

PROGRAMA APRENDIZ – UMA OPORTUNIDADE PARA A EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Regina Célia dos Santos Freitas¹
Márcia Cristiane Kravetz Andrade ²

RESUMO

Este artigo pretende apresentar um relato e algumas reflexões sobre a vivência obtida com o acompanhamento de jovens em sua primeira experiência profissional em uma empresa da área ambiental. Esta vivência se materializa através do trabalho realizado por profissionais da área de Recursos Humanos onde, jovens adolescentes, participantes do Programa Aprendiz são convidados a se envolver em um trabalho sistemático que acontece há 5 (cinco) anos – são reuniões bimestrais das quais fizeram parte aproximadamente 132 jovens desde que iniciou este projeto. Anualmente, passam pela organização um grupo com no máximo 32 (trinta e dois) jovens, considerando certa rotatividade, com faixa etária média de 17 anos, alunos de cursos regulares e inscritos em Programa de Aprendizagem em Organização Não Governamental, conforme Lei 10097 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto 5598 de 01 de dezembro de 2005. Buscando dar um sentido maior que apenas o cumprimento de uma exigência legal, o desenvolvimento desse trabalho propicia aos jovens participantes do projeto, preparo para o mercado de trabalho apoiado na formação e aprendizagem profissional permeado pela conscientização quanto à postura na organização, e convivência com a equipe, entre outros. A preocupação com a sustentabilidade nas suas mais variadas formas resulta na formação desses adolescentes com vistas sim a perenidade na sua vida profissional, sustentada com base na aquisição instrumentos que facilitem o desenrolar de suas escolhas futuras. Por fim obtemos a constatação de que uma iniciativa simples e disciplinada, com foco e propósito gera uma experiência e uma oportunidade para o campo da Educação Ambiental dentro das organizações.

Palavras-chave: Aprendizagem. Educação. Jovens. Maturidade.

Introdução

O projeto descrito neste artigo enquadra-se no eixo temático – Princípios norteadores da Educação.

Aqui enfatizamos a sistemática adotada pela organização, que, em parceria com uma ONG (Organização não Governamental) e no cumprimento de uma exigência legal, estabeleceram desde a implantação do programa em 2007 até os

Psicóloga, formada pela Universidade Brás Cubas e aluna do curso de Educação Ambiental e Sustentabilidade¹

Gestora Ambiental formada pela Faculdade Integradas Camões, Especialista em Ecologia Urbana: Construindo a Cidade Sustentável pela PUC/Paraná, Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Grupo Uninter ²

dias atuais, que a capacitação de jovens para o mercado de trabalho seria o principal resultado a ser obtido.

Os ingredientes desse projeto que devem ser destacados priorizam a educação, em suas mais variadas formas, principalmente aquela que acontece na informalidade, no dia a dia. Necessariamente não se propõe uma intenção específica de assimilação de conteúdo, mas sim da construção de um repertório que permita o crescimento do indivíduo, as bases para a convivência, o desenvolvimento do senso crítico e a segurança para se expor socialmente.

Também estarão descritos neste artigo alguns tópicos que nos permitirão conhecer sobre a empresa, cenário onde este projeto é implementado, instituição parceira – responsável pela organização legal do projeto, legislação pertinente e as chamadas Reuniões de Acompanhamento e Desenvolvimento, parte central desse artigo, quando narraremos, em especial, como e de que forma, a educação ambiental atinge o objetivo deste artigo de destacar a capacitação de jovens para o mercado de trabalho se apresentando, através da transversalidade, em todo o contexto.

A ênfase na Educação Não Formal, prevista na lei 9795 em seu artigo 13 - identificada neste projeto, na medida em que as ações e práticas educativas buscam a sensibilização e pode gerar a aprendizagem decorrente de situações no cotidiano, na informalidade, é o que se espera alcançar no Programa Aprendiz, sem contudo, deixar de enfatizar a prática da educação formal através de cada disciplina, conforme previsto em Plano de Ensino, inclusive a de Educação Ambiental.

Histórico da Educação Ambiental no Brasil

1981 – Lei Federal 6938/81, instituí a **Política Nacional de Meio Ambiente**, marco histórico da conjugação de esforços de parlamentares, representantes da sociedade na construção de um instrumento de defesa do meio ambiente. A Educação Ambiental é preconizada para ser integrada a programas e ações em todos os níveis de ensino e com a comunidade.

1988 – Constituição Federal, no seu Capítulo do Meio Ambiente, Artigo 225, Inciso IV, determina que “cabe ao poder público promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente”.

1989 – A Constituição do Estado de São Paulo estabelece em seu texto, no Capítulo IV, Do Meio Ambiente, dos Recursos Naturais e do Saneamento, Seção I, Artigo 193, Inciso XV, a necessidade de se “promover a educação ambiental e a conscientização pública para a preservação, conservação e recuperação do meio ambiente.

1999 – A Lei n. 9795/99, que trata da Política Nacional de Educação Ambiental, em sua Seção II, artigo 10, é categórica ao legislar sobre a rejeição da educação ambiental enquanto disciplina específica na educação básica, reafirmando seu caráter sistêmico e integrador, definindo que a “Educação Ambiental será desenvolvida como uma prática educativa integrada, contínua e permanente em todos os níveis de ensino e modalidade do ensino formal”.

Aprendizagem Teórica na ONG

Conforme estabelece a legislação do Programa Aprendiz, há uma carga horária para a Aprendizagem Teórica e também para a Aprendizagem Prática. Inclusive, é bom ressaltar que a terminologia utilizada, por exemplo, dentro da empresa para se referir as atividades realizadas pelo aprendiz, sempre foi e é, cuidadosamente focada na aprendizagem e não em “tarefas”, “trabalho”, visto que o objetivo é sempre caracterizar a condição de aprendiz e não a de empregado.

A aprendizagem teórica na instituição (ONG) contempla disciplinas para o curso de Aprendiz de Assistente Administrativo relativas a Língua Portuguesa, Ética e Cidadania, Higiene e Saúde, Problemas Brasileiros, Atualidades, Informática, Inglês Comercial, etc. A Educação Ambiental entra no referido curso de forma transversal, aparecendo explícita ou implicitamente nas disciplinas ali ministradas.

Além disso, a instituição responsável pela aprendizagem teórica insere o tema EA como disciplina e realiza atividades extras com foco no contato a assimilação do conteúdo através de visitas direcionadas a instituições que mantêm relação com o tema.

Os principais conceitos

Foco na Sustentabilidade

O mencionado “Relatório Brundtland”, publicado em 1987, diz que sustentabilidade é “suprir as necessidades da geração presente sem afetar a habilidade das gerações futuras de suprir as suas”. Quando pensamos no que acontecerá com nossos filhos, nossos jovens, estamos preocupados com o fato de se o planeta terá condições de abrigar a todos, se todos terão o que comer, etc. Nesse sentido, na medida em que uma organização tem a oportunidade de preparar jovens para o mercado de trabalho, contribuindo para o preparo desses jovens, no aprendizado de uma profissão, na formação de sua capacidade de se relacionar e interagir com as outras pessoas, na formação de sua consciência como cidadão, no aprendizado e estabelecimento de pequenas atitudes no dia a dia que significam muito para a sociedade, exemplo – esperar as pessoas saírem do elevador antes de adentrar ao mesmo e outras tantas, esta organização está contribuindo e permitindo a formação de um “ser humano” mais consciente, mais íntegro, mais responsável e mais preocupado com o seu futuro e o de seus filhos. O foco na sustentabilidade abrange a preocupação não somente com o meio ambiente, mas também em tornar o “ser” que vive nesse ambiente mais consciente, mais comprometido com sua perenidade nesse mundo.

Foco no Meio Ambiente

A CETESB, cenário onde este projeto foi implementado desde seu início ocorrido em 2007, enfatizou o cumprimento da exigência legal – que determina uma cota de aprendizes que pode variar de 5% a 15% contratados diretamente pela empresa ou por uma organização não governamental, assim como, cumpriu as ações necessárias para realizar uma correta contratação utilizando-se atentamente das orientações do Manual da Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego. Ao priorizar o acompanhamento dos adolescentes no dia a dia, no curso de aprendizagem, nas relações de trabalho em todos os setores e nas questões sociais, buscando atender o objetivo do projeto que é o “preparo do jovem para o mercado de trabalho” o foco no meio ambiente sempre esteve presente, na medida em que estabeleceu junto a ONG responsável pela aprendizagem prática a inserção de disciplinas e atividades voltadas para conceitos e práticas relativas a esse tema e também, dentro da empresa, em todas as ações, sejam elas as reuniões realizadas

com os aprendizes, visitas nos laboratórios e palestras, enfatizando as questões ambientais.

Transversalidade

A Transversalidade, de acordo com o Dicionário Interativo da Educação Brasileira, é o termo que, na educação, é entendida como uma forma de organizar o trabalho didático na qual alguns temas são integrados nas áreas convencionais de forma a estarem presentes em todas elas. O conceito de transversalidade surgiu no contexto dos movimentos de renovação pedagógica, quando os teóricos conceberam que é necessário redefinir o que se entende por aprendizagem e repensar também os conteúdos que se ensinam aos alunos.

Segundo, também, Laura Monte Serrat Barbosa, em seu livro “Temas Transversais” como utilizá-los na prática educativa?, “Se considerarmos as disciplinas escolares como avenidas paralelas a serem transcorridas ao longo do percurso... Os temas transversais vêm possibilitar um trânsito entre essas avenidas, aparentemente desligadas uma das outras...” As disciplinas precisam se relacionar umas às outras, ao mesmo tempo em que precisam fazer sentido para que o aprendiz possa inserir-se na realidade e agir sobre ela.”

Temos também que a Lei no 9.795, de 27 de abril de 1999 que dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências, em seu artigo 2º diz o seguinte:

Art. 2º A educação ambiental é um componente essencial e permanente da educação nacional, devendo estar presente, de forma articulada, em todos os níveis e modalidades do processo educativo, em caráter formal e não-formal.

A Professora Cíntia Mara Ribas de Oliveira esclarece em nosso curso de Educação Ambiental e Sustentabilidade que, a lei Federal (Lei no 9.795, de 27 de abril de 1999) acima mencionada, aponta que a educação ambiental deve estar presente em todos os níveis de ensino, sem constituir disciplina específica, como tema transversal. Encerrando este conceito vimos que lembra ainda a Professora Cíntia:

-a Lei Federal nº 6938 de 1981 institui a Política Nacional de Meio Ambiente e aponta, entre outros, a necessidade de que a Educação Ambiental seja oferecida em todos os níveis de ensino.

- a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, nº 9394 de 1996, reafirma os princípios definidos na Constituição ((artigo 225, § 1º) com relação à Educação Ambiental.

Os participantes

Como já vimos, os "Atores" que compõem nossa vivência são uma ONG, uma Empresa Estatal, representada por sua área de Recursos Humanos, e, "estrelando" Os Aprendizes, que recebem os principais cuidados e fornecem os especiais retornos na construção dos resultados previstos.

A seguir ilustramos esses atores em suas características e especificidades:

A ONG

O processo de definição da parceria para realização desse trabalho envolveu algumas etapas, principalmente considerando o fato de que, por ser uma autarquia, foi necessária a realização de um processo de licitação. Isso ocorreu no início do projeto, no ano de 2007 e após um contrato de 5 (cinco) anos, foi realizada mais uma licitação no ano de 2012. Os participantes desse processo licitatório deveriam atender as especificações definidas em um documento chamado Termo de Referência. As instituições interessadas em realizar esta parceria, em conformidade com as especificações da empresa contratante se enquadravam na categoria de ONGs (Organizações não Governamentais).

Considerando a expectativa gerada pela implantação de um novo projeto envolvendo adolescentes em seu momento de primeiro emprego, a responsabilidade e preocupação em efetuar a melhor escolha para a empresa. Mais do que uma forma de organizar toda sistemática de contratação dos aprendizes, a parceria visa, principalmente – tornar tranquila e fluida as relações entre os profissionais envolvidos, nesse sentido, a forma como ocorrem os contatos rotineiros interfere diretamente no sucesso ou desastre das inter-relações e por consequência, na qualidade do atendimento oferecido aos aprendizes, na qualidade de aluno da instituição.

Esta instituição, parceira da empresa nessa empreitada, desde o início do projeto em 2007 e que permanece é o CAMP Pinheiros, uma organização não governamental que participou de um processo de licitação e foi escolhida para o

trabalho de fornecer a Aprendizagem Teórica aos adolescentes e também efetivar a contratação dos jovens, conforme previsto na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Só para ilustrar, é importante registrar que a legislação prevê registro em carteira de trabalho e direito a férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia, e outros.

A Empresa Estatal

“A CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo é o órgão delegado do Governo do Estado de São Paulo nos campos do controle da poluição e da aplicação da legislação florestal, órgão executor do Sistema Estadual de Administração da Qualidade Ambiental, Proteção, Controle e Desenvolvimento do Meio Ambiente e Uso Adequado dos Recursos Naturais – SEAQUA e órgão do Sistema Integrado de Gerenciamento de Recursos Hídricos – SIGRH. Atua na execução das políticas de meio ambiente e de desenvolvimento sustentável, notadamente no âmbito das questões afetas às mudanças climáticas e emissão de poluentes atmosféricos, da avaliação de impacto ambiental, dos resíduos, da prevenção de riscos ambientais graves, da prevenção e controle integrado da poluição, da proteção aos mananciais e da educação ambiental, assegurando a participação e informação da população do Estado de São Paulo. Sua **Missão** é promover e acompanhar a execução das políticas públicas ambientais e de desenvolvimento sustentável, assegurando a melhoria contínua da qualidade do meio ambiente de forma a atender às expectativas da sociedade no Estado de São Paulo e sua **Visão** é aprimorar os padrões de excelência de gestão ambiental e os serviços prestados aos usuários e à população em geral, assegurando a superação da atuação da CETESB como centro de referência nacional e internacional, no campo ambiental e na proteção da saúde pública.”

O Aprendiz

O jovem que se inscreve no Programa aprendiz está na faixa etária de 14 a 19 anos, embora seja previsto na legislação a idade máxima de 24 anos. Na grande maioria a formação escolar é 2º ano do Ensino Médio. No caso em questão são residentes da região Oeste da cidade de São Paulo, considerando a abrangência da

ONG, no caso, o CAMP Pinheiros. No geral são jovens oriundos de família de baixa renda.

Atendimento a Legislação

Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 ressaltou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nos 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê, nos seus arts. 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

O Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, estabelece os parâmetros necessários ao cumprimento da legislação. As diretrizes curriculares estabelecidas na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007, a aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz.

A Vivência no Programa Aprendiz

O processo de integração

Ao ser acolhido na empresa, o aprendiz recebe um manual, denominado “Caderno do Aprendiz” e obtém as informações necessárias para iniciar sua aprendizagem prática, dentre elas o organograma da instituição, seus objetivos, direitos e deveres, postura desejada e nesse momento começa a ter o seu primeiro contato com o conceito (descrito abaixo e parte integrante do Manual) sobre o Meio Ambiente:

“O meio ambiente é patrimônio coletivo e também origem dos recursos para o desenvolvimento socioeconômico. Do conhecimento desses fatores decorre a consciência crescente de que a proteção dos recursos naturais

representa a médio e longo prazos a garantia da sobrevivência da espécie humana.”

Nesta fase inicial da aprendizagem prática, o jovem aprendiz (entenda tratar-se de um jovem ou uma jovem) começa a receber uma série de informações que visam principalmente propiciar sua sobrevivência nesses primeiros dias, como por exemplo, a quem se reportar, como buscar informações, horários que deverão ser seguidos, postura, vestimenta, entre outras informações relevantes nesse processo de integração. Ao ser conduzido ao setor onde irá realizar sua aprendizagem prática é apresentado a equipe e responsáveis. O que se espera da área que recebe o aprendiz é que propicie ao aprendiz informações sobre o contexto da área e seu papel para contribuir dentro do objetivo principal da empresa, nesse caso, para atender a missão prevista.

Aprendizagem Prática – atividades e responsabilidades

Considerando que a aprendizagem teórica na instituição tem como foco a formação como Assistente Administrativo, o direcionamento para as áreas onde os mesmos desenvolvem a aprendizagem prática deve atender a oportunidade de aprendizado na área administrativa, não sendo possível um aprofundamento nas atividades técnicas que contemplam os setores focados mais diretamente na área ambiental (laboratórios, áreas de controle e licenciamento ambiental). No entanto, o convívio com profissionais especializados, o envolvimento indireto com questões ligadas ao meio ambiente, o contato diário com a terminologia e assuntos específicos da área ambiental constitui uma oportunidade de aprendizado de todo esse repertório.

Rodízio

A cada 8 (oito) meses, considerando que o contrato total de trabalho é de 24 (vinte e quatro) meses há uma sistemática denominada Rodízio que permite ao aprendiz que completou os 8 (oito) meses no setor, ser transferido para um novo setor onde iniciará seu aprendizado nesta nova área. Relembramos aqui que o aprendizado contempla questões técnicas, novas sistemáticas, novas atribuições

novos fluxos de trabalho, bem como o aprendizado de novas rotinas, de novas relações interpessoais com a equipe, com a nova chefia, etc.

Complexidade Gradativa:

A Lei 10097 de 19/12/2000 que define nova redação para o artigo 428 da CLT - Consolidação das Leis trabalhistas, estabelece a necessidade de oferecer ao jovem aprendiz a oportunidade de aprendizado de tarefas com complexidade progressiva - "§ 4 A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho."

Aqui cabem alguns comentários, pois, aparentemente, parece simples o cumprimento dessa exigência, no entanto, colocar em prática uma sistemática onde o jovem aprendiz possa, gradativamente, aprender e se responsabilizar por atribuições mais complexas não é tão simples, pois envolve a disposição dos responsáveis em ensinar e mais que isso, a confiança em entregar uma atribuição mais "difícil" à alguém ainda tão imaturo profissionalmente. Vale ressaltar também que, para o atendimento dessa exigência prevista em lei, considera-se que grande parte depende do próprio aprendiz, que, ao se "mostrar" interessado, curioso e disposto a aprender, cria melhores condições para que os responsáveis "se sintam" confortáveis em ensinar e confiar.

Reuniões de Acompanhamento e Desenvolvimento

Desde o início do projeto Aprendiz dentro da Organização, tornou-se inerente ao programa a realização de um acompanhamento dos Jovens, entendendo-se por trabalho toda e qualquer ação que permitisse estar próximo a cada um dos integrantes do programa, informando-se sobre desempenho, faltas, interesse, aceitação, etc. A partir dessa premissa foi definida uma sistemática de reuniões trimestrais com o grupo de aprendizes e semestralmente com as gerências por esses responsáveis.

O objetivo principal das Reuniões de Acompanhamento e Desenvolvimento – assim denominada, é então "acompanhar" o andamento do programa, levantando informações sobre os as atribuições definidas nos setores, orientações recebidas

dos gerentes, aproveitamento na aprendizagem teórica e principalmente propiciar ao jovem aprendiz, através de metodologias específicas e previamente delineadas, informar, conscientizar e desenvolver conceitos e competências significativas para a melhoria de sua postura profissional. Podemos citar de forma geral, relacionamento interpessoal, comunicação, educação ambiental, iniciativa e pró-atividade, mercado de trabalho, dentre outros temas – que permitam ajudar a desenvolver um cidadão consciente em todos os sentidos e preocupado com os problemas associados ao ambiente e que esteja preparado para buscar soluções para os problemas atuais e futuros.

Na primeira reunião, que, embora realizada de maneira planejada, serviu como base para definir todas as outras, ou seja, somente após esta primeira reunião percebeu-se a necessidade de incluir alguns temas.

Metodologia das Reuniões

A metodologia utilizada em todas as reuniões envolve um processo dinâmico e interativo, a começar pelo fato de que, já na primeira reunião os aprendizes começaram a definir temas e trazer sugestões.

Considerando a resistência inicial por parte dos jovens, técnicas de aquecimento e integração são fundamentais para iniciar o encontro. Fato é que, após algumas reuniões, os próprios aprendizes se responsabilizavam por esse momento inicial de integração, apresentando novos aprendizes, procurando integrá-los no programa, etc.

O aprofundamento ou desenvolvimento do tema principal da reunião, a utilização de algumas técnicas de dramatização, trabalhos em grupo, dinâmicas que permitissem tornar mais eficiente a assimilação dos conceitos a serem introduzidos. Como consequência, após o trabalho realizado, o fechamento ou processamento de toda discussão ou ideias realizadas com todo grupo, por exemplo, em esquema de painéis, permitiam a todos a compreensão do pensamento do grupo.

Considerando a variedade de assuntos tratados nos encontros, eram utilizadas formas e técnicas que favorecem o cumprimento do objetivo da reunião, sendo assim, alguns assuntos eram abordados de forma expositiva, informativa ou participativa, sempre tendo em vista a integração da educação ambiental como suporte transversal.

Para exemplificar, abaixo um breve relato de uma das reuniões ocorrida em 14/05/2010.

“O início da reunião foi as 8h30, com a apresentação ao grupo dos novos integrantes por voluntários. Na sequência, foi proposto que os integrantes do grupo circulassem pela sala observando os painéis fixados nas paredes, contendo figuras relacionadas ao meio ambiente. Foram divididos em sub grupos de 3 participantes e cada grupo deveria dar respostas para 2 (duas) questões: “Qual tem sido sua contribuição para o meio ambiente?” e “Faça uma sugestão que possa contribuir com o meio ambiente em seu local de trabalho”.

Após discussão em subgrupos, todas as cartelas foram fixadas em um painel, permitindo que todos pudessem conhecer as propostas elencadas.

Na sequência, foram discutidos com o grupo assuntos diversos referentes ao programa: acompanhamento de faltas, aulas teóricas na ONG, foi realizada uma avaliação da reunião e a reunião foi encerrada.”

Todos os trabalhos realizados e produzidos através das reuniões de acompanhamento e desenvolvimento são informados aos responsáveis pelos aprendizes através de email, relatórios e reuniões, buscando definir propostas de aplicabilidade de sugestões bem como redefinir procedimentos na condução do acompanhamento dos jovens.



Figura 1: Aprendiz expondo um trabalho.

Fonte: Próprio Autor.



Figura 2: Reunião realizada em 2010.

Fonte: Próprio Autor.



Figura 3: Despedida 1ª turma de Aprendizizes

Fonte Próprio Autor.



Figura 4: Um momento de descontração.

Fonte Próprio Autor.

São utilizadas, além das reuniões, palestras com assuntos de interesse dos adolescentes, considerando o momento de cada grupo, por exemplo, ao término de uma turma que praticamente já se despedia do projeto, uma palestra com foco em Mercado de trabalho e Emprego, com dicas de elaboração de currículo, postura em entrevista, entre outros foi muito bem vinda. Já, com turmas em início de projeto dentro da organização, foi realizada em uma oportunidade uma Palestra sobre Consumo Sustentável (ocorrida 12/05/08). Além dos 32 jovens integrantes do projeto dentro da empresa, participaram outros 131 jovens, alunos também da ONG e que foram convidados a participar da referida palestra, ministrada por uma funcionária da CETESB, Raquel Marmo Azzari, Bióloga.

Visitas

Os responsáveis pelo Programa Aprendiz dentro da empresa, implementaram um programa de visitas com o objetivo principal de tornar transparente para o aprendiz, que atua basicamente na área administrativa, qual o papel da empresa dentro da atividade de licenciamento, fiscalização e controle ambiental. Foram elencados 4(quatro) laboratórios equipados com instrumentos analíticos de última geração, com o objetivo de realizar análises para o controle da poluição e o monitoramento da qualidade ambiental. O programa de visitas foi planejado de maneira que cada grupo de aprendiz (máximo 10 por visita) tem a oportunidade de conhecer o que faz cada laboratório, equipamentos utilizados, tecnologia e formação dos profissionais atuantes. Além de aprofundar os conhecimentos do aprendiz sobre

o trabalho técnico realizado pela empresa, permite também despertar interesses sobre aspectos técnicos da área ambiental.

Acompanhando e Avaliando sempre

O processo de acompanhamento e avaliação do Aprendiz se inicia desde sua entrada na organização e podemos dizer que jamais é encerrado, haja vista que é realizada uma observação informal do aprendiz após sua saída da organização considerando encontros ocasionais e notícias de sua evolução sócio profissional na comunidade.

Das atividades no cotidiano, na sua forma de mostrar interesse e curiosidade, na capacidade de absorver os conceitos de socialização, de cidadania e respeito ao meio ambiente, assim como no seu crescimento profissional, é construído, de maneira formal e informal, o acompanhamento, a orientação e a avaliação de cada profissional aprendiz.

Podemos utilizar o termo “Avaliação 360°” para identificar o trabalho realizado pela área de Recursos Humanos, relativo ao Aprendiz, quando considera, num resultado global as avaliações realizadas no CAMP, as avaliações Aprendizagem Prática formalizadas pela área, as avaliações feitas por parte do Aprendiz quanto ao local e oportunidades recebidas e ainda as próprias avaliações de Reação – forma de obter informações sobre a metodologia utilizada, conteúdo e outros.

Na prática é utilizado o conceito de monitoramento do Programa, já que todas as informações obtidas são usadas na correção, atualização e aperfeiçoamento, tanto do Programa quanto da conduta e aproveitamento do próprio Aprendiz. Tal conceito não descarta a ação antes ou após cada período, mas dá ênfase para ajustes durante o processo, permitindo eficazes e preventivas oportunidades de “correções de rota”.

Em resumo, vimos uma excelente correlação conceitual entre nosso trabalho e o texto do artigo “Ensinando e Avaliando o Pensamento Crítico” de Ligia Gomes Elliot e Ana Tereza Filipecki, que abaixo reproduzimos:

“A auto-avaliação e a avaliação formativa desse ensino que contempla o desenvolvimento do pensamento crítico dos alunos se tornam fundamentais como forma de acompanhamento das mudanças pessoais que cada um deles vivencia durante as várias experiências instrucionais.”

Considerações Finais

Considerando que a principal tônica desse artigo envolve a discussão e a reflexão sobre as oportunidades para a EA – nesse caso, numa educação não formal, dentro das organizações, sejam elas privadas ou públicas, pequenas, médias ou de grande porte, percebe-se que a exigência legal para o atendimento a cota de aprendizes é uma realidade. A população de aprendizes revela-se disponível, motivada e sedenta de informações.

Para toda e qualquer iniciativa exige-se um mínimo de boa vontade! A Transversalidade se revelou uma ferramenta bastante adequada para um uso fértil nesse sentido.

Esta chamada “boa vontade” permitiu que o trabalho aqui desenvolvido despertasse o entendimento de como um tema como a EA (Educação Ambiental) pode fazer com que a orientação e formação de aprendizes se estendam a conceitos importantes no aprimoramento da Cidadania.

Como consequência e dado o formato atribuído à aplicação do “Programa Aprendiz” (acompanhamento, avaliação, reuniões, visitas, rodízios, entrevistas individuais, observações, cruzamento de dados e análise e aprimoramento contínuo) noções de Direitos Humanos, ética, cidadania e respeito, bem estar, qualidade de vida e até mesmo compaixão, são oportunas e recorrentes no suporte á orientação ministrada nesse Programa.

Em recente publicação na revista “Bons Fluídos” o jornalista Ronaldo Albanesi nos fornece esta importante contribuição:

“Entendemos que, respeitar o meio ambiente não se resume a virar natureba, mas enxergar os outros seres humanos com responsabilidade e deixar esse olhar ecoar pelo mundo.”

“É o homem, não a natureza, que deve estar no centro das atenções quando o assunto é o planeta.”

Temos hoje maior convicção de que a educação é a saída e caminho para a melhoria no planeta e preparar novas gerações pode “salvar o planeta”

Encerramos com duas citações que, acreditamos, de várias maneiras consolidam nossas referências e motivam nossas práticas:

- “Sustentabilidade não é apenas uma maneira cuidadosa de fazer as coisas com a natureza. Mas, sobretudo, uma maneira de ser”. Marina Silva, ex-ministra do Meio Ambiente.
- “Quero agradecer a todos neste setor, quando entrei aqui era um menino, hoje sou um homem”. Palavras de um aprendiz.

Referências

ALBANESI, Ronaldo. O novo ser sustentável respeita (de verdade) o próximo. **Revista Bons Fluídos**. Editora Abril – Janeiro 2013

BARBOSA, Laura Monte Serrat Barbosa. **Temas Transversais – como utilizá-los na prática educativa**. Curitiba: Ibpex, 2007.

BRASIL – Ministério do Trabalho e Emprego - **Manual da Aprendizagem – O que é preciso saber para contratar o aprendiz**. 2011

BRASIL. Lei Federal 6938 de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** de 02 de setembro de 1981.

BRASIL. Lei n. 9795 de 27 de abril de 1999, Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. **Diário Oficial da União** de 28 de abril de 1999.

BRASIL. Lei n. 10097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da [Consolidação das Leis do Trabalho – CLT](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 2000.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial da União** de 2 dez.2005.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília,DF, Senado, 1998.

BRASIL. Lei nº 9394 de 20 de dezembro de 1996 - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União** de 23 dez 1996

DIEB - Dicionário Interativo da Educação Brasileira, da Agência Educa Brasil. Disponível no site: <http://www.educabrasil.com.br/eb/dic/dicionario.asp>, 20/01/2013

Oliveira, Cíntia Mara Ribas de Oliveira, Doutora em Bioquímica-Universidade Federal do Paraná, **Docente do curso de pós Graduação de Educação Ambiental e Sustentabilidade do Grupo UNINTER.**

SÃO PAULO – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo. ***Código de ética e conduta.*** 2012 –Disponível no site: <http://www.cetesb.sp.gov.br/userfiles/file/institucional/codigo-etica.pdf>, 17/01/2013

SÃO PAULO. Constituição (1989). Constituição do Estado de São Paulo. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, 6 out. 1989.