



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
CURSO DE PEDAGOGIA

PEDAGOGIA EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES: UM ESTUDO DE
CASO ACERCA DAS CONTRIBUIÇÕES QUE O PEDAGOGO PODE
OFERECER PARA QUALIFICAR O AMBIENTE DE TRABALHO E
PROMOVER A FORMAÇÃO CONTINUADA DOS CUIDADORES QUE
ATUAM NO ESPAÇO DE ACOLHIMENTO PROVISÓRIO DE MARABÁ –
EAP

MARABÁ, 2017



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
CURSO DE PEDAGOGIA

KELLY PINTO DE ARAÚJO

Trabalho de conclusão de curso (TCC) apresentado ao Curso de Pedagogia, Faculdade de Ciências da Educação (ICH/UNIFESSPA), como requisito para aprovação orientada pela Profª. Dra. Leticia Pantoja, no período entre julho/2016 a março/2017.

MARABÁ, 2017

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Biblioteca Josineide da Silva Tavares da UNIFESSPA. Marabá, PA

Araújo, Kelly Pinto de

Pedagogia em ambientes não escolares: um estudo de caso acerca das contribuições que o pedagogo pode oferecer para qualificar o ambiente de trabalho e promover a formação continuada dos cuidadores que atuam no Espaço de Acolhimento Provisório de Marabá – EAP / Kelly Pinto de Araújo ; orientadora, Letícia Pantoja. — 2017.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Ciências Humanas, Faculdade de Educação, Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, Marabá, 2017.

1. Educação – Aspectos sociais – Marabá (PA). 2. Cuidadores - Formação. 3. Pedagogos. 4. Educação não-formal. 5. Psicologia educacional. 6. Menores. 7. Assistência a menores. I. Pantoja, Leticia Souto, orient. II. Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. III. Título.

CDD: 22. ed.: 370.7

Dedico a elaboração deste trabalho a Deus que me fortaleceu; capacitou; honrou e foi criativo nesta árdua tarefa. Seu fôlego de vida em mim me foi sustento e me deu coragem a questionar realidades e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos:

À professora orientadora Letícia Pantoja, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia. E também à professora mestra e coordenadora do curso, Silvana de Souza Lourinho pelo convívio, apoio, compreensão e pela amizade. E o que dizer a você? Marcio, meu marido. Obrigada pela paciência, pelo incentivo, pela força e principalmente pelo carinho. Valeu a pena toda distância, todo sofrimento, todas as renúncias... Valeu a pena esperar... Hoje estamos colhendo, juntos, os frutos do nosso empenho! Esta vitória é nossa!!! Quero agradecer também a minha querida filha Kamilla, que embora não tivesse conhecimento da importância desta vitória, me apoiou e me deu forças para continuar. Não posso esquecer-me de agradecer a minha prestimosa mamãe, que mesmo de longe me incentivou. Também agradeço aos meus amigos Junior e Solange que me deram um enorme suporte e apoio na reta final e uma homenagem especial à minha filha de 4 patas Mel que nos meus momentos mais difíceis me proporcionava conforto e paz interior. E que hoje já não se encontra mais aqui. Esta agora na sua última morada, no céu dos animais amados. Nascida em 23 de Setembro de 2003 e falecida em 06 de novembro de 2015.

“A verdadeira viagem de descobrimento não consiste em procurar novas paisagens, mas em ter novos olhos”. (Marcel Proust)

RESUMO

O presente trabalho visa identificar o nível de capacitação dos funcionários que trabalham no Espaço de Acolhimento Provisório (EAP) – abrigo destinado ao atendimento, guarda, cuidados físicos e psicológicos às crianças e adolescentes em situação de risco, com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) anos, situado no núcleo da Cidade Nova em Marabá – PA. Para isso, estabeleceu-se como instrumentos de coleta de dados os questionários, entrevistas e observações com diário de campo, os quais possibilitaram delimitar, orientar e facilitar as percepções singulares a respeito do tema em questão. Com base nos autores LIBÂNEO (2002), RIZZINI (2004), GONH (2004) é explorada a ideia da importante capacitação e formação continuada. Diante do breve exposto, a análise evidenciou uma deficiência e/ou falta de capacitação por parte dos funcionários do espaço, o que reafirma e a relevância da formação prévia, continuada e a capacitação dos profissionais, uma vez que podem colaborar para as melhorias na qualidade do atendimento oferecido às crianças e adolescentes do EAP. Em face à essa problemática, são sugeridas quatro formas de intervenções, as quais visam o aperfeiçoamento na relação dos envolvidos. Concluiu-se, portanto, a necessidade da prática de formação, visto que a preparação ou não dos profissionais pode influenciar diretamente no desenvolvimento do trabalho dentro do EAP.

PALAVRAS-CHAVE: Pedagogia Social. Capacitação. Educação não formal.

ABSTRACT

The present work aims to identify the level of training of the employees working in the Space to accommodate the Interim (EAP). This space is under intended for the care, custody, care, physical and psychological to children and adolescents in situations of risk, between the ages of 0 (zero) and 18 (eighteen) years of age, situated in the core of the New Town in Marabá – PA. To this end, has established itself as data collection instruments questionnaires, interviews and observations with field diary, which made it possible to delimit, guide and facilitate the perceptions singular with respect to the topic in question. Based on the authors LIBÂNEO (2002), RIZZINI (2004), GONH (2004) explored the idea of the importance of training and continuing education. Before the brief above, the analysis has indicated a disability and/or lack of capacity on the part of the employees of the space, which reaffirms and relevance of prior training, and continuing training of professional, a time that can contribute to improvements in the quality of care provided to children and adolescents in the EAP. In the face of this problematic, you are suggested four forms of interventions, which aim at the improvement in the relationship of those involved. It was concluded, therefore, the need for practical training, since the preparation or not of the professionals has a direct influence on the development of the work within the EAP.

KEY WORDS: Social Pedagogy. Training. Non-formal education

SUMÁRIO

1.FUNDAMENTAÇÕES METODOLÓGICAS E TEÓRICAS.....	9
1.1.ESPAÇOS NÃO ESCOLARES	10
1.2A PEDAGOGIA E O PEDAGOGO.....	11
1.3EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL.....	13
1.4INSTITUCIONALIZAÇÕES DE CRIANÇAS.....	166
1.5CAPACITAÇÃO	17
1.6TREINAMENTO	18
1.7ORGANIZAÇÃO	20
1.8MOTIVAÇÃO	21
2.APENSARES	23
2.1.RESULTADO 1 – LIBÂNEO (2002) PEDAGOGIA EM ESPAÇOS NÃO ESCOLARES.....	23
2.2.RESULTADO 2 – RIZZINI (2004) INSTITUCIONALIZAÇÃO DE CRIANÇAS.....	244
2.3.RESULTADO 3 – GOHN (2004) EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL.....	24
3.DADOS COLETADOS NA PESQUISA DE CAMPO	25
3.1.LOCALIDADE	25
3.2.PÚBLICO ALVO	26
3.3.QUADRO DE FUNCIONÁRIOS E O CRONOGRAMA DE HORÁRIO DOS PLANTÕES	26
3.4.SUJEITOS DA PESQUISA	27
3.5.FRAGMENTOS DO DIÁRIO DE CAMPO.....	29
3.5.1.Pontos percebidos no dia da observação.....	30
3.5.2.Pontos percebidos no dia da observação.....	30
4.PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO PARA CAPACITAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS	32
4.1.PROPOSTA A: RODAS DE CONVERSA.....	32
4.2.PROPOSTA B: LIVRO DE DEPOIMENTOS	34
4.2.1.Esquema para a construção de oficinas	35
4.2.2.Esquema para a organização de palestras	366
4.3.PROPOSTA C: SOCIALIZAÇÃO	36
4.4.PROPOSTA D: INFORMAÇÕES	37
5.CONCLUSÕES	39
REFERÊNCIAS	41
APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO.....	44
APÊNDICE 2 – ENTREVISTAS	45
APÊNDICE 3 – TRECHOS DO DIÁRIO DE CAMPO	55

1. FUNDAMENTAÇÕES METODOLÓGICAS E TEÓRICAS

O presente trabalho visa identificar o nível de capacitação dos funcionários que trabalham no Espaço de Acolhimento Provisório (EAP) – abrigo destinado ao atendimento, guarda, cuidados físicos e psicológicos às crianças e adolescentes em situação de risco, com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) anos, situado no núcleo da Cidade Nova em Marabá – PA, para tanto, foi utilizado como metodologia de pesquisa o estudo de caso e como instrumento o diário de campo, no qual pôde ser registrado dados importantes, os quais foram analisados após a realização de um roteiro de observação elaborado com 10(dez) indagações pertinentes ao problema investigado.

As observações tiveram a duração de 25(vinte e cinco) dias e proporcionaram à pesquisa percepções singulares a respeito do tema. Utilizou-se como foco da observação a rotina do conjunto de 32(trinta e dois) funcionários concursados nas dependências do EAP. Também foram utilizados fichamentos de artigos relacionados ao problema. Ainda para compor e enriquecer o corpus da pesquisa, foram realizadas entrevistas dentro do espaço com toda equipe de funcionários.

De acordo com Barros e Lehfeld (2000, p.35) “a teoria pode ser considerada como uma visão abstrata da ação, e a metodologia, a visão concreta da operacionalização”. Desse modo, acredita-se que a metodologia e os instrumentos escolhidos foram os mais pertinentes para a confecção deste trabalho de pesquisa, o qual deixou de ser abstrato e tornou-se concreto.

Além disso, foram realizadas pesquisas bibliográficas em livros, meios eletrônicos e interpretação pessoal para nortear o estudo, as quais geraram conteúdo para fundamentar o presente trabalho. Dentre esses, destacam-se 8 (oito) principais conceitos, os quais serão explorados a seguir.

1.1 ESPAÇOS NÃO ESCOLARES

Não é de hoje que percebemos que a educação tem tomado novos rumos. Isso se revela, principalmente, ao considerarmos o conceito de educar em espaços não escolares. Espaços estes que levam o pedagogo a sair do seu espaço natural de ensino – a escola – onde até pouco tempo era seu espaço restrito de trabalho, para se inserir neste novo ambiente de atuação com uma visão redefinida da prática profissional da educação.

De acordo com Libâneo “verifica-se hoje, uma ação pedagógica múltipla na sociedade. O pedagógico perpassa toda a sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não-formal” (LIBÂNEO, 2002, p.28). Essa afirmação fica evidente ao nos depararmos com alguns lugares como, por exemplo, empresas, hospitais, ONGs, associações, igrejas, eventos, emissoras de transmissão (rádio e Tv), dentre outros servindo para compor o novo cenário de atuação do profissional da educação, o qual transpõe os muros da escola para prestar seu serviço nesses locais, onde, até então, eram espaços restritos a outros profissionais.

Além disso, ainda conforme Libâneo

“O campo educativo é bastante vasto, porque a educação ocorre na família, no trabalho, na rua, na fábrica, nos meios de comunicação, na política. Com isso, cumpre distinguir diferentes manifestações e modalidades de prática educativa tais como a educação informal, não formal e formal.” (LIBÂNEO, J. C.1999, p. 25)

Isso nos leva a inferir que a educação acaba por se manifestar em toda e qualquer interação humana que haja troca de conhecimento e experiências.

O antropólogo Carlos Brandão reforça tal afirmação ao dizer que

“Não há uma única forma nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar em que ela acontece..., o ensino escolar não é a única prática, e o professor profissional não é o seu único praticante. Em casa, na rua, na igreja, ou na escola, de um modo ou de muitos, todos nós envolvemos pedaços com ela: para aprender, para conviver, todos os dias misturados a vida com educação.” (BRANDÃO, 1995.p.7).

Com a reflexão de Brandão (1995), pode-se observar que o desenvolvimento do homem ocorre por meio da sua relação ativa com o meio, sendo este culturalmente organizado. A tarefa da educação consiste em conduzir e tornar produtivo, do ponto de vista pedagógico, esse processo de relação ativa, e com isso promover o desenvolvimento do homem. Isso porque “a educação torna-se a mediadora entre teoria e prática, entre o sujeito e sua interação com o meio.” (CADINHA 2009).

Considerando o conceito de “espaços não escolares” e conforme a pretensão desta pesquisa, que é identificar a falta ou ausência de capacitação de funcionários, inseridos dentro de um EAP (espaço de acolhimento provisório), um abrigo de crianças e adolescentes em situação de risco, a assimilação e interpretação dos estudos acerca deste ponto, contribui para a percepção do local definido e também para direcionar o caminho que desta pesquisa.

1.2 A PEDAGOGIA E O PEDAGOGO

Considerando que esse conceito acrescentaria dados significativos para a percepção da indagação deste trabalho, após a compreensão, destacou-se a necessidade de uma formação pedagógica que contemple diversas possibilidades, não somente a escola como única forma de educação possível.

Nesse sentido, Libâneo descreve que

“a base da formação de educadores não é apenas a docência, mas engloba a formação pedagógica como um todo. Essa formação extrapola o âmbito escolar formal, envolvendo esferas mais amplas de educação não formal e formal. Por isso, esse profissional precisa estar atento a essas transformações e capacitado para nelas atuar, pois a Pedagogia busca compreender as práticas educativas, e tais práticas estão presentes em diversas instâncias. (LIBÂNEO, 2002).

Embora o educador saiba das mais diversas práticas educativas, é importante, todavia, compreender que, conforme complementa Libâneo e Pimenta,

“A Pedagogia é mais ampla que a docência, educação abrange outras instâncias além da sala de aula, profissional da educação é uma expressão mais ampla que profissional da docência, sem pretender com isso diminuir a importância da docência. Nesse sentido, a atuação do pedagogo não se restringe a escola no espaço formal de educação, mas também em espaços não formais de educação dos sujeitos sociais.” (LIBÂNEO E PIMENTA, 2002, p.29)

Em outras palavras, não significa que a docência tem perdido espaço, pelo contrário, tem ampliado seu horizonte além das quatro paredes da sala de aula, isto porque pode educar para além dos conteúdos programáticos de uma escola, pode educar para a vida.

Ainda de acordo com Libâneo

“Dirigir e coordenar são tarefas que canalizam o esforço coletivo das pessoas para os objetivos e metas estabelecidos. Tanto os pedagogos especialistas quanto os professores precisam estar aptos para dirigir e coordenar, em alguma instância de seu exercício profissional. A direção [...] é pôr em ação, de forma integrada e articulada, todos os elementos do processo organizacional (planejamento, organização, avaliação), envolvendo atividades de mobilização, liderança, motivação, comunicação, coordenação.” (LIBÂNEO, 2004, p.215)

De modo a contextualizar essa capacidade de dirigir e coordenar, consideremos o pedagogo em uma empresa, na qual seu dever é acompanhar o desenvolvimento do funcionário depois que se inicia um treinamento para integrar o trabalhador à empresa. Assim, o Pedagogo não somente acompanha o desenvolvimento, como também o direciona para o caminho que ele deverá seguir dentro da empresa, facilitando enquanto agente provocador de mudanças de mentalidade e de cultura. A capacidade do Pedagogo em lidar com a comunicação e com a aprendizagem faz com que ele conduza as pessoas e direcione suas verdadeiras funções, não aplicando a mudança de seu comportamento, mas ajudando o funcionário a descobrir seu verdadeiro potencial para desenvolver sua função de acordo com as necessidades da organização.

Logo, “a pedagogia moderna visa preparar o pedagogo para uma atuação junto às empresas de vários ramos: tem sido a perspectiva de um novo e amplo campo de trabalho para pessoas que desejam trilhar uma nova carreira dentro das organizações”. (SANTOS 2007).

Segundo Santos,

“a pedagogia deixou de ser apenas mais uma disciplina da área de educação, entrou no mercado profissional de maneira mais ampla, suprimindo as necessidades da sociedade e das empresas, onde seleção, treinamento e contínuo aperfeiçoamento são a garantia da produtividade, e requer atenção e profissionais adequados na preparação dos profissionais da organização.” (SANTOS, 2007).

Dessa forma, entende-se que o pedagogo desenvolve também atividades administrativas e algumas burocráticas, além da área educacional.

Como evidencia Holtz (2006, p. 16) “[...] o líder educador provoca o entusiasmo, estimula a imitação e o treino, através do seu modo de ser e do seu prestígio, que são os principais meios que emprega. Nunca emprega a discussão ou a pressão”. Em outras palavras, esse educador age motivando seus educandos, lidera juntamente com os atores do processo, trabalha na gestão de pessoas. Por isso, é o pedagogo, também, quem vai mediar conflitos, promover a integração do grupo e resolver questões burocráticas, como encaminhamento de documentos, elaboração de relatórios, entre outros.

Conforme afirma Jesus,

“além das atividades escolares propriamente ditas, como professores de diversos níveis de ensino, gestores, planejadores, coordenadores, orientadores, supervisores educacionais, os Pedagogos atuam também como formadores, animadores, instrutores, organizadores, técnicos, consultores, orientadores que desenvolvem atividades.” (JESUS, 2007)

Diante dessa recente realidade, é inerente aos pedagogos e profissionais da educação buscarem um aperfeiçoamento a fim de estarem aptos a exercerem seus papéis com mais afinco e dinâmica.

1.3 EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL

De acordo com a Constituição Federal do Brasil, a educação é um direito de todos e dever do estado e da família, a qual será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, p.1, 1988). Isto é, como dito anteriormente, a educação vai além das dependências escolares, pois se faz presente em diversos ambientes e acontece também com o incentivo de toda a sociedade civil. Educação é uma palavra forte, uma vez que permite assegurar a formação e o desenvolvimento de um ser humano por toda a vida, favorecendo a autonomia do sujeito.

Apesar dos mais diversos meios em que ocorre a educação, a escola tradicional vem sendo a instituição responsável pela educação formal, a qual tem como objetivo contribuir na formação do ser. Todavia, a educação recebida fora da escola não age em oposição a esta, já que contribui para a construção integral dos sujeitos, na formação de indivíduos críticos e conscientes do seu papel como agentes transformadores da sociedade.

Em outras palavras, a educação não formal, em momento algum teve a intenção de substituir a escola, sendo este o principal meio de educação formal do cidadão, mas sim atuar na formação integral do cidadão, para que assim hajam maiores e melhores oportunidades de construção do seu “eu”.

A Educação não formal, segundo Gohn “[...] é aquela que se aprende no mundo da vida, via os processos de compartilhamento de experiências, principalmente em espaços e ações coletivas cotidianas.” (GOHN, 2006a, p.28)

A exploração desse conceito mostra que se trata de processos educacionais organizados fora da lógica do sistema regular de ensino, ou seja, não segue um currículo pré-definido baseado nas normas e diretrizes do governo federal. Ao contrário, observa-se que o conteúdo é definido a partir da vontade e das necessidades das pessoas envolvidas. Contempla-se que essas atividades educacionais, apesar de possuírem objetivos claros e bem definidos, são organizadas e estruturadas de maneira flexível. Apresentam-se com um caráter complementar à educação formal, portanto, não conferem graus ou títulos aos seus participantes, apenas podem conceder certificados de aprendizagem obtida.

Sendo assim verificou-se caracterizada principalmente por:

- Estar focada em quem aprende e não em quem ensina;
- Estar estruturada de baixo para cima, isto é, forte influência dos participantes na definição do currículo a ser trabalhado;
- Ter flexibilidade;
- Dar ênfase na prática, fortemente relacionada com o contexto local dos participantes.

Desse modo, “a educação informal tem a função de socializar o indivíduo, desenvolver hábitos, atitudes, comportamentos, formas de pensar de acordo com os valores e crenças de grupos que dela participam”. (GONH, 2006)

Gohn ratifica que “esta modalidade aborda processos educativos que acontecem fora da escola, em organizações sociais, movimentos não governamentais (ONGs) e outras entidades filantrópicas atuantes na área social” (GOHN, 2008), sendo uma forma de alcançar àqueles que não conseguem ou não podem ter acesso à educação formal.

Segundo Holtz, em meados de 1970, a escola formal não atendeu às possíveis expectativas que o mercado da época cobrava, visto que a formação profissional acontecia no local de trabalho e passou a ser importante por ter uma grande demanda de treinamento (HOLTZ, 2006). “A educação deixou de ser restrita, pois muitas mudanças aconteceram, saindo de um espaço formal e passando a acontecer também em diversos ambientes e em diversos segmentos” (HOLTZ, 2006).

Em face as constantes transformações científicas e tecnológicas, principalmente nas últimas décadas, são possíveis perceber que ocorreram mudanças no modo como se dá as produções e as relações humanas. E, como consequência, sobrevêm os questionamentos de alguns conceitos e verdades que outrora prevaleciam, e, por conseguinte, o conhecimento ultrapassa os limites, até então, instaurados pela geografia, sociedade e educação (HOLTZ, 2006).

Embora os ambientes em que acontecem a educação são os mais diversos, ao se tratar de qualificação profissional muitos ainda encontram-se despreparados. E justamente para atender essa demanda e suprir as necessidades das empresas que existe, atualmente, a educação dentro das organizações, tal modalidade, se pode por assim dizer, é

“...conhecida como educação corporativa que forma e desenvolvem profissionais, promovendo a geração, assimilação, difusão e aplicação do conhecimento organizacional, por meio de um processo de aprendizagem corporativo contínuo para alinhar as competências individuais às competências institucionais e

transformando o conhecimento em valor agregado aos produtos e serviços da empresa.” (HOLTZ, 2006).

Segundo Nobre,

“o ambiente organizacional contemporâneo requer o trabalho pensante, criativo, proativo, analítico, com habilidade para resolução de problemas e tomada de decisões, capacidade de trabalho em equipe e em total contato com a rapidez de transformações e a flexibilidade dos tempos atuais.” (NOBRE 2009).

Libâneo, por sua vez, afirma que “a educação é um conjunto de ações, processos, influências e estruturas que intervêm no desenvolvimento do ser humano em sua relação ativa com o meio natural e social, em um contexto de relações entre grupos e classes sociais” (LIBÂNEO, 2005).

Segundo Gohn, “o conjunto de ideias de um indivíduo revela a opção política do grupo através de sua forma de conhecer e atuar socialmente de forma concreta e determinar suas metas, objetivos e estratégias devendo ser extraído e compartilhado pelo coletivo” (GOHN, 2005).

Diante do exposto, percebe-se que na educação não formal o objetivo principal a ser alcançado é a cidadania, de modo a ser pensada no coletivo (GOHN, 2001, p. 102). Para tanto, Gohn enfatiza que “um dos pressupostos básicos da educação não-formal é o de que a aprendizagem se dá por meio da prática social. É a experiência das pessoas em trabalhos coletivos que gera um aprendizado”. (GOHN, 2001, p.103)

Silva ainda complementa que

“oficinas são espaços organizados por um grupo social, onde são direcionadas propostas ligadas ao fazer, a aplicabilidade de determinadas atividades que possibilitem o ato de aprender, não somente aquilo que é ensinado, como também o que o meio lhe possibilita, levando em consideração o espaço, materiais, memória, enfim, aquilo que esteja sendo vivenciado e efetuado no momento dessas vivências.” (SILVA, 2007)

Na investigação desse conceito, foi razoável o entendimento a respeito de “educação não formal” apresentada e fundamentada pelas teorias examinadas neste sub-tópico. O que confirma a possibilidade de organizar, estruturar e apresentar a educação de uma forma diferenciada e maleável. O conjunto desses estudos teóricos demonstrou-se fundamental para programar 4(quatro) intervenções, que serão exteriorizadas no quarto capítulo, a título de ainda serem realizadas no ambiente em questão, o EAP.

1.4 INSTITUCIONALIZAÇÕES DE CRIANÇAS

Em conformidade com este conceito, a apreciação dessa busca, ressaltou que o atendimento institucional à crianças e jovens sofreu significativas mudanças na história no Brasil, segundo a Lei 8.069 de 13 de julho de 1990, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Tal lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente. A título de informação, considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa de até doze anos de idade incompletos e adolescente, aquele entre 12(doze) e 18(dezoito) anos de idade. Nos casos expressos em Lei, aplica-se, excepcionalmente, este estatuto às pessoas entre 18(dezoito) e 21(vinte e um) anos de idade.

No entanto, apesar de existir leis que preservam os direitos das crianças e adolescentes, verifica-se que não existem no país estatísticas que dimensionem o número de crianças e adolescentes institucionalizados. Sabe-se, porém, que várias gerações de crianças passaram sua infância e adolescência internadas em grandes instituições fechadas. Estas eram, até o final da década de 1980, denominadas de “internatos de menores” ou “orfanatos” e funcionavam nos moldes de asilos, embora as crianças, em sua quase totalidade, tivessem famílias.

Realça-se que é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Observou Rizzini que

“O atendimento privilegiado no decorrer do século XIX e parte do século XX era o internato, onde os filhos dos pobres ingressavam categorizados como desvalidos, abandonados, órfãos, delinqüentes e outras denominações que vão substituindo as antigas, conforme a incorporação das novas tendências assistenciais e as construções ideológicas do momento. Desde a constituição de um aparelhamento oficial de assistência e proteção ao menor, principalmente a partir da criação da FUNABEM e da Política Nacional de Bem-Estar do Menor, o mote ‘internação como último recurso’ foi sempre repetido, mas pouco seguido.” (RIZZINI, 2004, p.66).

Segundo Silva

“este código destinava-se a legislar sobre as crianças de 0 a 18 anos, em estado de abandono, quando não possuíssem moradia certa, tivessem os pais falecidos, fossem ignorados ou desaparecidos, tivessem sido declarados incapazes, estivessem presos há mais de dois anos, fossem qualificados como vagabundos, mendigos, de maus costumes, exercessem trabalhos proibidos, fossem prostitutas ou economicamente incapazes de suprir as necessidades de sua prole.” (SILVA, 2002, s/p).

No entanto, conforme aborda Rizzini e Pilotti,

“o mito criado em torno da família das classes empobrecidas serviu de justificativa para a violenta intervenção do Estado neste século. Com o consentimento das elites políticas da época, juristas delegaram a si próprios o direito de suspender, retirar e restituir o Pátrio Poder, sempre que julgassem uma família inadequada para uma criança.” (RIZZINI; PILOTTI, 2009, p. 25).

Rizzini constata ainda que o interesse pela infância caracterizada como abandonada e delinquente refletia a preocupação existente com o futuro do país. (RIZZINI 2007). Nelson Mandella tinha razão ao dizer que “não existe revelação mais nítida da alma de uma sociedade do que a forma como esta trata as suas crianças.”

Com relação a este conceito, após o estudo e a legislação observada, além de uma busca significativa acerca da “institucionalização de crianças e adolescentes”, foi possível beneficiar-se de elementos agregadores ao desenvolvimento da pesquisa e para a construção do fechamento deste trabalho.

1.5 CAPACITAÇÃO

A capacitação e/ou formação humana articulam-se com interesses de projetos societários antagônicos: capital e trabalho. Isto significa, de imediato, compreender que as concepções e metodologias de formação e capacitação, ao contrário daquilo que postula a ideologia da participação, são objetos de uma permanente disputa. Por isso que tomar o conflito como princípio pedagógico se constitui numa escolha mais democrática e ética.

A crise brutal do desemprego estrutural e precarização do trabalho instauram na sociedade um clima que Boaventura Santos denomina de fascismo societal e permite com isso utilizar o campo educativo e, mais especificamente, a qualificação e capacitação como uma espécie de *bezerro de ouro que vende a ilusão da empregabilidade*. (BOAVENTRA SANTOS, 1999)

Com a abordagem deste conceito a investigação apurou-se que não é simplesmente capacitar, é também treinar e visar o direcionamento do profissional a um processo de educação, reciclagem e alteração de comportamento. Destacam-se aqui alguns benefícios causados pela capacitação, os quais foram identificados através das buscas efetuadas:

- Redução de custos;
- Ambiente de trabalho agradável;
- Diminuição na rotatividade de pessoal;

- Entrosamento entre os funcionários;
- Elevação na produtividade.

Logo, conforme Lopes afirma, o investimento no capital intelectual dos trabalhadores da empresa também é fundamental, pois “quanto mais se lapida uma pedra de diamantes, mais valiosa ela se torna”. O mesmo se diz em relação ao trabalhador: “Quanto mais se investe no aperfeiçoamento do conhecimento já adquirido do funcionário da empresa, mais ele se torna valioso e essencial para a mesma”. (LOPES, 2009, p.29)

Sem generalizar, Gil afirma que “[...] as organizações buscam ações voltadas às constantes capacitações das pessoas, com intuito de torná-las mais eficazes naquilo que fazem”. (GIL, 2007, p.118)

Porém, Jesus ressalta que todo modelo de formação, capacitação, educação, treinamento ou desenvolvimento deve assegurar ao ser humano a oportunidade de ser aquilo que pode ser a partir de suas próprias potencialidades, sejam ela inatas ou adquiridas. Para ele,

“desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informações para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias e que modifiquem seus hábitos, comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo que fazem” (JESUS, 2007).

Em razão da averiguação deste conceito, o conhecimento adquirido equilibrou a inquirição sobre a problemática da pesquisa e agregou dados para a construção de possíveis soluções a serem praticadas no EAP. Bem como a elaboração das propostas de intervenções selecionadas dentro desta obra. Localizadas no quarto capítulo.

1.6 TREINAMENTO

Trata-se de um processo educacional para gerar crescimento e mudanças, melhorando assim seu espírito de equipe, integração e criatividade. É imprescindível a capacitação do indivíduo, pois isso é o que determina os principais valores, permitindo analisar as possíveis particularidades de cada funcionário, gerando assim um melhor aproveitamento para com o local de trabalho.

Segundo Chiavenato “treinamento é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de um cargo.”(CHIAVENATO, 2000, p.295)

Acredita-se que, eventualmente, um conjunto de ideias propostas poderá demonstrar a opção do grupo em treinamento, através da sua forma de entender e atuar socialmente. Determinando-se, assim, seus objetivos e estratégias, as quais deverão ser demonstradas e compartilhadas em conjunto.

Conforme Chiavenato “os processos de desenvolvimento de pessoas estão intimamente ligados com a educação” (CHIAVENATO, 2004, p. 290), ou seja, há uma necessidade de o ser humano exteriorizar suas potencialidades inatas ou adquiridas por meio da formação.

Também aborda Chiavenato que “o treinamento é o processo sistemático que envolve uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamentos dos empregados, estimulando-os a serem mais produtivos na direção do alcance dos objetivos organizacionais.” (CHIAVENATO, 2010 p. 367). E é, justamente, nesse sentido que foram elaboradas as propostas de intervenção, as quais serão explanadas no capítulo quatro, a fim de haver uma mudança e, conseqüentemente, uma melhoria no atendimento às crianças e adolescentes do EAP.

No que diz respeito ao treinamento, Marras apud Silveira diz que este “prepara o homem para a realização de tarefas específicas, enquanto o desenvolvimento oferece ao treinamento uma macro visão, preparando-o para voos mais altos, a médios e longos prazos” (MARRAS, 2000 apud SILVEIRA 2011, p.30)

Marras afirma ainda que “treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimento, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização de tarefas no trabalho” (MARRAS 2001, p. 145).

No entanto, muitos profissionais que trabalham nas áreas de gestão de pessoas nas organizações não conseguem fazer distinção entre treinamento, desenvolvimento e educação, conforme menciona Lawrie. Essa lacuna na definição, na forma de pensar e de agir, pode levar a esforços cujos resultados nem sempre seriam aqueles exatamente esperados. Afinal, não se consegue atingir um alvo, a menos que ele esteja claramente demarcado. (LAWRIE, 1990)

Bastos aponta o mesmo tipo de problema. Na visão do autor, seguindo a regra das ciências sociocomportamentais, a área de treinamento e desenvolvimento convergem para os conhecimentos de psicologia, educação e administração, entre outras áreas do saber. A fim de

obter uma maior precisão conceitual, Bastos afirma que alguns autores valem-se de pelo menos quatro conceitos na área, normalmente diferenciados, sendo: instrução, treinamento, desenvolvimento e educação (BASTOS, 1991). Não discorreremos a respeito de cada conceito, uma vez que não é o foco desse trabalho, mas fez-se necessário a citação de cada um para fins de diferenciação.

Acrescenta Canabrava, que o treinamento e o desenvolvimento assumem papéis de extrema importância, sendo que as relações na área têm crescido muito nas organizações. O treinamento adequado permite gerar maior eficiência e produtividade no trabalho, a medida em que fornece ao trabalhador os conhecimentos de que precisa para fazer suas atividades ou tarefas, abre espaço para a prática das habilidades de que precisa e estimula o desenvolvimento de atitudes convergentes com os objetivos organizacionais. (CANABRAVA, 2006).

Tendo em vista o aprendizado da pesquisa sobre o tema “treinamento”, bem como as descobertas e estudos observados, além dos direcionamentos teóricos absorvidos, este trabalho mostra-se enriquecido e preparado para melhor adaptar tarefas de treinamento que deverão ser realizadas na localidade apontada, o EAP.

1.7 ORGANIZAÇÃO

A organização é um grupo de seres humanos trabalhando na direção do alcance de objetivos comuns; portanto, deve estar sempre atenta às escolhas, valores, crenças e cultura, para proporcionar um ambiente que estimule as relações entre pessoas, favorecendo a análise e a quebra de antigos paradigmas, de modo a promover um movimento holístico dentro do espaço.

Ribeiro argumenta que os trabalhadores para manterem-se competitivos, vêm aumentando de forma considerável seus patamares de educação e aspirações. As empresas desejam ter um diferencial no mercado com o intuito de aumentar sua capacidade de competitividade e, logo, o desenvolvimento de sua equipe, agregando investimento à sua educação, através do desenvolvimento humano e conhecimento por parte do trabalho. (RIBEIRO, 2007)

Vale destacar que, apesar de uma organização ser uma combinação de esforços individuais, ela tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização, torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma

pessoa, uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola, estes são todos exemplos de organização (MAXIMIANO, 1992). Nesse sentido, mais uma vez percebe-se o bem coletivo sobressaindo ao individual.

Já para Etzioni, a base da organização é ser uma unidade social, na qual os objetivos organizacionais têm várias funções, entre eles, ser a fonte de legitimidade que justifica suas atividades; padrões para avaliar sua eficiência e rendimento; unidade de medida, para verificar sua produtividade. (ETZIONI, 1989)

Sintetizando, na concepção de Hall, a organização é uma coletividade com uma fronteira relativamente identificável, uma ordem normativa, escalas de autoridade, sistemas de comunicações e sistemas de coordenação de afiliação: essa coletividade existe numa base relativamente contínua em um ambiente e se engaja em atividades que estão relacionadas, usualmente, com um conjunto de objetivos (HALL, 1984, p. 23).

O crescimento de cada organização será consequência do fruto de suas habilidades em criar situações adequadas para o futuro, transformando esta visão em realidade, desenvolvendo e gerenciando os recursos estratégicos necessários. (CAGLIARI 2009)

Segundo Carvalho, as organizações sempre tiveram um elo muito forte com seus funcionários, o caminho a percorrer é longo e necessário, para que, efetivamente, se tenha transformações significativas neste campo. (CARVALHO, 2001).

Acredita-se que o aspecto “organização” foi relevante e acrescentou de forma positiva a esta pesquisa, clareando os entendimentos e sublinhando a temática pesquisada.

1.8 MOTIVAÇÃO

A motivação dos seres humanos não está relacionada unicamente as suas atividades particulares, mesmo que estas sejam de grande influência em sua vida, o desenvolvimento de cada colaborador dentro da organização demonstra o grau de entusiasmo como as atividades são desenvolvidas. Nesse sentido, Scherer aponta que sua influência é tão significativa que os resultados serão representativos para a empresa. (SCHERER, 2011)

Vargas afirma que se encontra motivação quando

“Agrupa-se os dois conceitos: treinamento e desenvolvimento em uma única definição. Para a autora, treinamento e desenvolvimento representam a aquisição sistemática de conhecimentos capazes de provocar, a curto ou longo prazo, uma

mudança de ser e de pensar do indivíduo, por meio de internalização de novos conceitos, valores ou normas e da aprendizagem de novas habilidades”. (VARGAS,1996)

Logo, os entendimentos sobre este conceito de “motivação” somados aos outros sete– espaços não escolares; a pedagogia e o pedagogo; educação não-formal; institucionalização de crianças; capacitação; treinamento e, organização – relacionados neste capítulo, revelaram-se de grande valor para a elaboração do desenvolvimento teórico.

Demonstrando-se em sua totalidade na estrutura deste trabalho, tais conceitos nos auxiliou na elaboração das propostas de intervenções apontadas no quarto capítulo. Inclusive assessorou de forma agregadora para a finalização desta construção de saberes. Podendo-se ainda auxiliar futuramente aos discentes pesquisadores da área.

2. APENSARES

Em razão da necessidade de um aprofundamento nos sub-tópicos destacados anteriormente no primeiro capítulo e com a finalidade de acrescentar à fundamentação teórica, optou-se por dar continuidade ao desenvolvimento desta pesquisa, realizando-se, então, uma nova busca em outra base de dados, a fim de sustentar ainda mais os conceitos mostrados neste capítulo utilizando-se das seguintes palavras chave: funcionários; capacitação e; qualidade.

As consequências relevantes obtidas neste levantamento foram as obras de: LIBÂNEO, acerca da Pedagogia em Espaços não escolares; RIZZINI, no que trata da Institucionalização de crianças e; GOHN, no que versa sobre a Educação não-formal.

2.1. RESULTADO 1 – LIBÂNEO (2002) PEDAGOGIA EM ESPAÇOS NÃO ESCOLARES.

Acredita que uma nova estrutura se firma na sociedade, a qual exige profissionais cada vez mais qualificados e preparados para atuarem neste cenário competitivo. Retomando Libâneo (2002), o autor afirma que o pedagógico perpassa toda a sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não formal.

Argumenta também sobre o novo cenário de atuação deste profissional, que transpõe os muros da escola, para prestar seu serviço nesses locais que eram espaços, até então, restritos a outros profissionais. E esta atual realidade vem, com certeza, quebrando preconceitos e ideias de que o pedagogo está apto para exercer suas funções na sala de aula, pois onde houver uma prática educativa, existirá aí uma ação pedagógica.

O autor se deteve em potencializar a educação como a mola mestra para transformar a situação de miséria, tanto intelectual quanto econômica, política e social do povo, promovendo acesso à sociedade daqueles que são vistos como os excluídos.

Diante do exposto, conclui-se que a educações formal e não formal caminham paralelamente e, portanto, a necessidade de agregar ao ensino formal, ministrado nas escolas, conteúdos da educação não formal, como os conhecimentos relativos às motivações, à situação social, à origem cultural.

2.2. RESULTADO 2 – RIZZINI (2004) INSTITUCIONALIZAÇÃO DE CRIANÇAS

O autor demonstrou sua pesquisa acerca da reflexão sobre os abrigos que recebem uma população considerada em situação de risco pessoal ou social, na medida em que se define que a família, parentes ou outras pessoas responsáveis pela sua guarda, cuidado e proteção não cumprem essa função.

Tal conceito tem como enfoque, especialmente, o processo histórico que marca a condição de exclusão de famílias originárias de extratos pobres; e forja os mitos da família desajustada, e da criança originária desses agrupamentos, como violenta e desqualificada.

Conceituou em seu estudo, família lócus ideal para o crescimento e desenvolvimento da criança e do adolescente. Concluiu-se, portanto, nessa perspectiva, que as intervenções de reflexão e formação implicam na oferta de um espaço de escuta aos educadores sociais, principalmente aos que trabalham em instituições de abrigo, pois consiste em uma ação indispensável para gerar mudanças nas representações atreladas à atual cultura da institucionalização. Ao trabalho com educadores encontra-se a necessidade de construção de recursos para que as crianças que estão nas instituições possam ser escutadas e respeitadas em sua singularidade.

2.3. RESULTADO 3 – GOHN (2004) EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL

Gohn expõe sua pesquisa baseado no entendimento de que a noção do novo sujeito histórico reformulou-se para uma identidade construída a partir da relação com o outro, e não centrada, exclusivamente, no campo dos atores populares. Esse outro está presente nos relacionamentos desenvolvidos com novas formas de associativismo emergentes, interações compartilhadas com ONGs e a participação nas políticas públicas.

A educação não-formal designa um processo com várias dimensões tais como: a aprendizagem política dos direitos dos indivíduos enquanto cidadãos; a capacitação dos indivíduos para o trabalho, por meio da aprendizagem de habilidades e/ou desenvolvimento de potencialidades.

Neste contexto, deflagra-se a emergência da educação não-formal que demanda um processo de aprendizagem social, política e cultural.

3. DADOS COLETADOS NA PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa de campo foi realizada em um “Abrigo de Crianças e adolescentes em situação de risco”, denominado Espaço de Acolhimento Provisório (EAP), localizado no núcleo da Cidade Nova da cidade de Marabá-PA.

O local tem como público alvo, crianças e adolescentes com idade entre 0 (zero) e 18(dezoito) anos. A principal função do espaço é fazer a guarda e proteção dos menores em situação de risco e também realizar cuidados físicos, médicos e educacionais para todos que passam pelo Espaço de Acolhimento Provisório.

Durante 25 dias de visitação e observação dentro do EAP, tivemos como sujeitos da pesquisa de campo os funcionários do espaço em questão.

De modo a contextualizar a pesquisa, este capítulo apresentará como sub-tópicos cinco esclarecimentos sobre o espaço em questão, sendo: esclarecimento 1 (um) – a descrição do espaço físico (localidade); esclarecimento 2 (dois) – o público alvo (bebês, crianças e adolescentes); esclarecimento 3 (três) – o quadro de funcionários e o cronograma de horários dos plantões; esclarecimento 4(quatro) – os sujeitos (funcionários “monitores”) e; esclarecimento 5(cinco) - parte da rotina coletada e descrita na elaboração do diário de campo.

3.1. LOCALIDADE

Sobre o local, trata-se de uma construção ampla de alvenaria, com terreno de grama, 1(um) estacionamento, 1(um) pátio para secar roupas e para as crianças brincarem, 1(um) campinho de futebol e 1(um) chuveirão.

Toda a estrutura dispõe-se de 27 (vinte sete) cômodos divididos em: 1 (uma) sala da coordenação; 1 (uma) sala pedagógica; 1(uma) sala de leitura; 1(uma) sala para brinquedoteca; 1 (uma) sala de vídeo; 1 (uma) cozinha; 1 (um) refeitório com 3 (três) bancos e 3 (três) mesas grandes para servir as refeições do dia a dia as crianças; 1 (uma) sala usada como dispensa; 1 (uma) sala com freezers; 1(uma) lavanderia; 1 (uma) sala de almoxarifado; 7 (sete) dormitórios, sendo 4 (quatro) para o masculino; 2 (dois) para o feminino; 1 (um) para o berçário; 2 (duas) salas de rouparia; 4 (quatro) banheiros. Vale destacar que todos os dormitórios têm o revestimento de piso no chão, pintura nas paredes e possuem camas ou berços, armários e ventiladores.

Com relação a um espaço exclusivo para os funcionários, não foi observado a existência de nenhum, tais como área de descanso, sala de reuniões e outros.

3.2. PÚBLICO ALVO

Entende-se que o público alvo do espaço EAP – os bebês, crianças e adolescentes, chegam para o acolhimento através da intervenção realizada pelo Conselho Tutelar da cidade.

O Conselho Tutelar toma tal medida nas seguintes situações: proveniente de alguma denúncia constatada de maus tratos ou abandono de incapaz; por motivo de falta dos pais, com a detenção ou morte de um dos responsáveis; pela caracterização e comprovação de exploração sexual ou trabalho escravo e; se acaso descobrir o público alvo em abandono nas ruas.

O referido público chega ao espaço, na maioria das vezes, em condições de debilidade, desnutrição, além de confuso e com alguns problemas de saúde. De maneira geral, com carências em vários aspectos, tendo como destaque as áreas afetivas, emocionais e educativas.

3.3. QUADRO DE FUNCIONÁRIOS E O CRONOGRAMA DE HORÁRIO DOS PLANTÕES

O local possui 32 integrantes, divididos em: 01 (uma) Assistente Social; 01 (uma) Pedagoga; 01 (uma) Técnica de enfermagem; 01 (uma) Coordenadora; 15 (quinze) Monitores; 06 (seis) Agentes de Serviços Gerais; 04 (quatro) Cozinheiras; 01 (um) motorista; 02 (dois) Auxiliares de Portaria.

O turno é dividido em 4 (quatro) períodos: manhã, tarde, noite e madrugada, sendo: turno da manhã, de 07h00min às 13h00min; turno da tarde, das 13h00min às 19h00min; turno da noite, das 19h00min a 01h00min e; turno da madrugada, de 01h00min às 07h00min.

A organização do cronograma de horários dos plantões foi compreendida de forma que o público alvo do EAP, os bebês, crianças e os adolescentes tenham sua guarda e proteção preservados 24 (vinte e quatro) por dia, nos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias do ano.

Para tal efeito, não existe aproveitamento de feriados por parte dos funcionários, ressalvo o desfrute das férias anuais e dos direitos trabalhistas cabíveis ao cargo exercido, além de suas folgas semanais devidamente combinadas.

3.4. SUJEITOS DA PESQUISA

Para referir-se aos sujeitos, a pesquisa identificou que os funcionários do Espaço de Acolhimento Provisório (EAP) são inseridos no espaço, através de concursos públicos realizados na cidade de âmbito estadual e sem cargos pré-definidos, apenas define-se o nível de escolaridade na realização do concurso. Sendo assim, somente quando são aprovados e selecionados é que serão informados sobre o local de atuação.

Desta forma os selecionados para atuação no “Abrigo” ingressam sem nenhuma capacitação prévia. Totalmente sem conhecimento das funções realizadas dentro da localidade. O reconhecimento das funções se faz através de conversas entre os funcionários novos com os funcionários antigos, os quais passam toda a rotina exercida no espaço.

No decorrer da pesquisa, observou-se que a idade média dos sujeitos, objetos de estudo, fica em torno de 30 (trinta) a 45 (quarenta e cinco) anos. E o tempo de duração do exercício de suas funções variam de 1(um) a 6(seis) anos.

Quanto ao nível de escolaridade foram observadas durante a pesquisa, utilizando-se do instrumento de metodologia as entrevistas, que 20 % (vinte por cento) dos funcionários possuem ensino fundamental completo; 25 % (vinte e cinco por cento) possuem ensino fundamental incompleto; 20 % (vinte por cento) possuem nível médio completo; 25 % (vinte e cinco por cento) possuem nível médio incompleto e somente 10 % (dez por cento) dos funcionários possuem ensino superior ou ainda estão cursando. Todos os dados podem ser examinados em documentos e observados em uma possível visitação ao local.

Observou-se, ainda, a existência de 9(nove) funções diferentes exercidas no local, classificadas pela função da assistente social; da pedagoga; da técnica de enfermagem; da coordenadora; dos monitores; das agentes de serviços gerais; das cozinheiras; do motorista e dos auxiliares de portaria.

Constatou-se que a fiscalização do conjunto de funcionários acontece de forma sucinta, com uma simples observação da coordenadora, efetuada durante as visitas aos cômodos dispostos dentro do EAP, “Abrigo”.

Atentando-se à principal função exercida e a que mais auxiliou na construção desta pesquisa – os monitores – estes têm suas atividades diretamente ligadas ao público alvo do EAP, atésendo denominados como monitores “cuidadores” dos bebês, crianças e adolescentes.

Além disso, foi apurado atividades que consistem na obtenção e desempenho provisório da guarda e da proteção da integridade física, mental e educacional de seu público alvo. Essas funções foram exploradas, redigidas e destacadas no levantamento desta pesquisa, dentro deste capítulo, as quais estão relacionados nos parágrafos a seguir, juntamente com esclarecimentos sobre os atendimentos prestados a integridade física mental e educacional do público dentro do EAP.

Referindo-se ao trabalho efetuado na localidade escolhida para a pesquisa de campo – o EAP – conferiu-se que os cuidados desempenhados pelos funcionários “cuidadores” ao público alvo do EAP, caracterizam-se em alimentá-los 5(cinco) vezes ao dia. Este momento é composto por: café da manhã às 07h00min, servido no refeitório; lanche às 10h00min, sendo servido na área externa ou sala de TV, pedaços de frutas ou sucos; almoço às 12h00min, servido no refeitório, acompanhado de um refresco ou água; lanche às 15h30min, sendo servido leite, café ou achocolatado, pão ou bolachas e; jantar às 19h00min, servido no refeitório, também acompanhado de uma bebida e, às vezes, uma sobremesa.

Os funcionários também cuidam da higiene das crianças pequenas e dos bebês. Tal atividade acontece 2(duas) vezes ao dia ou conforme a necessidade de cada criança se providencia mais.

Já os maiores fazem sua higiene sozinhos e, ainda cuidam da limpeza de suas roupas e arrumação de seus quartos, enquanto os menores têm essas tarefas efetuadas por uma das agentes de serviços gerais.

Observou-se também que as crianças possuem atendimento médico preventivo e/ou cuidado de doenças realizados fora do espaço, que acontecem com dia e hora marcada. Procedem-se com a saída das crianças em um veículo próprio do EAP e com o acompanhamento de uma técnica de enfermagem para se dirigirem às consultas e a quaisquer

outros cuidados médicos. Esse atendimento estende-se, inclusive, a cuidados psicológicos para aqueles que necessitam, resguardando ao ato do atendimento psicológico, o mesmo acompanhamento sugerido acima ao sair do espaço e, igualmente a atenção da Assistente Social durante a rotina diária com as crianças no EAP.

No que se refere ao atendimento educacional, ocorre da seguinte forma: aos que ingressam nas dependências do EAP, a criança ou adolescente, verifica-se se estão matriculados em alguma unidade de ensino (escola). Não confirmada a matrícula, assegura-se a providência imediata de matriculá-los em alguma escola e proporcionam acompanhamento diário por um motorista, em veículo próprio do EAP, até a localidade de suas aulas. Salvo quando o veículo fica sem combustível ou com problemas de manutenção.

As crianças e adolescentes que necessitarem recebem aulas de reforço ministradas na sala de leitura, orientados por uma das monitoras do espaço.

Percebeu-se que não se utiliza a sala da brinquedoteca com frequência. Ocasionalmente, por ser percebido pelos funcionários um número maior de bebês e crianças se comparado ao número de “cuidadores”.

Verificou-se, ainda, a existência de horários para visitas ao berçário, às crianças e aos adolescentes, por parte de seus responsáveis, os quais estão temporariamente sem a guarda dos filhos ou por parentes próximos.

Vale destacar que existe a possibilidade de adoção, quando ao decorrer da permanência do público alvo culminar nesta possibilidade.

3.5. FRAGMENTOS DO DIÁRIO DE CAMPO

A fim de facilitar o entendimento da vivência no local e legitimar o norteamento que esta pesquisa obteve durante todo o percurso até a finalização do trabalho, a seguir serão apresentados fragmentos do diário de campo, aleatoriamente selecionados, e descritos abaixo de forma discursiva.

“No 3º(terceiro) dia iniciei lentamente o processo de perguntas e pequenas indagações sobre os atendimentos prestados às crianças do “Abrigo” pelos funcionários. Fiz uma visita, acompanhada da coordenadora, ao interior de todas as dependências existentes no espaço. Observei algumas crianças na sala de TV, assistindo desenhos animados, outras a vontade

brincando no pátio e observei, também, alguns dos bebês passeando em seus carrinhos empurrados por monitoras responsáveis pelo berçário. Tive a oportunidade de presenciar a hora do lanche das 10h00min da manhã, no qual foi feita a distribuição de laranjas descascadas para todas as crianças, e para os bebês foram oferecidos suco nas mamadeiras. Após esse momento encerrei o dia de observação”.

3.5.1. Pontos percebidos no dia da observação

- Todo o processo de indagações teve que ser feito com muito cuidado, de modo a não causar nenhum constrangimento aos sujeitos da pesquisa;
- A interação com as crianças teve que ser minimamente para não interferir no andamento da rotina do espaço;
- Houve um amplo aprendizado sobre o universo do espaço a partir das observações;
- O processo de observação deveria ter sido alternado entre momentos de conversa e momentos de visualização dos atendimentos prestados no espaço e;
- Um pouco de quietude seria positivo para a pesquisa.

“No 5º (quinto) dia foi possível observar a Assistente Social percorrendo no espaço e fazendo algo que parecia ser um diagnóstico do perfil das crianças e adolescentes. Também presenciei a chegada de um responsável para o dia de visita. Era uma mãe de 4(quatro) filhos, os quais estão ali provisoriamente. Fiquei sabendo que ela perdeu a guarda das crianças por não ter condições de criá-las, pois seu marido foi preso e ela não tem renda para sustentá-los e, também, por 1(uma) denúncia de maus tratos por parte dela para com os seus filhos. Pude presenciar no berçário o momento do banho de 1(um) dos bebês e consegui conversar um pouco com uma das monitoras do setor do berçário. Ela se mostrou solícita em me dar informações sobre a sua função e me relatou que a falta de capacitação dificulta a realização dos atendimentos e cuidados prestados por elas aos bebês. Após esse momento encerrei minha observação.”

3.5.2. Pontos percebidos no dia da observação.

- As crianças e os adolescentes não perdem o contato com a família como se imagina;
- As visitas dos familiares podem ser positivas para ambos os lados, família/criança e criança/família;
- Existe a preocupação com o bem-estar emocional das crianças e adolescentes;

- A falta de capacitação é percebida pelos funcionários;
- Tudo o que é observado, escutado e conversado é válido para a construção da pesquisa.

Não obstante, esta pesquisa possui uma sessão de anexos, em que será possível contemplar o modelo de questionário aplicado ao conjunto de 32 (trinta e dois) funcionários; a descrição das entrevistas realizadas no decorrer dos 25 (vinte e cinco) dias de pesquisa de campo e; a seleção de partes dos dias de observações com uma prévia das percepções obtidas, os quais encontram-se nos anexos 1,2 e 3(três), respectivamente, neste trabalho.

Tomando como base todo o aporte teórico e de pesquisa de campo realizados, foram preparados 4(quatro) propostas de intervenções, as quais poderão ser aplicadas e provavelmente auxiliarão os sujeitos desta pesquisa. Essas propostas serão apresentadas no próximo capítulo.

4. PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO PARA CAPACITAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

A realização desta pesquisa, a qual se deu em forma de observação no local escolhido e registrada no diário de campo, além da aplicação de questionários e entrevistas, os quais tiveram embasamentos teóricos nos autores ora citados no primeiro capítulo do corpo desta obra, busca responder a problemática levantada – a falta de capacitação dos funcionários monitores.

Assim, com o desenvolvimento das etapas de construção deste trabalho, constatou-se a necessidade de capacitação prévia ou continuada dos funcionários do Espaço de Acolhimento Provisório (EAP).

Logo, este capítulo traz quatro propostas de intervenções, as quais mostram-se relevantes como alternativas para assessorar nas melhorias condicionais das assistências efetivadas no EAP, além de culminar na aprendizagem teórica e prática dentro das diferentes funções exercidas pelo conjunto de funcionários. Confia-se que após a concretização das propostas de intervenções no espaço, será possível contemplar os benefícios pedagógicos, sociais e afetivos usufruídos pelos sujeitos envolvidos.

A seguir, as propostas abaixo identificadas são de caráter experimental, e devem, futuramente, ser aplicadas no espaço em questão, a fim de obter os resultados positivos nas atribuições dos funcionários do Espaço de Acolhimento Provisório (EAP), como exposto anteriormente.

4.1. PROPOSTA A: RODAS DE CONVERSA

- Tema: Rodas de conversa com dramatizações.
- Problema: Desempenho das funções no espaço sem capacitação.
- Justificativa: Demonstrar as dificuldades do desempenho das funções exercidas pelos funcionários sem capacitação.
- Objetivo: Desenvolver a interação de todos os funcionários e alcançar com essa ação um resultado positivo no desempenho das funções dentro do espaço.

- Metodologia: Tal interação se dará por meio de reuniões quinzenais, a fim de terem um momento de livres relatos sobre as dificuldades identificadas no desempenho das funções exercidas por eles. E, assim, produzir com os funcionários a partir dos relatos, pequenas dramatizações teatrais com soluções para as questões expostas nas reuniões.
- Resultado: Espera-se que os próprios funcionários identifiquem possíveis soluções para as questões levantadas. E, como resultado, elaborem uma apostila contendo todos os dados que se demonstraram significativos para a concretização de uma capacitação.

Vale ressaltar que para a elaboração dessa proposta de intervenção foi explorada a categoria social e comportamental, empregando-se os conceitos do diálogo e liberdade de expressão corporal.

Quanto a isso, um autor desconhecido disse que a liberdade de expressão no mundo deve ser “usada para sermos pessoas melhores e transformarmos, de forma benéfica, a vida de outras pessoas.” Logo, não basta que as pessoas expressem suas opiniões e pensamentos, deve haver um bem maior a ser alcançado, ou seja, mudar a vida de outros.

Com o objetivo de desenvolverem atividades de expressão, foram realizadas leituras acerca de dinâmicas teatrais, expressões corporais e comportamentais, ainda, um sutil entendimento sobre oratória, “como falar em público”, uma vez que trata-se de domínios favoráveis à concretização da proposta de intervenção.

Além disso, tomando como pressuposto teórico de Karel Kosik (1976), dentre outros, vale ressaltar o conceito de totalidade concreta, a qual é utilizada para caracterizar que o homem é uma unidade da síntese do diverso. “É crucial entender que o ser humano produz, ao mesmo tempo, as condições de sua produção e reprodução material; as ideias, teorias, valores, símbolos e ideologias; e as instituições específicas encarregadas de organizar a vida social e legitimar as relações sociais existentes” (KOSIK, 1976). Essa legitimação, todavia, ganha maior clareza quando executado nas áreas que necessitam.

Conforme Holtz (2006), a educação deixou de ser restrita, pois muitas mudanças aconteceram, saindo de um espaço formal e passando a acontecer também em diversos ambientes e em diversos segmentos. Além disso, “... verifica-se hoje, uma ação pedagógica múltipla na sociedade. O pedagógico permeia toda a sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não-formal” (LIBÂNEO, 2002, p.28).

Na atualidade, o pedagogo está inserido num mercado de trabalho cada vez mais diversificado e amplo e, portanto, faz-se necessário a compreensão dessa dinâmica, a qual levou a sociedade a chegar onde estamos hoje.

Com um discurso voltado para a inclusão social, para o voluntariado, para projetos de pesquisas, para educação formal, não formal e informal, observa-se que o processo de ensino-aprendizagem acontece não somente dentro da escola, da sala de aula ou do cotidiano escolar, mas em todo e qualquer segmento da sociedade, seja ele qual for. Logo, torna-se relevante, como pedagogo, inserir-se neste novo contexto social, percebendo a sua relação em diferentes espaços.

É importante ressaltar aqui como a educação formal e a não formal caminham paralelamente e, portanto, a necessidade de agregar ao ensino formal, ministrado nas escolas, conteúdos da educação não-formal, como os conhecimentos relativos às motivações, à situação social, à origem cultural, etc.

Por isso, nessa nova perspectiva de atuação do Pedagogo, a sua qualificação vem sendo filtrada cada vez mais, de modo a estreitar o distanciamento nas relações entre as diferentes propostas de educação existentes na sociedade, uma vez que a nova cultura escolar deve propiciar aos alunos instrumentos para que eles possam ser capazes de interpretar o mundo. (TOURAINÉ, 1997)

Esse assunto tornou-se relevante para este projeto, à medida que foi se descortinando as grandes possibilidades de pesquisas durante as discussões realizadas e também por apresentar um assunto que vem transformando a ideia de uma educação restrita em uma educação ampla e sem fronteiras. Este tem se tornado um assunto desafiador para tantos quantos se interam do mesmo.

4.2. PROPOSTA B: LIVRO DE DEPOIMENTOS

- Tema: Livro de depoimentos e sugestões.
- Problema: Apontar por escrito as dificuldades e utilizar algumas sugestões.
- Justificativa: Obtenção de dados e opiniões declaradas e documentadas.
- Objetivo: Organizar a produção de um livro com anotações diárias sobre acontecimentos relevantes; incentivar os funcionários à sugerirem soluções para os

fatos difíceis provenientes de toda rotina trabalhada com as crianças e adolescentes; obter dados sobre os problemas rotineiros que acontecem dentro do “Abrigo

- Metodologia: Será elaborado um livro com páginas em branco, no qual os funcionários poderão utilizá-lo para exporem suas dificuldades com relação às funções exercidas diariamente. E diante dos problemas apresentados, os funcionários deverão sugerir uma solução para tal questão.
- Resultado: Essa proposta de intervenção espera que com produção e utilização do livro de depoimentos e sugestões os funcionários possam ter uma ótima opção de consulta para o auxílio de soluções práticas durante a rotina de trabalho com as crianças e adolescentes. Sendo assim a coordenadora que ficará responsável por este livro buscará meios alternativos para auxiliar, capacitar e treinar os funcionários do espaço, tendo como exemplos as oficinas, minicursos ou palestras.

Para a construção dessa proposta foi possível explorar técnicas de aprendizagens na categoria de formação profissional através de esclarecimentos sobre minicursos, oficinas ou palestras.

Utilizando-se dos conceitos de conteúdos práticos e teóricos a respeito do tema de qualificação, somados aos relatos e sugestões observadas, acrescenta-se abaixo alguns esquemas básicos para a construção de oficinas formativas e capacitivas e de palestras.

4.2.1. Esquema para a construção de oficinas¹

- Título da Oficina;
- 2. Coordenadores;
- 3. Objetivos;
- 4. Dinâmica da Oficina – programação (horários, assuntos, quem vai expor ou demonstrar, demonstrações, avaliação, intervalo, conclusões);
- 5. Referências bibliográficas essenciais sobre o tema (livros, consensos, sites, artigos etc.) entre 5 e 10 referências no máximo, dos últimos 5 anos se possível.

¹ Esquema retirado do site [www.scribd.com/manual de oficinas](http://www.scribd.com/manual-de-oficinas)

4.2.2. Esquema para a organização de palestras²

- 1. A idéia;
- 2. O segmento;
- 3. Os ganhos;
- 4. O planejamento;
- 5. Os recursos;
- 6. A execução;
- 7. O piloto;
- 8. O checklist;
- 9. O feedback.

Uma das pedagogas, que desde a década de 70 atua na área de Pedagogia Empresarial, é Maria Luiza Marins Holtz, que se baseando em sua experiência afirma que: “A empresa e a pedagogia fazem um casamento perfeito. Ambas têm o mesmo objetivo em relação às pessoas”. Ela ainda define a Pedagogia como “a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas de acordo com ideais e objetivos definidos.” (HOLTZ, 2000, p. 03).

Nesse sentido, a proposta de palestras e oficinas podem parecer estritamente empresarial, no entanto, são formas que podem ser usadas para o aperfeiçoamento e qualificação dos monitores do EAP.

4.3. PROPOSTA C: SOCIALIZAÇÃO

- Tema: Socialização, integração, participação e formação.
- Problema: Pouca ou nenhuma integração no ambiente de trabalho.
- Justificativa: Zelar por um ambiente saudável, comunicativo, produtivo e formativo entre os funcionários.
- Objetivo: Proporcionar a socialização, interação, participação e formação entre os funcionários.

² Esquema de organização retirado do site www.palestrante.com.br

- Metodologia: Propor a observação de filmes que abordem os temas a respeito da formação e capacitação prévia ou continuada para funcionários. Em seguida, realizar debates e, posteriormente realizar a socialização a partir de momentos com lanches coletivos e/ou comemorações dos aniversariantes do mês. Tal proposta pode ser realizada em encontros mensais ou trimestrais, dentro do próprio espaço de trabalho.
- Resultado: Esta proposta visa motivar o social e o emocional dos funcionários que participarão intensivamente da proposta. Espera-se adquirir entrosamento entre todos, obtendo com isso o sentimento de amizade, carinho e paciência aguçados em cada um deles, contribuindo de forma proveitosa para a formação e capacitação dos funcionários que lidam diretamente com o público alvo do espaço (os bebês, as crianças, os adolescentes).

A categoria utilizada para esta proposta de intervenção foi a motivação, na qual culmina o conceito da observação e da participação.

Além da sugestão do uso de materiais visuais como filmes, vídeos e documentários adequados, há ainda uma vasta bibliografia que pode ser benéfica para essa proposta, tais como: Tomasina Canabrava com o tema: *Treinamento e desenvolvimento para empresas que aprendem* (Tomasina Canabrava, 2006); *Cultura e Poder nas Organizações*(Maria Teresa Fleury, 1996)e*A formação social da mente*(S.L. Vygotsky, 1996).

Acrescenta-se ainda que no mundo atual, devido à competitividade do mercado e à nova importância dada ao conhecimento, as organizações estão reconhecendo a importância do Pedagogo como mediador entre suas estratégias e a atuação de seus colaboradores.

Segundo Holtz (2006), em meados de 1970, a escola formal não atendeu às possíveis expectativas que o mercado da época cobrava, sendo que a formação profissional acontecia no local de trabalho e passou a ser importante por ter uma grande demanda de treinamento. Do mesmo modo, mais de quatro décadas depois, a realidade não mudou muito, e ainda se faz necessário a capacitação nos ambientes de trabalho, como é o caso dos funcionários monitores do EAP.

4.4. PROPOSTA D: INFORMAÇÕES

- Tema: Capacitação com informações para todos.
- Problema: Despreparo dos funcionários no exercício de suas funções.

- Justificativa: Possibilitar aprendizagem para os funcionários do espaço.
- Objetivo: Motivar os funcionários a buscarem informações sobre capacitações nos meios eletrônicos, em livros e revistas. Oferecer, ao funcionário que se interessar, certificados de alguns destes cursos concluídos. Dar uma premiação simbólica, como por exemplo, um dia de folga, um ingresso para ir ao cinema ou até mesmo um ticket lanche com um valor estipulado, que será doado por parceiros do espaço.
- Metodologia: Produção de materiais informativos e textos organizados pela coordenação, distribuídos a todos os funcionários, devendo ser devolvido com um singelo comentário sobre o material.
- Resultado: Nesta intervenção, o trabalho espera que os funcionários sintam-se motivados a se capacitarem por vontade própria, a partir da demonstração de preocupação, por parte dos coordenadores, com o nível de capacitação oferecido no local.

Nessa proposta foram utilizados a noção da categoria de inovação e os conceitos de superação.

Observando as referências de Holtz (2006), ora já citados, faz-se necessário que haja um desenvolvimento científico e tecnológico por parte dos funcionários do EAP, de modo a experimentarem e usufruírem das mudanças que têm ocorrido nas relações humanas.

Logo, acredita-se que todas as propostas de intervenção aqui sugeridas podem contribuir de forma significativa, não somente para o aprimoramento das funções exercidas pelos funcionários do “abrigo”, mas também para a atuação destes como sujeitos na sociedade.

5. CONCLUSÕES

Ao final desse trabalho, o qual teve por objetivo investigar o nível de capacitação e preparação dos funcionários monitores do Espaço de Acolhimento Provisório (EAP), é possível tecer algumas considerações.

O aporte teórico apresentado neste trabalho contribuiu para ampliar o conhecimento e melhorar a compreensão sobre a problemática em questão. Além disso, serviu de base para a elaboração das propostas de intervenção, as quais se forem colocadas em prática poderão surtir um efeito positivo, não somente para os funcionários, como também para as crianças e adolescentes do "abrigo".

Diante de todo conhecimento adquirido no processo de pesquisa, conclui-se que se faz extremamente necessária a capacitação e qualificação dos funcionários do EAP, uma vez que o modo como exercem suas funções, afeta e influencia diretamente os envolvidos nesse processo.

Com relação à visão sobre a importância do treinamento de pessoal, capacitação de funcionários, e melhoria no ambiente, os resultados obtidos demonstraram que a maioria dos funcionários estão conscientes da importância dessas ferramentas para aumentar a qualidade dos atendimentos prestados. Dentro desse contexto, diante das propostas de intervenções apresentadas, pode-se verificar que a qualificação culminará em um melhor desempenho de todos os funcionários do "Abrigo".

O objetivo de demonstrar a existência ou não de capacitações foi confirmada, concluindo que não há nenhum tipo de capacitação. Um dos fatores que contribui para essa verdade é a falta de iniciativas por parte das autoridades responsáveis e por parte também dos governantes que deveriam se interessar por manter esses espaços em absoluta organização e excelência nos atendimentos prestados.

Já o objetivo de abordar de que modo a formação continuada poderia colaborar para a ampliação de capacitações, concretizou-se na execução das propostas de intervenções. Com relação aos exemplos de melhorias na relação dos funcionários com as crianças, esses são observados nas propostas de intervenções expostas.

Concluindo-se a análise da pesquisa podemos constatar que diversas são as dificuldades encontradas pelos funcionários para desenvolverem suas funções. Algumas delas

referem-se à falta de estrutura, recursos, adequação da prática à realidade institucional, a resolução de conflitos entre pessoas, falta suporte teórico/prático na formação inicial, entre outros.

Na necessidade da evolução, o sucesso da prestação de serviço em qualquer local de trabalho, depende cada vez mais do conhecimento, habilidades, criatividade e motivação de sua força de trabalho. O sucesso das pessoas, por sua vez, depende cada vez mais de oportunidades para aprender e de um ambiente favorável ao pleno desenvolvimento de suas potencialidades.

As pessoas são admitidas trazendo consigo algumas necessidades e forças que interferem em sua atuação no ambiente de trabalho, sendo visíveis em determinadas situações, mas geralmente complexas no sentido de determinar e satisfazer.

Dessa forma, torna-se viável identificar as necessidades que cada pessoa possui e implementar programas de treinamento que permitam eliminar as deficiências existentes no ambiente de trabalho.

Com a elaboração deste TCC foi possível observar que o treinamento pode se tornar uma ferramenta estratégica no desenvolvimento organizacional. No entanto, para atingir resultados positivos é necessário um planejamento bem elaborado. Destaquei alguns desses planejamentos na exposição das propostas de intervenção.

É verdade que o mundo está cada vez mais competitivo e em constantes mudanças tecnológicas, assim o treinamento vem se tornando cada vez mais indispensável para a busca da qualidade total entre pessoa e empresa. A cada dia surgem novas tecnologias, novos métodos e processos de se fazer as coisas.

Sendo assim, sobreviverá nesse mundo quem se adequar às competências necessárias, para tanto, as coisas devem ser feitas de acordo com as novas exigências das diversas atribuições, sejam os indivíduos ou as organizações.

Esperamos que esse trabalho contribua para a efetivação da capacitação de pessoas, principalmente aos funcionários do EAP e, conseqüentemente para a transformação de vidas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M.G. **Pedagogia Empresarial: saberes práticas e referências**. Rio de Janeiro. Brasport, 2006.

ARANTES, V. A. (org.). **Educação formal e não-formal**. São Paulo: Summus, 2008. 167 p.

BASTOS, A.V.B. **O suporte oferecido pela pesquisa na área de treinamento**. Revista de Administração, São Paulo, v. 26, n. 4, p. 87-102, out. 1991.

BRANDÃO, Carlos R. **O que é educação**. São Paulo, Brasiliense, 1981.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=430&Itemid=%20Constituição%20federal%201988%20artigo%20205>. Acesso em: 10 mai. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** – 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CINTRA, Ana Lúcia; SOUZA, Mériti. **Institucionalização de crianças: leituras sobre a produção da exclusão infantil, da instituição de acolhimento e da prática de atendimento**. Rev. Mal-Estar Subj. vol.10 nº3 Fortaleza set. 2010- Autores do Brasil Artigos.

FREITAS, Eduardo de. "**Educação, base do desenvolvimento**"; *Brasil Escola*. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/educacao-base-desenvolvimento.htm>>. Acesso em 27 de fevereiro de 2017

FURLOTTI, Tamy Valéria de Moraes. **A criança e o adolescente nos conflitos familiares: Um olhar sobre o Brasil do início do século XX**. ANPUH – XXII SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA – João Pessoa, 2003.

GOHN, Maria da Glória. **Educação não-formal na pedagogia social**. Docente atuante na Unicamp, UNINOVE e CNPq. E-mail: mgohn@uol.com.br2016 Universidade de São Paulo. An. 1 Congr. Intern. Pedagogia Social Mar. 2006.

HALL, Richard. **Organizações: estruturas e processos**. 3 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1994.

JESUS, José Sérgio. Apostila: **Pedagogia Organizacional**. Brasília: o autor, 2007.

KRAMER, Sonia. **As crianças de 0 a 6 anos nas políticas educacionais no Brasil: educação infantil e é fundamental.** Educ. Soc., Campinas, vol. 27, n. 96 - Especial p. 797-818, out. 2006 - Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>

LAVILLE, Christian e DIONE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**/Christian Laville e Jean Dione; trad. Heloísa Monteiro e Francisco Settineri.- Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda: Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LIBÂNEO, J. C.; PIMENTA, S. G. Formação dos profissionais em educação: visão crítica e perspectiva de mudança. In: PIMENTA, S. G. **Pedagogia e Pedagogos: caminhos e perspectivas.** São Paulo: Cortez, 2002. cap. 1. p. 11-58.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogo, para quê?** São Paulo: Cortez, 2005. 200p. (8. ed.) Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 131, maio/ago. 2007- Resenhas Verbena Moreira Soares de Sousa Lisita Faculdade de Educação da Universidade Federal de Goiás lisita@uol.com.br

MACHADO, Evelcy Monteiro – UTP emonteiro@onda.com.br, PASQUALOTTO, Maria Marlene – UTP masqualotto@hotmail.com, FONTANA, Maria Iolanda – UTP miolandafontana@hotmail.com. **A Educação não-formal e as Políticas de Formação do Pedagogo.**

MARQUES, Fernanda Martins e SPERB, Tânia Mara. **A escola de Educação Infantil na perspectiva das crianças.** Psicologia: Reflexão e crítica, 26(2), 414-421. Acesso em 01 ago 2014.

MARTINS, Edna; SZYMANSKI, Heloisa. **Brincando de casinha: significado de família para crianças institucionalizadas.** Estudos de Psicologia 2004. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos. Verbete professor mediador. **Dicionário Interativo da Educação Brasileira - Educabrazil.** São Paulo: Midiamix, 2001. Disponível em: <<http://www.educabrazil.com.br/professor-mediador/>>. Acesso em: 27 de fev. 2017.

NAVARRO, Mariana Stoeterau e PRODÒCIMO, Elaine. **Brincar e mediação na escola.** Rev. Bras. Ciênc. Esporte, Florianópolis, v. 34, n.3, p.633-648, jul./set.2012. Acesso em 01 ago 2014.

OLIVEIRA, Maria Edna Sabina. **O Pedagogo em espaços não escolares.** Publicado em Artigo, Educação por Pedagogia ao Pé da Letra no dia 17 de abril de 2013.

POLETTO, Letícia Borges. **A (des) qualificação da infância: a história do Brasil na assistência dos jovens.** UCS.

TURA, Maria de Lourdes Rangel. **As novas propostas curriculares e a prática pedagógica.** Caderno de pesquisa v.42 n.147 p.790-805 set./dez.2012. Acesso em 01 ago 2014.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO

1- Nome;

2- Idade;

3- Escolaridade;

4- Função, quanto tempo exerce?

5- Gosta da sua função?

6- Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

7- Acredita ser importante usar os espaços oferecidos?

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

APÊNDICE 2 – ENTREVISTAS

Entrevista 01:

1- Nome:

Funcionário A

2- Idade;

39(trinta e nove) anos

3- Formação:

Nível superior

4- Função;

Monitora

5- Quanto tempo exerce:

3(três) anos

6- Gosta da sua função?

Sim

7- Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

- falta de material
- falta de capacitação
- apoio para aprendizagem do trabalho
- diálogo e comprometimento

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

Entrevista 02:**1- Nome:**

Funcionário B

2-Idade:

42(quarenta e dois) anos

3- Formação:

Nível médio completo

4- Função:

Monitora

5- Quanto tempo exerce:

5(cinco) anos

6- Gosta da sua função?

Sim

7- Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

Não respondeu

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

Entrevista 03:**1- Nome:**

Funcionário C

2-Idade:

40(quarenta) anos

3- Formação:

Nível médio incompleto

4- Função:

Agente de serviços gerais

5- Quanto tempo exerce:

7(sete) anos

6- Gosta da sua função?

Sim

7-Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

Não respondeu

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

Entrevista 04**1- Nome:**

Funcionário D

2- Idade:

37(trinta e sete) anos

3- Formação:

Nível Médio incompleto

4- Função:

Agente de serviços Gerais

5- Quanto tempo exerce?

5(cinco) anos

6-Gosta da sua função?

Sim

7-Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

- não aproveitar todos os espaços oferecidos
- falta de capacitação
- falta de material

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

Entrevista 05**1-Nome:**

Funcionário E

2-Idade:

41(quarenta e um) anos

3-Formação:

Nível superior

4-Função:

Monitora

5-Quanto tempo exerce?

4(quatro) anos

6-Gosta da sua função?

Sim

7-Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

- apoio no dia a dia
- falta de capacitação
- falta de material

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

Entrevista 06**1- Nome:**

Funcionário F

2- Idade:

35(trinta e cinco) anos

3- Formação:

Nível superior incompleto

4- Função:

Monitora

5- Quanto tempo exerce?

5(cinco) anos

6- Gosta da sua função?

Sim

7-Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

- falta de capacitação
- apoio para lidar com as crianças

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

Entrevista 07**1- Nome:**

Funcionário G

2- Idade:

39(trinta e nove) anos

3- Formação:

Nível superior completo

4- Função:

Monitora

5- Quanto tempo exerce?

6(seis) anos

6- Gosta da sua função?

Sim

7-Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

Sim

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

- motivação funcional
- responsabilidade judicial
- orientação e capacitação para usar os espaços do abrigo

Entrevista 08**1- Nome:**

Funcionário H

2- Idade;

35(trinta e cinco) anos

3- Formação:

Nível fundamental incompleto

4- Função:

Agente de serviços gerais

5- Quanto tempo exerce?

3(três) anos

6- Gosta da sua função?

Sim

7-Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

- falta de capacitação

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

Entrevista 09**1- Nome;**

Funcionário I

2- Idade:

42(quarenta e dois) anos

3- Formação:

Nível médio completo

4- Função:

Assistente administrativo

5- Quanto tempo exerce?

3(três) anos

6- Gosta da sua função?

Sim

7-Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

- falta material
- falta internet

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

Entrevista 10**1- Nome:**

Funcionário J

2- Idade:

32(trinta e dois) anos

3- Formação:

Nível médio completo

4- Função:

Agente de portaria

5- Quanto tempo exerce?

5(cinco) anos

6- Gosta da sua função?

Sim

7-Sente falta de um curso de capacitação para a função que exerce?

Sim

8- Existe algum tipo de reunião para a equipe técnica expor as dificuldades de cada função?

Sim

9- Qual a maior dificuldade para exercer sua função? Relacione quatro:

- relacionamentos

10- Acredita que seja possível acontecer mudanças para melhorar a qualidade das funções exercidas no espaço provisório de acolhimento de crianças em situação em risco?

Sim

APÊNDICE 3 – TRECHOS DO DIÁRIO DE CAMPO

No 1º(primeiro) dia...

No início da observação, cheguei ao “Abrigo”, me apresentei como discente do curso de Pedagogia da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa) e esclareci o objetivo da minha visita para coordenadora do espaço. Expliquei que estava iniciando meu trabalho de conclusão de curso e precisava de sua ajuda, de modo que ela me concedesse à permissão para conversar e circular pelo espaço. Fiz o reconhecimento do espaço físico, conheci alguns funcionários e algumas das crianças. Conheci a Pedagoga do espaço, que em uma conversa informal, falou um pouco sobre o “Abrigo” e sobre as histórias de crianças que já passaram por ali. Conversamos também sobre o quadro de funcionários e sobre os turnos que funcionamento do “Abrigo”. Para encerrar este dia de observação, deixei combinado com a coordenadora que passaria a freqüentar alguns dias por semana o espaço, para elaboração da pesquisa de campo, na qual o Espaço de Acolhimento Provisório (EAP), localizado no núcleo da Cidade Nova na Cidade de Marabá-Pará, seria o local a ser pesquisado para a construção deste TCC. Sendo assim encerro este dia de observação.

✓ **Pontos percebidos no dia da observação.**

- A escolha do local para a realização da pesquisa, surpreendeu, considerando o grande universo de dados a ser pesquisado.
- A visita foi positiva para a inicialização da pesquisa.
- O ambiente mostrou-se com um potencial de questões a serem descobertas.
- O espaço físico demonstrou que terei muito a observar.
- Ocorreu uma empatia com as crianças e os funcionários do local.

No 2º(segundo) dia...

Ao chegar, já fui reconhecida por alguns dos funcionários. Fiz uma aproximação discreta, tentando uma conversa informal com cada um deles. A princípio todos ficam curiosos e gostariam de saber mais sobre o motivo da minha presença. Tento responder as

curiosidades deles com sutileza. E assim aos poucos alguns foram ficando mais a vontade e conseguem realizar comigo algumas conversas informais. Com isso o tempo da minha permanência ali decorre sem percebemos o tempo passar, então neste dia encerro minha observação.

✓ **Pontos percebidos no dia da observação.**

- Os funcionários se mostraram resistentes a qualquer tipo de investigação sobre a função e todo o trabalho exercido dentro do espaço.
- Constrangimento por parte dos funcionários. O comportamento dos funcionários neste dia foi negativo para a pesquisa.
- O comportamento dos funcionários neste dia foi negativo para a pesquisa.
- Descontração por parte das crianças.
- A paciência e a discrição seriam imprescindíveis para a realização da pesquisa.
- O desprendimento e relaxamento no momento da troca de conversas com funcionários, iriam me proporcionar resultados positivos.

No 3º(terceiro) dia...

Iniciei lentamente o processo de perguntas e pequenas indagações sobre os atendimentos prestados as crianças do “Abrigo”, pelos funcionários. Fiz uma visita acompanhada da coordenadora ao interior de todas as dependências existentes no espaço. Observei algumas crianças na sala de Tv assistindo desenhos animados, outras a vontade brincando no pátio e observei também alguns dos bebês passeando em seus carrinhos empurrados por monitoras responsáveis pelo berçário. Tive a oportunidade de presenciar à hora do lanche das 10h00min da manhã, que foi a distribuição de laranjais descascadas para todas as crianças e para os bebês foram oferecidos suco nas mamadeiras. Após esse momento encerrei o dia de observação.

✓ **Pontos percebidos no dia da observação.**

- Deveria ter muito cuidado ao fazer indagações.
- Poderia interagir minimamente com as crianças para não interferir no andamento da rotina do espaço.
- Aprenderia muito sobre o universo do espaço com as observações.
- Deveria alternar a minha observação entre momentos de conversa e momentos de visualização dos atendimentos prestados no espaço.
- Um pouco de quietude seria positivo para a pesquisa.

No 4º(quarto) dia...

Neste dia ao chegar no “Abrigo” tive a oportunidade de conhecer a Técnica de Enfermagem que aguardava algumas das crianças para saírem com ela para a realização de consultas médicas, que acontecem periodicamente com todas as crianças e adolescentes do espaço. Em seguida me direcionei até a cozinha para tentar uma aproximação com as cozinheiras, nosso contato naquele dia foi bom, elas me receberam com atenção e interesse nas minhas explicações sobre a minha presença ali. Após esse momento permaneci no ambiente externo do espaço observando as crianças e os funcionários que por ali se encontravam tais como: 2(duas) agentes de serviços gerais que naquele momento faziam a lavagem do refeitório e 3(monitoras), onde 1(uma) olhava as crianças na sala de Tv, outra tomava conta das crianças brincando no pátio e a 3º(terceira) observava um bebê no andador. Em seguida finalizei a observação do dia.

✓ **Pontos percebidos no dia da observação.**

- Impressão de não ser suficiente o número de monitores no abrigo.
- Os funcionários são esforçados e atenciosos nas suas funções.
- A discrição ao abordar a problemática da pesquisa é fundamental.
- O ambiente parece harmonioso no espaço.

- Aspectos positivos com relação aos funcionários foram observados.

No 5º(quinto) dia...

Foi possível observar a Assistência Social percorrendo no espaço e fazendo algo que parecia ser um diagnóstico do perfil das crianças e adolescentes. Também presenciei a chegada de um responsável para o dia de visita. Era uma mãe de 4 (quatro) filhos que ali estão provisoriamente. Fiquei sabendo que ela perdeu a guarda das crianças por não ter condições de criar as crianças, pois seu marido foi preso e ela não tem renda para sustentá-los e também por 1(uma) denúncia de maus tratos por parte dela para com os seus filhos. Pude presenciar no berçário o momento do banho de 1(um) dos bebês e consegui conversar um pouco com uma das monitoras do setor do berçário. Ela se mostrou solícita em me dar informações sobre a sua função e foi me relatando que a falta de capacitação dificulta a realização dos atendimentos e cuidados prestados por elas aos bebês. Após esse momento encerrei minha observação.

✓ **Pontos percebidos no dia da observação.**

- As crianças e os adolescentes não perdem o contato com a família como se imagina.
- As visitas dos familiares podem ser positivas para ambos os lados, família/criança e criança/família.
- Existe a preocupação com o bem-estar emocional das crianças e adolescentes.
- A falta de capacitação é percebida pelos funcionários.
- Tudo que é observado, escutado e conversado é válido para a construção da pesquisa.

Fechamento dos 25 dias de observação...

...Durante os vinte e cinco dias seguintes foi possível obter sustentáveis informações para complementar essa pesquisa. Todavia, busquei manter minhas interpretações pessoais longe do entendimento real das situações vividas durante o desenvolvimento do diário de campo. Posso, então, aqui relatar que se tratou de uma experiência única e impactante, a qual guardarei om carinho para toda minha vida. Experiências como esta, nos faz repensar a nossa forma de vida, e a repensar nossos valores. Manter uma família alicerçada, unida e orientada

faz toda a diferença. Aqui encerro meus relatos sobre o diário de campo desenvolvido dentro das observações realizado para a construção desse trabalho de conclusão de curso (TCC).