar a ação grupal e o esforço individual, no sentido de promover a adaptação do ensino ao educando e o ajustamento deste ao meio social.

Técnicas	Aplicações
Método de Projetos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar algo de concreto;</li> <li>• Incentivar a resolução de problemas sugeridos pelos educadores;</li> <li>• Exigir trabalho em grupo e atividades individuais.</li> </ul>
Método de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver o pensamento reflexivo e científico.</li> </ul>
Unidades didáticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver a compreensão do “todo” a ser estudado;</li> <li>• Incentivo ao educando e à criatividade, flexibilidade nas atividades;</li> <li>• Permitir organização do conteúdo aprendido.</li> </ul>
Unidades de Experiências	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilitar a aplicação dos conceitos teóricos na prática;</li> <li>• Permitir ao educando uma análise crítica e a reconstrução da experiência social.</li> </ul>
Pesquisa como atividade do educando	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver o gosto pelo estudo científico;</li> <li>• Levar o educando a distinguir a pesquisa pura da aplicada;</li> <li>• Utilizar-se de diversas técnicas de coleta de dados e do método científico.</li> </ul>

**III- Socializado:** O objetivo principal é o trabalho de grupo, com vistas à interação social e mental proveniente dessa modalidade de tarefa. A preocupação máxima é a integração do educando ao meio social e a troca de experiências significativas em níveis cognitivos e afetivos.

Técnicas	Aplicações
Discussão em pequenos grupos Estudo de casos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trocar ideias e opiniões face a face;</li> <li>• Resolver problemas;</li> <li>• Buscar informações;</li> <li>• Tomar decisões.</li> </ul>
Discussão 66 ou Phillips 66	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilitar a revisão de assuntos;</li> <li>• Estimular a ação;</li> <li>• Troca de ideias e conclusão.</li> </ul>
Painel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilitar a definição dos pontos de acordo e desacordo;</li> <li>• Debate; consenso e atitudes diferentes (assuntos polêmicos).</li> </ul>
Ensino por módulos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despertar, no educando, a responsabilidade no desempenho das tarefas propostas;</li> <li>• Apresentar ao educando os objetivos a serem atingidos e as várias atividades para alcançar esses objetivos.</li> </ul>
Painel Integrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilitar a troca de informações e integração total das partes num todo, bem como novas oportunidades de relacionamento.</li> </ul>
Grupo de cochicho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilitar o máximo de participação individual e troca de informações;</li> <li>• Incentivar e facilitar a reflexão.</li> </ul>
Discussão dirigida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver a habilidade de encontrar solução conjunta de problemas</li> <li>• Possibilitar a participação de todos os educandos.</li> </ul>

Brainstorming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver a criatividade;</li> <li>• Possibilitar a participação total e livre.</li> </ul>
Seminário	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilitar o estudo aprofundado de um tema, bem como coleta de informações e experiência;</li> <li>• Desenvolver a habilidade de pesquisar e obter conhecimento global do tema;</li> <li>• Possibilitar a reflexão crítica.</li> </ul>
Simpósio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentar ideias de modo fidedigno, através da divisão de um assunto em partes para estudo;</li> <li>• Avaliar, através do grupão que fará a análise do que foi apresentado.</li> </ul>
GVGO ou Grupo na Berlinda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver a verbalização;</li> <li>• Objetividade na discussão de ideias;</li> <li>• Capacidade de análise e síntese.</li> </ul>
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilitar a troca de informações;</li> <li>• Apresentação de fatos, opiniões e pronunciamentos importantes.</li> </ul>
Diálogo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover a intercomunicação direta;</li> <li>• Possibilitar a exploração, em detalhe, de diferentes pontos de vista.</li> </ul>
Palestra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematizar o conteúdo, através da exposição menos formal de ideias relevantes;</li> <li>• Possibilitar a comunicação direta com o grupão.</li> </ul>
Dramatização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representar situações da vida real;</li> <li>• Possibilitar melhor compreensão dos elementos.</li> </ul>

Segundo Gonçalves & Perpétuo, 1998, alguns cuidados essenciais devem ser tomados na utilização de técnicas ou dinâmicas grupais:

- Antes de utilizar-se de uma técnica ou dinâmica grupal, é necessário que o educador tenha claro aonde quer chegar, ou seja, os objetivos que deseja alcançar e se tais objetivos se adequam às necessidades do grupo.

- Conhecer quais são as principais características do grupo: número de participantes, faixa etária, sexo, nível de integração.
- Ter condições operacionais: carga horária disponível, espaço físico, equipamentos e materiais necessários.
- Ter consciência do conteúdo da atividade: o eixo temático que se pretende desenvolver, as etapas a serem percorridas e os objetivos existentes em cada uma.
- É fundamental que o educador já tenha vivenciado as dinâmicas antes de aplicá-las.
- Após a aplicação de cada dinâmica, é preciso garantir certo tempo para que os participantes possam socializar suas emoções, sentimentos, dificuldades e descobertas.
- As dinâmicas só devem ser usadas quando houver uma proposta, uma concepção de educação que acredite na produção do conhecimento como um processo lento e gradativo alcançado pela vivência.
- É importante que o educador avalie se sua dinâmica alcançou os objetivos propostos. Faz-se a avaliação no momento da partilha ou através de um relatório escrito a posteriori.

Nas inúmeras variações de dinâmica de grupo existem, para cada objetivo, uma ou várias técnicas apropriadas. Assim, podemos listar técnicas de apresentação, de entrosamento, de reflexão, de aprofundamento, de sensibilização, de desafios, de avaliação, de relaxamento, de recreação, entre outras.

Para consulta o CEDUCVR possui as seguintes literaturas:

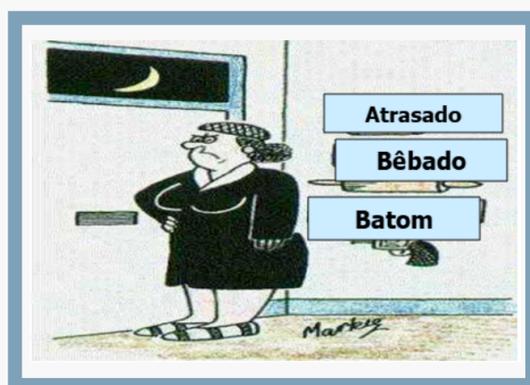
1. Oficina de Dinâmica de Grupos de Simão Miranda
2. Jogos e Simulações – Marta Maria Caixeta e Marinele Franco de Carvalho
3. Técnicas de Trabalho de Grupo
4. Aprendendo a Ser e a Conviver – Margarida Serrão e Maria Clarice Baleeiro.

As atividades metodológicas desenvolvidas devem ser combinadas, de forma simultânea ou sequencial, oferecendo ao educando a oportunidade de perceber e analisar o assunto sob diversos ângulos.

É importante ressaltar que a ação metodológica é fruto de uma construção iluminada pela missão e filosofia da instituição, discutida e definida nos encontros de planejamento. O acompanhamento da Supervisão Pedagógica/Tutores acontece nas reuniões da equipe às 5<sup>as</sup> feiras, onde correções são feitas ou novas propostas ou necessidades de materiais pedagógicos são examinados. Portanto, a definição de técnicas a serem utilizados pelos educadores é avaliada em conjunto ressaltando os objetivos e os aspectos metodológicos.

A escolha de um método de ação próprio não afasta o CEDUCVR dos instrumentos técnicos e científicos da metodologia acadêmica oficial, pelo contrário, possibilita a utilização máxima e apropriada desses recursos na ação educadora da instituição.

## B- RECURSOS DIDÁTICOS: Ferramentas Diferentes para Situações Diferentes



Cada educando apresenta um conjunto de estratégias cognitivas, que mobilizam o processo de aprendizagem. Assim, cada aprendiz aprende a seu modo, estilo e ritmo. De forma geral, apesar das discordâncias, quatro categorias a seguir representam os estilos de aprendizagem:

- Visual: aprendizagem centrada na visualização;
- Auditiva: centrada na audição;
- Leitura/escrita: aprendizagem por meio de textos;
- Ativa: aprendizagem por meio do fazer.

Pesquisas apontam em seus resultados que:

<b>Aprendemos</b>	<b>Armazenamos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 1% por meio do sabor;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 10% do que lemos;</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 1,5% por meio do tato;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20% do que escutamos;</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 3,5% por meio do olfato;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 50% do que vemos e escutamos;</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 11% por meio da audição;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 70% do que ouvimos e logo discutimos;</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 83% por meio da visão</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 90% do que ouvimos e logo realizamos</li></ul>

Os recursos didáticos são todos os recursos físicos, utilizados com maior ou menor frequência em todas as disciplinas, áreas de estudo ou atividades, sejam quais forem as estratégias ou métodos escolhidos pelo educador, constituindo-se num meio para facilitar, incentivar ou possibilitar o processo ensino-aprendizagem.

Os recursos podem ser classificados em:

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Naturais</b></li></ul>	Elementos de existência real na natureza, como água, pedra, animais.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pedagógicos:</li></ul>	Quadro, flanelógrafo, cartaz, gravura, álbum seriado, slide, maquete.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tecnológicos:</li></ul>	Rádio, toca-discos, gravador, televisão, videocassete, DVD, computador, laboratório de línguas.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Culturais:</li></ul>	Bibliotecas públicas, museus, exposições.

O educador, na utilização dos recursos, deverá observar alguns critérios:

- Ter em vista os objetivos a serem alcançados;
- Conhecer bem o recurso, para que possa ser empregado corretamente;
- Levar em conta a natureza da matéria ensinada (algumas matérias exigem maior utilização de recursos que outras).

Os recursos didáticos podem ser considerados como veículos de comunicação de conhecimentos, uma ferramenta que estimula aprendizagens significativas e permanentes, a fim de facilitar tanto as atividades de ensino, quanto às de aprendizagem.

De modo geral, os recursos podem ser ilimitados para tanto quanto for a criatividade do educador.



# EDUCAR PARA O TRABALHO: *Dialogando com o Mercado*

## APLICANDO O MÉTODO

*“Sinto que meu barco esbarrou, lá no fundo em algo grande. E nada acontece! Nada... Mansidão... Ondas Nada acontece; ou tudo já terá acontecido, e estamos assim, tranquilos, em meio ao novo?”*  
- Juan Ramón Jiménez

A visão do CEDUCVR é tornar-se um centro de referência em metodologia de educação de jovens para o trabalho. Esta meta foi construída através da constatação das dificuldades dos jovens mais pobres em acessar o ensino profissionalizante; da quantidade de jovens desempregados; das dificuldades que empresas têm em encontrar profissionais qualificados e a falta de espaços educativos que favoreçam o diálogo com a empresa, a escola, o jovem e a família.

Nessa perspectiva o CEDUCVR oferece duas modalidades de serviços educacionais distintos e, ao mesmo tempo, intrinsecamente ligadas entre elas.

**1) Educação Profissional:** Pautada na educação da pessoa como ponto de partida para alavancar o processo de profissionalização e de preparação para o trabalho. Isso implicou no desenvolvimento de conteúdos de formação humana, acrescidos de conteúdos de formação técnica profissionalizante e finalizados em vivências práticas de trabalho. As modalidades de educação profissional desenvolvidas pelo CEDUCVR são: **a) Programa de Aprendizagem:** alia a teoria e a prática de trabalho, permitindo aos aprendizes vivenciarem uma experiência educativa de trabalho. Visa conduzir o jovem aprendiz num processo de conhecimento de si e de sua realidade para, a partir deste conhecimento, buscar oportunidades de crescimento pessoal, profissional e social.

**b) Cursos Profissionalizantes:** visam qualificar profissionalmente as pessoas para que elas possam pleitear uma vaga no mercado formal de trabalho, desenvolverem atividades produtivas ou organizarem o seu próprio trabalho.

*II) Inserção no Mundo do Trabalho:* Consiste na busca de oportunidades de trabalho para as vivências práticas dos jovens e para a sua inserção no mercado formal de trabalho. Nesta modalidade educativa é dada prioridade às iniciativas dos jovens em buscarem o próprio trabalho, entendendo que este processo já é, por si, um salto qualitativo na relação que o jovem estabelece com a própria vida.

Considerando a necessidade do jovem em ingressar no mundo do trabalho e reconhecendo a empresa como o agente catalisador dessa necessidade, o CEDUCVR se colocou no papel de intermediador dessa relação no sentido de aproximar demanda e oferta de trabalho favorecendo o diálogo e a abertura de perspectivas laborativas para o seu público.

Dessa forma, as empresas parceiras estarão dando oportunidade a um jovem que, além de habilidades técnicas para exercer a função, poderá disseminar qualidades calcadas em valores éticos e morais, revistos durante a sua formação, tão importantes para o mundo do trabalho. Encaminhamos para as empresas parceiras os jovens que já passaram por uma das linhas de formação pessoal e profissional. Os serviços oferecidos nesta modalidade educativa são:

**a) Captação de Postos de Trabalho:** identificação de oportunidades de trabalho para a aprendizagem prática dos jovens aprendizes ou para o encaminhamento dos jovens qualificados.

**b) Serviço de encaminhamento ao trabalho:** recruta e seleciona os candidatos conforme o perfil profissiográfico solicitado, entrevista e encaminha os candidatos para participarem de processos seletivos nas empresas parceiras, acompanha o processo de contratação.

**c) Acompanhamento de desempenho:** verifica a adaptação funcional e relacional na empresa, a capacidade de executar as funções de trabalho e a qualidade nos serviços prestados. Este acompanhamento é realizado através de visitas de supervisão na empresa e de contatos por telefone.

## PROPOSTA PEDAGÓGICA

*“Não, não tenho caminho novo. O que tenho de novo  
É o jeito de caminhar.  
Aprendi. (O caminho me ensinou).  
A caminhar cantando, como convém a mim e aos que vão comigo.  
Pois já não vou mais sozinho”.*  
- *Thiago de Mello*

O conhecimento do mundo do trabalho aponta para a necessidade de uma educação profissional mais abrangente, não circunscrita apenas a conteúdos específicos de uma determinada função, mas voltada para o desenvolvimento da pessoa como um todo. Isso levou à definição de uma proposta educativa que se fundamenta na pessoa, voltada para o desenvolvimento de seus talentos, uma educação para o mundo do trabalho e não uma especialização voltada para o exercício de uma determinada função.

Partindo dessa concepção de educação, onde o educando é visto como uma pessoa que carrega em si um conjunto de exigências e necessidades latentes, que vai além dos aspectos materiais de sua existência, estruturou-se uma educação profissional fundamentada no desenvolvimento de três competências distintas, porém integradas entre si:

**Competência  
Profissional**

**Competência  
Técnica**

**Competência  
Empreendedora**

O enfoque da educação profissional é direcionado para o alcance de dois objetivos específicos:

- Aquele instrucional, que norteia as estratégias de cada ação do programa, buscando garantir a efetividade da educação profissional.
- Aquele mais amplo, finalizado na inserção no mercado de trabalho como trabalhador assalariado ou autônomo.

No CEDUCVR, o método de trabalho prioriza os seguintes pontos:

**1) A Pessoa como ponto de partida** - As ações educativas se voltam para o fortalecimento da pessoa, entendida como ser único e irrepetível, composta por um conjunto de desejos e necessidades que vão além das circunstâncias materiais da existência. Neste sentido, as ações têm como fim último ajudar as pessoas a desenvolverem os seus talentos.

**2) Fazer com e junto** - Partimos do princípio de que a comunhão é o método mais eficaz para construir uma proposta educativa que leve em consideração a pessoa na sua totalidade. Isso implica envolver todos os atores: jovem, família, educadores, funcionários, poder público e empresas, no percurso educativo desenvolvido e proposto ao jovem, no intuito de criar uma rede de solidariedade que possa sustentar o seu caminho humano.

**3) Compartilhar as necessidades** - Temos como princípio básico compartilhar as necessidades para compartilhar o sentido da vida. Entendemos que todos nós temos o mesmo desejo de felicidade e nos movemos para buscar a realização deste desejo. Neste sentido, todas as circunstâncias se tornam ocasião para a tomada de consciência deste desejo e o nosso papel educativo é ajudar o jovem a comparar tudo o que acontece com as exigências do seu coração.

**4) Abertura para acolher o diferente** - Estar atento à necessidade do outro implica sair da medida que se tem para abraçar a realidade como ela se apresenta. Isto significa que o método é imposto pelo objeto, ou seja, pelo jovem, e não pensado a priori pelo educador. Esta modalidade de conceber a educação exige por parte do sujeito que educa uma capacidade de se colocar a serviço do outro num braço sem medida. O educador provoca, ao mesmo tempo em que respeita a liberdade do educando.

**5) Partir do Positivo** - Este ponto do método parte do princípio de que a realidade é maior do que aquilo que se consegue ver e tocar. Existem fatores que vão além da aparência da realidade. Isso coloca para nós o desafio de ir ao fundo das circunstâncias até chegar ao ponto positivo que unifica todos os fatores. Sem partir do positivo todas as ações param na nossa medida humana e a educação se torna instrumento de dominação e não caminho para o desenvolvimento da pessoa.

## AVALIAÇÃO = MELHORIA?

*Se avaliar é sinônimo de melhorar, esta melhoria se refere ao educando, ao conteúdo, ao método, ao educador e, em definitivo ao....  
CEDUCVR.*

O Programa de Aprendizagem alia aprendizagem teórica e a aprendizagem prática, portanto optamos por um sistema de avaliação a 360 para que atinja todos os ambientes e atores envolvidos no programa.

### *As teorias da Avaliação Educacional:*

A avaliação no processo de ensino-aprendizagem surgiu com a necessidade de se conhecer resultados, comparar desempenhos e estabelecer competências. Notou-se também a necessidade de estabelecer objetivos que servissem como parâmetros para analisar os resultados; embora não sejam os únicos parâmetros, os objetivos são importantes referenciais para a avaliação (Tyler, 1981).

A partir de diferentes enfoques, objetivos e implicações, propõem-se alguns princípios considerados básicos para um processo de avaliação educacional. O processo de avaliação deve ser pensado, planejado e realizado de forma coerente e consequente com os objetivos proposto para a aprendizagem, ou seja, os processos de planejamento e avaliação devem estar sempre integrados.

A avaliação deve ainda permear todo o processo de ensino-aprendizagem e não somente o seu final.

O processo avaliativo, para acompanhar o processo de aprendizagem, deve ser contínuo.

Enquanto processo acumulativo, evolutivo e contínuo, a aprendizagem necessita de "feedback" durante a sua realização. A avaliação deverá estar voltada para o desempenho do educando, ou seja, é necessário acompanhar o seu desenvolvimento na realidade em que ele está inserido, a partir do desempenho concreto em cada uma das atividades e procurar a sua evolução em direção aos objetivos propostos. Neste aspecto, a participação de pessoas que interagem no mesmo meio-ambiente do educando, (educador, tutor, supervisor na empresa, pessoal de apoio, etc.), também deve constar da avaliação.

O processo de planejamento do ensino-aprendizagem deve ser também alvo de avaliação. Assim, não só o desempenho do educando, mas a consistência e a qualidade do planejamento elaborado também são avaliadas. O processo avaliativo deve ser construído com a participação dos educandos.

Segundo *knowles* (1980), o educando deve realizar, nos princípios andragógicos, o seu autodiagnóstico a fim de identificar os hiatos para as competências que pretende alcançar. Aqui se insere o conceito de contrato didático ou pedagógico, enquanto um "(...) acordo implícito ou explícito que se estabelece entre educador e seus educandos a propósito do saber, de sua apropriação e de sua avaliação" (*Perrenoud*, 1999, p. 118). Logo, a avaliação deve ser diagnóstica e não classificatória. A aprendizagem, apesar de acontecer em meio às relações sociais, é diversificada e acontece segundo o ritmo de cada educando.

Portanto, deve ser individualizada e, ao mesmo tempo, dinâmica e flexível segundo o nível de internalização do educando (*Gomez & Sacristan*, 1998).

Finalmente, o processo avaliativo em Educação deve considerar, em uma só dimensão, os aspectos quantitativo e qualitativo. "Torna-se fundamental, em qualquer processo avaliativo, perscrutar as entranhas das quantidades e qualidades, sem ritos obtusos, sem mitos reducionistas e sem escapismos apressados" (*Demo*, 1999, p. 77).



Dentre as inúmeras abordagens de avaliação educacional, *Hamblin* (1978) retrata especificamente a avaliação da educação profissional em sua definição clássica: "educação profissional é um processo que provoca REAÇÕES, que provocam APRENDIZADO, que provoca mudanças de COMPORTAMENTO no CARGO, que provocam mudanças na ORGANIZAÇÃO, que provocam mudanças na CONSECUÇÃO DOS OBJETIVOS FINAIS" (*Hamblin*, 1978).

Essa definição foi escrita após o modelo formulado por *Donald L. Kirkpatrick* em 1959.

*Kirkpatrick* (1998), sugere uma nova classificação, onde propõe uma divisão das avaliações da educação profissional em quatro níveis: **avaliação de reação, de aprendizagem, de comportamento, e de resultados**. A avaliação de reação procura verificar a reação dos educandos com relação ao conteúdo desenvolvido, aos métodos utilizados, a utilidade e interesse do tema, a atuação do educador e as condições da educação (instalações, horários, etc.). O objetivo desta avaliação é melhorar a educação, como ocorre, por exemplo, no resultado, nas mudanças no conteúdo do programa, na melhoria no material didático, na substituição dos educadores, na melhor distribuição do horário, na mudança do local do programa, etc. (*Boog*, 1984). Uma reação favorável não garante uma aprendizagem aceitável.

A avaliação da aprendizagem visa obter informações sobre a aprendizagem total dos educandos, que envolve os conhecimentos, as habilidades e as atitudes, ao longo do programa de aprendizagem. Através das O.S. etc.

A avaliação de comportamento é mais complexa que as anteriores, pois pode ocorrer de educandos, que avaliam positivamente o programa (reação) e que demonstram que aprenderam (aprendizagem), mas não alteraram seu comportamento na situação de trabalho.

A presente proposta de metodologia visa avaliar tanto os educandos quanto à consistência do programa de aprendizagem voltado para os educandos, educadores/tutores, os supervisor de trabalho e equipe de apoio. Na sua aplicação usamos a seguinte matriz de avaliações, de acordo com os modelos de *Hamblin* (1978) e de *Kirkpatrick* (1998), como mostra no quadro.

Proposta de Avaliação adotada no CEDUCVR			
Avaliação	Aplicação	Avaliador	Avaliado
Autoavaliação e Reação	Durante a realização do programa, visando melhorias ainda no seu decorrer.	Educando; Supervisor Pedagógico.	Educando; Programa de Aprendizagem; Coordenação; Supervisor na empresa.
Avaliação de Aprendizagem e Comportamento	Através de OS, apresentações, ou ficha de avaliação de desempenho.	Educador; Supervisor na empresa.	Educador; Educando; Programa de Aprendizagem.
Avaliação de Resultado	Fundamentada em contrato pedagógico ou didático, individual e baseada em Indicadores de Aproveitamento.	Educando; Gestor Imediato; Equipe de Trabalho.	Educando; Programa de Aprendizagem.
A avaliação é feita na abordagem "feedback" 360 graus (autoavaliação, avaliação dos superiores, avaliação dos educandos, avaliação dos pares).			

Todo o processo de educação para o trabalho do CEDUCVR procura sustentar o jovem naquilo que ele tem de mais precioso: sua capacidade de desejar, de sonhar, de usar o melhor do seu potencial para, através do trabalho, transformar a realidade.

## A ANDRAGOGIA

*A Andragogia, definida por Malcolm Knowles, no século XX, é uma ciência antiga que estuda a educação para adultos com a finalidade de buscar uma aprendizagem efetiva para o desenvolvimento de habilidades e conhecimento. Knowles organizou suas ideias em torno da noção de que os adultos aprendem com mais facilidade em ambientes informais, confortáveis, flexíveis e sem ameaças.*

A palavra “andragogia” vem do grego *andros* que significa adulto, e *agogôs*, que denota educar. Essa ciência tem por objetivo ajudar no desenvolvimento e possui características específicas.

“Na maioria das vezes, o que acontece é o uso da pedagogia, que é voltada para crianças e, por isso, o aprendizado não se consolida de forma eficaz. Hoje temos à nossa disposição uma teoria andragógica consistente que pode direcionar os esforços de ensino para que se transfiram em conhecimento real para os adultos e resultados para as organizações”, afirma Conrado.

Psicologicamente, nos tornamos amadurecidos quando passamos a ser responsáveis por nossa própria vida, assumindo cada vez mais responsabilidade pelas nossas decisões. Nesse sentido, o modelo andragógico presume que uma grande parte da responsabilidade do aprendizado é do próprio aluno, transformando o papel de professor em facilitador de aprendizagem

### Princípios da Andragogia

A Andragogia baseia-se em seis princípios fundamentais:

**Necessidade:** os aprendizes precisam saber porque necessitam aprender algo;

**Autoconhecimento:** os aprendizes precisam entender como podem ser independentes e, ao mesmo tempo, necessitados. Por serem responsáveis pela própria vida, têm dificuldade em seguir o que outros lhe dizem;

**Experiências:** os aprendizes têm uma bagagem de experiências que acabam sendo a base do seu aprendizado, mas que também podem acarretar em preconceitos e hábitos mentais que dificultam a aprendizagem;

**Prontidão:** precisam ter prontidão para aprender os conhecimentos de que necessita para saber enfrentar as situações da vida real;

**Orientação:** a orientação da aprendizagem é focada na vida e nos problemas que vivenciam;

**Motivação:** respondem melhor aos fatores motivacionais internos como o desejo de ter maior satisfação no trabalho, autoestima e qualidade de vida. Do que aos externos como ter melhores empregos, promoções e salários mais altos.

Para que o educando possa absorver as informações é necessário que ele tenha uma representação daquilo que está sendo lecionado. Ele precisa sentir que está ganhando algo prático e real. Se ele não vê um ganho no que está investindo ou estudando, a aprendizagem andragógica não acontecerá, pois ele não compreende e não aceita positivamente aquilo que recebeu. “Sendo assim, a aprendizagem acontecerá pelo contexto em que ele estará inserido”, afirma **Luiz Fernando Garcia, especialista em psicodinâmica aplicada aos negócios.**

Existem situações de aprendizagem que se dividem em análogas e similares, que são pontes de aprendizado. Na análoga o aprendiz filtrará o próprio conhecimento e o aplicará em uma nova prática. Na similaridade ele vai repetir uma situação que irá enfrentar. “Se o aprendiz enxergar dentro dessas duas situações uma possibilidade de aprendizado, o processo andragógico será eficaz”, explica Garcia.

## Andragogia nas empresas e aplicada ao desenvolvimento humano

Os profissionais que atuam no desenvolvimento de pessoas devem avaliar cuidadosamente cada situação para definir se a Andragogia é aplicável ou não. “Em alguns casos, os aprendizes estão tão condicionados ao modelo convencional, baseado nos princípios unidirecionais de entrega de conteúdo, que acabam não sendo envolvidos pelo modelo”, reforça Conrado. Nesse caso, convém utilizar o modelo convencional, pelo menos como ponto de partida para envolver os aprendizes no processo educacional e, a partir daí, oferecer a eles os recursos necessários para que aprendam a assumir a responsabilidade pelo seu aprendizado e migrar pouco a pouco, para o modelo andragógico.

Já para Luiz Fernando, os profissionais de Recursos Humanos aplicam o método empiricamente, pois, quando um colaborador ingressa na corporação, irá diretamente encontrar colegas de trabalho modelados com a prática que será realizada pelo iniciante na empresa. “Portanto, a prática cotidiana já será vivencial, tornando a aprendizagem andragógica possível”, explica Luiz Fernando. Outro fator importante é que o profissional já tem um quadro de funções a serem desempenhadas dentro da organização, o que facilitará seu desempenho, pois ele já tem noção do que precisará realizar para garantir os resultados.

Para aplicar a Andragogia é preciso, além de conhecer os princípios fundamentais da aprendizagem, definir quais são seus objetivos e resultados esperados.

Em um processo de ensino-aprendizagem é preciso prestar atenção aos seguintes aspectos:

**O preparo dos aprendizes:** deve-se começar com um preparo para favorecer a participação do aprendiz no processo, fornecendo-lhe informações sobre o programa de ensino e o conteúdo, e ajudando-o a construir expectativas realistas de aprendizagem.

**O clima:** o clima deve inspirar confiança, respeito e colaboração. A informalidade pode

ser mais eficaz do que a formalidade, pois facilita a troca de experiências.

**Planejamento:** no processo de ensino andragógico o educando tem responsabilidade no planejamento de seu aprendizado, assim como o seu educador.

**Diagnóstico das necessidades:** o que precisa ser aprendido é uma descoberta feita por educando e educador, juntos.

**Definição de objetivos:** os resultados da aprendizagem são definidos a partir de negociação e não impostos por uma das partes.



## MODALIDADE EDUCACIONAL – PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Geralmente os cursos de educação profissional sofrem com a escassez de aulas práticas que possibilitariam um entendimento melhor da relação entre a teoria e a realidade do mercado de trabalho. Enquanto os cursos profissionalizantes preparam o jovem para lutar por uma vaga no mercado de trabalho, o Programa de Aprendizagem qualifica e acompanha o desenvolvimento do jovem já inserido em um contexto de trabalho buscando sustentar a sua empregabilidade.

### As Competências Básicas para o Trabalho

Competências	Conteúdos
Competência Profissional ou Socioemocional	Trabalha-se os aspectos formativos da pessoa humana. Essa qualificação é muito importante para o mundo do trabalho porque a grande questão que se põe hoje não é somente o conhecimento técnico profissional, mas sobretudo a capacidade de se interagir no ambiente de trabalho.
Competência Técnica	São desenvolvidos os conteúdos pertinentes à função a ser desempenhada. Trata-se de conhecimentos sobre o processo, os meios e os objetivos do trabalho.
Competência Empreendedora	Trabalha-se o gerenciamento do trabalho e da vida. Visa ampliar as perspectivas do jovem em relação ao seu aproveitamento profissional, marketing pessoal, postura e comportamento social, responsabilidade e comprometimento profissional.

**Competência Profissional ou Socioemocional:** estruturada como módulo de Formação Humana, está presente em todos os cursos profissionalizantes

desenvolvidos pelo CEDUCVR. A formação humana estimula o jovem a pensar sobre si e sobre a realidade. O escopo é ajudar o jovem a se comparar com realidade do mundo do trabalho onde ele está inserido. São abordados temas, como: autoconhecimento, a relação com a realidade e com o outro, comunicação interpessoal e criatividade, educação socioemocional e ambiental, educação para a cidadania, trabalho humano. **As atividades sócio comunitárias** complementam a educação para a cidadania, para os valores humanos e para a cultura da solidariedade.

Todos os conteúdos pedagógicos se voltam para introduzir o jovem na cultura do trabalho, na compreensão das técnicas necessárias à sua execução, na construção de posturas adequadas aos relacionamentos profissionais e ao seu desenvolvimento pessoal.

**Competência Técnica I:** são aquisições técnicas propostas para este módulo: conhecer as técnicas de arquivar e de como atender e fazer comunicações telefônicas, eletrônicas e escritas; conhecer a estrutura de uma empresa; os bancos e transações bancárias. Estudam-se ainda um grupo de matérias dirigidas à capacidade de lidar com raciocínio matemático, desenvolver planilhas, fazer gráficos, digitar textos entre outras.

**Competência Técnica II:** desenvolvida em ambiente simulado de ensino denominado de **Empresa Simulada**, é uma tentativa de proporcionar ao jovem aprendiz uma experiência de ensino onde ele aprende fazendo, sendo conduzido a realizar tarefas e tomar constantes decisões que impactam o seu processo de aprendizagem. Aborda-se os seguintes conteúdos: Departamento Pessoal (DP), Almoxarifado, Contabilidade, Compras e vendas, Marketing, dentre outros.

# INTRODUÇÃO AO TRABALHO: FORMAÇÃO HUMANA E COMPETÊNCIA TÉCNICA I

No primeiro módulo de ensino denominado de Introdução ao Trabalho são ministrados os conteúdos voltados para o desenvolvimento de Competências Profissional e Socioemocional, distribuídos em conteúdo de Formação Humana e Competência Técnica I.

FORMAÇÃO HUMANA	COMPETÊNCIA TÉCNICA I
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eu e a Realidade.</li> <li>• Eu e o Outro.</li> <li>• Eu ao Trabalho.</li> <li>• Criatividade.</li> <li>• Comunicação.</li> <li>• O Eu como Cidadão.</li> <li>• Políticas Públicas.</li> <li>• O “Eu e a Afetividade”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arquivo.</li> <li>• Banco.</li> <li>• Segurança do trabalho.</li> <li>• Qualidade do Trabalho.</li> <li>• Perfil do trabalhador.</li> <li>• Noções Básicas de Português e Redação Comercial.</li> <li>• Raciocínio Lógico.</li> <li>• Noções de Estatística.</li> <li>• Matemática Comercial e Financeira.</li> <li>• Informática.</li> </ul>

## Aplicando o conteúdo da Formação Humana

### “O EU E A REALIDADE”

**Objetivo:** Estimular o educando ao conhecimento de si, das necessidades e desejos que constituem o seu Ser.



## Contextualização:

O “EU” é trabalhado na perspectiva de alguém que deseja e é possuidor de razão e liberdade. Neste contexto é aprofundado o conceito de consciência de si, de protagonismo, de construção de projetos de vida, não obstante às dificuldades inerentes em toda e qualquer situação de vida.

A “REALIDADE” é vista como algo pré-existente na vida do eu e deve ser olhada, conhecida, analisada e transformada. É introduzida uma forma positiva de olhar a realidade. *“A presença de uma hipótese positiva facilita muito a nossa capacidade de ver e de descobrir o que existe.”*



## Pressuposto Metodológico que fundamenta esta lição: O Realismo

“Pouca observação e muito raciocínio conduzem ao erro.  
Muita observação e pouco raciocínio conduzem à verdade”  
-Aléxis Carrel.

Para conhecer é preciso observar e partir do que existe, caso contrário cada um de nós acrescenta suas opiniões e raciocínios sobre a realidade, ao invés de se deixar tocar pelos fatos. Por isso, em nosso primeiro encontro com o jovem, quando inicia seu percurso formativo, é apresentado a ele a história e a estrutura organizativa do CEDUCVR: a missão, os objetivos, os colaboradores e respectivas funções na organização; a estrutura do Programa de Aprendizagem – que é uma política pública; a proposta educativa do CEDUCVR; e a responsabilidade da empresa contratante da aprendizagem no processo da educação profissional.

Partimos da premissa de que o método de conhecimento é imposto pelo objeto. Isso pede do educador uma disposição para uma observação global, apaixonada e insistente do fato, em detrimento do esquema de julgamentos que já temos em mente. Sem esta abertura para estar diante dos fatos, partimos de uma imagem predeterminada que já possuímos da realidade para julgar o que acontece. O primeiro movimento para o conhecimento é esta abertura para observar e aprender da realidade.

Em se tratando de educação para o trabalho o nosso primeiro “objeto” de conhecimento é a própria a pessoa, justamente porque ela é o maior patrimônio de uma empresa. E de onde se parte para se autoconhecer? Faz-se necessária uma investigação existencial sobre si mesmo: quem sou eu? O que define a minha pessoa?

Partindo de uma reflexão sobre si a pessoa se sente mais habilitada para emitir um juízo sobre si mesma, suas potencialidades, desejos e necessidade. Com base nesse juízo começa a se autoconhecer e terá mais condições para avaliar suas reações e sentimentos frente às suas vivências. Sem este juízo fica-se no nível da experimentação das coisas, mas não chega a fazer uma experiência. Para fazer uma experiência é necessário compreender o significado daquilo que se vive. Mas, qual é o critério que nos permite julgar aquilo que acontece em nós? Este critério está dentro e não fora de nós. É algo que nos foi dado pela nossa própria natureza de ser, e que nós chamamos de experiência elementar.

Em que consiste essa experiência elementar? Trata-se de um conjunto de exigências e evidências com as quais o ser humano é lançado no confronto com tudo o que existe. Elas se expressam como exigência de felicidade, exigência de verdade, exigência de justiça. São como a centelha que põe em movimento o agir humano. Por isso, qualquer afirmação sobre o ser humano, desde a mais banal e cotidiana até a mais ponderada e plena de consciência, só pode ser feita tendo por base esse núcleo de exigências e evidências originais. Quem não quer ser enganado, alienado, instrumentalizado pelos outros, deve se acostumar a comparar tudo o que vive com a experiência elementar.

É preciso perfurar sempre as imagens induzidas pelo clima cultural no qual estamos imersos e tomar nas mãos esse critério para julgar e avaliar cada proposta, cada sugestão existencial. Esse juízo é o início de nosso amadurecimento e de nossa libertação.

Ao final dessa lição o jovem deverá:

- Conhecer a história e a proposta educativa do CEDUCVR;
- Sentir-se provocado a integrar-se ao grupo, iniciando relacionamentos;
- Ser capaz de expor seus conhecimentos e expectativas em relação ao curso, possibilitando adaptações posteriores à realidade da turma.

**1ª AULA - ACOLHIDA:** Exige abertura para ouvir e acolher as expectativas que cada jovem traz consigo. Esse momento pode fazer a diferença nas relações que serão estabelecidas entre o educando, o educador e o CEDUCVR.

Passos	Ilustração	Ilustração
1º	Acolhimento dos jovens	Aplicação de dinâmica
2º	Apresentação do curso	Apresentação da proposta formativa
3º	Apresentação do método de ensino	a) Trabalho Individual; b) Trabalho em grupo.

Enfatize a importância da participação individual para o crescimento pessoal. O trabalho em grupo será avaliado como de responsabilidade de cada integrante do mesmo.

## Subtemas da temática: “Eu e a Realidade”

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
<p><b>1. O Pessoa e a Realidade:</b> o conhecimento se dá pelo encontro entre um ser que existe (a pessoa) e uma realidade que está fora de nós. Nesse processo de conhecer deve-se partir da observação e experimentação. E não de nossas ideias, raciocínios e prejuízos.</p> <p>Mostrar a importância de compreender que a realidade é o objeto próprio de quem tem os olhos abertos e usa a razão. Quem nega isso, parte do que para poder conhecer?</p> <p>Esta é uma postura fundamental no encontro com o diferente: seja um ambiente, um processo novo de trabalho, uma pessoa desconhecida etc.</p>	<p>1. O Eu se desenvolve no encontro com a Realidade.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Promover com os jovens uma reflexão dialogada: como entender essa frase</li><li>• Música (Áudio ou clipe da música: Caçador de mim).</li><li>• Leitura dialogada da letra da música.</li></ul>
<p><b>2. "Quem sou eu?":</b> Promover a reflexão auxiliando o jovem a entender que ele faz parte de uma sociedade com características universais, mas também particulares.</p> <p>Reforçar que a pessoa é um ser dotado de muitas faces, difícil de ser definido por uma única ciência, inacabado e em constante evolução. Ele é capaz de transformar a realidade com sua ação.</p>	<p><b>2. A Positividade da Realidade.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalhar a música “Tocando em frente”.</li></ul> <p>Atividade em grupo: cada grupo deverá escolher o trecho da música que mais o sensibilizou e apresentar para os colegas.</p>
<p><b>3. Que método usar para se conhecer?</b> Deve-se partir de uma investigação existencial: quem sou eu? Comparar tudo o que se vive e cada proposta recebida com a experiência elementar: conjunto de evidências e exigências que cada pessoa traz dentro de si.</p> <p>Mostrar a importância de estar atento para observar, ouvir e refletir sobre as mudanças que ocorrem em si, no ambiente ou nos outros.</p>	<p><b>3. A Unicidade da Pessoa.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Propor a dinâmica: Desenho do Bicho Percepção das diferenças individuais.</li></ul>

#### 4. Não me faço sozinho, então, Dependo:

A aventura do conhecimento inicia no acolhimento e na participação no grupo familiar. Originalmente o ser humano é um ser dependente.

Portanto, eu não posso dizer de forma consciente “eu sou,” a não ser identificando esse eu com: “eu sou feito”.

#### 4 - A dependência.

- Explicar esta frase: “Sem um tu não há um eu de verdade”.

Vídeo motivacional: You.

- A “dependência” no conhecimento de si e do mundo.
- Destacar as oportunidades de exploração do ambiente, onde segurança e liberdade são os determinantes principais da exploração facilitadora do conhecimento.

#### 5. Eu e a liberdade:

O encontro humano é o encontro de no mínimo duas liberdades: ora de quem doa, ora de quem recebe, ou de doação mútua. A condição é que exista sempre uma abertura ao outro. Doar ou receber é uma questão de escolha. Escolher é ter opção, é exercer liberdade.

#### 5 - Liberdade, limites e escolhas.

- Vídeo Clip – O que será? – Apresentar a relação entre desejo e liberdade.
- Leitura dialogada do texto.

#### 6. Processo Educativo:

Trabalhar a ideia básica: ninguém educa se não é educado. Para ser mestre, tem que ser discípulo. O processo de educação requisita o exercício de todas as características fundamentais do homem: coração (corresponde ou não corresponde); razão ou inteligência; observação da realidade e o exercício da liberdade para “aderir àquilo que corresponde de verdade ao desejo do coração.”

Obs.: A exposição dos subtemas deve ser acompanhada por exercícios de fixação que após realizados deverão ser corrigidos pelo educador.

- Os momentos de debates e dinâmicas são momentos apropriados para observar o aparecimento de lideranças; dificuldades pessoais no envolvimento grupal, e introdução de manobras necessárias tais como: facilitação e incentivo à participação entre outras.
- Para outras dinâmicas consulte os livros disponíveis no CEDUCVR e os arquivos virtuais.

## "EU E O OUTRO"

**Objetivos:** 1) Reconhecer os vários aspectos que interagem na percepção da diversidade, determinando as reações frente ao outro. 2) Aprender a lidar com assertividade às situações que provocam desentendimentos no processo de comunicação interpessoal.



### Contextualização:

Os relacionamentos interpessoais acontecem em diversas esferas e indubitavelmente são alguns dos mais imprevisíveis da natureza. As relações entre animais menos desenvolvidos intelectualmente são essencialmente regidas pelo instinto, uma manifestação natural das necessidades biológicas.

O homem, no entanto, é uma das únicas criaturas conscientes de seus instintos irracionais e capaz de sobrepujá-los, podendo fazer escolhas dando preferência a outros aspectos da consciência. Isso amplia exponencialmente a complexidade das relações humanas, uma vez que somos dotados de uma imensurável diversidade emocional. As circunstâncias que motivam a interação humana são variadas, porém, por unanimidade, é sempre estabelecida uma relação de troca.

Ser amistoso, afetivo ou profissional é importante, pois qualquer relacionamento envolve expectativas, responsabilidades, decepções, vantagens. O fato de duas pessoas se relacionarem já faz desse envolvimento algo excepcional.

No entanto, ter de conviver e eventualmente depender de outro indivíduo pode não ser confortável para muitos, por isto, não é raro encontrar pessoas que escolhem a

solidão por ter outras prioridades. O relacionamento com o outro é um campo particularmente problemático e é também fundamental para o sucesso profissional e pessoal. Reconhecer o outro em suas múltiplas faces, como fonte de conhecimentos, satisfação pessoal ou sofrimento, aliado ou inimigo é fundamental. Compreender os relacionamentos amorosos, familiares, de amizade e profissionais é proposta básica desta unidade.

A timidez, a consciência de não saber falar corretamente, a falta de exercício do ato de emitir opiniões, a baixa autoestima, a chacota comum entre os adolescentes e a indisciplina, entre outros fatores, levam os jovens a se retraírem até que estejam seguros o bastante para experimentarem novos comportamentos. Ultrapassar o egocentrismo, próprio à idade e a indefinição de uma identidade em construção, é o grande desafio a ser enfrentado. Um educador sensível a esses problemas é peça importante na mediação quanto à exploração de um texto, instrumento precioso e essencial para que se consiga reflexão necessária à sinalização para mudança dos comportamentos.

## **Pressuposto metodológico que fundamenta esta lição: “O Eu Dependente”**

Olhando para a própria experiência, qual é a primeira evidência? Que eu não me faço por mim mesmo. Não tenho a capacidade de me dar a vida. Sou feito a cada instante. Dependo de um Outro que me faz.

O ser humano é um ser que existe porque é continuamente feito. Ele respira e se enche de alegria quando reconhece que existe alguém que lhe dá a vida a cada instante. Sem um Tu que me faz, não existe um eu que vive. Neste reconhecimento de ser feito inicia a descoberta de uma dependência original que constitui o ser de cada pessoa. Quanto mais se adentra em si mesmo, mais evidente fica essa dependência de um Outro que me faz.

Antes de qualquer movimento, de qualquer pensamento, já se está recebendo o ser. Dar-se conta disso é essencial para o conhecimento de si. E no primeiro instante em

que isto acontece, já se tem que reconhecer este Tu do qual procede a vida. Por isso, a consciência de si, até a essência, percebe, no fundo, Outro. De tudo o que foi dito depende o equilíbrio último da vida. Assim como a verdade natural do homem é a sua “criaturalidade”, o homem é um ser que existe porque é continuamente feito.

Ao final da unidade o jovem deverá:

- Despertar para a importância da participação nos trabalhos em grupo;
- Apreender que o sucesso do trabalho grupal depende de organização, planejamento, distribuição de tarefas, persistência, criatividade, capacidade de relacionamento e de resolução de problemas;
- Entender os aspectos pessoais nas dificuldades de interação como outro; incluir o outro como igual dotado de dificuldades e qualidades;
- Exercitar e perceber os impactos da comunicação interpessoal;
- Experimentar e aprender sobre a interdependência nos vários ambientes sociais

## Subtemas da temática: “Eu e a Realidade”

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
<p>1. O Eu face a face com outro eu: O ser humano “é um ser em relação”. Esta relação não ocorre num passe de mágica, demanda um movimento em direção ao outro.</p>	<p>1. Dividir os alunos em grupo e pedir que comparem a letra da música e o texto da apostila. Após fazerem esta comparação, apresentar a conclusão encontrada.</p>
<p>2. A Percepção da diversidade: Cada pessoa tem seu jeito de sorrir, de resolver problemas, que facilita a aproximação ou que afasta as pessoas.</p> <p>Vencer as barreiras da aproximação, depende da percepção dos diferentes costumes e da cultura na qual a pessoa foi educada.</p> <p>A percepção da diversidade é uma ajuda para se deparar com a própria incompletude e limites.</p>	<p>2. Explorar a vivência da dinâmica do avião que permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorar a argumentação, através de construção de estratégias e defesa do ponto de vista;</li> <li>• Perceber a capacidade de buscar ajuda (externa ou não);</li> <li>• Fazer a comparação de escolhas pessoais e grupais;</li> <li>• Verificar as possibilidades de errar ou acertar em grupo e assumir responsabilidades após a escolha;</li> <li>• Aplicar a reflexão da diversidade na realidade do jovem, hoje: família, grupo(s) que participa e influências sociais;</li> <li>• Apresentar a alteridade como algo que exige o mesmo respeito e oportunidades que é requisitado para si.</li> </ul>

### 3. Falhas da percepção:

Trabalhar as influências que a percepção sofre pelo sistema de crenças (preconceitos), preocupações, medos que levam ao erro.

### 3. Apresentação PPT–Zoom:

1. Compreender a relação proximidade ou distanciamento na qualidade da percepção;
2. Reconhecer que uma mesma realidade pode ser vista por diferentes ângulos;
3. Ampliar o foco de visão levando em consideração os vários aspectos envolvidos para evitar ou amenizar as distorções e os desentendimentos no processo de comunicação interpessoal.

### 4. O Pré-conceito nas relações.

Discutir o significado de pré-conceito, considerando a ideia de “conceito prévio”. Isto quer dizer: um juízo aceito sem ter feito a experiência. Assim, por ouvir dizer, incorpora-se a percepção do outro. Trabalhar situações que levem a suspensão dos saberes anteriores, para entrar em contato e fazer uma experiência verdadeira nas relações.

### 4. Explorar a vivência da dinâmica do Abrigo Subterrâneo. Ela permite:

- Discutir a capacidade de tomar decisões imparciais;
- Compreender que o preconceito existe e que interfere nas decisões e reações;
- Compreender que as escolhas e decisões dependem do conceito que se faz das coisas e pessoas;
- Perceber que, no processo de amadurecimento, é solicitado ultrapassar a escolha de coisas e pessoas segundo a utilidade em projetos pessoais.

### 5. O que nos ajuda nos relacionamentos.

A importância de se relacionar bem com o outro: Propiciar uma reflexão sobre como uma relação tranquila com o outro é uma ajuda para entender melhor quem somos. Ao olhar mais fatores da realidade é possível se deixar tocar pelas diferenças que existem.

Enfatizar a importância de um bom relacionamento no trabalho. Uma relação tranquila com os colegas, o reconhecimento das normas e hierarquias, a compreensão que os clientes são o patrimônio maior de qualquer organização e unem colegas e direção trabalhando em função deste patrimônio.

Tudo isso são condutas que levam ao sucesso profissional e institucional.

### 5. Concluir destacando a importância do outro na construção do conhecimento de si ou sobre o mundo (vídeo You, visto no subtema I).

- Pedir aos jovens que identifiquem as figuras-chaves na construção desse conhecimento.
- Pedir aos jovens que identifiquem atitudes boas para o relacionamento com: colegas, empresa, chefes e o público externo.

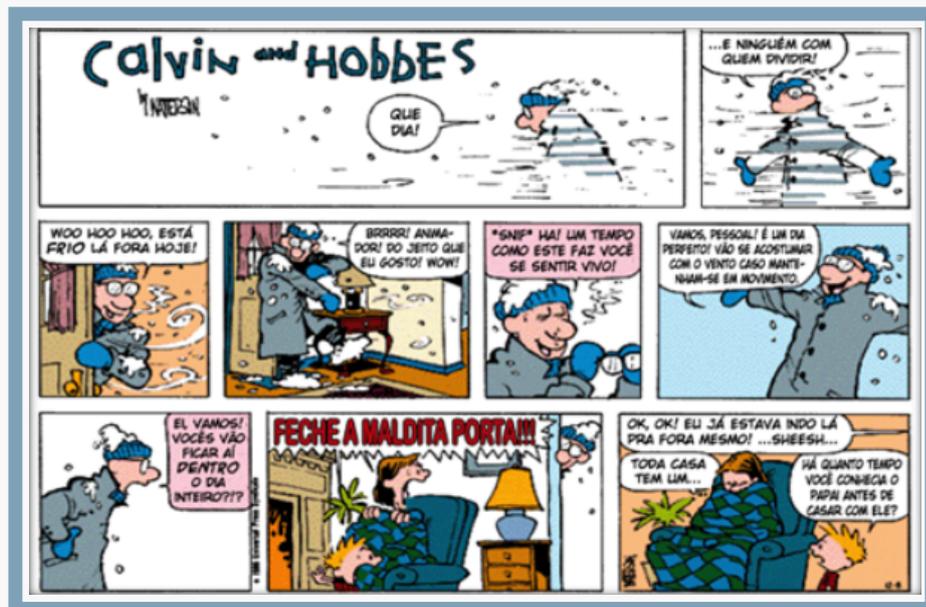
ASC - Aprendizagem sócio comunitária.

Atividade obrigatória e complementar ao Estudo da Cidadania. Duas ASC serão desenvolvidas no período da introdução ao trabalho: Afetividade e Sexualidade e Políticas Públicas para a Juventude.

Sendo atividade obrigatória, o jovem recebe o equivalente a um dia de trabalho por ela; e o não fazê-la será considerado como falta.

## O “EU E A AFETIVIDADE”

**Objetivo:** Estimular o educando à busca do conhecimento de si, de suas necessidades e desejos originais, procurando identificar os elementos que favorecem os laços de afeição.



**Contextualização:**

Neste módulo se trabalha o valor da amizade e do amor; a relação homem-mulher; a adolescência como momento de introdução ao amor; a importância da sexualidade com responsabilidade e o caminho para a maturidade afetiva.

O ponto de partida para falarmos de educação da afetividade e da sexualidade é o conceito de pessoa, considerada em todas as suas dimensões: corpórea, psíquica e espiritual. A sexualidade compreende o ser humano em sua totalidade; a pessoa não pode exprimir-se senão enquanto homem ou enquanto mulher. A masculinidade e a feminilidade são características inscritas na pessoa desde sua concepção.

Victor Frankl nos ajuda a identificar três atitudes ou posturas que a pessoa pode assumir diante da vivência da afetividade e da sexualidade, que expressam diferentes níveis de amadurecimento pessoal.

A atitude mais primária seria a que ele chama de atitude sexual. Essa atitude nos conduz ao corpo da outra pessoa, atraída por sua aparência física. Baseia-se na atração instintiva: o envolvimento se dá pelo desejo e excitação sexual.

A forma imediatamente superior é a atitude erótica. A palavra 'erótica', aqui, é utilizada no sentido que Platão nos explica em O banquete. A obra procura definir o que, em si e afinal, é o amor, num daqueles encontros que os gregos bem sabiam fazer, quando se reuniam para conversar e comer.

Eros é filho de Penia, a deusa da indigência, da penúria, e de Poro, o deus da abundância, da plenitude. Eros, para a infelicidade da mãe, sai em tudo semelhante a ela: é um mendigo, miserável. Com exceção de um aspecto, conhece a plenitude e não a tem. Por isso, passa a vida a procurá-la, a mendigá-la, atraído por essa totalidade que lhe faz falta.

Eros é aquele que é atraído pela plenitude e se movimenta em direção a ela. Dessa forma, Frankl descreve a atitude gerada por algo mais que o desejo sexual; a pessoa sente atração pelo jeito de ser do outro, sente-se bem ao lado dele. É a atitude que possui um casal de namorados que estão apaixonados; a pessoa apaixonada está fascinada pela outra pessoa em sua totalidade, não só pelo seu corpo: o jeito de olhar, falar, a forma como se relaciona com as pessoas, que é própria dela, sua capacidade excepcional de fazer algo. Assim, a atitude erótica envolve as dimensões corpórea e psicológica.

No Banquete, de que é o tema central, Eros é apresentado por Sócrates pela boca da mulher de Mantinéia, a sábia Diotima. O que é o amor? O amor, ensina Diotima, nem é belo, nem feio, nem pobre, nem rico, nem sábio, nem ignorante, nem mortal, nem imortal, nem homem, nem deus. O amor é um daimon, um gênio que serve de mediador entre os homens e os deuses... Longe de ser um deus poderoso é uma

"força perpetuamente insatisfeita e inquieta" (Grimal).

No Fedro são dois os discursos sobre o amor:

- No primeiro, uma forma de delírio: o amor é um mal, um jogo ímpio.
- No segundo, um jogo sagrado, uma possessão divina pela qual nos elevamos acima de nós mesmos (265 e et seqs).

A atitude do amor é a forma mais elevada possível do enamoramento, pois ela se dá quando nos dirigimos ao nível mais profundo da outra pessoa: quando prestamos atenção no que ela é enquanto pessoa, quando entramos em relação com o que ela tem de único e irrepetível.

Autores afirmam que para atingirmos o pleno desenvolvimento da afetividade e sexualidade é preciso chegar à atitude do amor, isto é, à relação de encontro entre duas pessoas que as põe em condições de descobrir e acolher o outro, possibilitando enriquecimento mútuo.

O amadurecimento sexual se dá, então, quando se progride no sentido de integrar as tendências sexuais instintivas às dimensões psicológica e espiritual. Esse amadurecimento não é apenas algo aconselhável ou indicado pelos especialistas, mas é uma exigência da pessoa, da sua natureza ou da sua ontologia, que apontam para essa unidade, de tal forma que, se ela não for alcançada, o homem não se realiza.

O desejo de bem, de felicidade, de beleza, de amor que cada um de nós carrega dentro de si não será satisfeito se excluirmos determinados aspectos, se vivemos esse desejo pela "metade".

Esse é um desafio para pais e educadores: como ajudar os adolescentes e jovens de hoje a descobrirem a experiência do amor como caminho de realização pessoal, isto é, como forma mais verdadeira de realizar-se em sua afetividade e sexualidade.

Três tendências têm se revelado na mentalidade contemporânea como grandes obstáculos a serem superados por nossos jovens que buscam um desenvolvimento pleno como pessoa:

### *1. Tendência utilitarista e dominadora:*

Muitos relacionamentos são vividos como meio para determinados fins. Atingindo-se o objetivo, são descartados. O outro é considerado alguém para se desfrutar, para se consumir, para se dominar.

Isso acontece nos vários ambientes em que se vive, seja nas relações de trabalho, comerciais, mas está particularmente presente, no caso dos adolescentes, nas relações afetivas. É o “ficar”, no qual já está pré-estabelecido que as pessoas interajam entre si para obter sensações prazerosas, não envolvendo qualquer vínculo ou compromisso posterior. É uma relação de uso, tida como “normal”.

O que se busca no outro é o prazer que ele pode dar ou promover. O outro não é encontrado, mas devorado, possuído. A sexualidade é vivida como algo externo, separado da pessoa, que experimenta fragmentação, esfacelamento. Os adolescentes não têm clareza sobre a redução que isso significa e, muitas vezes, têm dificuldade de escapar dessa forma de relacionamento que num primeiro momento os seduz e depois os entristece.

Estamos destinados a outros encontros: a vida humana deve ser uma trama de encontros que tende a ampliar-se indefinidamente. No encontro, cada um contribui com o que é, com o que sabe e, por sua vez, recebe do outro aquilo que tem de singular, diferente, novo. Cada um experimenta um enriquecimento, um acréscimo.

O sentimento de alegria é uma resposta a esse processo de edificação da própria personalidade que é o encontro. Não vivenciá-lo constitui um grande infortúnio ou infelicidade.

Portanto, vivendo a experiência do encontro no relacionamento afetivo, a pessoa experimenta que todo o seu ser é importante, que nenhuma das suas dimensões é descartada, mas todas são acolhidas e chamadas à expressão e ao desenvolvimento. A pessoa caminha para a realização plena de si, na totalidade do que ela é.

## *2. Tendência à homogeneidade:*

Atualmente, há uma mentalidade que leva a supor uma grande homogeneidade entre homem e mulher, desconsiderando as características próprias do feminino e do masculino. À mulher é pedido que tenha segurança, força, projeção no trabalho; ao homem, cuidado, acolhimento, hospitalidade ao outro; dessa forma, confunde-se, desvirtua-se a pessoa de sua condição efetiva, particularmente os adolescentes que estão configurando sua personalidade.

Este ponto é discutível porque na verdade homens e mulheres do ponto de vista do direito são iguais enquanto seres humanos. Diferentes enquanto seres biológicos. Embora a relatividade tenha invadido todos os campos da vida humana, o homem sente ainda necessidade de pertencer, de se ligar de se conhecer e se identificar para traçar um norte para sua vida. E a direção virá de suas características dominantes sejam psicológicas ou fisiológicas que irão impactar em como se apresentar socialmente.

Os dois pontos acima também reduzem as possibilidades do feminino e do masculino imputando a homens e mulheres distinções tênues que mais confundem que ajudam a pais, educadores e jovens a se posicionarem com leveza, frente ao processo de estruturação da identidade, o adolescente, normalmente, experimenta medo e insegurança diante das mudanças corporais, da orientação ao sexo oposto, do perceber-se observado pelos outros, preocupando-se em agradar e ser aprovado pelo grupo. Nessa busca de estruturação da própria personalidade, há a vivência da ambivalência, vacilação e contradição.

É importante que os adolescentes possam descobrir, buscar e afirmar concretamente as características próprias de sua condição — feminina ou masculina — de forma a identificarem-se com ela.

### *3. Tendência ao distanciamento e indiferença frente à própria experiência*

Os adolescentes, de modo particular, sofrem com esta tendência atual de promover uma separação entre a pessoa e o que ela efetivamente vive, de tal forma que distancia-se do impacto ou da dor provocada pelos problemas.

Para os jovens, que estão no momento de descoberta do mundo e de si mesmo, de perguntar sobre o que é a vida, sobre o motivo pelo qual vale à pena viver, é especialmente desumana uma cultura que propõe a distância daquilo que incomoda em troca de uma solução rápida, superficial e que, efetivamente, não responde ao que eles buscam.

Quem trabalha com os jovens depara-se com esta indiferença ou descaso em relação a tudo que signifique uma reflexão mais profunda sobre a própria experiência ou um empenho com os problemas que não estão circunscritos na habitual perspectiva individualista, hedonista. O que se persegue é o bem estar, o prazer, o sucesso. Na sociedade atual não há espaço para a dor, para o sofrimento.

Diante do menor sintoma de que as coisas não estão indo bem, o mais comum é buscar um modo de anestesiá-los ou indicar algum especialista que possa resolver o problema, como se os adolescentes fossem incapazes de enfrentá-los.

Para realizarmos uma verdadeira educação com os adolescentes é fundamental vencer esta distância, ensiná-los a olhar a própria experiência e aprender com elas um critério, uma chave de leitura que permita identificar o que aperfeiçoa, favorece o seu desenvolvimento e o que o atrapalha e destrói. É fundamental eles se perguntem: isto que estão me propondo ou isto que estou vivendo é verdadeiro? Ajuda-me a ser eu mesmo? Enriquece ou empobrece a minha pessoa? Que relacionamentos ou que situações são morada para mim e quais são inóspitos? Por quê?

Cada um de nós nasce com essas perguntas e a vida nos é dada para que possamos respondê-las em primeira pessoa, configurando-se, assim, a nossa identidade e a trajetória biográfica da nossa existência. Sem esse trabalho de aproximação — mesmo

que dolorosa — dessas indagações fundamentais, nós nos tornamos mais um entre tantos, ficamos sem rosto.

Para que o adolescente possa assumir essa aventura de entrar em si, de se conhecer, de fazer essas questões fundamentais, é preciso que encontre amigos, adultos ou mesmo outros jovens, que acolham sua pessoa em todas as dimensões, ajudando-o a buscar a unidade entre todas elas, sem negar nenhum aspecto. É preciso ensiná-lo a refletir, a julgar o que vive.

## **Pressuposto metodológico que fundamenta a lição: A Incidência da Moralidade na dinâmica do Conhecimento**

“A vida do homem consiste no afeto que principalmente a sustenta e na qual encontra a sua maior satisfação.”

- São Tomás de Aquino

A mentalidade racionalista diz: “para conhecer o seu eu, o seu sentimento não pode estar envolvido, porque quanto mais envolvido você estiver, menos capacidade de conhecimento objetivo você terá”. Essa afirmação é dramática porque significa que quanto mais uma coisa me interessa, mais fico impossibilitado de conhecê-la. Como, por exemplo, as questões relacionadas ao meu ao destino, ao problema afetivo e ao problema político que, justamente pelo valor que têm, são aquelas que mais despertam o sentimento.

De fato, quanto mais uma coisa vale a pena para a vida da pessoa e quanto mais interessa à vida, tanto mais gera um estado de ânimo, uma reação de simpatia ou de antipatia, tanto mais gera sentimento, e tanto mais a razão é condicionada por este sentimento para o conhecimento daquele valor. De acordo com a cultura racionalista, em relação a estas questões da vida não é possível alcançar a certeza objetiva porque o fator sentimento está implicado demais. Esta afirmação é verdadeira ou não? No fundo, pensamos que não seja possível alcançar um conhecimento verdadeiro, seguro, objetivo, de certas coisas.

Don Giussani, sempre partindo da experiência, nos propõe outro ponto de vista. Ele faz o exemplo do binóculo: a lente do binóculo não foi feita para impedir ou tornar

mais difícil a visão, mas para facilitá-la. Trazendo a realidade para mais perto da pupila de modo que a energia visual do meu olho fixe facilmente. Acontece algo de análogo com o problema que nos interessa. Don Giussani afirma que o sentimento é como a lente. O objeto englobado por esta lente é trazido para mais perto da energia cognitiva do homem, assim, a razão pode conhecê-lo mais fácil e seguramente.

Então, o sentimento é uma condição importante para o conhecimento. É um fator essencial à visão, não no sentido de ser ele quem vê, quem vê e quem conhece é a razão, mas no sentido de representar a condição para que o olho, ou a razão, vejam segundo a sua natureza. O sentimento é o que faz com que haja interesse por qualquer coisa porque a torna mais próxima, de modo tal que se possa conhecer. O fato de estar mais próximo não é um obstáculo para o conhecimento, mas uma condição que o facilita: assim, pode-se conhecê-lo, vê-lo, pode-se ter uma percepção mais clara de todos os fatores. Se o objeto, se a pessoa não interessa, por que conhecê-la?

Quando alguém se apaixona, o sentimento que a pessoa amada desperta a torna mais próxima, e essa é uma condição para conhecê-la, para se interessar por ela, para ter atenção a todos os detalhes. Se esse sentimento não existisse a pessoa se desinteressaria. Às vezes, pode acontecer que o binóculo não esteja no lugar certo, assim como podemos não colocar o sentimento no lugar certo e, então, ao invés de uma ajuda, se torna um obstáculo.

O problema, portanto, não é que o sentimento seja eliminado, mas que seja colocado em seu justo lugar. Dizer que, para julgar, o homem deva ser absolutamente neutro, indiferente ao objeto a ser julgado, abstratamente pode parecer justo, mas não pode dar bons resultados para os valores vitais. Essa incidência do fator sentimento não diminui, mas cresce justamente onde o objeto se faz mais carregado de significado. Quanto mais interessa, mais próximo fica. A condição para que a razão seja razão é que seja investida pela afetividade e assim todo o homem se mova. Ou seja, esta afeição é a condição para a sã atuação da razão.

Dizemos que o primeiro modo para conhecer é esta comoção total. Se se permanece

nesta atitude, aos poucos vai-se dando conta do que seja o objeto que me interessou. Sem a comoção, a razão se torna medida daquilo que se tem diante de si. Sem estar magnetizado por algo que impede que a medida vença, o que domina é o racionalismo.

O tema “Eu e a Afetividade” diz respeito a um dos aspectos centrais da vida de cada ser humano, pois sem receber e/ou oferecer afeição, a pessoa não pode ter uma vida completa. Cada um de nós, desde o nascimento até a morte, tem a necessidade de se relacionar com os outros e esta necessidade provoca em todo ser humano uma ação.

Os objetos, as pessoas provocam sempre um movimento em nós que pode ser aquele de querer aproximar ou então de ignorar. Conhece-se de verdade uma pessoa, se há afeição por ela, se a provocação positiva que a sua presença suscita, é aceita.

A afetividade é a possibilidade de criar laços. É evidente que ela acompanha o ser humano desde o nascimento até a morte. É por causa da afetividade que a criança repara e procura a presença de sua mãe; é a afetividade que a move para conhecer colegas e brinquedos novos. É a afetividade que faz gerar amizades e escolher o namorado ou namorada.

Ao final da unidade o jovem deverá:

- Saber identificar elementos que favoreçam os laços de afeição;
- Compreender as alterações da adolescência;
- Conhecer sobre a sexualidade na adolescência e a maturidade afetiva;
- Estar apto a exercer sua liberdade neste campo relacional

## Subtemas da Oficina *Afetividade e Sexualidade*:

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
<p>1. O eu e a afetividade: Destacar a importância do encontro com o outro como um movimento de aproximação ou de afastamento. A realidade suscita sempre um movimento da nossa liberdade e, mesmo não sabendo ainda definir o que seja este movimento, é importante reconhecer que ele existe.</p> <p>Apresentar a afetividade como afeto, amizade, amor e seus sinônimos: apreço, consideração, dedicação, estima e respeito. “Afeiçoado” significa: estar ligado a alguma coisa que marca e move. Neste sentido, a “afetividade” é uma característica de quem conhece e age. Remete à imagem de laço, a uma qualidade de relação boa que aproxima e amarra.</p> <p>Por outro lado, afetividade humana pode garantir ou não a ligação com coisas e pessoas. O impacto da presença do outro, quando me atinge, pode me aproximar ou afastar.</p>	<p>A oficina, Afetividade e Sexualidade, se desenvolve em dois encontros.</p> <p><i>A - Primeiro encontro:</i> 1 hora</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pedir aos alunos que discutam em grupo e anotem o que entendem por afetividade e sexualidade.</li><li>• Pedir que individualmente escrevam o que querem saber sobre o tema proposto.</li><li>• Pedir que busquem na literatura sobre como era o relacionamento em épocas anteriores.</li></ul> <p>Os educandos deverão entregar o resultado da pesquisa por ocasião do segundo encontro (em 15 dias).</p>
<p>2. Valorizar a fase da adolescência como o momento em que começa a despontar e a se afirmar o eu. A idade dos porquês das coisas, marca dos 3 anos, se renova agora na interrogação “quem sou eu?”. Qual o significado último de minha vida? Mostrar aos jovens que este é um momento onde se começa a fazer valer a liberdade e a afeição. Surge uma busca ávida por identificação. Fase de muita exposição à influência de ídolos ou grupos. As mudanças físicas, hormonais e cerebrais abrem novos pontos de interesses: o despertar do fascínio em direção ao outro, das funções e o desejo sexual.</p>	<p><i>B - Segundo encontro:</i> 4 horas</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Entrega do resultado da pesquisa literária e apresentação dos comentários críticos dos alunos.</li><li>2. Leitura dialogada do texto O eu e a afetividade. Resolver os exercícios em grupo.</li><li>3. Leitura e interpretação comparada de duas músicas: O Boiadeiro e Cotidiano. As músicas apresentam duas formas de relacionamento homem-mulher.</li><li>4. Apresentação do resultado das discussões grupais.</li><li>5. Exposição final do Educador ampliando e esclarecendo as dúvidas dos jovens:<ul style="list-style-type: none"><li>■ Modificações hormonais e cerebrais na adolescência;</li><li>■ Gênero, identidade e intimidade;</li><li>■ Sexualidade e maturidade Afetiva.</li></ul></li></ol>

3. Discutir com os jovens, buscando uma reflexão sobre a importância desta fase, em que se reclama um relacionamento que seja construído, a partir de uma atração. Mostrar que, para cativar o outro, se deve ter gestos afetivos, compartilhar emoções, dialogar, expressar os desejos, saber o momento certo de ter a primeira relação sexual.

Enfatizar que para aprender a amar tem-se que aprender a ser amigo. Mostrar que é necessário buscar o ponto de equilíbrio desta posição platônica para a posição psicológica que a substitui com importante incidência na educação e, hoje, decodificada como: libere-se, com seus efeitos nas personalidades em formação e na sociedade.

A companhia de pais, educadores preparados é preciosa para ajudar o jovem a encontrar, com segurança, seus ideais. E desenvolver a liberdade como aqui a entendemos: a possibilidade de examinar opções e fazer escolhas.

4. A diferença entre homem e mulher encontra-se confundida por três tendências que fazem a síntese dos relacionamentos que encontramos hoje:

1. *A Tendência utilitarista e dominadora:*

É uma relação de uso onde a pessoa fica reduzida a um corpo-objeto para satisfação do prazer, seja através do poder, seja pelo prazer sexual, ou para obter alguma vantagem pessoal.

2. *A homogeneidade e a neutralidade:*

entre homem e mulher desconsideram-se as características próprias do feminino e do masculino. A educação de homens e mulheres antes inclinada a um separatismo extremo: menino não brinca com boneca, menina não joga bola, chega agora a uma inversão dos valores.

*3. Tendência ao distanciamento e indiferença frente à própria experiência:*

Os Jovens encontram-se influenciados pela mídia, pelos grupos com os quais convivem, por opção ou por falta dela a uma posição indefinida quanto à identidade sexual. Não há uma posição clara com a qual identificar. Além disso, estão submetidos cada vez mais a uma condição de negação da dor, que os afasta da experiência verdadeira da vida. Negar a capacidade dos adolescentes de enfrentar os problemas, retira deles a possibilidade de estabelecer a escrita da sua trajetória biográfica com sua própria letra, aprendendo o que permite identificar, o que aperfeiçoa, favorece o seu desenvolvimento e o que o atrapalha e destrói.

**5-Relacionamento homem- mulher**

Na busca de prazer, os relacionamentos humanos estão cada vez mais inclinados à satisfação do prazer imediato. ...O que se persegue é o bem estar, o prazer, não havendo espaço para a dor, para o sofrimento. A saída mais rápida é anestesiarse na droga, no sexo, na experimentação de todos os prazeres ou delegar ao outro a resolução do problema.

\*Na avaliação da Oficina o questionário com a apreciação crítica do aluno vale 5 pontos, sendo os outros 5 pontos conquistados na participação dos trabalhos do segundo encontro.

# AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A JUVENTUDE



## Contextualização:

“Políticas públicas” são diretrizes, princípios norteadores de ação do poder público, regras e procedimentos para as relações entre poder público e sociedade, mediações entre atores da sociedade e do Estado. São, nesse caso, políticas explicitadas, sistematizadas ou formuladas em documentos (leis, programas, linhas de financiamentos) que orientam ações que normalmente envolvem aplicações de recursos públicos. Nem sempre, porém, há compatibilidade entre as intervenções e declarações de vontade e as ações desenvolvidas. Devem ser consideradas também as “não-ações”, as omissões, como formas de manifestação de políticas, pois representam opções e orientações dos que ocupam cargos.

As políticas públicas traduzem, no seu processo de elaboração e implantação e, sobretudo, em seus resultados, formas de exercício do poder político, envolvendo a distribuição e redistribuição de poder, o papel do conflito social nos processos de decisão, a repartição de custos e benefícios sociais.

Como o poder é uma relação social que envolve vários atores com projetos e interesses diferenciados e até contraditórios, há necessidade de mediações sociais e institucionais, para que se possa obter um mínimo de consenso e, assim, as políticas públicas possam ser legitimadas e obter eficácia. Elaborar uma política pública significa definir quem decide o quê, quando, com que consequências e para quem.” O Papel das Políticas Públicas no Desenvolvimento Local e na Transformação da Realidade”. [www.dhnet.org.br](http://www.dhnet.org.br).

No caso das políticas específicas para a juventude, atuam os Conselhos (de direito) de Juventude, criando políticas especialmente para este segmento da população, realizadas no sentido de combater a exploração sexual, erradicar o analfabetismo, ampliar programas de saúde voltados para a juventude, qualificar jovens que estão sem trabalho, formar trabalhadores para ocupações que surgem do avanço tecnológico e coibir o trabalho infantil.

*Regulamentada pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, e com as diretrizes curriculares estabelecidas Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007,*

*a Lei da Aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes e jovens, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo do trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz.*

Mais que um excelente técnico miramos formar jovens conscientes da grandeza do trabalho. Uma discussão importante, ao lado das questões de direitos defendidas pelas “Políticas”, está a questão dos deveres implicadas nos relacionamentos.

Ao trabalhar com jovens aprendizes, não se pode descuidar de temas transversais como: o sentido do trabalho para o empregador e empregado; e os aspectos éticos e morais envolvidos nessas relações. As questões sobre as responsabilidades individuais, projetos pessoais e coletivos envolvidos direta e indiretamente no ato de trabalhar provocam o impacto da novidade. Isto porque os jovens nunca tiveram contato com esse tipo de reflexão. E exercer uma atividade em grupo ou para um grupo, com esse diferencial, despertará interesse e implicará em verificar: quais as consequências desse trabalho para a família e para a empresa?

Outra questão relevante é qual o conceito de justiça nas relações de trabalho? A lei não permite mas a necessidade exige. O que é legal e o que é moral? Sou um ou sou vários? Indagação que remete aos diferentes papéis a que se é solicitado no convívio social: irmã, amigo, supervisor, subordinado e outros. Apesar de se estar triste, ou ansioso, a função exige que se esteja inteiro nela. Uma reflexão séria e uma postura firme ajuda aos jovens edificarem uma visão clara que possibilite movimentar-se com segurança na nova condição de trabalhador; postura aberta e receptiva que dá a possibilidade de compartilhar da realidade com compromisso e responsabilidade.



Ao final da unidade o jovem deverá conhecer:

- As Políticas Públicas existentes em sua comunidade ou proximidades;
- Formas de procurar emprego; técnicas para se fazer pesquisas, entrevistas e anúncio de oferta de **vagas para jovens**;
- As vagas mais encontradas; quais as exigências para preenchê-las; um pouco mais sobre a Política da Aprendizagem;
- As possibilidades de se relacionar com os serviços de Atendimento ao Público.

## **Subtemas da temática: “As políticas públicas para a juventude”**

<b>Subtema</b>	<b>Sugestão de desenvolvimento/metodologia</b>
Políticas Públicas para a Juventude: Pesquisar os diferentes programas, órgãos e segmentos da sociedade civil envolvidos no desenvolvimento das Políticas Públicas para Juventude nos âmbitos da Saúde, Educação e Trabalho.	Solicitar aos jovens: 1- Leitura do texto e resolução dos exercícios propostos. 2- Pesquisa sobre a oferta de vagas para jovens. <ul style="list-style-type: none"><li>• Análise de classificados de emprego.</li></ul> 3- Pesquisa sobre a existência de ações, instituições e programas que favorecem a sociedade. Apresentação dos resultados encontrados na pesquisa. 4- Fazer visita a uma das instituições pesquisadas e apresentar um relato sobre a visita. 5- Pesquisa sobre a lei da Aprendizagem. Elaborar três perguntas que ampliem o conhecimento sobre o programa. 6- Responder – O que é uma ouvidoria/ Qual o seu papel na relação direito/deveres?
<b>Juventude e trabalho: Manual de aprendizagem:</b> Conhecer a história do trabalho do Aprendiz, as leis trabalhistas-CLT, que regulamentaram o trabalho do “Menor Aprendiz” e a recente Lei da Aprendizagem que amplia o enfrentamento do importante tema da experiência e qualificação para o primeiro emprego.	
O que é uma Ouvidoria: Na relação entre os direitos dos clientes e os serviços. As Ouvidorias são um importante canal de comunicação para os usuários. Atender reclamações, pedido de esclarecimento e/ou sugestão, registrar, analisar, e esclarecer a demanda recebida respeitando as regras estabelecida pelo “Gestor” estão entre suas principais funções. O sucesso das Ouvidorias está no conhecimento das leis e principalmente da afinação com a visão e missão da Instituição que elas representam.	

## COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL

**Objetivo:** Adquirir conhecimentos e desenvolver habilidades de comunicação interpessoal no contexto profissional e pessoal.

**Contextualização:**

Na “COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL”, debate-se sobre o que é comunicação, as barreiras na comunicação, os defeitos da comunicação, a comunicação oral e escrita.

Neste módulo trabalha-se a comunicação como ferramenta fundamental de aproximação ou distanciamento social. É mais fácil comunicar-se, quando fatos e sentimentos se tornam claros.

O primeiro grande desafio deste módulo reside em levar os jovens a repensar como se comunicam e como recebem a comunicação.



Aprender a ouvir é o segundo grande desafio neste módulo. Ouvir é peça fundamental na comunicação. Portanto, ouvir com atenção as comunicações do educando, em todas as indicações corporais ou verbais que ele emite, é tarefa primordial da equipe do CEDUCVR. Só assim o educador poderá perceber a real necessidade requisitada pelo jovem.

Imagine-se doente e que alguém lhe prescrevesse algum medicamento sem diagnosticar seu problema? Você se sentiria confiante para tomar o remédio? Você acreditaria e seguiria suas recomendações? Se não ouvimos atentamente o que o

jovem nos diz, com palavras, gestos e atitudes, agimos como o médico que prescreve sem diagnosticar. Escutar com atenção, observar com cuidado as reações auxilia no diagnóstico do problema, esta conduta é particularmente importante antes de se adotar qualquer medida.

Neste módulo é importante dar ênfase à habilidade de saber ouvir e se comunicar, estabelecer contatos nas formas verbal ou escrita com clareza e precisão. É fundamental, também, respeitar as diferenças interpessoais e criar o hábito pela gratificação de ser escutado.

Saber falar e ouvir são processos preparativos para a comunicação telefônica, como também alerta para o poder da cordialidade e o respeito ao outro. Quando se considera as atitudes posturais e emocionais envolvidas na comunicação, resulta no estabelecimento de contatos produtivos.

## **O que quer dizer comunicação? De onde brotam a comunicação e o diálogo?**

Brotam da experiência, cuja profundidade está na capacidade de memória. Quanto mais se é rico de experiência, mais se tem capacidade de falar com o outro, mais se encontra numa postura – árida ou não – os nexos com aquilo que há dentro de si.

E, como vimos na primeira lição, sem julgar não é possível fazer experiência. São poucas as pessoas que estão empenhadas a viver a vida como busca de experiência. É a falta de compromisso com a vida como experiência que nos faz “bater papo” e não falar. A ausência do diálogo verdadeiro, essa aridez terrível na comunicação, essa incapacidade de comunicar nos distancia cada vez mais do outro e mantém nossos relacionamentos na superficialidade.

## Pressuposto metodológico que fundamenta esta lição: Educação, comunicação de si

O que acontece com o jovem que vai à escola e não está nem aí, que não leva a sério a exigência de aprender? Notamos que tudo o que o professor explica fica cada vez mais estranho para ele. O aluno que está “estacionado” na sala de aula é um desastre, porque não sabendo o objetivo pelo qual está ali, a única coisa que faz é perturbar. É a riqueza dos estudos empreendidos, a experiência que se teve, o que torna a pessoa capaz de enfrentar com coragem os desafios que tem diante de si.

É o que se vê em quem é mais velho, com anos de experiência; há um passado mais rico, uma memória mais poderosa. Percebe-se que ela é mais capaz de enfrentar o trabalho, porque tem mais recursos: a criatividade, a imaginação, a capacidade de intuir a resposta. A capacidade de desafiar o presente fica mais forte.

É o ofuscamento do sentido da própria experiência o que torna árida a fecundidade do futuro, reduzindo de modo vertiginoso o diálogo e a comunicação humana. A capacidade de julgar aquilo que se vive é, com efeito, o húmus no qual o diálogo lança suas raízes. Quanto maior a riqueza que uma pessoa tem como experiência de vida, mais facilidade tem para se comunicar com o outro.



Ao final da unidade o jovem deverá:

- Conhecer os conceitos fundamentais de comunicação;
- Aplicar os princípios da comunicação eficaz nas relações pessoais e profissionais;
- Aprofundar nas perspectivas críticas e práticas relacionadas aos aspectos comportamentais e ao processo de comunicação no contexto das relações interpessoais;
- Desenvolver habilidades comunicacionais: relacionamento, persuasão e influência, que facilitam as relações interpessoais e a resolução de conflitos;
- Aprender a planejar e gerenciar formas de comunicação interpessoal eficaz, de acordo com princípios éticos.

## Subtemas da temática: “Comunicação Interpessoal ”

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
<p>1. A Comunicação: Trabalhar a comunicação na perspectiva: é preciso estar aberto à pessoa que comunica e à mensagem transmitida. No processo de conhecimento, usamos lentes ou modos de ver e perceber. A lente é “como o binóculo facilita a visão de uma coisa que está distante”. Ela pode ser um ponto de vista um conhecimento novo ou um sentimento. Para comunicar é preciso ter interesse.</p>	<p>1.A comunicação - Leitura dialogada do texto e resolução dos exercícios.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◦ Organizar debates sobre o texto e apresentações de trabalhos em grupo.</li></ul> <p>2. Solicitar que os jovens observem e relatem as formas de comunicação que se complementam: a comunicação verbal, a gestual (mímica) e a postura física (modo de sentar, expressões faciais etc.).</p>
<p>2. Barreiras da Comunicação Interpessoal: Destacar fatores que interferem na comunicação. Nossa comunicação é carregada de tonalidade afetiva. Às vezes, pode acontecer que o binóculo não esteja no lugar certo, assim como podemos não colocar o sentimento no lugar certo e, então, ao invés de uma ajuda, a lente embaça impedindo a visão tornando-se um obstáculo. O sucesso da comunicação interpessoal passa por nosso sistema de crenças e pela capacidade de ver, ouvir e aceitar o novo.</p>	<p>3. Barreiras na comunicação - Dinâmica do Telefone sem fio ou o vídeo No quartel.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◦ Essas atividades permitem identificar barreiras no interlocutor e falha do emissor na escolha dos meios de transmissão de uma mensagem.</li><li>◦ Alertam para os cuidados na transmissão de ordens e comunicações oficiais nas empresas.</li></ul>

3. A Comunicação Verbal, oral e escrita: Destacar a objetividade, clareza e conhecimento das normas da língua escrita. Bem como a importância da adequação do uso da linguagem oral nos diversos contextos.

#### 4. A comunicação escrita formal e informal.

Trabalhar as regras que regem a comunicação formal e informal na empresa. É imprescindível o domínio do preenchimento de formulários como requisições, protocolo, envio de cartas, comunicações internas e externas: fax, telefone e e-mail.

#### 5. Franqueza e Sinceridade na comunicação

Dinâmica: Escolha cuidadosamente suas palavras (livro de dinâmicas. Aprendendo a ser e conviver, p.119)

Essa dinâmica possibilita vivenciar diferentes formas de comunicação onde você tem uma verdade a ser comunicada, de tal forma que ela possa ser ouvida e seu conteúdo percebido como construtivo, passando interesse e desejo de ajudar.

#### 6. Fato e opinião (fofoca)

- Vídeo – Dona Flora
- Verificar o cuidado nas comunicações. Essa atividade permite refletir sobre a necessidade de uma boa e segura comunicação no ambiente de trabalho. (Adaptação de um diálogo de Sócrates com um discípulo 300 a.C.)

#### 7. A comunicação formal e informal

Além dos exercícios da apostila, fazer a prática telefônica proposta, dando oportunidade a todos os jovens de experimentarem. Repeti-la se necessário.

## DESENVOLVENDO A CRIATIVIDADE

**Objetivo:** Exercitar a criatividade, identificando-a como um produto em si, desenvolvendo o potencial criativo e aplicando esta ferramenta dentro da realidade.



### Contextualização:

O módulo “Desenvolvendo a Criatividade” trata da criatividade como uma competência exclusivamente humana e que auxilia na capacidade de adaptação ao novo. Conhecer a realidade e transformá-la não é um esforço só da inteligência, mas de todas as formas de expressão de uma pessoa. A experiência é fundamental para a criatividade, e ela é mais do que provar algo, é compreender, é dar sentido.

A criatividade é uma das qualidades essenciais ao trabalho, e também potencializadora das condições favoráveis ao sucesso profissional. A atitude criativa no trabalho é a base da proatividade, qualidade essencial aos profissionais de qualquer ofício. Ela é de capital importância para aqueles que pretendem manter-se de forma competitiva no mercado.

Grande patrimônio da humanidade a criatividade nos faz iguais e diferentes, originais, sábios e até geniais. Em seu alicerce está a compreensão do significado de fazer a experiência das coisas. E experiência é mais que conhecer, mais do que só saber fazer. Antes de criar é preciso distinguir e dominar técnicas para depois comparar e avançar: transformá-las ou inová-las.

A criação livre e descompromissada não se aplica a todos os campos de trabalho,

dentro de certos parâmetros do que é bom e útil; ela é possível e até desejável em determinadas atividades levando-se em conta hoje a relativização do belo, do artístico, do útil e do agradável.

Compreendê-la como parte integrante do humano diminui a distância entre a valorização das inovações criativas no trabalho, da cozinha à valorização nas artes, nas ciências entre outros campos da atuação humana considerados mais nobres.

Sobretudo é imprescindível desmistificar a crença de que criatividade e beleza são exclusivas da arte. Os modernos conceitos de estética e beleza rejeitam esta crença muito difundida no senso comum de que arte coincide com o belo. A beleza faz parte, mas não a determina. Neste ponto, o Cartaz “o grito” exemplifica com propriedade o “feio” artístico, belo pela originalidade e força da representação, belo pela força da emoção capturada pelo artista e visualmente por nós também: no impacto do cenário revoltado, na presença forte e central da figura humana que se contorce e se dissolve no grito, no pavor.

Se você fosse artista, como você representaria a extrema solidão, o extremo pavor? Comparando a resposta a esta pergunta vamos de encontro à unicidade humana, ao potencial criativo presente em todos, esperando a chance de despertar.



Ao final da unidade o jovem deverá:

- Compreender o conceito de criatividade e seus determinantes;
- Utilizar a criatividade para melhorar o poder de agir: no processo, na qualidade do trabalho, na produtividade e na prevenção de acidentes;
- Experimentar a potencialidade criativa presente em todos, se libertando das amarras do senso comum.

## Subtema da temática "Desenvolvendo a *Criatividade*"

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
<p>1. Desenvolvendo a criatividade. Apresentar questões que possibilitem ao jovem enfrentar a realidade aspirando por novas soluções, ou, soluções mais adequadas à solicitação do momento.</p> <p>Provocá-los a sair da zona de conforto, abrir espaço às inovações e originalidades próprias ao comportamento criativo.</p>	<p>Solicitar aos educandos:</p> <p>1 - Leitura interpretativa do texto- "Fazer experiência das coisas".</p> <p>1.1 Conduzir a análise do cartaz <i>O grito</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verificar o impacto na emoção; a impressão e captação do sentimento representado no cartaz.</li><li>• Identificar o que é artístico no quadro.</li><li>• Pedir aos jovens que recriem, desenhando individualmente, o que consideram o extremo pavor.</li><li>• Socializar os desenhos e verificar as diferenças pessoais e a originalidade.</li></ul> <p>2 - Mostrar o que é criatividade e os processos criativos na arte e no trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Distinguir a relação arte e beleza (cartaz o Grito);</li><li>• Compreender o processo de criatividade e sua estreita ligação com: sonho, imaginação, transformação, originalidade e relacionamento com a realidade.</li></ul> <p>3. Criatividade e proatividade.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Analisar com os jovens a estreita ligação entre esses conceitos, que passa pelo domínio das técnicas de trabalho e o envolvimento de cada um com sua realidade.</li></ul> <p>4 - Apresentar o vídeo: Motivando com criatividade (Daniel Godri).</p> <p>5 -Fazer uma experiência criativa com os alunos.</p> <p>Dinâmicas indicadas: Empresa da participação ou Tomada de decisão; Estudos de casos ou Oficina de máscaras.</p>
<p>2. Fazer experiência: Propiciar a vivência de fazer um juízo: "Experiência é mais que conhecer, mais do que só saber fazer". Experiência no processo de trabalho significa fazer e conhecer: como fazer? quando fazer? por que fazer?</p>	
<p>3. A Criatividade: Trabalhar técnicas para depois comparar e avançar.</p>	

## O EU AO TRABALHO

Objetivos: 1) Saber reconhecer quando um trabalho é expressão de si (habilidades, desejos, interesses) e quando é mecânico. 2) Reconhecer o trabalho como expressão do homem, resgatando o seu verdadeiro sentido.



### Contextualização:

O trabalho sofreu importantes transformações ao longo do tempo, de exploração de escravos a atividade de realização humana.

Nesse módulo, particularmente, deve-se fazer uma reflexão sobre os desejos do jovem em relação ao trabalho e os motivos que o mobilizam na busca desta experiência. Para muitos será a primeira experiência de trabalho, o momento para entender o significado do trabalho para a sua vida, e a importância do trabalho para a construção de uma sociedade mais humana, justa e fraterna. Mais do que nunca, a postura e as atitudes do Educador como pessoa e como trabalhador poderá funcionar como espelho para que o jovem aprendiz possa se apropriar desse conceito de trabalho que dignifica a vida, quebrando paradigmas culturais em relação ao trabalho como lugar de dominação, exploração e desfrutamento da pessoa.

O trabalho é uma ação cheia de dignidade, repleta de sentimento e de paixão, onde deve imperar o respeito, a observação, a confiança, a atenção e a ética. Também se discute critérios de qualidade, formas de se apresentar, relação com a empresa, entre outros.

## **Pressupostos metodológicos que fundamenta esta lição: O Trabalho Humano**

O trabalho é uma necessidade do homem. É preciso entender porque aqueles enfoques – direito, dever, modo de produção – são parciais, ao passo que a palavra necessidade abre a questão corretamente. A palavra necessidade indica aquele fenômeno constitutivo da pessoa viva, da humanidade viva. Só mesmo seguindo esse impulso profundo a pessoa se realiza completamente.

Ora, o que é o trabalho para ser tão definitivo e decisivo? O trabalho é a expressão total da pessoa. Chama-se trabalho tudo aquilo que exprime a pessoa como relacionamento com o infinito. Pois os gestos de um pedreiro ou um minerador, colocando um tijolo ou cavando um subterrâneo, é relação com o infinito. Por isso, devem ser respeitados, por isso, devem ser objeto de justiça real e também de amor.

Quando alguém trabalha, que consciência tem de si? Ou, o que significa ser trabalhador? Deus faz todas as coisas caminharem segundo o seu desígnio. E o trabalho é justamente uma energia que muda as coisas segundo um desígnio. O mundo é como um pedaço de ferro que um hábil ferreiro molda. Isso é o trabalho. Qualquer trabalho, se não tem consciência disso, navega na escuridão e é, portanto, um risco. Trabalhar, neste sentido, é participar da atividade com a qual Deus realiza o seu desígnio, que é Mistério. Por isso, para nós, o trabalho é um só: realizar a comunhão cristã no mundo. Se, para nós, este ponto não se torna mentalidade, então construímos o quê?

Colaboramos com o nosso trabalho na construção da obra do Criador com tudo o que somos, com todos os elementos da nossa personalidade:

- a) dotes, temperamentos e capacidades;
- b) minha história e inclinações;
- c) determinado pelo ambiente social.

Por isso, devemos utilizar todas as solicitações do nosso temperamento, da nossa história e do nosso ambiente social.

Ao final da unidade o jovem deverá:

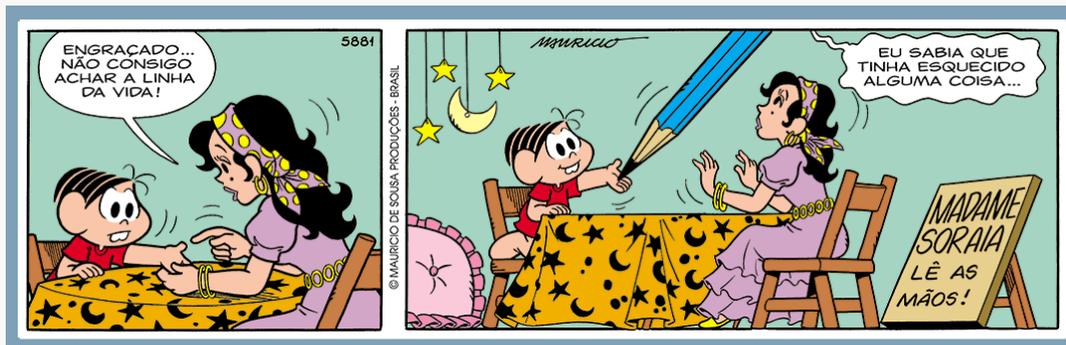
- Compreender o impacto do trabalho na cultura e no próprio homem;
- Compreender a relação ética profissional e compromisso social;
- Responder às perguntas: Por que e para quê se trabalha?

## Subtema da temática *"Eu ao Trabalho"*

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
<p><b>1. O trabalho:</b> O trabalho é uma energia que muda as coisas segundo um desígnio. E o resultado do trabalho tem um sentido verdadeiro na relação que se estabelece entre o homem e aquilo que ele produz, e isso envolve energia, habilidade e desejo.</p>	<p>1. Refletir sobre o conceito de Trabalho como expressão do homem</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• O trabalho e Necessidade do Homem.</li><li>• O sentido do Trabalho</li></ul> <p>Texto auxiliar: Trabalho - Significação x Alienação</p>
<p><b>2. Qual o sentido do trabalho?</b> É fundamental a conscientização de como o trabalho se insere nas solicitações do temperamento, da história e do ambiente social de cada pessoa.</p>	<p>2. Promover questionamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Por que o trabalho pode ser sentido como fardo ou fonte de realização?</li><li>• Refletir sobre o trabalho repetitivo, mecânico e o trabalho criativo.</li><li>• Vídeo: Em tempos Modernos.</li><li>• Slides complementares: A Ratoeira ou Assembléia na Carpintaria.</li></ul>
<p><b>3. O trabalho é uma necessidade do homem:</b> O trabalho atende as necessidades de realizações práticas da vida do homem, como também as exigências de beleza.</p>	<p>3. Detectar, junto com os alunos, as fontes de sofrimento no trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estigma da profissão? Postura do trabalhador?</li><li>• Pedir aos jovens para arrolar outras causas.</li><li>• Vídeo motivacional: O carpinteiro.</li></ul>
<p><b>4. Ética e relações de trabalho:</b> Trabalhar a ética como reguladora das condutas harmônicas entre os homens. Conciliar o desejo de justiça e beleza com as regras de sobrevivência institucional.</p>	<p>4. Discutir em grupo as corresponsabilidades no trabalho.</p>
<p><b>5. Ética profissional e compromisso Social:</b> Desenvolver a compreensão de que o papel do jovem na equipe, guiado pelo comportamento solidário e cidadão, garante as boas condutas em relação à participação na empresa e na sociedade.</p>	

## QUALIDADE TOTAL

**Objetivo:** Compreender a relevância da padronização de procedimentos desenvolvendo atitudes de organização, ordenação; higiene, autodisciplina e padronização, aplicando a relação da qualidade como desejo de beleza e realização pessoal.



### Contextualização:

O enfoque desta unidade busca a compreensão do que é Qualidade Total, sua relevância nas condutas individuais e seu impacto no mundo do trabalho. Assim, a proposta dos 5S, como padronização de procedimentos nas empresas, não é para ser discutida, mas acatada.

Os parâmetros de qualidade ou CQT (Controle de Qualidade Total) normalmente derivam de exigências e medidas internacionais de qualidade e segurança.

As grandes empresas mantêm pessoal qualificado para estabelecer os parâmetros de conduta desejável, que lhes garanta a obtenção da ISO ou Organização Internacional para Padronização ou certificação de qualidade. Esta organização reivindica conformidade com os **padrões técnicos, de segurança, de qualidade e de cuidados com o meio ambiente**. O grupo que trabalha nas organizações fica orientado por estas regras. O consenso às regras é importante nestes casos para se pensar os processos de trabalho e, então, poder criá-los ou transformá-los dentro dos parâmetros definidos pelas leis de mercado.

São duas as exigências para se alcançar a qualidade: a realização do desejo de beleza e de justiça, e estar diante de uma ideia com a qual se identifica. Conciliar este desejo

com as regras de sobrevivência institucional, reclama a convergência dessas duas exigências na reunião dos funcionários em torno de um objetivo comum. Independente da relação homem-trabalho a preocupação com a qualidade está no cerne do desejo de beleza que mobiliza o homem.

Ao final da unidade o jovem deverá:

- Dominar as técnicas da QT;
- Desenvolver atitudes de organização, higiene e autodisciplina;
- Ter ampliado seu poder de observação do ambiente;
- Utilizar a criatividade para melhorar a qualidade do seu trabalho, a produtividade, observação;
- Atingir a compreensão de que fazer da forma correta faz bem a si mesmo pelo senso do dever cumprido;
- Atingir a compreensão de que cuidar de seu desenvolvimento pessoal é a base do desenvolvimento profissional;
- Desenvolver a compreensão de que fazer da forma correta contribui com o desenvolvimento pessoal empresarial e social.

## Subtema da temática "*Qualidade Total*"

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
<p>1. Qualidade e desejo de beleza: Propor reflexões, como: a preocupação com a qualidade está no cerne do desejo de beleza que mobiliza o homem, e é uma de suas exigências elementares. A busca pelo belo concretiza-se na qualidade e se traduz em aceitação, pelo outro, de um produto por mim construído. No trabalho, a definição do que é belo segue parâmetros além de mim, exige reposicionamentos, capacidade de abertura a novas ideias.</p>	<p>1. Trabalhar com os jovens para que apreendam o sentido da qualidade no trabalho e na vida.</p> <p>a) Estudar o texto da apostila e resolver os exercícios sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A evolução do conceito de qualidade.</li><li>• A saúde empresarial como convergência dos 5S.</li><li>• Saúde do trabalhador e desenvolvimento profissional.</li><li>• Cuidado com a segurança pessoal e coletiva.</li></ul>

**2. Seguir um mestre, o chefe, o professor...**  
Mostrar-se uma liderança e desenvolver, no jovem, o sentimento de pertença: fazer parte requisita a identificação com uma ideia, um grupo ou indivíduo.  
Mostrar que a identificação é o ponto de partida que garante adesão a um projeto. Trabalhar a consciência de que não me faço sozinho. Isto é o que permite fazer parte seja de um grupo, de uma instituição, ou de um credo religioso.

b) Através dos exercícios e discussões em sala, enfatizar a relação saúde, meio ambiente, qualidade e produtividade.

c) Usar dinâmicas que reforcem a importância de se aprender sobre o controle da qualidade, conhecendo as ferramentas da qualidade

**3. Desejo de Justiça e qualidade total:**  
Possibilitar ao jovem olhar para os pares da relação do trabalho e para as regras de sobrevivência institucional, através de debates e análise de casos comuns.  
Procurar mostrar que a qualidade ao lado da produtividade são imperativos da sobrevivência institucional e fatores diferenciais no mercado de trabalho. Este é um discurso muito novo para jovens iniciantes no mercado de trabalho e no mundo adulto. Ajudá-los a sair do egocentrismo e lançar-se ao seu papel social é o que se propõe esta unidade.

## O EU COMO CIDADÃO

**Objetivo:** Conscientizar o jovem da importância de sua participação na transformação da realidade e ordem social, cumprindo e protegendo as leis.



### Contextualização

Esse módulo trata da cidadania como a capacidade de criar e transformar com os outros a ordem social; e do cidadão como aquele que sabe cumprir e proteger as leis

que ele próprio criou. Esta abordagem inicial marca uma diferença no clima do programa. Reflete, agora, sobre o eu e o mundo. Implica olhar para as atitudes frente à realidade em que vive, sabendo se relacionar de forma consciente com as pessoas e com o ambiente. Ato de participação estimulam os jovens, além de ampliar a sua consciência e responsabilidade social.

O movimento iniciado em o Eu e o Outro amplia-se agora. Essa unidade convida a olhar o outro para além da convivência, olhar para aquele que sofre o impacto das ações e decisões no compartilhamento do território comum ou fora dele. Compreender as responsabilidades do homem com o espaço em que vive (comunidade) e em maior escala com o planeta.

### **Pressupostos metodológicos que fundamenta esta lição: Diante da Necessidade**

Toda pessoa de boa vontade, diante da dor e da necessidade, começa imediatamente a agir, mostra-se capaz de generosidade. O gesto de solidariedade, que originalmente é uma adesão comovente ao aspecto bom da natureza humana, liga-se a algo maior, é assumido e posto num horizonte mais amplo. Este algo maior é definido pela palavra caridade. A caridade acrescenta à solidariedade a consciência de uma imitação do Mistério do ser que é lei para o ser humano, de tal modo que ela dispõe sua personalidade a agir com todas as suas forças, com toda a inteligência e a afeição de que é capaz.

A caridade, portanto, reconduz o ser humano à razão última do seu agir, e somente ela confere às coisas aquela permanência, aquela eternidade sem a qual não existe positividade real, nem se dá a verdadeira construção, não acontecem “obras”. Assim, o cristão é um cidadão e um companheiro de caminho que tem justamente na fé e na esperança a fonte do grande senso de pertencer. Com efeito, a caridade faz o ímpeto humano da solidariedade se tornar realmente imaginativo e criativo.

Quanto mais uma pessoa for viva e consciente, quando solicitada por qualquer necessidade, mais responderá segundo uma preocupação total. Isto é, segundo uma preocupação religiosa. Essa dimensão religiosa sustenta a pessoa e a paciência de

levar em consideração todos os fatores envolvidos que devem ser objeto da formação dos jovens.

É comovente o encontro lado a lado de tantos voluntários, tantas pessoas generosas e que podem até não ter a consciência cristã. Mas é na consciência cristã que se esclarece também a verdadeira razão pela qual eles agem. E assim se renova a evidência do fato de a fé cristã ser a verdadeira consciência da humanidade.



Resultados esperados ao final da unidade:

- Compreender que a Cidadania se faz através de pessoas conscientes de seus direitos, bem como de seus deveres.
- Compreender a responsabilidade social de cada cidadão na defesa da vida.
- Compreender que a criação de leis e o cumprimento delas é responsabilidade de todo cidadão.
- Compreender que gestos solidários podem modificar vidas.

## Subtema da temática "*Eu como Cidadão*"

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
1. Cidadão: Pessoa capaz de criar ou transformar a realidade: Mostrar que a necessidade de sobrevivência e a exigência de felicidade estimulam o homem à ação, e lhe dá postura ativa na construção da realidade.	1. Estudar, na apostila, os conceitos de Cidadão e Cidadania. <ul style="list-style-type: none"><li>◦ Filme - Quase Deuses.</li><li>◦ Vídeo - Afinal quem era o rebelde que desafiou uma coluna de tanques.</li><li>◦ Música – Pacato Cidadão- SkanK, Tais a ver - Gabriel o Pensador</li></ul>

## 2. Cidadão - pessoa capaz de transformar sua história:

Refletir com os jovens a importância da ação de cada um na mudança da realidade. "Um homem sozinho pode parar a história, mover montanhas". O desejo do homem o impulsiona à ação, edifica uma nova história.

## 3. Cidadão - pessoa capaz de construir ou transformar com os outros:

Enfatizar a importância da união de todos no processo de evolução da sociedade. Um homem sozinho não consegue enxergar a ordem e todos os nexos da realidade. Por isso, existe o amigo, o pai, o colega de trabalho, o mestre...

## 4. Cidadão - é aquele a quem cabe cumprir e proteger as leis que ele mesmo ajudou a criar:

Enfatizar que o exercício da cidadania solicita um sujeito que age em benefício do bem comum, que se preocupa, participa (exerce deveres) e que cobra seus direitos.

## PERFIL DO TRABALHADOR

**Objetivo:** Apresentar as principais exigências que o mercado faz ao trabalhador. Recuperar e integrar de forma aplicada os pressupostos apresentados na formação humana e os conhecimentos técnicos para iniciar, desenvolver e permanecer em uma ação de trabalho.

### **Contextualização:**

O universo do trabalho no mundo globalizado atualmente impõe grandes mudanças e transformações com consequências no desenvolvimento tecnológico e nas políticas de pessoal. A globalização abre portas para a contratação de estrangeiros acirrando a competição, elevando exigências e expectativas em relação ao potencial humano das empresas. Esta constatação aliada ao grande contingente de reserva

(desempregados) que a sociedade brasileira apresenta, denuncia dificuldades que variam da condição pessoal à educação que motive os jovens, seja por falta de profissionais qualificados, seja por baixa instrução, agravado pela dificuldade de manutenção dos jovens na escola.

Mais que nunca se destaca a necessidade de preparação do trabalhador para atender às demandas do mundo do trabalho. Eleva-se a exigência técnica, eleva-se também a expectativa relacional dos funcionários. Em consequência, cada vez mais, as organizações optam por pessoas que saibam trabalhar em equipe.

Resultados esperados ao final da unidade:

- Capacidade de agir, integrando razão e emoção.
- Compreender como o conjunto de condições citadas acima impacta no desempenho do trabalho.

## Subtema da temática “*Eu ao Trabalho*”

Subtema	Sugestão de desenvolvimento/metodologia
<p><b>1. Perfil do trabalhador:</b> Promover a discussão de questões: quem determina a definição do perfil profissional? Como se dá a relação entre o cargo e as características pessoais adequadas para ocupá-lo? É primordial o entendimento destes questionamentos pelos jovens em sua qualificação para o mundo do trabalho.</p>	<p>1. Perfil do trabalhador: Trabalho em grupo e apresentação dos temas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Que fatores definem o perfil do funcionário para uma função?</li><li>• Que qualidades do trabalhador são esperadas pela empresa?</li></ul>
<p><b>2. Postura profissional:</b> Trabalhar os pilares de uma conduta profissional de qualidade. As linhas de pensamento contidas no conceito apontam a aparência, a comunicação verbal e não verbal, a maneira de agir e a capacidade de seguir normas (ética) como bases dessa postura.</p>	<p>2. Vídeos auxiliares para reflexão:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A ratoeira; Assembleia na carpintaria; Daniel Godri: Mesmo como empregado pense como patrão; Bola Cheia, bola murcha; entre outros.</li><li>• Reflexão dialogada com os aprendizes sobre as atitudes adequadas para o trabalho.</li></ul>

### 2.1. Comunicação verbal:

Mostrar que a voz é um instrumento poderoso de comunicação que pode ser aliado ou inimigo.

Valorizar a atenção ao tom, ao conteúdo, a quem nos dirigimos, o meio usado e o que queremos com a comunicação, para um bom resultado.

### 2.2. Comunicação não verbal:

Observar todas as possibilidades da Comunicação: gestos, postura do corpo, modo de sentar, caretas, mímicas e condutas profissionais que podem ser lidas por um observador atento.

### 2.3. Postura profissional:

Maneiras de agir; capacidade de seguir normas. Mostrar a importância e o sentido da ética profissional no trabalho como responsabilidade de todos. Apresentar as normas como possibilidade de organização fundamental para o desenvolvimento do trabalho em uma empresa.

### 3. Ferramentas da postura profissional:

Repassar os principais pontos de apoio da postura profissional, que são as armas do trabalhador para o enfrentamento dos desafios do mundo do trabalho: a imagem profissional; o conhecimento técnico; a autocrítica e o interesse; o acolhimento (disponibilidade ao outro); a gentileza, cordialidade e a tranquilidade.

### 5. Competências essenciais ao trabalho:

Apresentar um conjunto de atitudes e habilidades indispensáveis ao desenvolvimento do trabalhador e de sua organização.

Reforçar todas as características boas para o trabalho, sejam relacionais ou competências técnicas.

## EDUCAR TRABALHANDO - COMPETÊNCIA TÉCNICA II

“Como funciona a educação? Trata-se de provocar o uso da liberdade, de estimular esse interior espiritual que nós temos; e a forma para isso acontecer é a jogada entre a proposta e a resposta. Para que a liberdade possa evoluir, para que a consciência possa tomar decisões, para que possamos, então, crescer na nossa personalidade humana, os fatores que geram isso são, de um lado, a proposta, de outro, a resposta, que é o fator educativo principal, não acaba nunca. Devemos ser sempre discípulos para que possamos ser sempre mestres”.

- Pierluigi Bernareggi

### INTRODUÇÃO

A metodologia de ensino profissionalizante tradicional de aulas expositivas, mesmo utilizando de recursos visuais, nem sempre produz a interação com o aluno, proporcionando-lhe uma aprendizagem efetiva, que permita a reflexão e a absorção ativa. Em contraponto, o mercado de trabalho exige profissionais com habilidades para trabalhar em um contexto de grande competitividade e de mudanças rápidas. Para as empresas é importante possuir colaboradores com habilidades e capacidade crítica, analítica e de mudança.

O método de ensino Educar Trabalhando vem suprir essa lacuna numa tentativa de aproximar o ambiente de estudo com a realidade da empresa, tendo como principal escopo introduzir o jovem numa ambiência de estudo e de relacionamento, onde ele é motivado a se dedicar aos conteúdos técnicos propostos a partir de um aprendizado humano e profissional que alia teoria e prática num “aprender fazendo”, e que proporciona um novo entendimento sobre o trabalho.

São objetivos específicos do método Educar Trabalhando:

- Criar ambiente de ensino profissionalizante que se assemelha à dinâmica de funcionamento de uma empresa, e o mais próximo à realidade do trabalho.
- Desenvolver atitudes para o trabalho, conhecimentos profissionais e formação humana, num ambiente de estudo interativo, dinâmico e colaborativo.
- Capacitar os jovens para exercer diversas funções dentro do arco ocupacional de uma empresa.
- Estimular a proatividade de cada jovem para que eles se tornem protagonistas de seu desenvolvimento pessoal e profissional.
- Estabelecer parcerias técnicas ampliando oportunidades culturais e de exercício de cidadania pelos alunos, e, de apropriação dos avanços tecnológicos e profissionais.

#### CONTEXTUALIZAÇÃO:

O método “Educar Trabalhando” funciona num ambiente de ensino onde o aluno “aprende a aprender”, podendo fazer experiências de trabalho com erros e acertos. Possibilitar ao jovem a oportunidade de errar é essencial num processo de aprendizagem, pois no mercado de trabalho há pouca tolerância para o erro. Enquanto método de ensino nos moldes de “empresa simulada”, oportuniza uma experiência educativa contextualizada a mais próxima possível do ambiente formal de trabalho.

Além de espaço para aprender, a empresa simulada é também um ambiente que possibilita a convivência e estimula o saber resolver conflitos, a proatividade, a valorização da criatividade, a interdisciplinaridade e a utilização de ferramentas tecnológicas. O grande desafio do método é conciliar as exigências do ensino teórico/prático da “empresa simulada” com as rotinas e tarefas que o jovem executa na vivência prática de trabalho que ele desenvolve dentro da empresa contratante da aprendizagem.

Além da dificuldade de conciliar os dois ambientes: empresa contratante e “empresa simulada”, há também a bagagem pessoal de cada jovem com seus valores morais, e

seus conhecimentos escolares deficitários. No entanto, a escolaridade é pré-requisito essencial para o processo de aprendizagem e o baixo rendimento nos estudos de: Português, Raciocínio Lógico, Estatística, Informática e, mais precisamente, o Excel com suas planilhas e gráficos, coloca outro grande desafio para os educadores. A falta destes estudos incidem diretamente nos módulos de aprendizagem que exigem a aplicação direta destes conhecimentos: Departamento Pessoal, Almoxarifado, Contabilidade e o setor de Compras e Vendas: que requerem a aplicação direta da Matemática Financeira.

Outro desafio que incide no método e, sobretudo, no Programa de Aprendizagem, é manter o jovem na escola regular. Isto porque há uma urgência nos jovens em atender às necessidades financeiras pessoal e da família, principalmente nas situações de paternidade precoce. Verifica-se ainda que nas famílias de baixa renda a cultura familiar não prioriza o estudo. Há ainda a influência dos grupos de relação, que é forte nessa fase da vida. Soma-se à baixa motivação ao estudo, o fato de que na empresa contratante nem sempre o aprendiz tem a oportunidade de girar em seus diversos setores de trabalho. Isso traz à tona questionamentos do tipo: como motivar o jovem a trabalhar os conteúdos da “empresa simulada” que não têm aplicação imediata na empresa contratante? Não tendo ainda uma visão de futuro, o imediatismo do jovem requer ao educador ajudá-lo a compreender que o vasto conhecimento técnico adquirido no ambiente simulado de ensino aumenta a sua empregabilidade.

Outras perguntas surgem: como ajudar o jovem a se manter proativo, quando o trabalho se torna rotineiro? De novo o olhar atento e sensível do educador é fundamental para detectar as mudanças de conduta em jovens que, pela característica da própria juventude, espera-se vibração, energia e paixão. Torna-se necessário construir um diálogo com o jovem e provocá-lo a responder perguntas do tipo: Por que levantar cedo? Por que estudar se não tenho o desejo de estudar? Por que conviver com pessoas de quem não gosto? Por que estudar coisas que não têm aplicação direta no aqui e agora?

Para ajudar no enfrentamento desses desafios foi criado o **MOMENTO DO RAIOS**, que é o encontro semanal onde os jovens são convidados a compartilhar suas dificuldades,

dúvidas e experiências de trabalho vividas na empresa. É um momento de troca de experiências e uma oportunidade de comparação entre as vivências de trabalho e os conteúdos técnicos aprendidos na “empresa simulada”. Em base desses diálogos o educador pode extrair os pontos para ajudar o jovem na comparação entre o que se desenvolve no ambiente de trabalho e o que se aprende no ambiente de ensino, favorecendo a compreensão da proposta educativa do CEDUCVR e estimulando tomada de decisões.

Durante o processo de ensino no Educar Trabalhando o jovem aprendiz permanece determinado tempo em cada setor da “empresa simulada”. Neste período são propostas atividades práticas e teóricas que promovem a liderança, a criatividade, o respeito, a convivência e outros conhecimentos que auxilia a descoberta de habilidades para tornar o aprendiz apto para o mercado de trabalho.

O envolvimento do jovem com seu processo de ensino passa pelo entendimento de que o seu bom desempenho depende, fundamentalmente, de sua adesão e de seu empenho com a proposta educativa que o leva a participar, propor mudanças, transformar e adicionar valor. No entanto, tudo isso só é possível se o conhecimento técnico é assimilado e se há uma adaptação a uma rotina de estudo que tem uma finalidade bem demarcada.

O acesso do aprendiz aos setores da “empresa simulada” se processa de forma escalonada, considerando três exigências:

1- Oferecer oportunidade de amadurecimento e adaptação do aprendiz ao ambiente de ensino, para depois capacitá-los para executar tarefas mais complexas.

2- Fornecer suporte teórico para a compreensão e adaptação aos diversos setores da “empresa simulada”.

3- Orientar e observar a postura profissional: pontualidade, assiduidade, inserção no grupo de estudo, cuidado no uso dos recursos, relacionamento com a hierarquia.

## A dinâmica do método Educar Trabalhando – "Empresa Simulada"

A rotatividade pelos setores de "empresa simulada" varia conforme o cargo descrito no contrato de aprendizagem do jovem.

Setores da "Empresa Simulada"		
Auxiliar Administrativo	Promotor de Vendas	Atendente de lanchonete
Secretaria/Recepção	Secretaria/Recepção	Secretaria/Recepção
Saúde e Segurança	Saúde e Segurança	Saúde e Segurança
Almoxarifado I	Almoxarifado I	Almoxarifado I
	Almoxarifado II	
Compras e Vendas	Compras e Vendas	Compras e Vendas
Marketing		
Departamento de Pessoal I	Departamento de Pessoal I	Departamento de Pessoal I

Departamento de Pessoal II		
		Copa
Contabilidade e Finanças		

## Relação das “Empresas Simuladas” criadas pelos jovens

EMPRESAS SIMULADAS CEDUC Virgilio Resi				
EMPRESA	SIGLA	E-MAIL	RAMO	CNPJ
Construjovens	ESSEGM	Construjovens@gmail.com	Material de Construção	07578361/000 1-69
CHARMOSA – Cosméticos	ESSEGMT	charmosacosmetico@gmail.com	Produtos Cosméticos	07578361/000 2-69
INFOJOVEM	ESTERM	infojovemltda@gmail.com	Material de Informática	07578361/000 3-69
CORTEC	ESTERT	Cortecprodutosdelimpeza@gmail.com	Produtos de Limpeza	07578361/000 4-69
CPI	ESQUAM	Cpiprodutosdeinformatica@gmail.com	Material de Informática	07578361/000 5-69

EMPRESA	SIGLA	E-MAIL	RAMO	CNPJ
REALCE- Cosméticos	ESQUAT	realcecosme ticos@gmail. com	Produtos Cosméticos	07578361/000 6-69
MEP	ESQUIT	mep Ltda@ gmail.com	Material de Escritório / Papeleria	07578361/000 7-69
MDE	ESSXM	mdemateriais deescritorio@ gmail.com	Material de Informática	07578361/000 8-69
ESC	ESSEXT	escempresa simulada@ gmail.com	Produtos Cosméticos	07578361/000 8-69
CEDUC - Distribuidora			Distribuidora	07578361/000 0-59

## APLICANDO O MÉTODO - EDUCAR TRABALHANDO

### Instrumentos e Procedimentos utilizados

INSTRUMENTO	ILUSTRAÇÃO
<p><b>Nome e dados de cada Empresa:</b> O Aprendiz deve estar sempre atualizado sobre a sua empresa</p>	Vide quadro anterior
<p><b>Lista de presença:</b> Documento de grande importância, que o jovem deverá assinar todos os dias que estiver na Empresa Simulada. Deve ser assinada no setor de recepção. É aconselhável uma assinatura sempre legível, para evitar equívoco.</p>	

### Painéis / Murais;

Dispostos na Empresa Simulada e nos corredores do CEDUCVR, são fonte de informação e é imprescindível que o jovem tenha conhecimento deles.



**Ordem de Serviço (OS):** Toda atividade a ser desenvolvida na Empresa Simulada é acompanhada de uma Ordem de Serviço (OS) específica a cada setor. A Ordem de Serviço determina os conteúdos a serem estudados e as tarefas a serem executadas.

ORDEN DE SERVIÇO				
Empresa Simulada:		Função: Auxiliar Administrativo		
Departamento de Pessoal	Data de início:		Data de término:	
Tempo para a execução das tarefas: 10 dias				
<b>ATIVIDADES - CBO 4110-10</b>				
Executar procedimentos de recrutamento e seleção; Executar rotinas de adm. de pessoal; Executar rotinas de pessoal de pessoal; Dar suporte administrativo à área de treinamento; Orientar funcionários sobre direitos e obrigações; Controlar frequência dos funcionários; Auxiliar na elaboração da folha de pagamento; Controlar requisição e distribuição de benefícios (viagem, transporte, de refeição, etc.); Atualizar dados dos funcionários.				
<b>RECURSOS DE TRABALHO:</b>				
Equipamentos: Computador, Fax, Internet, Legislação e manuais; Materiais de escritório; Material de escritório; Telefone.				
<b>RISCO DA ATIVIDADE:</b>				
Ergonômicos: Postura Incorreta				
Acidentes: Arranjo físico inadequado				
<b>Observações:</b>				
Em caso de dúvida, na resolução ou compreensão dos exercícios peça ajuda aos educadores. Antes de passar para a próxima atividade você deverá apresentar aos educadores os exercícios resolvidos e obter o visto no campo assinalado abaixo. Todos os tarefas devem ser executadas após o estudo do conteúdo indicado na apostila.				
1ª	Tarefa(s) a ser(em) executada(s)	Data(s)	Visto do educador	
Estudar o manual de exercícios da composição do salário (salário base + adicionais + descontos INSS, Férias, 13º e 14º; cálculo de férias e 13º salário) e sobre cálculo dos direitos trabalhistas no resumo.				Conceito
2ª	Tarefa(s) a ser(em) executada(s)	Data(s)	Visto do educador	
Efectuar cálculos da folha de pagamento dos funcionários da empresa simulada, aplicando os conhecimentos legais e matemáticos.				Conceito
3ª	Tarefa(s) a ser(em) executada(s)	Data(s)	Visto do educador	
Cria e resolve simulado e exercício de matemática financeira.				Conceito
4ª	Tarefa(s) a ser(em) executada(s)	Data(s)	Visto do educador	
Efectuar cálculo das despesas com vale transporte dos funcionários da empresa simulada.				Conceito
5ª	Tarefa(s) a ser(em) executada(s)	Data(s)	Visto do educador	
Verifique com seus educadores quais os funcionários.				Conceito
6ª	Tarefa(s) a ser(em) executada(s)	Data(s)	Visto do educador	
Fazer os cálculos de despesa dos funcionários da empresa simulada em fim de contrato.				Conceito
1	Anotar recibo no livro de Registro.			
2	Enviar as recibos para o setor de Contabilidade emitir o cheque para os funcionários.			
7ª	Tarefa(s) a ser(em) executada(s)	Data(s)	Visto do educador	
Encaminhar os dados em fim de contrato para o registro da empresa simulada para que atualizem seus dados.				Conceito
8ª	As informações de alterações de telefone, email, endereço, entre outras são importantes para que o CEDUC e a empresa simulada possam manter o contato com os jovens, mesmo após finalização do contrato como JA.			

**Solicitação de compras:** Realizada pelo setor de secretaria, que solicita uma compra à coordenação pedagógica do CEDUCVR, quando determinado material está faltoso

CEDUC VIRGLIO RESI	
<b>SOLICITAÇÃO DE COMPRAS</b>	
De: _____	Para: _____
Data da solicitação: ____/____/____	
Material Solicitado: _____	
Especificação: _____	
Aplicação: _____	
Valor: _____	
Aprovado <input type="checkbox"/>	Não Aprovado <input type="checkbox"/>
Assinatura: _____	

**Livro de Ocorrência:** Deve ser solicitado com o setor de recepção e usado para relatar fatos relevantes ou que devem ser de conhecimento de outras empresas simuladas.



**Apostila:** A apostila acompanhará todo percurso da aprendizagem. Não trazê-la é considerada falta grave passível de punição, pois ela é a ferramenta de trabalho do aprendiz.



**Outros materiais e equipamentos:** Telefone, fax, computadores, dicionário, revistas, materiais gerais de escritório. E outros específicos que são adquiridos no Setor de Coordenação Pedagógica do CEDUCVR. Para esses e outros materiais deve ser sempre feita a solicitação no setor de recepção, e aprovado por um dos educadores. Esses materiais deverão ser usados com bastante zelo e cuidado.



**Comunicação Interna:** É usada para solicitar materiais e/ou serviços, como: Impressões, determinados materiais, e outros destinados a coordenação pedagógica. Deve ser adquirido e preenchido pela recepção da Empresa Simulada, e autorizada por um dos educadores.

 **COMUNICAÇÃO INTERNA**

Empresa: \_\_\_\_\_ Setor: \_\_\_\_\_

De: \_\_\_\_\_

Para: \_\_\_\_\_

Assunto: \_\_\_\_\_

Para seu parecer       Favor falar comigo

Para sua assinatura       Favor Providenciar

Para seu conhecimento       Para sua aprovação

Para sua revisão       Encadernar

Telefone: \_\_\_\_\_

Fone: \_\_\_\_\_

Providenciar: \_\_\_\_\_ cópias xerox       Imprimir

Outros: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Aprovado por: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

**Catálogo de Produtos:** Disponível em cada Empresa Simulada, são codificados pelo nome da turma. Usado principalmente pelo setor comercial e Almoxarifado



**Livro de Registro:** Utilizado no Departamento de Pessoal para cadastrar novos funcionários.

## Outros Formulários e/ou Instrumentos

**Autorização de Participação das Atividades:** Formulário que o jovem deve adquirir na coordenação pedagógica do CEDUCVR quando exceder ao horário limite para participar do curso.

**CEDUC VIRGILIO RES. AUTORIZAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DAS ATIVIDADES S**

Prezado Professor(a) \_\_\_\_\_

D(a) Aprendiz \_\_\_\_\_

Esta autorizado a participar das atividades na data de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Atraso: \_\_\_\_h \_\_\_\_min. Motivo: \_\_\_\_\_

Justificativa de falta: do dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ CJ ( ) SJ ( )

Assinatura \_\_\_\_\_

**Crachá de identificação:** Possui a identificação dos setores por cores. É atualizado toda vez que ocorre uma mudança de setor. É de uso obrigatório.



## ORDEM DE SERVIÇO

A execução das atividades exige atenção a alguns procedimentos:

- O primeiro procedimento será um estudo teórico na apostila seguido da resolução de exercícios, antes de iniciar a atividade prática.
- A sequência das atividades na OS deve ser obedecida a não ser que o educador autorize a inversão das tarefas.
- Os educadores prestarão ajuda na resolução ou compreensão dos exercícios.
- Antes de passar para a próxima atividade os educadores deverão solicitar os exercícios resolvidos e dar o visto no campo assinalado.
- O educador deverá garantir que todos os aprendizes executem todas as tarefas descritas na Ordem de serviço.
- Ao final da atividade o aprendiz avaliará seu desempenho segundo o modelo abaixo que acompanha todas as ordens de serviço.

AUTOAVALIAÇÃO		
ORD.	<b>Minhas competências:</b> Responda, com toda sinceridade, como foi para você executar as tarefas.	CONCEITO
1.	Desenvolvi conhecimentos para melhorar o desempenho adequado, estudando os conceitos e informações necessários à compreensão e ao domínio teórico dos assuntos pertinentes as minhas atribuições.	
2.	Soube fazer, aplicar os conhecimentos e colocar em prática a teoria. Solicitei acompanhamento quando necessário.	
3.	Contribui ativamente para o esforço do grupo, dividi meu conhecimento e experiência com os outros, desenvolvi relacionamentos profissional.	
4.	Fui eficaz na comunicação escrita e verbal. Expressei minhas ideias e ouvi as ideias dos outros.	
5.	Agi rapidamente para executar a(s) tarefa(s) a mim confiada(s).	

6.	A parte teórica estudada ajudou na execução das tarefas.			
7	Tomei iniciativa para evitar perda de tempo. Quando acabei a tarefa, procurei outra coisa para fazer.			
8.	Aprendi como é o funcionamento dos equipamentos que utilizei.			
9.	Aprendi com os meus erros, fiz as correções necessárias.			
LEGENDA				
Ótimo	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim
5 pontos	4 pontos	3 pontos	2 pontos	1 ponto

## SETOR: SECRETARIA/RECEPÇÃO

**Objetivo:** Aprender as tarefas básicas do profissional de atendimento: recepcionar e prestar serviços de apoio aos clientes internos e externos; atender telefone e fornecer informações; agendar serviços, reuniões, visitas; receber clientes, averiguar suas necessidades e dirigi-los ao lugar ou a pessoa procurada; organizar e arquivar informações e planejar o trabalho do cotidiano.

### Contextualização:

A secretaria é determinante na composição da imagem que o cliente fará da empresa. As características físicas e operacionais, organização, limpeza, presteza e cordialidade no atendimento são fatores importantes e avaliados pelos clientes, com impacto no sucesso do atendimento.

Os procedimentos aprendidos nesta unidade servem a todas as situações de atendimento ao público, quaisquer que sejam o tipo de atividades realizadas nele. Este primeiro contato com o público interno e externo, aliado ao estudo do atendimento ao cliente, favorece o envolvimento do aprendiz com seu ambiente de trabalho e com a responsabilidade de estar inserido em uma organização.

A exigência de organização e planejamento dá confiabilidade ao trabalho do grupo. Este item obriga o aprendiz a pensar em seu processo de trabalho, envolvimento que impõe desafios obrigando-o a uma postura ativa e favorável à criatividade.

### Resultados esperados:

- Maior desenvoltura no exercício das funções básicas do auxiliar administrativo na recepção e secretaria.
- Capacitar-se ao trabalho em equipe.

## Subtemas do Setor de Secretaria/Recepção

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
Atendimento ao Público; comunicação, Arquivo, 5S e qualidade.	<p>1. Aplicar os conhecimentos teóricos que foram adquiridos na unidade - Introdução ao trabalho. Ao iniciar as atividades situar para o aprendiz os conhecimentos exigidos para atuar no setor, lembrando-os de que eles continuam disponíveis na apostila para consulta e para solucionar dúvidas.</p> <p>2. Orientar e exigir atenção aos prazos e qualidade na execução das tarefas.</p> <p>3. Observar a capacidade de seguir instruções da O.S. Mostrar a diferença entre prioridade e importância.</p> <p>4. Detectar situações que necessitem acompanhamento.</p> <p>5. Sugerir ações pedagógicas de apoio, se necessário.</p>	<p>Na Ordem de Serviço foram criadas situações de:</p> <p>1- Atendimento ao público: experimentar a recepção dos clientes com suas dificuldades e desafios.</p> <p>2- Comunicação: a emissão e recepção de fax e telefonemas; e-mails; preencher pedidos e comunicações diversas: internas e externas; e relatórios.</p> <p>3-Arquivo: separação, classificação, recuperação e arquivamento de documentos. Organização e manutenção do arquivo.</p> <p>Execução de outras atividades de secretaria: acompanhar a assinatura da lista de presença, observando as instruções; agendar serviços e reuniões.</p>

### ALMOXARIFADO I

**Objetivo:** Aprender a recepcionar, conferir e armazenar produtos e materiais em almoxarifados. Fazer lançamentos da movimentação de entradas e saídas. Controlar estoque de produtos. Organizar o almoxarifado para facilitar a movimentação dos itens armazenados.

**Contextualização:**

O almoxarifado nem sempre teve a importância que assumiu hoje nas empresas. Um

almoxarifado que oferece um serviço seguro e ágil seja nas informações de controle de estoque e/ ou atendimento de demandas, pode ser um forte aliado da produtividade, ao atender esse imperativo do setor empresarial.

Hoje se exige pessoal qualificado e espaço físico apropriado aos produtos comercializados pela empresa. A intenção é atender prontamente o setor de compras e vendas, atender pedidos de material de uso administrativo interno ou, ainda abastecer, os setores produtivos de uma empresa.

As exigências de conhecimento do almoxarife e seus auxiliares passam pelo conhecimento das técnicas de armazenamento e da especialização segundo a atividade que o almoxarifado atende. Assim, se inserido em um supermercado ou lanchonete, estes terão instalações e requisitará cuidados diferentes do almoxarifado de uma Loja de Departamentos ou de uma Indústria de Laticínios, por exemplo.

Resultados esperados:

- Adquirir conhecimentos que capacitem o jovem ao trabalho como auxiliar de almoxarife.
- Compreender as regras e técnicas de controle e guarda de estoque que servem de suporte às atividades afins em qualquer setor de uma empresa.
- Reconhecer a importância do giro de estoque na saúde empresarial.
- Reconhecer a importância do relacionamento intersetorial.

## Subtemas do Setor de Almoxarifado I

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
Noções básicas de Almoxarifado	Estudar o histórico e a conceituação de Almoxarifado, bem como a atribuição, o perfil do almoxarife e a eficiência do Almoxarifado e o dimensionamento do estoque. Apresentar as mudanças históricas que ocorreram em seu desenvolvimento	Solicitar aos jovens:  1. Estudar e resolver os exercícios do módulo "Almoxarifado".  2. Fazer um resumo do módulo de Almoxarifado, apontando suas principais características.

	<p>Situar, em relação ao setor, suas exigências físicas ou de localização.</p> <p>Desenvolver a consciência da importância de um armazenamento adequado e como isso ajuda o aprendiz a estabelecer uma relação eficiente com o setor.</p>	<p>3. Estudar e resolver os exercícios do módulo de “Matemática Comercial e Financeira” da apostila.</p> <p>Execução de tarefas. O aprendiz experimentará, na prática, algumas operações relativas ao controle e reposição de estoque, organizadas na Ordem de Serviço:</p>
<p>Relação do estoque de mercadorias com as vendas</p>	<p>Trabalhar: cobertura de estoque; giro de estoque; colaboração entre os setores. Mostrar ao jovem a importância de se entender, também, quando, quanto, o que pedir. Pois essas são decisões que envolvem vários setores da empresa: Compra e Vendas, Contabilidade, o Almoxarifado e o Marketing. Enfatizar a relevância na precisão da comunicação, da especificação do material solicitado e o cumprimento das regras de giro de estoque. O relacionamento saudável entre os setores protege a empresa de prejuízos com perda de equipamentos obsoletos ou com data de vencimento vencida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar à recepção o relatório de controle dos materiais e equipamentos e lançar esta informação no formulário virtual.</li> <li>• Solicitar ao setor comercial a relação dos produtos comprados e vendidos e lançar no controle de estoque.</li> <li>• Enviar uma comunicação interna à recepção informando o ocorrido e solicitando reposição.</li> <li>• Encaminhar um relatório para o setor comercial, informando os produtos que estão em baixa no estoque.</li> </ul>
<p>Estrutura funcional do almoxarifado e operação de um depósito</p>	<p>Possibilitar ao jovem entender como receber, identificar, guardar e distribuir mercadorias. Finalizar o estudo, chamando atenção aos tipos de armazenamentos que favoreçam a agilidade na distribuição de mercadorias, na economia interna com o uso racional do espaço e visão rápida da necessidade de reposição de estoque.</p>	

## ALMOXARIFADO II

**Objetivo:** Nesta unidade os aprendizes matriculados no curso de Promotor de Venda aprofundam o domínio do produto que irão vender.

### Contextualização:

Os aprendizes que fazem o curso de Promotor de Venda terão um tempo maior no almoxarifado para se familiarizarem com os produtos da empresa e o sistema de controle de estoque, lançamentos, baixa e cuidados com o armazenamento que seus produtos exigem. Esta experiência de maior domínio no conhecimento do produto, das variações sazonais são algumas das informações que direcionarão os esforços em venda e decisões de promoções feitas pelo Marketing. Este segundo módulo é preparatório para o Setor de Compras e Vendas e Marketing que fecham o ciclo de aprendizagem dos jovens aprendizes Promotores de Venda.

### Resultados esperados:

- Adquirir conhecimentos que sirvam de suporte às atividades afins em qualquer setor de uma empresa.
- Perceber a importância de sua atuação na economia organizacional

## Subtemas do Setor de Almoxarifado II

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
Controle de estoque.	<p>Conhecer a qualidade, durabilidade, preço, validade, cores, marcas mais solicitadas e produtos sem giro de estoque;</p> <p>Observar as variações de estoques sazonais: páscoa, dia das mães, pais, criança, namorado, natal e fazer a adequação de seu estoque para a época.</p>	<p>Mostrar ao jovem a importância de conhecer os materiais comercializados em sua Empresa Simulada. Cobrar o estudo do catálogo de materiais; sugestão de produtos que possam ser agregados para atender necessidades sazonais; e, relatório crítico a ser enviado ao educador ou tutor quanto à variedade, quantidade, qualidade e preço dos materiais.</p> <p>Trabalhar a importância da classificação ABC dos produtos de uma empresa e os sistemas de estoque.</p>

## SETOR DE SAÚDE E SEGURANÇA

**Objetivo:** Vivenciar na prática as atividades de um Setor de Segurança do trabalho.

### Contextualização:

É um dos setores vitais à empresa bem sucedida no mercado. O investimento em segurança diminui os acidentes no trabalho com o conseqüente aumento da produtividade, diminuição de gastos sociais com a saúde, benefícios empresariais, pessoais e sociais.

É um dos setores da Empresa Simulada onde o jovem é muito exigido como protagonista de seu processo de trabalho. Nesse setor ele observa, busca informações e retransmite em forma de palestras e/ou apresentações para a turma inteira. Propõe medidas corretivas na área de segurança do trabalho. Nessa trajetória, ele exercita fazer contato externo, receber palestrante, preparar reuniões e controlar resultados.

### Resultados esperados:

- Dominar conhecimentos relativos aos riscos de acidente no ambiente de trabalho e como preveni-los.
- Aprender a identificar riscos e a aplicar medidas de segurança preventivas de acidentes.

## Subtemas do Setor de Saúde e Segurança

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
1. Acidente de trabalho e prevenção	Mostrar as causas dos acidentes e onde se localizam (ora nas condições do trabalho, ora no trabalhador). Salientar que o Setor de Segurança é o responsável por coordenar as ações de prevenção nas empresas e do controle da saúde ocupacional do funcionário.	Solicitar aos educandos:  a) Resolver os exercícios 1 e 2 que ampliam o estudo de Segurança do Trabalho iniciado no módulo de Introdução ao Trabalho.

	Em grandes empresas ele é só a seção de um Serviço maior, o SESMET (Setor de Segurança e Medicina do Trabalho), em pequenas empresas, este setor pode inexistir. Suas funções ficam a cargo do RH.	b) Desenvolver as tarefas da O.S observando os passos para sua execução:
2. Equipamentos de Proteção individual e coletiva.	Mostrar a importância do uso de equipamento protetivos ao risco identificado. O Setor de Saúde e Segurança identifica a necessidade, aplica medidas, requisita, orienta e distribui esses equipamentos. Apresentar o conjunto das tarefas desenvolvidas por este setor no cumprimento de sua atividade fim.	- Recepção e ambientação dos novos funcionários da Empresa Simulada. - Efetuar inspeção do ambiente (limpeza das salas, corredor, banheiros e ambiente externo, poluição visual, etc.), observar postura dos funcionários. Realizar uma reunião da CIPA com os educadores e providenciar os procedimentos discutidos na reunião.
2.1- Serviços que integram a Segurança do trabalho	Estudar os conteúdos de Segurança do trabalho dentro do módulo de DP da apostila para: compreender os serviços agregados que integram a Segurança do Trabalho PPP, SESMET, PCMSO, CIPA sua composição e seus objetivos e conhecer a demanda administrativa entre os setores.	Obs. A dinâmica de integração que compõe a ambientação dos novos funcionários dever ser escolhida com orientação do educador, uma vez que é um bom momento para receber os novos e reciclar os antigos.
2.2. Conhecer o Serviço de segurança de sua Empresa	Resolver os exercícios 7 do módulo de Segurança do trabalho da apostila.	
3. Tarefas desenvolvidas	Cobrar as tarefas, uma vez que fazem parte do treinamento de ambientação para novos funcionários.	

## SETOR DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL I

Objetivo: Executar rotinas de admissão e demissão de pessoal; dar suporte administrativo à área de treinamento; orientar funcionários sobre direitos e deveres; atualizar dados dos funcionários; arquivar documentos.

Contextualização:

A expressão “Departamento Pessoal” tem um caráter histórico, vindo desde a época da escravidão, onde os senhores designavam pessoas (conhecidos como capitães), para cuidar dos escravos a quem viam como máquinas, meros equipamentos dos quais extraíam o máximo.

Até hoje subsiste o nome Departamento Pessoal, no entanto as empresas veem percebendo que já não é mais possível tratar a sua organização apenas visando o lucro. Incorpora-se hoje que seus colaboradores têm sentimentos. Hoje somente altos salários não satisfazem, faz-se necessário investir em qualidade de vida, ou seja, as empresas estão percebendo a necessidade de trazer cada vez mais o colaborador para perto de si. A busca não visa apenas o retorno imediato, acrescenta a preocupação com a motivação do trabalhador o que seguramente vai retornar para empresa, pois um funcionário motivado certamente produz mais.

Por isso a nomenclatura de Departamento Pessoal foi substituída por “Recursos Humanos”, adicionando projetos voltados ao bem estar do funcionário, atenção à saúde, investimentos em treinamento dos colaboradores, dentre outras atribuições voltadas a área humana da empresa.

A moderna administração utiliza o DP como um gestor de pessoas e parceiro estratégico de negócios. Estão na linha de frente a compreensão da missão e visão da empresa, o conhecimento do produto, quem são os clientes-alvo e qual a posição da empresa no Mercado.

Sendo um gestor de pessoas, o DP defende um tratamento justo e ético para os empregados, tomando por guia a Consolidação das Leis Trabalhistas. Tal posição

protege a empresa e trabalhadores em seus direitos e deveres legais.

Resultados esperados:

- Estar preparado para executar as tarefas de rotina do DP.

## Subtemas do Setor de Departamento Pessoal I

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
1-O DP	<p>Trabalhar todas as tarefas de rotina do setor. Mostrar que em grandes empresas, além de avanços dos recursos tecnológicos, algumas tarefas podem ser terceirizadas, ou, dependendo do interesse da empresa ela pode investir em pessoal suficiente e qualificado às funções mais específicas.</p> <p>Já se investe em Políticas de Pessoal, representada pela presença de serviços como o Setor de Saúde e Segurança do Trabalho, além de preocupação com o lazer do funcionário e com planos de cargos e carreiras.</p> <p>Obs. Em microempresas o serviço do DP quase sempre fica a cargo de um contador.</p>	<p>Solicitar ao jovem seguir as instruções da O.S:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Estudar o módulo de DP; fazer os exercícios propostos;</li><li>- Aprender a admitir funcionários da empresa simulada;</li><li>- Anotar as admissões em livro de Registro de Funcionários;</li><li>- Receber os documentos; organizá-los e arquivá-los;</li><li>- Efetuar cálculos da folha de pagamento dos funcionários da empresa simulada.</li></ul>
2-As rotinas do DP Recrutamento e Seleção	<p>Trabalhar as atividades de recrutamento e seleção do pessoal interno ou externo para admissão, ascensão de cargo.</p> <p>Realizar treinamento de ambientação ou de reciclagem de pessoal, o que gera várias atividades de apoio administrativo.</p>	

<p>Conhecimentos matemáticos</p>	<p>Trabalhar os cálculos referentes às despesas da folha de pagamento; os cálculos diversos como: férias, concessão de benefícios, descontos de faltas e outros.</p> <p>Mostrar que os conhecimentos matemáticos ajudam o aprendiz a desenvolver o raciocínio para entender dados que alimentam os programas, e se necessário dar continuidade aos cálculos caso haja pane no sistema.</p> <p>Outro ganho em se trabalhar esses cálculos é potencializar os conhecimentos da matemática, pois a aplicação desse raciocínio é base para a compreensão de cálculos matemáticos mais elevados.</p>	
<p>Conhecimentos da CLT</p>	<p>Conhecer e manusear a CLT que orientam direitos e deveres patronais em relação aos seus funcionários, para admitir ou rescindir contratos.</p>	
<p>Características do funcionário do DP</p>	<p>Mostrar ao jovem que o DP é um setor que lida com questões sigilosas como: folha de pagamento do diretor ao faxineiro, demissões, punições e ascensão de cargo. São algumas das questões que solicitam tratamento discreto e sigiloso de quem manipula tais informações. Assim, exige-se um funcionário ético, consciente da importância dos dados com os quais lida.</p> <p>A forma mais adequada de tratamento ainda continua sendo a de considerar como cliente todo o pessoal da empresa.</p>	

## SETOR DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL II

**Objetivo:** Aprender a auxiliar na elaboração da folha de pagamento; Controlar recepção e distribuição de benefícios (vale transporte, de refeição, etc.). Atualizar dados dos funcionários; demissão e homologação de contratos.

Resultados esperados:

- Aprender a elaborar folha de pagamento;
- Compreender os aspectos legais da demissão de um funcionário;
- Aprender a preparar demissão e os diferentes tipos de documentos exigidos em cada situação como na homologação de contratos.

### Subtemas do Setor de Secretaria/Recepção

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
1. O DP II	Aprender a fazer os cálculos da folha de pagamento e rescisão de contrato. Exercitar este aprendizado através de atividades práticas na Empresa Simulada.	Trabalhar com os jovens para que eles possam: - aprender a manusear o programa WinDP para fazer os cálculos de dispensa dos funcionários da empresa simulada ao final de contrato; - enviar as rescisões para o setor de Contabilidade, emitir o cheque para os funcionários;
2. Conhecimentos da CLT	Conhecer e manusear a CLT, as leis trabalhistas que orientam direitos e deveres patronais em relação aos seus funcionários	Obs. Caso haja necessidade, fazer a revisão dos conhecimentos matemáticos para dar suporte ao desenvolvimento dos cálculos utilizados na Contabilidade e no DP.

## SETOR DE COMPRAS E VENDAS

Aprender a identificar e atender fornecedores e clientes; vender mercadorias em estabelecimentos do comércio varejista ou atacadista, auxiliando os clientes na escolha; demonstrar o funcionamento, fornecer informações técnicas sobre os produtos, informar sobre as qualidades e vantagens da aquisição; comparar os prós e contras das diferentes estratégias de marketing; utilizar de forma criativa todas as ferramentas do marketing

### Contextualização:

O Setor de Compras e Vendas é um segmento de capital importância na empresa; nele aprende-se a importância da administração. Este Setor, se mal administrado, pode ser fonte de muitos prejuízos e até de falência da empresa. Ele tem relacionamento estreito com o Almoxarifado e o Marketing em função do giro de estoque que significa entrada de dinheiro no caixa da empresa e redução de gastos com manutenção de espaço. O perfeito entrosamento destes setores evita produtos encalhados por estarem ultrapassados ou perdidos por prazo de validade vencido.

Atenção total também é exigida em relação à má avaliação na composição de preços, um dos problemas que poderão ser apresentados pelo Setor de Compras e Vendas.

A vivência neste Setor amadurece o jovem na administração da própria vida, auxiliando-o a dimensionar o peso das decisões e suas consequências.

### Resultados esperados:

- Aprender sobre o Setor de Vendas e sua importância no elo produtivo;
- Aprender sobre as técnicas de vendas e cuidados na compra de produtos;
- Compreender o inter-relacionamento setorial na empresa

## Subtemas do Setor de Secretaria/Recepção

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
<p>O sucesso em vendas se apoia em dois pilares:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- O atendimento ao cliente.</li><li>- A apresentação do produto</li></ul>	<p>Rever o módulo “O Processo e Técnica de Atendimento” da apostila.</p> <p>Estudar o catálogo de produtos da empresa simulada, procurando conhecer profundamente as características e vantagens de cada um deles.</p>	<p>Para realizar os exercícios, os jovens devem orientar-se pela O.S. que possibilitará a oportunidade de experimentar, na prática, as atividades de um Setor de Compras e Vendas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Apresentação de um produto para venda; lançamentos; reposição de estoque; atualização de cadastro de clientes e fornecedores.</li><li>- Relacionamento cooperativo com os setores envolvidos, com estoque, lançamento e promoção de produtos.</li><li>- Acompanhamento pós-venda.</li></ul>

## SETOR DE MARKETING

### Objetivos:

- Aprender a trabalhar em conjunto com os vendedores na promoção e lançamento de produtos. Identificar a variedade de interferências internas e externas antes de lançar o produto utilizando como ferramenta a análise SWOT.
- Recuperar na prática todos os princípios básicos do Marketing e desenvolver habilidades imprescindíveis aos funcionários deste setor: criatividade na apresentação de um produto e treinar negociações em vendas.

### Contextualização:

O Setor de Marketing exige profissionais criativos e proativos. É um dos setores que desenvolve ações diretas sobre o público consumidor, seja na área de serviços ou

comercialização de produtos.

Esse setor recebe informações de produtos que devem entrar em promoção em função do giro de estoque. A partir daí, desenvolve a apresentação de mercadorias em promoção; atua no lançamento de novos produtos em estabelecimentos do comércio varejista ou atacadista; auxilia os clientes no conhecimento do produto e suas vantagens.

As empresas que almejam eficiência no mercado estabelecem estratégias de ações que envolvem a necessidade permanente de planejar; apostar no design diferente e aplicar sistemas de análises que identifiquem os elementos chave para estabelecer prioridades; preparar recomendações; ver claramente quais são os riscos e os resultados.

Para realizar o planejamento estratégico, um dos sistemas utilizados é a análise Swot. Ela permite reconhecer as forças e fraquezas do ambiente interno, quantidade e qualidade de recursos de uma empresa em face aos concorrentes, presença de mão de obra qualificada e receita. Através das análises, o Setor de Marketing pode identificar elementos essenciais como: atenção ao preço; variedade dos produtos; diversidade; publicidade; inovação; qualidade; identificação e fidelização do público mais interessante no momento; expansão de produtos para outras áreas de mercado.

É fundamental conhecer as oportunidades e ameaças do chamado ambiente externo. Elas variam de acordo com o mercado em que o empreendimento está inserido. Por exemplo, uma oportunidade para uma empresa é o crescimento do setor do qual faz parte e o surgimento de novos nichos de consumidores. Já as ameaças podem ser a expansão ou o lançamento de novas tecnologias por uma concorrente do mesmo segmento.

Resultados esperados:

- Saber o que impacta o consumidor na compra de um produto;
- Dominar e orientar as técnicas de exposição de produtos e layout de lojas;
- Compreender seu papel comprometido com o resultado organizacional;

- Compreender a importância do relacionamento Intersectorial;
- Desenvolver a capacidade de negociação.

## Subtemas do setor de Marketing

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
1. Conceito de marketing e mercado.	Trabalhar o conceito - Marketing refere-se a um conjunto de ações para elevar as vendas, sejam por necessidades de giro de estoque ou por lançamento de novos produtos no mercado. A finalidade é satisfazer os desejos dos consumidores, melhor que a concorrência.	Solicitar aos jovens:  a- Estudar e resolver os exercícios do módulo de "Marketing e Merchandising" da apostila.  b- Estudar o módulo Telemarketing da apostila e resolver os exercícios.
2. O Marketing como estratégia.	Mostrar que a eficiência de uma ação de marketing se dá a partir do conhecimento sobre o comportamento dos consumidores; da análise das forças e fraquezas do ambiente interno e das oportunidades e ameaças do ambiente externo.	2- Estudar o módulo Telemarketing da apostila e resolver os exercícios.
3. O pessoal do marketing	Trabalhar com os educandos as diferenças entre Marketing, que significa "ação no mercado" e Merchandising, que significa "ação na mercadoria". Ambas buscando influenciar a decisão do consumidor. Entender isso capacita o jovem a estabelecer as diferenças dos esforços na inserção de novos produtos no mercado ou ações de Merchandising nos pontos de venda no interior das lojas, para superar as vendas da mesma marca pela concorrência.	1. Seguir as instruções da O.S para resolução dos exercícios práticos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lançar um produto igual ao do concorrente no Mercado.</li> <li>• Realizar uma venda por telefone para um funcionário do CEDUCVR.</li> </ul>

## SETOR DE CONTABILIDADE E FINANCEIRO

**Objetivo:** Aprender sobre a organização de documentos e efetuar sua classificação contábil; aprender a efetuar lançamentos contábeis; auxiliar na apuração dos impostos; conciliar contas e preenchimento de guias de recolhimento e de solicitações junto a órgãos do governo. Aprender a emitir notas de venda e de transferência entre outras.

### **Contextualização:**

O setor de Contabilidade de uma empresa é um dos mais importantes dentro da administração organizacional. Para a Contabilidade convergem todas as informações dos negócios da empresa. Ela prepara e apresenta o balanço da saúde empresarial que aprova ou sinaliza concessões ou adiamentos de decisões do âmbito financeiro. Como no DP, o sigilo profissional se faz necessário por guardar informações privadas da organização e de seu pessoal.

Além do contato com um ambiente de muita responsabilidade, na Contabilidade, o jovem completa o aprendizado da importância de tomar decisões conscientes e de controlar as finanças. Atenção, organização, domínio do controle de documentos, domínio de Informática, Matemática e arquivamento são as características principais do pessoal da Contabilidade. Com este setor fecha-se o ciclo da aprendizagem administrativa.

### **Resultados esperados:**

- Compreender o porquê dos tributos e a importância social da Nota Fiscal.
- Aprender sobre preenchimento dos vários tipos de Nota Fiscal.
- Fazer o controle de despesas com a folha de pagamento dos funcionários da empresa simulada.
- Desenvolver raciocínio lógico matemático.
- Auxiliar no planejamento de economia e nos processos de trabalho.
- Estar apto a: emitir recibos, boletos bancários e duplicatas.
- Controlar fluxo de caixa manual e virtualmente.
- Executar rotinas de apoio na área de finanças.

## Subtemas do Setor de Contabilidade

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
<p>Noções Contábeis e funções da Contabilidade.</p>	<p>Destacar para os jovens a importância dos conhecimentos de Contabilidade, que são ferramentas indispensáveis às grandes e pequenas organizações.</p> <p>Mostrar que da agilidade de resposta deste setor dependem decisões importantes, seja no fechamento de negócios empresariais, orientando decisões internas de expansão ou de redução, seja no espaço físico ou na política de pessoal.</p>	<p>Solicitar aos jovens:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudar e resolver os exercícios do módulo de Noções Contábeis.</li> <li>2. Preparar uma palestra sobre tributos, Nota Fiscal ou outro tema relevante e apresentar para todos os funcionários da Empresa Simulada.</li> <li>3. Controlar, virtualmente, fluxo de caixa da empresa e lançar entrada e saída. Verificar se todos os lançamentos foram feitos nas suas respectivas datas.</li> <li>4. Contabilizar as emissões de notas fiscais virtualmente.</li> <li>5. Controlar e arquivar as notas fiscais impressas e virtuais.</li> </ol>
<p>O balanço, as contas, a escrituração.</p>	<p>Trabalhar os sistemas de registro, organização, controle e interpretação dos fatos ocorridos no patrimônio. Eles devem oferecer facilidade e clareza na consulta e leitura da realidade patrimonial.</p> <p>Trabalhar, também, a organização de documentos e o lançamento de dados. Apresentar as funções desenvolvidas pelo auxiliar administrativo no escritório Contábil.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Controlar movimentação bancária (cheques e boletos recebidos e emitidos). Fazer controle das despesas com a folha de pagamento dos funcionários da Empresa Simulada</li> </ol>

**Objetivo:** Entrar em contato com a informática; aprender a utilizar e desenvolver esta poderosa ferramenta de apoio ao trabalho.

**Contextualização:**

A informática talvez seja a área que mais influenciou o curso do século XX. Se hoje vivemos na “Era da Informação”, isto se deve ao avanço tecnológico na transmissão de dados, trazendo novas facilidades de comunicação. Estamos conectados ao mundo.

A informática, nos dias de hoje, tornou-se uma ferramenta indispensável ao contribuir no desenvolvimento das trocas de experiência; ao possibilitar um novo jeito de aprender, de explorar, produzir e conhecer o mundo através das tecnologias.

A evolução e a penetração dos computadores, nos mais variados contextos que vai dos lares e escolas às empresas, veio para inovar, facilitar a vida das pessoas e das atividades de trabalho. Se por um lado ajuda o meio ambiente diminuindo o gasto de papel, por outro lado introduz a preocupação com produção de novos resíduos por ser um equipamento que usa tecnologias em constante progresso solicitando em curtos prazos novos designs.

A internet traz uma resolutividade rápida e fácil de tarefas sem sair de casa ou do escritório. Se ganha em tempo e, se usada com segurança e corretamente, em confiabilidade. Dominar este instrumento é construir também uma forma de sustentabilidade social no disputado mundo do trabalho.

**Resultados esperados:**

- Compreender o manuseio dos computadores;
- Utilizar a internet para pesquisas;
- Receber e emitir e-mails e comunicações diversas de forma segura;
- Organizar material digital em pastas;
- Confeccionar planilhas e gráficos.

## Subtemas do Módulo de Informática

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
Conhecendo o computador	Apresentar os componentes de um computador o CPU (cérebro) e seus periféricos: os chamados Hardware. É importante fazer a diferença entre Hardware e Software e suas funções.	1ª Etapa: No laboratório, o aluno aprenderá na teoria e na prática a conhecer e manusear os equipamentos de informática.  Introdução ao Word (experimentará a produção de textos em Word, como organizar e arquivar material digital em pastas).  2ª Etapa: Exercícios de Word /correção /Introdução ao Excel.
Conhecendo o sistema operacional	Trabalhar o básico: ligar, desligar, pesquisar, salvar ou excluir arquivos, conhecer os atalhos usuais. Explorar a área de trabalho do computador. Entender como ligar e desligar corretamente o computador e a importância deste procedimento para a saúde da máquina.	3ª e 4ª Etapas: Exercícios de Excel com correção.  5ª Etapa: Finalização de exercícios do Excel / Introdução às regras de Internet.  6ª a 8ª Etapa: Construção de planilhas e gráficos mais avançados; noções de Power Point.
Conhecendo os Recursos do Windows e os SOFTWARE aplicativos	Explorar os vários tipos de aplicativos para diversas áreas. Uma calculadora é um aplicativo, um programa para uma clínica médica é um exemplo de aplicativo, até mesmo o Word é um aplicativo e os navegadores usados para navegar na Web também, dentre eles os mais conhecidos atualmente são: Windows, Internet Explorer, Firefox, Google Chrome, Opera e Safári.	

Word; Excel;  
Power Point

Trabalhar o Word, Excel e Power Point. O conhecimento dos cálculos, das planilhas, dos gráficos e as apresentações em PPT são instrumentais importantes para o trabalho do jovem aprendiz. O domínio deles garante uma adaptação mais rápida em tarefas mais avançadas. Saber usar o Word habilita os educandos a trabalhar com os mais diversos tipos de textos, emitir etiquetas, e fazer formulários. O Excel fornece poderosas ferramentas de cálculos que facilitam tanto aquele trabalho árduo de Matemática como a representação dos dados em gráficos e planilhas e outros recursos.

## APRENDIZAGEM SÓCIO-COMUNITÁRIA: VOLUNTARIADO

### Contextualização

O estudo da Cidadania se completa na proposta das ASCs Voluntariado e da ação concreta: Coleta de Alimento que ocorre anualmente, no 2º sábado de novembro. Outras ações solidárias são desenvolvidas como campanhas de doações diversas e a campanha do Natal Solidário.

O voluntário “é alguém que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte de seu tempo, sem remuneração alguma, a atividades organizadas ou não, de bem estar social, ou em outros campos...” (ONU)

“... As pessoas realizam esse trabalho gerado pelo impulso solidário, atendendo tanto às necessidades do próximo ou aos imperativos de uma causa, com as próprias motivações pessoais sejam de caráter religioso, cultural, filosófico, político e emocional”. (Fundação Abrinq.)

A **Coleta Anual de Alimentos** – Campanha Nacional promovida pela CDO/Brasil – Companhia das Obras do Brasil – tem como objetivo convidar clientes dos supermercados, que disponibilizam seu espaço físico, para participar, adquirindo e doando alimentos que são encaminhados a dois Bancos de Alimentos (PRODAL e Mesa Brasil), que os repassará a creches e asilos previamente cadastrados.

"O que torna possível não ficar indiferente diante da necessidade do outro? O fato de termos sido olhados, na experiência cristã, até o fundo, em nossa dignidade. A Coleta de Alimentos que propomos a você novamente este ano é um gesto simples, mas cheio de certeza, que quer testemunhar este olhar. 'A caridade será sempre necessária, mesmo na sociedade mais justa.'" (Papa Bento XVI)

A frase de Bento XVI, usada na sensibilização de 2012, retoma o diálogo de um doador com voluntários, durante o Dia Nacional da Coleta de Alimentos de 2011. Ao ser abordada, a pessoa questionou o gesto por conta de tantos escândalos e desvios de material doado. Ao sair do supermercado, porém, entregou sua contribuição e disse: "A gente precisa tanto da caridade!".

"Fizemos a experiência de um dia, um belo dia, percebermos que Alguém nos olha como pessoa, que nossas exigências têm uma resposta. Isso é mais que um prato de comida. Passa por responder a necessidade de um prato de comida, mas é um aprender a olhar o outro com o mesmo olhar com o qual fomos olhados". José Eduardo Santana (um dos coordenadores nacionais da Coleta).

Em resumo, "ser voluntário é doar parte de seu tempo e de seu talento para melhorar a qualidade da vida da sua comunidade" (Voluntariado.org. br).

#### Resultados esperados

- Compreender os reais benefícios da ação solidária. Responder com consciência: por que faço isso? Em nome do quê?
- Reconhecer as condições para que o trabalho voluntário seja útil e não atrapalhe o cotidiano do outro.

- Reconhecer a seriedade e a fidelidade ao compromisso como partes integrantes da doação de um trabalho, às vezes, difícil e cansativo.
- Atentar para a necessidade do outro e não ao seu desejo como voluntário.

## Subtemas do setor de Marketing

Subtemas	Executando Tarefas	Sugestão de Desenvolvimento
O que o voluntário ganha?	Conscientizar os jovens que o primeiro “ganho” do voluntário é em “humanidade”, entende-se melhor o que é amar. É uma oportunidade de amadurecimento na medida em que a pessoa reformula seus valores. Trabalhar a valorização do outro, no seu direito de ser feliz: como alguém que não precisa de caridade, mas de justiça.	Solicitar aos educandos:  1- Ler o texto da Aprendizagem Sócio-comunitária: voluntariado, e resolver os exercícios propostos  2- Participar da Coleta de Alimento e fazer um relatório.
O que o voluntário precisa?	Mostrar aos jovens que é preciso entender o motivo que os move ser humanitário ou religioso. De qualquer forma estarão em pauta os sentidos de partilha e de justiça.	
Ações solidárias individuais e coletivas	Mostrar as possibilidades de desenvolver ações solidárias: pode-se atuar sozinho ou apoiar algum grupo já existente. Sozinho, são feitas pequenas ações, se há adesão a algum projeto, ajuda-se a ampliar os benefícios.	

Esta ASC completa o estudo da Cidadania. Fazem ainda parte outras ações como: Natal Solidário Campanha de Brinquedos para creches beneficiando crianças carentes, Campanha para Caminhos para Jesus (doações de fraldas geriátricas), fazem parte de algumas das ações praticadas pelos jovens.

## OUTRAS AÇÕES DE CIDADANIA E CONHECIMENTO

Participações nos eventos do FECTIPA-MG (Fórum de Erradicação e Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente- MG). Este Fórum promove eventos contra a violação de direitos das crianças e adolescentes do qual participam nossos jovens e os de todas entidades envolvidas com a educação dos grupos de risco ligados ao Fórum.

Estão incluídas no CEDUCVR ações de cultura, lazer e conhecimento como: a semana do trabalho, a festa junina, o torneio de futebol, passeios a cidades históricas, visitas a museus, etc.

Os jovens aprendizes do CEDUCVR participam ainda de visitas a locais recreativos e culturais como: o Parque Mangabeiras, o Museu de Artes e Ofícios, O Circuito Cultural Belas Artes, Sessão de Cinema e outras. As atividades normalmente são realizadas no horário comercial, eventualmente aos sábados

Existe uma equipe responsável pela captação de recursos por meio de projetos com financiadores públicos ou privados, para realização do que for aprovado pela gerência educacional.

A preparação dos jovens para as atividades é uma preocupação constante. Inicia-se na Introdução ao Trabalho com temas que vão do reconhecimento da relação consciente e verdadeira com a realidade; da relação de si enquanto ser social e trabalhador; do exercício da liberdade que pressupõe escolhas conscientes e no reconhecimento do relacionamento cidadão e solidário dos jovens com a sociedade, como veículo transformador do mundo e do próprio homem.

Na empresa simulada, o Setor de Saúde e Segurança do Trabalho tem como uma das atividades preparar uma palestra ou passeio ecológico/cultural com o objetivo de cuidar da qualidade de vida, ampliar o universo cultural, profissional e social dos jovens.

Ao planejar estas atividades, os jovens responsáveis pelo setor precisam pensar sobre o objetivo da atividade, seu desenvolvimento e as reflexões que irão provocar. Após a realização das palestras, a turma é levada a refletir e falar sobre a experiência vivida. Quando o desejo apresentado por eles é de aprofundar o tema da discussão, é possível ser programado juntamente com os próximos aprendizes que estarão no Setor de Saúde e Segurança.

A Semana do Trabalho acontece anualmente em maio, próximo às comemorações do dia do trabalhador. A intenção do encontro é aprofundar as reflexões sobre o trabalho e seu impacto na vida profissional e da sociedade. A escolha dos temas é motivada pelos indicadores recolhidos no encontro formativo com os jovens.

A estrutura da Semana constitui-se de Mesas de Debates, compostas por pessoas ligadas às empresas parceiras ou não, e jovens (ex-aprendizes) que tenham participado da Educação Profissional no CEDUCVR, em cursos ou no Programa de Aprendizagem. Os palestrantes são escolhidos considerando as contribuições importantes a trocar com nossos jovens.



## REFERÊNCIAS

BELTRÃO, Mariúsa Passos, IBARRA, Elisabeth. Arquivística. 1ª edição. Ed. Atlas S.A, 1998.

BELTRÃO, Odacir. Correspondência. São Paulo. 19ª Edição. São Paulo: Ed. Atlas S.A, 1995.

BISEWSKI, Cândido e outros. Visão de Conjunto: Organização. Belo Horizonte: UCMG, 1983.

BRITO, Waldomiro Barbosa de. Técnicas Comerciais. Educação para o Trabalho. Ed. JBEP

BRONDI, Benjamin e BERMUDEZ, René Raul Zambrana. Departamento Pessoal Modelo. 6ª edição. Curitiba: Editora IOB, 2009

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Editora Saraiva, 2003.

COELHO, Fábio Ulhoa. Manual de direito comercial. São Paulo: Saraiva, 2004.

Comentários à Lei de Responsabilidade Fiscal, Editora Saraiva, 2001.

CURY, Antonio. Organização e métodos: uma visão holística. – 7. ed. rev. E ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

DIAZ, Eva S. de Garcia, GORBEA, Josefina Q. de vela Olga M, Sistemas de Arquivos e Controles de Documentos. 1ª Edição. São Paulo: Ed. Atlas S.A, 1996.

FIGUEIREDO, Maria Cristina Vianna. Manual de Redação Oficial do IPSEMG. Svadesci. Belo Horizonte , 2002.



