



PROGRAMA ARCO ADMINISTRATIVO

4110-05 - Auxiliar de Escritório, em geral; 4151-05 - Arquivista Arquivador; 4141-05 - Almoxarife;
4122- 05- Contínuo/Office-boy/Girl

Proposta Pedagógica



ÍNDICE

Parceria CIEE e Fundação Roberto Marinho	3
Justificativa do Programa	3
I – Público-alvo	4
II – Objetivo do Programa de Aprendizagem	4
III - Objetivos Específicos do Programa de Aprendizagem	4
IV - Organização do Programa – conteúdos e carga horária	5
V – Mecanismos de acompanhamento e avaliação da aprendizagem	8
VI- Mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no mercado de trabalho	11

PLANO DE TRABALHO

Parceria CIEE e Fundação Roberto Marinho

Um dos principais pontos de convergência que uniu o Centro de Integração Empresa Escola – CIEE e a Fundação Roberto Marinho é o objetivo mútuo de promover ações que contribuam para a empregabilidade e cidadania dos jovens.

Mantido pelo empresariado nacional, o CIEE é uma associação civil de direito privado, sem fins lucrativos e de fins não econômicos, reconhecida como entidade de assistência social que, por meio de diversos programas, dentre eles o de aprendizagem vem promovendo, a mais de 5 décadas, a efetiva aproximação entre os mundos do saber e do fazer.

Desde 1977, a Fundação Roberto Marinho vem destacando-se na missão de mobilizar pessoas e comunidades, por meio da comunicação, de redes sociais e parcerias, em torno de iniciativas educacionais que contribuam para a melhoria da qualidade de vida da população brasileira.

A soma de esforços entre instituições gera ações com resultados mais permanentes e eficazes. O diálogo permanente contribui para consolidar um mundo onde pessoas e comunidades se relacionem, valorizem suas identidades e sejam capazes de transformar suas próprias vidas.

Justificativa do Programa

O Programa Aprendiz Legal tem por objetivo contribuir para a inserção de adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos no mundo do trabalho. Baseado na Lei 10.097/2000, que é regulamentada pelo **DECRETO Nº 9.579, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2018**, o Programa está sendo implementado por instituições sem fins lucrativos, em paralelo com atividades desenvolvidas nas empresas.

O Aprendiz Legal propõe uma forma compartilhada de gestão, com o objetivo de garantir a qualidade da formação profissional básica. Acreditamos que quando as competências e os conhecimentos construídos na instituição formadora estiverem em sintonia com o que está sendo aprendido na empresa, a formação do jovem terá sua qualidade garantida.

O currículo do Programa procurou selecionar saberes sintonizado com o cotidiano dos jovens, aliados aos diferentes contextos socioculturais e ao mundo do trabalho, diferente do currículo disciplinar, como tradicionalmente é construído nas escolas regulares. A ideia é que os aprendizes sejam formados por meio de um currículo que objetiva

desenvolver competências a partir da abordagem interdisciplinar do conhecimento, objetivando a compreensão de que é a articulação entre diversos campos do conhecimento que promove significado ao mundo externo.

O Aprendiz Legal é estruturado pelos conceitos Trabalho, Identidades e Linguagens, e articulado com conceitos transversais como protagonismo, ética, diversidade, preconceito, profissionalização, projeto de vida, dentre outros.

I – Público-alvo

Adolescentes e jovens de 14 a 24 anos incompletos, que estejam cursando o ensino fundamental ou médio e ainda, que tenham concluído o ensino médio, estudantes oriundos de escolas públicas, com baixa renda familiar *per capita* e de maior vulnerabilidade social, particularmente no que se refere às dimensões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência, que exijam o tratamento diferenciado no mercado de trabalho.

Obs.: sendo que a idade máxima prevista não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

II – Objetivo do Programa de Aprendizagem

Promover o desenvolvimento de competências e habilidades que levem os aprendizes a buscar novas soluções para responder aos diferentes desafios em sua vida pessoal e profissional, exercendo criticamente a cidadania.

III - Objetivos Específicos do Programa de Aprendizagem

- Compreender que a língua portuguesa e a matemática são fundamentais para desenvolvimento de soluções e processos específicos do trabalho;
- Utilizar as diferentes linguagens como meio de informação, expressão e comunicação;
- Trabalhar em equipe colaborativa, lidando com a diversidade e complementariedade dos grupos de trabalho e vivenciar experiências empreendedoras com ética, criatividade e protagonismo;
- Aprimorar o uso de novas tecnologias nos processos;
- Discutir conceitos de trabalho, emprego, desemprego, empreendedorismo e cooperativismo e contextualizar o profissional no mundo do trabalho contemporâneo;
- Identificar métodos e ferramentas de planejamento;

- Sistematizar informações discutidas na instituição formadora e aplicá-las na empresa.

IV - Organização do Programa – conteúdos e carga horária

O Programa Aprendiz Legal está inscrito no Ministério do Trabalho e Emprego e atende aos requisitos da Portaria nº 723/2012, alterada pela Portaria 634/2018 com a seguinte distribuição:

Conteúdo Programático	Arco Ocupacional 4h e 6h
Teoria Básica Inicial	56h
Teoria Básica	184
Teoria Específica	312h
Capacitação Teórica Total	552h
Capacitação Prática Total	1288h
Total do Programa de Aprendizagem	1840h

APRENDIZAGEM TEORIA BÁSICA **Mundo do Trabalho** **240 horas**

Disciplina
Comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos
Raciocínio lógico-matemático, noções de interpretação e análise de dados estatísticos
Diversidade cultural brasileira
Organização, planejamento e controle do processo de trabalho e trabalho em equipe
Noções de direitos trabalhistas e previdenciários e do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA
Saúde e segurança do trabalho
Direitos humanos, com enfoque no respeito à orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política
Educação Fiscal para o exercício da cidadania
Formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude
Educação financeira e para o consumo
Informações sobre o mercado e o mundo do trabalho
Prevenção ao uso de álcool, tabaco e outras drogas
Educação para a saúde sexual reprodutiva, com enfoque nos direitos sexuais e nos direitos reprodutivos e relações de gênero
Políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens
Incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, com enfoque na defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania

O Módulo Mundo do Trabalho 4h e 6h comum a todos os Programas e contempla as alíneas obrigatórias pela Portaria 723/2012 - MTE, alterada pela Portaria 634/2018.

APRENDIZAGEM TEÓRICA ESPECÍFICA

Programa em Arco Administrativo 312 horas

4110-05 - Auxiliar de Escritório, em geral; 4151-05 - Arquivista Arquivador; 4141-05 - Almojarife;
4122-05- Contínuo/Office-boy/Girl

Disciplina
Contexto Digital e Tecnologia
Administrar, conceito e prática.
O Administrador.
Planejamento.
Gestão na Organização Empresarial.
Responsabilidade Social e Ambiental das empresas e organizações.
Competências pessoais.
Auxiliar de escritório administrativo.
Arquivista / Arquivador.
Almojarife.
Contínuo.

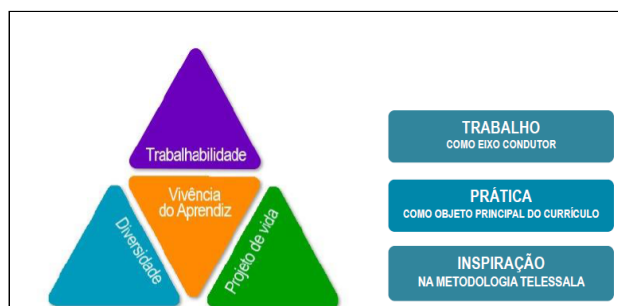
IV.a – Capacitação

As organizações dos horários da capacitação teórica no CIEE e das práticas vivenciais na empresa estão estruturadas para oferecer uma aprendizagem adequada ao aprendiz, integrando o CIEE (capacitação teórica) e a empresa (capacitação prática), conforme referido na legislação pertinente.

Qualquer proposta de composição de horário considera a prioridade da qualidade de ensino, o lazer, a locomoção, a alimentação adequada, o convívio familiar, os estudos, a qualidade de vida e outros fatores de fundamental importância para o jovem.

IV.b – Metodologia

O Programa Aprendiz Legal, tem como centro da aprendizagem o aprendiz, tendo o instrutor como o mediador do aprendizado. Sendo assim, o programa está estruturado metodologicamente pelos eixos Trabalhabilidade, Diversidade, Projeto de Vida, que se articulam com os conceitos transversais como: protagonismo, ética, diversidade, profissionalização e projeto de vida. Nesta proposta seguimos com a formação de turmas mistas, visto os inúmeros benefícios aos aprendizes, frente às diferentes



realidades das Empresas e Instituições Financeiras, de aprendizados, de inserção no Mundo do Trabalho, etc.

Na capacitação teórica, cada encontro segue “uma mandala de 6 etapas”, as quais são importantes para a criação de um ambiente de reflexão e troca entre os aprendizes e os instrutores.

Abaixo as etapas:

1- Acolhimento: é o momento de boas-vindas, quando se dá a integração de aprendizes e educador, com o reconhecimento de cada um e do outro.

2- Problematização: o instrutor media a organização de imagens-síntese (palavras, contextos etc.). Nessa dinâmica, surge uma questão ou situação-problema para trabalhar a temática do dia.

3- Leitura de mundo: aprendizes e educador fazem a leitura crítica de diferentes objetos de aprendizagem (imagens, textos, relatos, livros, programas, roteiros de visitas e/ou exposições).

4- Produção coletiva: é o momento de complementar a contextualização da questão proposta, a partir de materiais em diferentes formatos e/ou linguagens. Para isso, o educador propõe a utilização de recursos de fundamentação escritos ou orais.

5- Socialização: as produções coletivas são apresentadas por meio de linguagens expressivas, para sistematizar para todo o grupo os aprendizados e as vivências experimentados.

6- Avaliação e planejamento: aprendizes apresentam trabalhos de conclusão do ciclo, da atividade ou do dia, elaborando um registro coletivo dos aprendizados e da avaliação participativa.



A estrutura metodológica do Programa Aprendiz Legal leva o aprendiz a uma reflexão constante sobre suas práticas: na empresa, como cidadão, como sujeito integrante de uma comunidade, como membro de uma família e do mundo em que vive.

Os planos de encontro contemplam não só as exigências do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE como também os enfoques: Trabalhabilidade; Projeto de Vida e Diversidade, portanto são encontros planejados que orientam os Instrutores na exploração do conteúdo, contexto e no uso dos objetos de aprendizagem para que levem o aprendiz a uma aprendizagem significativa e de transferência do que foi aprendido durante os encontros. É um momento de conexão entre o trabalho que ele experimenta na empresa, com o ensino que ele recebe na escola e com os desafios da a sua vida cotidiana.

Esta triangulação em que o aprendiz é o centro da aprendizagem propicia a vivência como protagonista em sua ação educativa e da sua própria vida. Por isso, a

metodologia e todo o conteúdo que compõe a formação do aprendiz, valorizam a interseção desses espaços (trabalho, escola, cotidiano) e ainda a articulação dos conteúdos do módulo Mundo do Trabalho e do módulo Específico, de forma a garantir que desde o primeiro momento o aprendiz se relacione com vocabulários, debates e vivências referentes a sua aprendizagem prática profissional e para a vida.

IV.c – Pressupostos Teóricos e Pedagógicos

Os pressupostos teóricos e pedagógicos que norteiam o Aprendiz Legal são baseados na metodologia Telessala™. Esses pressupostos entendem a educação como prática da liberdade, autonomia e cidadania. Nesse sentido, a educação deve ser progressista, contribuindo para a transformação social com desenvolvimento sustentável e justiça, libertária, estimulando o desenvolvimento da autonomia e do poder de resolver problemas, e multicultural, favorecendo e estimulando o diálogo entre diferentes culturas.

A avaliação da aprendizagem tem caráter processual, diagnóstico e formativo. E a aprendizagem e o conhecimento levam em conta o pensamento complexo, as bases biológicas da compreensão humana, as múltiplas inteligências e a construção coletiva do conhecimento.

IV.d – Mecanismos de Vivência Prática

Os aprendizes executarão as atividades práticas nas empresas contratantes, compatíveis com o aprendizado teórico, atendendo um programa de rodízio de atividades, de acordo com a progressividade do grau de complexidade das tarefas.

V – Mecanismos de acompanhamento e avaliação da aprendizagem

O programa Aprendiz Legal pretende garantir o direito de nossos jovens serem preparados para o mundo do trabalho e, uma vez nele inseridos, proporcionar-lhes a *trabalhabilidade*, o aumento de repertórios e oportunidades que estimulem seu protagonismo, participação cidadã e autonomia.

Com esses objetivos nos pautamos em determinações contidas na Lei da Aprendizagem, na Lei de Diretrizes e Bases (LDB), no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), no Estatuto da Juventude e nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional para compor todos os elementos estruturantes do Programa.

Assim também foi estruturada a avaliação da aprendizagem como ferramenta de gestão, acompanhamento e planejamento pedagógico ao longo dos dois módulos de conteúdos didáticos do Aprendiz Legal para os vários cursos oferecidos.

Em consonância com a visão defendida por autores como Cipriano Luckesi e Jussara Hoffman, a estrutura de avaliação do Programa é processual, continuamente aplicada e visa favorecer o diálogo entre os atores envolvidos na aprendizagem (aprendizes, instrutores e gestores), conferindo autonomia para autoavaliação e, ao mesmo tempo, permitindo aos instrutores e gestores a adequação do ensino durante o processo. Serão avaliados:

- Ações do programa sobre comportamentos e atitudes dos aprendizes.
- Participação e frequência dos aprendizes às atividades desenvolvidas.
- Nível de aprendizado efetivo dos conhecimentos, comportamentos e atitudes esperados ao longo do processo de aprendizagem.
- Condições de conciliação dos estudos dos aprendizes com os horários de formação no Programa e de trabalho na empresa.
- Articulação entre os conteúdos estudados e a prática profissional dos aprendizes na empresa.
- Atuação dos aprendizes na realização das atividades de trabalho que são apresentadas pelas empresas.
- Atuação das empresas como orientadoras das tarefas para as quais os aprendizes são demandados.
- Atendimento às expectativas de aprendizagem profissional dos aprendizes pelas empresas.
- Atuação dos instrutores e o relacionamento com os aprendizes.

Para que a avaliação cumpra seu papel de ferramenta formativa, de propulsora de diálogo, de planejamento pedagógico e de aprimoramento da formação, é preciso que ambas as estratégias sejam cumpridas de forma integral e cuidadosa, e que todos os envolvidos sigam algumas diretrizes estratégicas:

- É importante que os aprendizes, instrutores e empresas registrem periodicamente, suas avaliações, pois esses registros auxiliarão no preenchimento dos formulários ao final dos módulos.
- É fundamental que os instrutores e as empresas registrem a frequência dos aprendizes às atividades formativas, preferencialmente com periodicidade semanal.
- É indispensável a identificação dos avanços e dificuldades apresentados pelos aprendizes ao longo do processo de aprendizagem.
- É de suma importância que os aprendizes recebam frequentemente e da maneira mais individualizada possível um retorno sobre os avanços e dificuldades identificados e, no caso das dificuldades, que o planejamento pedagógico seja reorientado para saná-las.

Por meio de uma proposta curricular inovadora e de práticas avaliativas dialógicas, mediadoras, processuais e formativas, espera-se proporcionar aos aprendizes oportunidades de aprendizado, construção de autonomia, participação cidadã e acesso a condições dignas no mundo do trabalho.

V.a – Acompanhamento do desenvolvimento individual na capacitação teórica e prática

O aprendiz será acompanhado e avaliado durante todo o desenvolvimento do Programa de Aprendizagem e mais detalhadamente por meio das avaliações de desenvolvimento. As avaliações são realizadas a cada 6 meses (abril e outubro) e consideram tanto o desenvolvimento na capacitação teórica quanto na capacitação prática.

As avaliações de desenvolvimento destacam as principais competências enfatizadas no Programa, apresentando alguns indicadores que permitem saber se o aprendiz adquiriu e/ou desenvolveu determinada competência.

Os documentos devem ser entendidos como um instrumento de autoavaliação para o aprendiz, uma ferramenta para a análise de seu trabalho, propiciando rever sua postura e trabalhar as competências menos desenvolvidas promovendo mudança e sucesso profissional e pessoal.

A avaliação é preenchida pelo Instrutor da capacitação teórica e pelo Gestor da capacitação prática considerando aspectos técnicos e comportamentais, relevantes ao processo de capacitação do jovem e sua vivência prática.

Mediante os resultados, é possível a realização de ações e intervenções pedagógicas conjuntas (CIEE e Empresa), ao longo do Programa de capacitação, com o objetivo de apoiar o jovem em sua jornada de autoavaliação de seu trabalho, de sua postura e de sucesso profissional e pessoal.

V.b- Acompanhamento das atividades práticas do Aprendiz na Empresa

A avaliação é realizada a cada 6 meses (abril e outubro), concomitante com o Acompanhamento Individual teórico e prático e que tem por objetivo acompanhar, avaliar e assegurar o desenvolvimento da aprendizagem prática segundo as exigências legais e das premissas do CIEE, sendo:

- Verificar e comparar se a atividade prática do aprendiz é correlata com a capacitação teórica;
- Acompanhar as atividades práticas e o desenvolvimento do aprendiz em relação às premissas do processo de aprendizagem;
- Avaliar a Aprendizagem Profissional como oportunidade da efetiva prática do Itinerário formativo, previsto pelo MTE;
- Apresentar às empresas parceiras, informações e orientações sobre o seu Programa de aprendizagem e o grau de satisfação dos seus aprendizes;
- Oferecer assistência técnica às empresas parceiras durante a vigência da aprendizagem;

- Gerar mecanismos, por meio da pesquisa, que permitam a contínua melhoria de todo o planejamento do processo ensino aprendizagem.

Esta ação propiciará também o conhecimento do grau de satisfação dos aprendizes em relação ao programa de aprendizagem e direcionar o CIEE quanto à assistência e acompanhamento não só aos aprendizes, mas também às empresas parceiras.

Para solidificar as ações de acompanhamento, periodicamente, são realizadas reuniões com os Gestores das Empresas com o objetivo de apresentação e retomada de conceitos durante a capacitação teórica e propiciar um momento de reflexão, críticas, sugestões e informações, promovendo assim a gestão compartilhada, que garante o efetivo desenvolvimento do aprendiz no processo de inserção no mercado de trabalho.

V.c - Matrícula, frequência e aproveitamento escolar

O acompanhamento de desempenho e frequência escolar é realizado por meio de apresentação de histórico escolar e declaração de frequência, ao final de cada semestre letivo. Em caso de irregularidade, a empresa será comunicada.

V.d – Reuniões com pais e/ou responsáveis legais do aprendiz

Com o objetivo de complementar o processo de acompanhamento são realizadas, periodicamente, reuniões com pais e ou responsáveis legais dos aprendizes em capacitação, com objetivo de orientar/esclarecer sobre:

- as exigências do Programa de aprendizagem;
- o desenvolvimento do aprendiz;
- e, ofertar palestra/roda de conversa, norteadas por temas transversais e/ou relacionadas a convivência familiar.

V.e - Certificação

Será concedido Certificado de Aprendizagem Profissional ao aprendiz que ao final dos Módulos, Mundo do Trabalho e Específico, obtiver aproveitamento satisfatório no processo de aprendizagem e a frequência mínima de 75%. Ao aprendiz que, por qualquer motivo tiver interrompida sua participação no Programa, será concedida uma “Declaração de Participação”.

VI- Mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no mercado de trabalho

Há a promoção da inserção no Programa de Estágio para aqueles que derem continuidade aos estudos no nível superior.