





# EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHO: EMPRESA PEDAGÓGICA, PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E ESTÁGIO SUPERVISIONADO

Francisco de Moraes\*

## Resumo

O trabalho produtivo é a base referencial para as profissões e para a educação profissional. A educação profissional precisa levar isso em conta. A atividade do trabalho produtivo é a melhor referência para planejamento de educação profissional efetiva. Alguns contextos ou ambientes educacionais são mais eficazes para integrar trabalho e educação profissional. Este trabalho analisa as possibilidades e limites de três contextos mais relevantes: empresa pedagógica, programa de aprendizagem e estágio profissional supervisionado.

Palavras-chave: *Educação profissional. Trabalho. Ambientes de aprendizagem. Empresa pedagógica. Estágio. Aprendiz.*

## Abstract

Francisco de Moraes. ***Professional education and work: educational company, learning program and supervised traineeship***

*The productive work is the referential basis for the professions and the professional education. The professional education needs to take this into account. The productivity work activity is the best reference for planning the effective professional education. Some contexts or educational environments are more effective for integrating work and professional education. This work analyzes the possibilities and limits of three most relevant contexts: educational company, learning program and supervised traineeship.*

Keywords: *Professional education. Work. Learning environments. Educational company. Traineeship. Apprentice.*

\*Consultor em educação profissional, gestão da qualidade e educação corporativa, sócio-diretor da PLUS Qualidade e Educação Profissional. Pedagogo com especializações em administração, didática e educação a distância, MBA em Gestão e empreendedorismo social.

E-mail:  
fmoraes2007@gmail.com ou  
francisco@plusqualidade.com.br.

## Resumen

Francisco de Moraes. **La educación y el trabajo profesional: compañía pedagógica, programa de aprendizaje y pasantía profesional supervisada.**

*El trabajo productivo es la base referencial para las profesiones y para la educación profesional. La educación profesional debe tenerlo en cuenta. La actividad del trabajo productivo es la mejor referencia para la planificación de la efectiva educación profesional. Algunos contextos o ambientes educativos son más eficaces para integrar el trabajo y la formación profesional. El presente trabajo analiza las posibilidades y los límites de tres contextos más relevantes: compañía pedagógica, programa de aprendizaje y pasantía profesional supervisada.*

Palabras clave: *Educación profesional. Trabajo. Ambientes de aprendizaje. Empresa pedagógica. Pasantía. Aprendiz.*

## INTRODUÇÃO

Aprender fazendo é um lema clássico e ainda vivo nas instituições de educação profissional. A análise dessa assertiva entre educadores já oscilou entre extremos de louvação um tanto acrítica até a desvalorização preconceituosa, como se apenas indicasse caminhos para “adestramento” mecânico dos trabalhadores.

O que diz esse lema? Diz que a prática do trabalho é a forma mais eficaz e mais significativa para aprender como e porque trabalhar no contexto produtivo real e no acompanhamento do processo evolutivo das relações internas e externas desse trabalho. Afirma que o processo de aprendizagem da educação profissional é íntegro e comporta mal a separação entre teoria e prática como suposto caminho didático para facilitar a aprendizagem.

Informa, além disso, que a preparação para o trabalho se projeta para o trabalho no futuro a partir do trabalho concreto no presente com suas oportunidades e dificuldades, descartando a ênfase em devaneios hipotéticos sobre condições ideais desejáveis para quando o futuro chegar para os estudantes em processo formativo. Em suma, esse é um lema que assume o trabalho como princípio educativo essencial.

As condições concretas do contexto social mais amplo não podem ser abstraídas, pois determinam os limites e as possibilidades da educação profissional em realização. O debate ético e a educação para a cidadania integram esse processo de educação profissional, da mesma forma que devem integrar os processos de trabalho nos ambientes corporativos, com os graus de liberdade de opinião e de participação possíveis em cada contexto real. Assim, uma instituição de educação profissional vinculada a uma organização social autônoma, de atuação comunitária, terá um ambiente provavelmente diferente de uma escola



O debate ético e a educação para a cidadania integram esse processo de educação profissional, da mesma forma que devem integrar os processos de trabalho nos ambientes corporativos, com os graus de liberdade de opinião e de participação possíveis em cada contexto real

vinculada a uma empresa multinacional ou a um governo estadual ou federal. Entretanto, em todas as situações a organização do processo de aprendizagem deve levar em conta os problemas do trabalho e as competências ou habilidades profissionais necessárias para bem resolvê-los.

A maioria absoluta dos trabalhadores aprende o exercício pleno de suas funções no cotidiano do próprio trabalho. As exigências relacionadas a requisitos de escolaridade geral ou de educação profissional específica são condições decorrentes de barreiras de entrada quando o mercado de trabalho está mais competitivo ou de medidas cautelares com relação a funções cujo exercício inclui riscos para os usuários dos serviços ou dos produtos oferecidos pelas empresas ou organizações que empregam os profissionais.

Entretanto, mesmo nos casos em que as profissões são regulamentadas ou para as quais o ingresso demanda exigências de cursos específicos, o profissional novato aprende no próprio trabalho a desenvolver os caminhos mais eficientes e eficazes para resolver os problemas do cotidiano e as demandas menos comuns que definem a diferença entre o profissional considerado competente e o profissional considerado pouco confiável, normalmente definido como inexperiente.

Especialmente no século XX, a educação profissional incorporou diversos procedimentos acadêmicos e metodologia didática da educação geral que pressupõem antecedência e primazia da “teoria” sobre a “prática”. Isso ampliou a separação entre o processo educacional nas escolas e o processo de aprendizagem do trabalho correto nos ambientes organizacionais, que sempre foram muito integrados nas corporações de ofício e na maior parte das sociedades primitivas.

Embora esses falsos pressupostos ainda sejam dominantes, já há manifestações relevantes sobre a melhor conveniência da busca de integração entre ação e reflexão nos processos educacionais, seja pela perspectiva da busca de significado para as atividades de aprendizagem, seja pela crescente demanda de resultados mais eficazes, especialmente no caso da educação profissional.

Algumas situações e atividades de aprendizagem são mais adequadamente integradoras entre a educação profissional e o trabalho produtivo nos ambientes corporativos. Neste trabalho, serão analisados três contextos em que há maior necessidade e mais possibilidades de convergência positiva entre educação profissional e trabalho: empresa pedagógica, programa de aprendizagem regulamentado pela legislação trabalhista, e estágio profissional supervisionado. As três situações têm gênese comum e outros elementos que as aproximam como metodologia de educação profissional e as configuram como ambientes favorecedores de aprendizagem significativa.

## Empresa pedagógica

A expressão empresa pedagógica foi introduzida no Senac para designar as unidades físicas e o complexo metodológico que conjugam funções empresariais e educacionais em uma sistemática própria bem planejada.

O conceito de empresa pedagógica desenvolveu-se com a aplicação da metodologia didática orientada para o processo de “aprender fazendo”, com a maior aproximação possível entre os processos de trabalho e de educação profissional. Esse conceito tem como elementos centrais a integração e a concomitância entre as atividades operacionais voltadas para o mercado e os processos de ensino-aprendizagem de ocupações correspondentes. O Senac Nacional propõe uma definição básica que caracteriza as empresas pedagógicas como opção de ambiente educacional: “Empresas pedagógicas são unidades de ensino que funcionam como uma empresa. Nelas, o aluno aprende a teoria e coloca em prática seus conhecimentos como se já estivesse no mercado de trabalho” (SENAC, 2005).

Empresa-escola é outro conceito com pequenas nuances de diferenciação e que tem maior quantidade de exemplos concretos na área de saúde, com os hospitais-escola ou hospitais de ensino. Esse conceito foi detalhadamente explorado no livro “Empresas--escola: educação para o trabalho versus educação pelo trabalho” (MORAES, 2012). Boa parte das empresas pedagógicas do Senac pode ser também incluída no rol de empresas-escola. Quase todas as considerações sobre vantagens, dificuldades e recomendações são comuns para empresas pedagógicas e para empresas-escola.

Desde o início de suas atividades, em 1946, o Senac sempre buscou aproximar-se o máximo possível da realidade dos ambientes de trabalho, com práticas estruturadas em níveis crescentes de dificuldades e debates em classe sobre as situações e os problemas enfrentados nas empresas pelos aprendizes. A fundamentação conceitual deveria decorrer do trabalho produtivo real e em ambientes de aprendizagem estruturados nas próprias unidades. A simulação de contextos de trabalho foi uma das soluções encontradas para organizar essa metodologia. Um pequeno problema é que as simulações, ao dar conotação lúdica às atividades, ressaltam o fato de que as situações são fictícias, o que restringe a responsabilidade exclusivamente ao nível escolar. Além disso, em alguns casos, há necessidade de usar matéria-prima de custo elevado, que só pode ser ressarcido com a venda dos produtos.

As primeiras empresas pedagógicas foram restaurantes-escola, que ofereciam cursos de qualificação profissional para cozinheiros e garçons. A simulação de um restaurante parecia ser uma solução didática menos viável do que operar um restaurante real. A clientela inicial era composta pelos próprios funcionários, mas foi-se diversificando e orientando-se cada vez mais para o público em geral. Desde sua criação, o Senac foi administrado por um Conselho com boa representação de empresários, e isso incentivou novas experiências similares.

A partir desse aparecimento quase espontâneo, consequência da aplicação de métodos ativos no ensino de profissões, diversas unidades educacionais foram caracterizadas como empresas pedagógicas: restaurantes, lanchonetes, hotéis, institutos de beleza, lojas e outras.

Atualmente, há 84 empresas pedagógicas ativas mantidas pelo Senac em todo o Brasil. As mais conhecidas são os hotéis e os restaurantes-escola, que vêm formando profissionais competentes e, ao mesmo tempo, atendendo seus clientes com excelência. As empresas pedagógicas são apenas parte dos ambientes de aprendizagem ou espaços educacionais mantidos na infraestrutura da rede física de unidades do Senac.

Uma empresa pedagógica é opção educacional de custo final comparativamente mais elevado do que outras opções metodológicas. Os resultados de aprendizagem normalmente são apenas equivalentes aos de outras opções metodológicas que viabilizam contatos diretos com as diversas configurações de empresas do mesmo segmento. Isso explica porque não há tantas empresas pedagógicas ativas.

A vantagem organizacional para manter ou criar uma nova empresa pedagógica como ambiente de aprendizagem de um Departamento Regional do Senac é a de imagem positiva decorrente da percepção de valor mercadológico que pode ser obtida com a operação de um restaurante-escola ou de um hotel-escola exemplar.

Normalmente, é difícil compatibilizar e equilibrar, em uma mesma unidade operacional, os valores e as premissas da unidade de negócios competitivos com os objetivos educacionais. Escolher profissionais oriundos do mercado para gerir os negócios geralmente gera conflitos com a equipe pedagógica, o que pode levar à anulação de esforços ou perda de sinergia entre as atividades educacionais e a prestação de serviços aos clientes. Há o desafio de se evitar que os alunos em atividades práticas na produção ou no atendimento aos clientes fiquem entre os extremos, que vão desde a perspectiva de sua exploração como “tarefeiros” (supostamente) de baixo custo em atividades repetitivas, até a visão segundo a qual tais estudantes “atrapalham” a operação comercial do empreendimento. A maioria das empresas pedagógicas em operação consegue enfrentar satisfatoriamente esse desafio. Entretanto, a história de abertura e fechamento de empresas pedagógicas nos últimos quarenta anos sugere que é mais comum a ocorrência de situações nas quais tal desafio não consegue ser superado (MORAES, 2012, p. 219).

Para planejar uma nova empresa pedagógica, o Senac realiza, atualmente, estudos preliminares que comparam essa possibilidade com outras opções de ambientes de aprendizagem. Além disso, sempre é considerada a possibilidade de parcerias com empresas do mesmo segmento. É muito provável que, na maioria das propostas, seja melhor um bom conjunto de parcerias para realização de estágios, estudos do meio e visitas técnicas. Essas opções

metodológicas são mais flexíveis, mais econômicas e podem ser até melhores do ponto de vista da aprendizagem, pois permitem maior leque de modelos comparativos.

Entretanto, as empresas pedagógicas em operação, assim como todas as empresas-escola, podem e devem aproveitar seu grande potencial de realizar educação profissional com melhores resultados de aprendizagem significativa. Para isso, devem utilizar as atividades concretas do empreendimento como base para uma metodologia didática em que prática e teoria são organizadas num ciclo dinâmico de prática reflexão prática reflexão.

### Programa de Aprendizagem

Neste texto, a palavra **aprendizagem** é usada com duas acepções. A acepção mais genérica refere-se ao processo comum a todas as pessoas que aprendem, nas escolas, na vida, no trabalho, em cursos ou programas, e até mesmo em cada simples ato corriqueiro, a partir do qual algo antes ignorado passa a ser conhecido. Outra acepção é definida na legislação trabalhista brasileira com os “*cursos e programas de Aprendizagem*” e do “*Jovem Aprendiz*” (entendido como trabalhador-estudante enquanto participa de tais cursos e programas nos termos regulamentados). Aqui, as palavras **Aprendizagem** e **Aprendiz** estão escritas com iniciais maiúsculas para diferenciar o uso dessa acepção especial.

A integração bem planejada entre a escola e a empresa cria vínculos obrigatórios para que o programa de Aprendizagem e o contrato de Aprendiz sejam reconhecidos como legalmente válidos. Quanto melhor for o planejamento e a realização do curso de Aprendizagem na escola de educação profissional e quanto melhor sua integração for planejada e coordenada com o programa de Aprendizagem em cada empresa que receba Aprendizes, tanto mais ambas – empresa e escola – poderão ser beneficiadas com os resultados das atividades educacionais e do desenvolvimento corporativo.

Os conceitos legais de Aprendizagem e de Aprendiz imbricam-se em um tripé um tanto complicado: assistencialismo, educação e trabalho. Na verdade, isso ocorre em todo o espectro da educação profissional destinada às ocupações de menor valorização social e remunerativa.

Até recentemente ainda era usada a expressão “menor aprendiz”, explícita em muitos textos legais e “naturalmente” associável a outra expressão, essa de conotação explicitamente negativa: “menor infrator”. Essa raiz histórica de viés preconceituoso certamente pouco contribui para o sucesso de um conceito que tem elevado potencial positivo, especialmente para as empresas com boa visão de futuro e que acreditam que é possível planejar sua sustentabilidade com

• • • • • • • • • • • • • • • •

As empresas pedagógicas  
em operação,  
assim como todas as  
empresas-escola, podem  
e devem aproveitar  
seu grande potencial  
de realizar educação  
profissional com  
melhores resultados  
de aprendizagem  
significativa

• • • • • • • • • • • • • • • •



base em pessoas comprometidas com o trabalho, bem qualificadas e motivadas (MORAES, 2012, p. 167).

Senai e Senac são as organizações de educação profissional de âmbito nacional cuja criação foi contemporânea da definição do marco legal para a Aprendizagem, na década de 1940, e que incorporaram essa palavra em seu nome de batismo. Ainda hoje, na maioria absoluta dos programas destinados aos Aprendizes no Brasil, Senai e Senac são as que oferecem maior volume de vagas nos cursos de educação profissional destinados a Aprendizes, seja como gestoras ou como parceiras.

Embora seja atualmente apenas uma entre as múltiplas ações educacionais e de desenvolvimento empresarial do Senai e do Senac, a Aprendizagem tem sua importância destacada nessas organizações.

Há outras organizações de educação profissional, criadas a partir dos anos 1970 e 1980 (bem depois da década de 1940), e que também foram incumbidas de oferecer Aprendizagem aos respectivos segmentos econômicos: o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), o Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes (Senat) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop).

Após longo período em que a Aprendizagem teve um declínio de demanda pelas empresas e de oferta pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, especialmente em decorrência de poucos esforços de cobrança na fiscalização trabalhista sobre a atividade, a Lei Federal nº 10.097, de 2000, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos aspectos referentes à Aprendizagem e ao Aprendiz. Com essa lei, o artigo 430 da CLT passou a incluir a possibilidade de complementar a oferta de vagas para cursos de Aprendizagem, quando os Serviços Nacionais de Aprendizagem não as tiver em quantidade ou distribuição suficiente. Hoje, essa oferta pode ser suprida, também, por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica: escolas técnicas de educação e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional e sejam registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

Com essa nova possibilidade, diversas organizações sem fins lucrativos passaram a oferecer cursos e gerenciar programas de Aprendizagem. Algumas delas passaram a usar, também, uma prerrogativa que lhes foi assegurada pela nova redação dada ao art. 431 da CLT pela lei mencionada: “A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços” (BRASIL, 2000).

Há empenho do Ministério do Trabalho e Emprego para ampliar significativamente o cumprimento da legislação trabalhista, que obriga todas as empresas

e organizações a contratar como Aprendizizes no mínimo 5% e no máximo 15% do total de empregados em funções que demandem qualificação em cada estabelecimento. Com essa retomada da ação ministerial, foi ampliada de maneira significativa a demanda pelos cursos de Aprendizagem e o total de Aprendizizes efetivamente contratados. O processo começou com ações educativas, em parceria com a mídia e com as próprias organizações de educação profissional. A fiscalização combina notificações pelos auditores do trabalho e articulações com o Ministério Público do Trabalho, geralmente culminadas com Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Seria desejável que não houvesse a necessidade de leis para obrigar as empresas a fazer o que para elas deveria ser parte de sua cultura e de sua busca de sustentabilidade corporativa. Entretanto, parece que as pessoas e as organizações reagem melhor à combinação de estímulos positivos com ameaças de punição. Isso ocorre com os que não usam cinto de segurança, com os fumantes e com os motoristas alcoolizados, por exemplo. Ocorre também com as empresas, nos casos de contratação de portadores de deficiência e de Aprendizizes.

Os benefícios da Aprendizagem para as empresas que contratam Aprendizizes são constatados por todos os gestores que se valeram, ao menos em parte, do enorme potencial desse programa. Para os jovens, são também inegáveis e ainda mais relevantes os benefícios de um programa de Aprendizagem bem estruturado.

É possível assegurar que um bom programa de Aprendizagem é um excelente exemplo de integração entre o trabalho produtivo e a educação profissional em processo rico de significados para estudantes e de resultados para todos: empresas, escolas, trabalhadores e estudantes.

### Estágio profissional supervisionado


Os estágios profissionais supervisionados são essenciais para que o aluno realize uma boa transição entre os estudos nos cursos ou programas de educação profissional e o ingresso efetivo em ocupação ou profissão correspondente. Mesmo no caso de estudantes do ensino médio, o estágio supervisionado pode mostrar-se bastante propício para uma inserção profissional mais genérica em ocupações cujo desempenho implica maior desenvolvimento de competências gerais do que de competências específicas, as quais requerem um tempo de estudos maior.

A situação de estagiário é regulamentada como fenômeno que atribui, à empresa ou organização que assim o recebe, um papel importante de agente

• •

**É possível assegurar  
que um bom programa  
de Aprendizagem é  
um excelente exemplo  
de integração entre o  
trabalho produtivo e a  
educação profissional  
em processo rico de  
significados para  
estudantes e de resultados  
para todos**

• •



educacional, com maior foco na aprendizagem vivencial ou prática em contextos relevantes e apropriados a seu estágio de desenvolvimento acadêmico e profissional.

Desde 1977, os estágios são regulados por meio de legislação específica. Atualmente está vigente a Lei Federal nº 11.788, de 2008, também chamada “nova Lei do Estágio”. A legislação descaracteriza a condição de vínculo empregatício para as situações comprovadas de estágio associado a cursos e programas educacionais regulamentados, que nelas estão explicitamente mencionados. O propósito dessa desvinculação é estimular as empresas e outras organizações a assumir o papel educacional com relação aos jovens estudantes, desonerando-as dos custos de encargos trabalhistas e de mínimos de remuneração obrigatória, normalmente definidos para as relações de emprego.

Entretanto, como algumas das atividades realizadas por estagiários são necessariamente similares às que caracterizam o trabalho de profissionais empregados ou autônomos, há a necessidade de demarcar indicadores objetivos e restrições que evitem o uso da abertura legal para exploração de candidatos ao primeiro emprego, facultando-lhes a cobrança de seus direitos, e permitindo à fiscalização trabalhista a possibilidade de separar com maior clareza as situações de estágio que ocorrem em paralelo ao trabalho com vínculo empregatício direto ou terceirizado. Aliás, só é viável que haja estagiários com bom aproveitamento de aprendizagem se houver, no ambiente organizacional, profissionais que possam orientá-los, supervisioná-los e apoiá-los em seu itinerário de desenvolvimento de competências para o trabalho e para a adequada convivência corporativa.

Há duas grandes diferenças entre os estágios e os programas de Aprendizagem: os estágios não são obrigatórios para as empresas, nem geram vínculo empregatício quando corretamente configurados; a Aprendizagem é obrigatória por lei e se configura como vínculo empregatício em contrato temporário com algumas peculiaridades.

Provavelmente essas diferenças ajudam a explicar por que há muito mais estagiários do que Aprendizes contratados. Mesmo assim, o total de estagiários ainda representa parcela bem pequena do total de estudantes que poderiam pleitear vagas de estágio e das possibilidades de aproveitamento dessa opção para renovação de práticas e desenvolvimento mais sustentável das empresas e organizações produtivas.

O número total de organizações brasileiras com estagiários deve ser bem maior do que a soma das outras formas de integração entre trabalho e educação profissional mencionadas neste artigo. O total de empresas pedagógicas, mesmo somado ao total de outras empresas-escola, que incluem hospitais-escola e similares na área de saúde, provavelmente é inferior a dois milhares. A contratação de Aprendizes nos termos da legislação trabalhista tampouco ultrapassa muito essas cifras.

Esse é motivo principal para a ênfase nos estágios como um programa de largo espectro em que as empresas e as escolas se organizam, ao menos parcialmente, para integrar os esforços de educação profissional com o trabalho produtivo, diminuindo ou superando a separação forçada do processo de ensino-aprendizagem em etapas de **teoria** e de **prática**.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Empresa pedagógica, Programa de Aprendizagem e estágio profissional supervisionado são opções metodológicas ou opções de ambientes de aprendizagem que têm alto potencial para promover excelentes resultados na educação profissional e no processo de sustentabilidade econômica das empresas e ou organizações em geral. Essas opções não se excluem. São complementares. É recomendável que os estudantes de uma empresa pedagógica realizem estágios em outras empresas do seu segmento. É desejável que os Aprendizes visitem outras empresas ou nela estagiem quando concluírem seu programa ou em cursos posteriores, como os de técnicos de nível médio ou de graduação.

A didática baseada na **atividade** como base para o planejamento das situações de aprendizagem é o elemento comum e mais valioso dessas três opções analisadas neste texto. Essa didática tem possibilidades efetivas para superar a dicotomia do par **teoria-prática**, recuperando o que sempre foi e ainda é íntegro na vida e no trabalho: viver e trabalhar é agir e pensar. O trabalhador age, pensando em seu trabalho. O trabalhador pensa, agindo em sua tarefa e na busca de soluções para os pequenos e para os grandes problemas do seu cotidiano profissional. A melhor educação profissional deve espelhar-se nessa realidade dos contextos saudáveis de vida e trabalho. ■

• • • • • • • • • • • • • • • • • •

Só é viável que haja estagiários com bom aproveitamento de aprendizagem se houver, no ambiente organizacional, profissionais que possam orientá-los, supervisioná-los e apoiá-los em seu itinerário de desenvolvimento de competências para o trabalho e para a adequada convivência corporativa

• • • • • • • • • • • • • • • • • •

## REFERÊNCIAS

BARATO, Jarbas Novelino. **Educação profissional: saberes do ócio ou saberes do trabalho?** São Paulo: Ed. Senac São Paulo, 2004.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes... **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 set. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm)>. Acesso em: fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 dez. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm)>. Acesso em: fev. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem**. Brasília, 2010. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/politicas\\_juventude/aprendizagem\\_pub\\_manual\\_aprendiz\\_2009.pdf](http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf)>. Acesso em: fev. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **SisAprendizagem: matriz das matrículas: exibe as informações das matrículas de aprendizagem profissional numa determinada abrangência geográfica**. Brasília, 2009-2011. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sistemas/atlas/tabcgi.exe?sisaprendizagem10.def>>. Acesso em: fev. 2013.

MORAES, Francisco de. **Empresas-escola: educação para o trabalho versus educação pelo trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Senac Nacional; São Paulo: Ed. Senac São Paulo, 2012.

ROSE, Mike. **O saber no trabalho: valorização da inteligência do trabalhador**. São Paulo: Ed. Senac São Paulo, 2007.

RUGIU, Antonio Santoni. **Nostalgia do mestre-artesão**. Campinas: Autores Associados, 1998.

SENAC. DN. **Conheça o Senac: ambientes educacionais**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.senac.br/conheca/ambeduc.html>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SENAC. DN. **Programa de aprendizagem comercial**. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.senac.br/inclu-social/prg-aprendiz.html>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SENAI. SP. **Aprendizagem industrial**. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.sp.senai.br/Senaisp/WebForms/Cursos/CursosTipos.aspx?Tipo=7&Menu=30>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SENAI. **O Senar**. Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www.senar.org.br/senar/apresentacao.asp?wi=1280&he=800>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SEST SENAT. **Quem somos**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.sestsenat.org.br/paginas/Quem-Somos.aspx>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SESCOOP. **Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo**. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/sescoop/index.asp>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

# EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHO: EMPRESA PEDAGÓGICA, PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E ESTÁGIO SUPERVISIONADO

Francisco de Moraes\*

## Resumo

O trabalho produtivo é a base referencial para as profissões e para a educação profissional. A educação profissional precisa levar isso em conta. A atividade do trabalho produtivo é a melhor referência para planejamento de educação profissional efetiva. Alguns contextos ou ambientes educacionais são mais eficazes para integrar trabalho e educação profissional. Este trabalho analisa as possibilidades e limites de três contextos mais relevantes: empresa pedagógica, programa de aprendizagem e estágio profissional supervisionado.

Palavras-chave: *Educação profissional. Trabalho. Ambientes de aprendizagem. Empresa pedagógica. Estágio. Aprendiz.*

## Abstract

Francisco de Moraes. ***Professional education and work: educational company, learning program and supervised traineeship***

*The productive work is the referential basis for the professions and the professional education. The professional education needs to take this into account. The productivity work activity is the best reference for planning the effective professional education. Some contexts or educational environments are more effective for integrating work and professional education. This work analyzes the possibilities and limits of three most relevant contexts: educational company, learning program and supervised traineeship.*

Keywords: *Professional education. Work. Learning environments. Educational company. Traineeship. Apprentice.*

\*Consultor em educação profissional, gestão da qualidade e educação corporativa, sócio-diretor da PLUS Qualidade e Educação Profissional. Pedagogo com especializações em administração, didática e educação a distância, MBA em Gestão e empreendedorismo social.

E-mail:  
fmoraes2007@gmail.com ou  
francisco@plusqualidade.com.br.

## Resumen

Francisco de Moraes. **La educación y el trabajo profesional: compañía pedagógica, programa de aprendizaje y pasantía profesional supervisada.**

*El trabajo productivo es la base referencial para las profesiones y para la educación profesional. La educación profesional debe tenerlo en cuenta. La actividad del trabajo productivo es la mejor referencia para la planificación de la efectiva educación profesional. Algunos contextos o ambientes educativos son más eficaces para integrar el trabajo y la formación profesional. El presente trabajo analiza las posibilidades y los límites de tres contextos más relevantes: compañía pedagógica, programa de aprendizaje y pasantía profesional supervisada.*

Palabras clave: *Educación profesional. Trabajo. Ambientes de aprendizaje. Empresa pedagógica. Pasantía. Aprendiz.*

## INTRODUÇÃO

Aprender fazendo é um lema clássico e ainda vivo nas instituições de educação profissional. A análise dessa assertiva entre educadores já oscilou entre extremos de louvação um tanto acrítica até a desvalorização preconceituosa, como se apenas indicasse caminhos para “adestramento” mecânico dos trabalhadores.

O que diz esse lema? Diz que a prática do trabalho é a forma mais eficaz e mais significativa para aprender como e porque trabalhar no contexto produtivo real e no acompanhamento do processo evolutivo das relações internas e externas desse trabalho. Afirma que o processo de aprendizagem da educação profissional é íntegro e comporta mal a separação entre teoria e prática como suposto caminho didático para facilitar a aprendizagem.

Informa, além disso, que a preparação para o trabalho se projeta para o trabalho no futuro a partir do trabalho concreto no presente com suas oportunidades e dificuldades, descartando a ênfase em devaneios hipotéticos sobre condições ideais desejáveis para quando o futuro chegar para os estudantes em processo formativo. Em suma, esse é um lema que assume o trabalho como princípio educativo essencial.

As condições concretas do contexto social mais amplo não podem ser abstraídas, pois determinam os limites e as possibilidades da educação profissional em realização. O debate ético e a educação para a cidadania integram esse processo de educação profissional, da mesma forma que devem integrar os processos de trabalho nos ambientes corporativos, com os graus de liberdade de opinião e de participação possíveis em cada contexto real. Assim, uma instituição de educação profissional vinculada a uma organização social autônoma, de atuação comunitária, terá um ambiente provavelmente diferente de uma escola



O debate ético e a educação para a cidadania integram esse processo de educação profissional, da mesma forma que devem integrar os processos de trabalho nos ambientes corporativos, com os graus de liberdade de opinião e de participação possíveis em cada contexto real

vinculada a uma empresa multinacional ou a um governo estadual ou federal. Entretanto, em todas as situações a organização do processo de aprendizagem deve levar em conta os problemas do trabalho e as competências ou habilidades profissionais necessárias para bem resolvê-los.

A maioria absoluta dos trabalhadores aprende o exercício pleno de suas funções no cotidiano do próprio trabalho. As exigências relacionadas a requisitos de escolaridade geral ou de educação profissional específica são condições decorrentes de barreiras de entrada quando o mercado de trabalho está mais competitivo ou de medidas cautelares com relação a funções cujo exercício inclui riscos para os usuários dos serviços ou dos produtos oferecidos pelas empresas ou organizações que empregam os profissionais.

Entretanto, mesmo nos casos em que as profissões são regulamentadas ou para as quais o ingresso demanda exigências de cursos específicos, o profissional novato aprende no próprio trabalho a desenvolver os caminhos mais eficientes e eficazes para resolver os problemas do cotidiano e as demandas menos comuns que definem a diferença entre o profissional considerado competente e o profissional considerado pouco confiável, normalmente definido como inexperiente.

Especialmente no século XX, a educação profissional incorporou diversos procedimentos acadêmicos e metodologia didática da educação geral que pressupõem antecedência e primazia da “teoria” sobre a “prática”. Isso ampliou a separação entre o processo educacional nas escolas e o processo de aprendizagem do trabalho correto nos ambientes organizacionais, que sempre foram muito integrados nas corporações de ofício e na maior parte das sociedades primitivas.

Embora esses falsos pressupostos ainda sejam dominantes, já há manifestações relevantes sobre a melhor conveniência da busca de integração entre ação e reflexão nos processos educacionais, seja pela perspectiva da busca de significado para as atividades de aprendizagem, seja pela crescente demanda de resultados mais eficazes, especialmente no caso da educação profissional.

Algumas situações e atividades de aprendizagem são mais adequadamente integradoras entre a educação profissional e o trabalho produtivo nos ambientes corporativos. Neste trabalho, serão analisados três contextos em que há maior necessidade e mais possibilidades de convergência positiva entre educação profissional e trabalho: empresa pedagógica, programa de aprendizagem regulamentado pela legislação trabalhista, e estágio profissional supervisionado. As três situações têm gênese comum e outros elementos que as aproximam como metodologia de educação profissional e as configuram como ambientes favorecedores de aprendizagem significativa.



## Empresa pedagógica

A expressão empresa pedagógica foi introduzida no Senac para designar as unidades físicas e o complexo metodológico que conjugam funções empresariais e educacionais em uma sistemática própria bem planejada.

O conceito de empresa pedagógica desenvolveu-se com a aplicação da metodologia didática orientada para o processo de “aprender fazendo”, com a maior aproximação possível entre os processos de trabalho e de educação profissional. Esse conceito tem como elementos centrais a integração e a concomitância entre as atividades operacionais voltadas para o mercado e os processos de ensino-aprendizagem de ocupações correspondentes. O Senac Nacional propõe uma definição básica que caracteriza as empresas pedagógicas como opção de ambiente educacional: “Empresas pedagógicas são unidades de ensino que funcionam como uma empresa. Nelas, o aluno aprende a teoria e coloca em prática seus conhecimentos como se já estivesse no mercado de trabalho” (SENAC, 2005).

Empresa-escola é outro conceito com pequenas nuances de diferenciação e que tem maior quantidade de exemplos concretos na área de saúde, com os hospitais-escola ou hospitais de ensino. Esse conceito foi detalhadamente explorado no livro “Empresas--escola: educação para o trabalho versus educação pelo trabalho” (MORAES, 2012). Boa parte das empresas pedagógicas do Senac pode ser também incluída no rol de empresas-escola. Quase todas as considerações sobre vantagens, dificuldades e recomendações são comuns para empresas pedagógicas e para empresas-escola.

Desde o início de suas atividades, em 1946, o Senac sempre buscou aproximar-se o máximo possível da realidade dos ambientes de trabalho, com práticas estruturadas em níveis crescentes de dificuldades e debates em classe sobre as situações e os problemas enfrentados nas empresas pelos aprendizes. A fundamentação conceitual deveria decorrer do trabalho produtivo real e em ambientes de aprendizagem estruturados nas próprias unidades. A simulação de contextos de trabalho foi uma das soluções encontradas para organizar essa metodologia. Um pequeno problema é que as simulações, ao dar conotação lúdica às atividades, ressaltam o fato de que as situações são fictícias, o que restringe a responsabilidade exclusivamente ao nível escolar. Além disso, em alguns casos, há necessidade de usar matéria-prima de custo elevado, que só pode ser ressarcido com a venda dos produtos.

As primeiras empresas pedagógicas foram restaurantes-escola, que ofereciam cursos de qualificação profissional para cozinheiros e garçons. A simulação de um restaurante parecia ser uma solução didática menos viável do que operar um restaurante real. A clientela inicial era composta pelos próprios funcionários, mas foi-se diversificando e orientando-se cada vez mais para o público em geral. Desde sua criação, o Senac foi administrado por um Conselho com boa representação de empresários, e isso incentivou novas experiências similares.

A partir desse aparecimento quase espontâneo, consequência da aplicação de métodos ativos no ensino de profissões, diversas unidades educacionais foram caracterizadas como empresas pedagógicas: restaurantes, lanchonetes, hotéis, institutos de beleza, lojas e outras.

Atualmente, há 84 empresas pedagógicas ativas mantidas pelo Senac em todo o Brasil. As mais conhecidas são os hotéis e os restaurantes-escola, que vêm formando profissionais competentes e, ao mesmo tempo, atendendo seus clientes com excelência. As empresas pedagógicas são apenas parte dos ambientes de aprendizagem ou espaços educacionais mantidos na infraestrutura da rede física de unidades do Senac.

Uma empresa pedagógica é opção educacional de custo final comparativamente mais elevado do que outras opções metodológicas. Os resultados de aprendizagem normalmente são apenas equivalentes aos de outras opções metodológicas que viabilizam contatos diretos com as diversas configurações de empresas do mesmo segmento. Isso explica porque não há tantas empresas pedagógicas ativas.

A vantagem organizacional para manter ou criar uma nova empresa pedagógica como ambiente de aprendizagem de um Departamento Regional do Senac é a de imagem positiva decorrente da percepção de valor mercadológico que pode ser obtida com a operação de um restaurante-escola ou de um hotel-escola exemplar.

Normalmente, é difícil compatibilizar e equilibrar, em uma mesma unidade operacional, os valores e as premissas da unidade de negócios competitivos com os objetivos educacionais. Escolher profissionais oriundos do mercado para gerir os negócios geralmente gera conflitos com a equipe pedagógica, o que pode levar à anulação de esforços ou perda de sinergia entre as atividades educacionais e a prestação de serviços aos clientes. Há o desafio de se evitar que os alunos em atividades práticas na produção ou no atendimento aos clientes fiquem entre os extremos, que vão desde a perspectiva de sua exploração como “tarefeiros” (supostamente) de baixo custo em atividades repetitivas, até a visão segundo a qual tais estudantes “atrapalham” a operação comercial do empreendimento. A maioria das empresas pedagógicas em operação consegue enfrentar satisfatoriamente esse desafio. Entretanto, a história de abertura e fechamento de empresas pedagógicas nos últimos quarenta anos sugere que é mais comum a ocorrência de situações nas quais tal desafio não consegue ser superado (MORAES, 2012, p. 219).

Para planejar uma nova empresa pedagógica, o Senac realiza, atualmente, estudos preliminares que comparam essa possibilidade com outras opções de ambientes de aprendizagem. Além disso, sempre é considerada a possibilidade de parcerias com empresas do mesmo segmento. É muito provável que, na maioria das propostas, seja melhor um bom conjunto de parcerias para realização de estágios, estudos do meio e visitas técnicas. Essas opções

metodológicas são mais flexíveis, mais econômicas e podem ser até melhores do ponto de vista da aprendizagem, pois permitem maior leque de modelos comparativos.

Entretanto, as empresas pedagógicas em operação, assim como todas as empresas-escola, podem e devem aproveitar seu grande potencial de realizar educação profissional com melhores resultados de aprendizagem significativa. Para isso, devem utilizar as atividades concretas do empreendimento como base para uma metodologia didática em que prática e teoria são organizadas num ciclo dinâmico de prática reflexão prática reflexão.

### Programa de Aprendizagem

Neste texto, a palavra **aprendizagem** é usada com duas acepções. A acepção mais genérica refere-se ao processo comum a todas as pessoas que aprendem, nas escolas, na vida, no trabalho, em cursos ou programas, e até mesmo em cada simples ato corriqueiro, a partir do qual algo antes ignorado passa a ser conhecido. Outra acepção é definida na legislação trabalhista brasileira com os “*cursos e programas de Aprendizagem*” e do “*Jovem Aprendiz*” (entendido como trabalhador-estudante enquanto participa de tais cursos e programas nos termos regulamentados). Aqui, as palavras **Aprendizagem** e **Aprendiz** estão escritas com iniciais maiúsculas para diferenciar o uso dessa acepção especial.

A integração bem planejada entre a escola e a empresa cria vínculos obrigatórios para que o programa de Aprendizagem e o contrato de Aprendiz sejam reconhecidos como legalmente válidos. Quanto melhor for o planejamento e a realização do curso de Aprendizagem na escola de educação profissional e quanto melhor sua integração for planejada e coordenada com o programa de Aprendizagem em cada empresa que receba Aprendizes, tanto mais ambas – empresa e escola – poderão ser beneficiadas com os resultados das atividades educacionais e do desenvolvimento corporativo.

Os conceitos legais de Aprendizagem e de Aprendiz imbricam-se em um tripé um tanto complicado: assistencialismo, educação e trabalho. Na verdade, isso ocorre em todo o espectro da educação profissional destinada às ocupações de menor valorização social e remunerativa.

Até recentemente ainda era usada a expressão “menor aprendiz”, explícita em muitos textos legais e “naturalmente” associável a outra expressão, essa de conotação explicitamente negativa: “menor infrator”. Essa raiz histórica de viés preconceituoso certamente pouco contribui para o sucesso de um conceito que tem elevado potencial positivo, especialmente para as empresas com boa visão de futuro e que acreditam que é possível planejar sua sustentabilidade com

• • • • • • • • • • • • • • • •

As empresas pedagógicas em operação, assim como todas as empresas-escola, podem e devem aproveitar seu grande potencial de realizar educação profissional com melhores resultados de aprendizagem significativa

• • • • • • • • • • • • • • • •

base em pessoas comprometidas com o trabalho, bem qualificadas e motivadas (MORAES, 2012, p. 167).

Senai e Senac são as organizações de educação profissional de âmbito nacional cuja criação foi contemporânea da definição do marco legal para a Aprendizagem, na década de 1940, e que incorporaram essa palavra em seu nome de batismo. Ainda hoje, na maioria absoluta dos programas destinados aos Aprendizes no Brasil, Senai e Senac são as que oferecem maior volume de vagas nos cursos de educação profissional destinados a Aprendizes, seja como gestoras ou como parceiras.

Embora seja atualmente apenas uma entre as múltiplas ações educacionais e de desenvolvimento empresarial do Senai e do Senac, a Aprendizagem tem sua importância destacada nessas organizações.

Há outras organizações de educação profissional, criadas a partir dos anos 1970 e 1980 (bem depois da década de 1940), e que também foram incumbidas de oferecer Aprendizagem aos respectivos segmentos econômicos: o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), o Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes (Senat) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop).

Após longo período em que a Aprendizagem teve um declínio de demanda pelas empresas e de oferta pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, especialmente em decorrência de poucos esforços de cobrança na fiscalização trabalhista sobre a atividade, a Lei Federal nº 10.097, de 2000, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos aspectos referentes à Aprendizagem e ao Aprendiz. Com essa lei, o artigo 430 da CLT passou a incluir a possibilidade de complementar a oferta de vagas para cursos de Aprendizagem, quando os Serviços Nacionais de Aprendizagem não as tiver em quantidade ou distribuição suficiente. Hoje, essa oferta pode ser suprida, também, por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica: escolas técnicas de educação e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional e sejam registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

Com essa nova possibilidade, diversas organizações sem fins lucrativos passaram a oferecer cursos e gerenciar programas de Aprendizagem. Algumas delas passaram a usar, também, uma prerrogativa que lhes foi assegurada pela nova redação dada ao art. 431 da CLT pela lei mencionada: “A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços” (BRASIL, 2000).

Há empenho do Ministério do Trabalho e Emprego para ampliar significativamente o cumprimento da legislação trabalhista, que obriga todas as empresas

e organizações a contratar como Aprendizes no mínimo 5% e no máximo 15% do total de empregados em funções que demandem qualificação em cada estabelecimento. Com essa retomada da ação ministerial, foi ampliada de maneira significativa a demanda pelos cursos de Aprendizagem e o total de Aprendizes efetivamente contratados. O processo começou com ações educativas, em parceria com a mídia e com as próprias organizações de educação profissional. A fiscalização combina notificações pelos auditores do trabalho e articulações com o Ministério Público do Trabalho, geralmente culminadas com Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Seria desejável que não houvesse a necessidade de leis para obrigar as empresas a fazer o que para elas deveria ser parte de sua cultura e de sua busca de sustentabilidade corporativa. Entretanto, parece que as pessoas e as organizações reagem melhor à combinação de estímulos positivos com ameaças de punição. Isso ocorre com os que não usam cinto de segurança, com os fumantes e com os motoristas alcoolizados, por exemplo. Ocorre também com as empresas, nos casos de contratação de portadores de deficiência e de Aprendizes.

Os benefícios da Aprendizagem para as empresas que contratam Aprendizes são constatados por todos os gestores que se valeram, ao menos em parte, do enorme potencial desse programa. Para os jovens, são também inegáveis e ainda mais relevantes os benefícios de um programa de Aprendizagem bem estruturado.

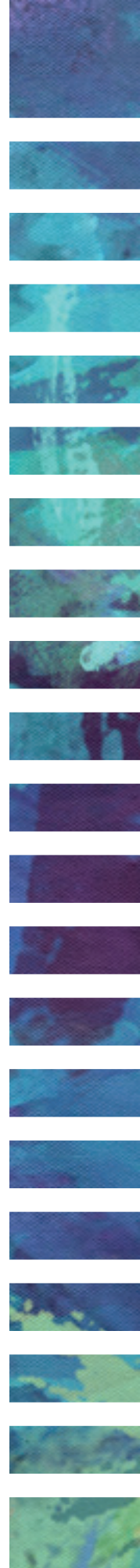
É possível assegurar que um bom programa de Aprendizagem é um excelente exemplo de integração entre o trabalho produtivo e a educação profissional em processo rico de significados para estudantes e de resultados para todos: empresas, escolas, trabalhadores e estudantes.


### **Estágio profissional supervisionado**

Os estágios profissionais supervisionados são essenciais para que o aluno realize uma boa transição entre os estudos nos cursos ou programas de educação profissional e o ingresso efetivo em ocupação ou profissão correspondente. Mesmo no caso de estudantes do ensino médio, o estágio supervisionado pode mostrar-se bastante propício para uma inserção profissional mais genérica em ocupações cujo desempenho implica maior desenvolvimento de competências gerais do que de competências específicas, as quais requerem um tempo de estudos maior.

A situação de estagiário é regulamentada como fenômeno que atribui, à empresa ou organização que assim o recebe, um papel importante de agente

• • • • • • • • • • • • • • • •  
**É possível assegurar  
que um bom programa  
de Aprendizagem é  
um excelente exemplo  
de integração entre o  
trabalho produtivo e a  
educação profissional  
em processo rico de  
significados para  
estudantes e de resultados  
para todos**  
• • • • • • • • • • • • • • • •





educacional, com maior foco na aprendizagem vivencial ou prática em contextos relevantes e apropriados a seu estágio de desenvolvimento acadêmico e profissional.

Desde 1977, os estágios são regulados por meio de legislação específica. Atualmente está vigente a Lei Federal nº 11.788, de 2008, também chamada “nova Lei do Estágio”. A legislação descaracteriza a condição de vínculo empregatício para as situações comprovadas de estágio associado a cursos e programas educacionais regulamentados, que nelas estão explicitamente mencionados. O propósito dessa desvinculação é estimular as empresas e outras organizações a assumir o papel educacional com relação aos jovens estudantes, desonerando-as dos custos de encargos trabalhistas e de mínimos de remuneração obrigatória, normalmente definidos para as relações de emprego.

Entretanto, como algumas das atividades realizadas por estagiários são necessariamente similares às que caracterizam o trabalho de profissionais empregados ou autônomos, há a necessidade de demarcar indicadores objetivos e restrições que evitem o uso da abertura legal para exploração de candidatos ao primeiro emprego, facultando-lhes a cobrança de seus direitos, e permitindo à fiscalização trabalhista a possibilidade de separar com maior clareza as situações de estágio que ocorrem em paralelo ao trabalho com vínculo empregatício direto ou terceirizado. Aliás, só é viável que haja estagiários com bom aproveitamento de aprendizagem se houver, no ambiente organizacional, profissionais que possam orientá-los, supervisioná-los e apoiá-los em seu itinerário de desenvolvimento de competências para o trabalho e para a adequada convivência corporativa.

Há duas grandes diferenças entre os estágios e os programas de Aprendizagem: os estágios não são obrigatórios para as empresas, nem geram vínculo empregatício quando corretamente configurados; a Aprendizagem é obrigatória por lei e se configura como vínculo empregatício em contrato temporário com algumas peculiaridades.

Provavelmente essas diferenças ajudam a explicar por que há muito mais estagiários do que Aprendizes contratados. Mesmo assim, o total de estagiários ainda representa parcela bem pequena do total de estudantes que poderiam pleitear vagas de estágio e das possibilidades de aproveitamento dessa opção para renovação de práticas e desenvolvimento mais sustentável das empresas e organizações produtivas.

O número total de organizações brasileiras com estagiários deve ser bem maior do que a soma das outras formas de integração entre trabalho e educação profissional mencionadas neste artigo. O total de empresas pedagógicas, mesmo somado ao total de outras empresas-escola, que incluem hospitais-escola e similares na área de saúde, provavelmente é inferior a dois milhares. A contratação de Aprendizes nos termos da legislação trabalhista tampouco ultrapassa muito essas cifras.

Esse é motivo principal para a ênfase nos estágios como um programa de largo espectro em que as empresas e as escolas se organizam, ao menos parcialmente, para integrar os esforços de educação profissional com o trabalho produtivo, diminuindo ou superando a separação forçada do processo de ensino-aprendizagem em etapas de **teoria** e de **prática**.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Empresa pedagógica, Programa de Aprendizagem e estágio profissional supervisionado são opções metodológicas ou opções de ambientes de aprendizagem que têm alto potencial para promover excelentes resultados na educação profissional e no processo de sustentabilidade econômica das empresas e ou organizações em geral. Essas opções não se excluem. São complementares. É recomendável que os estudantes de uma empresa pedagógica realizem estágios em outras empresas do seu segmento. É desejável que os Aprendizes visitem outras empresas ou nela estagiem quando concluírem seu programa ou em cursos posteriores, como os de técnicos de nível médio ou de graduação.

A didática baseada na **atividade** como base para o planejamento das situações de aprendizagem é o elemento comum e mais valioso dessas três opções analisadas neste texto. Essa didática tem possibilidades efetivas para superar a dicotomia do par **teoria-prática**, recuperando o que sempre foi e ainda é íntegro na vida e no trabalho: viver e trabalhar é agir e pensar. O trabalhador age, pensando em seu trabalho. O trabalhador pensa, agindo em sua tarefa e na busca de soluções para os pequenos e para os grandes problemas do seu cotidiano profissional. A melhor educação profissional deve espelhar-se nessa realidade dos contextos saudáveis de vida e trabalho. ■

• • • • • • • • • •

Só é viável que haja estagiários com bom aproveitamento de aprendizagem se houver, no ambiente organizacional, profissionais que possam orientá-los, supervisioná-los e apoiá-los em seu itinerário de desenvolvimento de competências para o trabalho e para a adequada convivência corporativa

• • • • • • • • • •

## REFERÊNCIAS

BARATO, Jarbas Novelino. **Educação profissional: saberes do ócio ou saberes do trabalho?** São Paulo: Ed. Senac São Paulo, 2004.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes... **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 set. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm)>. Acesso em: fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 dez. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm)>. Acesso em: fev. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem**. Brasília, 2010. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/politicas\\_juventude/aprendizagem\\_pub\\_manual\\_aprendiz\\_2009.pdf](http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf)>. Acesso em: fev. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **SisAprendizagem: matriz das matrículas: exibe as informações das matrículas de aprendizagem profissional numa determinada abrangência geográfica**. Brasília, 2009-2011. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sistemas/atlas/tabcgi.exe?sisaprendizagem10.def>>. Acesso em: fev. 2013.

MORAES, Francisco de. **Empresas-escola: educação para o trabalho versus educação pelo trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Senac Nacional; São Paulo: Ed. Senac São Paulo, 2012.

ROSE, Mike. **O saber no trabalho: valorização da inteligência do trabalhador**. São Paulo: Ed. Senac São Paulo, 2007.

RUGIU, Antonio Santoni. **Nostalgia do mestre-artesão**. Campinas: Autores Associados, 1998.

SENAC. DN. **Conheça o Senac: ambientes educacionais**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.senac.br/conheca/ambeduc.html>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SENAC. DN. **Programa de aprendizagem comercial**. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.senac.br/inclu-social/prg-aprendiz.html>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SENAI. SP. **Aprendizagem industrial**. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.sp.senai.br/Senaisp/WebForms/Cursos/CursosTipos.aspx?Tipo=7&Menu=30>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SENAI. **O Senar**. Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www.senar.org.br/senar/apresentacao.asp?wi=1280&he=800>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SEST SENAT. **Quem somos**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.sestsenat.org.br/paginas/Quem-Somos.aspx>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

SESCOOP. **Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo**. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/sescoop/index.asp>>. Acesso em: 15 fev. 2013.