OS ESTAGIÁRIOS – O FILME: UMA PROPOSTA PARA A EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS EM TEMPOS DE AULAS REMOTAS

**Resumo**

**No atual cenário educacional, muito se discute a respeito de novas ferramentas de ensino e métodos de avaliação. No que se diz respeito ao preparo de alunos na Educação de Jovens e Adultos (EJA), o docente pode optar por utilizar diferentes meios e ferramentas didáticas, visando desenvolver habilidades e competências essenciais para viverem em sociedade com mais autonomia e profissionalismo. O aluno EJA ingressa no ambiente acadêmico já com uma certa experiência escolar, social e, em alguns casos, profissional. Todavia, essas experiências nem sempre podem ter sido vividas de forma plausível, cabendo ao educador, em um contexto de andragogia, orientar o aluno no seu percurso para a apropriação do conhecimento. Diante desse panorama, como estratégia para facilitar o processo de ensino-aprendizagem da psicologia organizacional, propõe-se a análise do filme “Os estagiários (2013)”, visando levantar discussões e orientações para o mercado de trabalho.**

**Palavras-chave:** Ensino remoto; EJA; Ensino-aprendizagem com filmes; Psicologia organizacional.

**ABSTRACT**

**In the current educational scenario, new teaching tools and evaluation methods are largely discussed. Concerning the preparation of students from *Educação de Jovens e Adultos* (EJA), the teacher can opt to utilize different means and didactical tools, aiming to develop skills and competences considered essential to live in society with autonomy and professionalism. The EJA student already enters the academic environment with certain school, social and, in some cases, professional experiences. However, these experiences were not always lived in a plausible way, being up to the educator, inside the context of andragogy, to guide the student in its path to the appropriation of knowledge. In the face of this panorama, as a strategy to facilitate the teaching/learning process of organizational psychology it is suggested the analysis of the film “The Internship (2013)”, aiming to raise discussions and guidance to the labor marketing.**

**Keywords**: Remote teaching; Youth and Adult Education; Teaching/learning with films; Organizational psychology.

1. INTRODUÇÃO

Uma doença respiratória chamada COVID 19, causada pelo agente etiológico denominado SARS CoV-2, surgiu inicialmente na China em dezembro de 2019 e rapidamente se espalhou pelo mundo, mudando de imediato os rumos da educação presencial. No Brasil, por meio da Portaria nº 188 de 3 de fevereiro de 2020, o governo anunciou emergência no âmbito nacional devido a proliferação acelerada da COVID 19, exigindo o emprego urgente de medidas de prevenção, controle e contenção de riscos, danos e agravos à saúde pública (BRASIL, 2020). Uma das principais medidas adotadas foi o isolamento social e a quarentena, o que fez o país paralisar e passar por um processo de reinvenção das atividades em diferentes áreas. No cenário educacional tivemos a suspensão das aulas presenciais e a reinvenção do formato/regime escolar em todos os seus níveis, inclusive na Educação de Jovens e Adultos (EJA).

O professor da educação de jovens e adultos deve pensar que é o mediador e provocador cognitivo de novos conhecimentos que serão repartidos e divididos entre ele e os alunos. Nesse cenário, a educação de jovens e adultos não pode ser vista como um sonho, pois estudar é um direito de todo cidadão brasileiro e, além disso, ao longo do processo é importante que haja respeito entre ambas as partes (educador e aluno), onde ambos se respeitam como seres humanos (PICONEZ, 2006).

Mesmo com o decreto da pandemia de COVID 19, muitos educandos seguem trabalhando, inclusive em alguns casos aumentando muito suas jornadas de trabalho formal e informal. Por outro lado, alguns seguem cuidando de familiares e filhos, podendo até mesmo estar enfrentando a COVID 19 ou outros quadros de doenças agravadas pelo contexto, o que inclui questões psicológicas, como a ansiedade e a depressão. Dessa forma, é necessário readequar os conteúdos, sem deixar de desenvolver as aprendizagens características dessa modalidade de ensino (ZALA *et al*., 2020).

 O modelo educacional direcionado ao EJA não deve ser visto como um modelo tradicional, como os que comumente observamos nos níveis fundamental e médio. Para o EJA são necessários outros olhares, de modo que a educação seja motivadora e inspiradora para esse específico grupo de alunos. Antes da pandemia, o ensino dentro da sala de aula era um grande desafio. Com a determinação da quarentena e a paralização das escolas, o ensino passou a ser feito de maneira remota a partir da utilização de recursos tecnológicos, o que de certa forma aumentou bruscamente o desafio, pois normalmente os alunos do EJA têm a tecnologia como uma barreira a ser vencida. Nesse contexto é necessário buscar inovações fora da sala de aula, buscando despertar o interesse e ao mesmo tempo garantir que o aluno do EJA não se afaste das propostas pedagógicas de ensino (DA SILVA e JUNIOR, 2020).

Ao falarmos do EJA, um conceito muito importante precisa ser destacado: a Andragogia. Essa metodologia apresenta princípios que atraem educadores que buscam alternativas de ensino diferentes dos moldes de educação na escola tradicional. A palavra “andragogia” tem como origem as palavras gregas: *andros-adulto* e *gogos-educar*. Em contraposição à Pedagogia (do grego *paidós*) que se refere à educação de crianças, a Andragogia é a arte de ensinar adultos, sendo um modelo de educação que busca compreendê-lo dentro da sala de aula, rompendo com os padrões apresentados pela Pedagogia (KNOWLES,1980).

A Andragogia corresponde à ciência que estuda as melhores práticas para orientar adultos a aprender. Em um ambiente de aulas remotas, o professor precisa considerar o perfil de seus alunos, levanto em conta se eles têm acesso à tecnologia com facilidade e se sabem utilizá-la de forma eficaz. Além disso, é de grande importância que sejam criadas relações humanas (aluno/educador) para que o professor possa elaborar sua proposta e garantir que ela chegue a todos. Dessa forma, mesmo que o ensino esteja sendo feito à distância, os canais de comunicação entre docente-aluno precisam estar acessíveis e funcionando com integridade. Na Andragogia, os adultos têm necessidade de saber, ou seja, precisam aprender algo e entender qual o significado disso em sua formação e construção de carreira. O adulto fica disposto a aprender quando a ocasião exige algum tipo de aprendizagem relacionado a situações reais de seu dia a dia, aprendendo melhor quando os conceitos apresentados estão contextualizados para alguma aplicação e utilidade (VOGT; ALVES, 2005).

No modelo andragógico de aprendizagem dos adultos teorizado por Knowles (1980), é possível notar a influência da psicologia humanista, corrente em que se defende tanto as qualidades dos pessoais, quanto a experiência subjetiva, como o respeito pela liberdade pessoal e o direito de escolha (MARTORELL; ARROYO, 2002). Em uma publicação de 1984, Knowles ressaltou cinco princípios de ensino que moldam as abordagens andragógicas na educação de adultos. Anos depois, em 1998 foi acrescentado mais um princípio a essa lista, sendo que esse novo princípio passou a ser o primeiro de um total de seis no modelo andragógico de Knowles *et al.* (2005), sendo eles:

1. **Necessidade de saber do aluno:** antes de aprender algo, o adulto sente-se na necessidade de saber por que deverá aprender esse algo. Como adulto, o aluno busca por compreender claramente a aplicabilidade e a importância do conhecimento que deve ser obtido, com o objetivo de verificar o real impacto desse saber no seu desempenho pessoal e profissional.
2. **Conceito pessoal do aluno:** à medida que um indivíduo amadurece e se torna um adulto, ela deixa de ser dependente para se tornar um ser um humano auto direcionado. Nesse contexto, ele passa a tomar consciência da sua responsabilidade no desenvolvimento do seu próprio processo de aprendizagem;
3. **Experiência prévia do aluno:** como adulto, certamente ao longo de sua vida o aluno tenha acumulado um conjunto de experiências que serviram como uma grande fonte de aprendizagem. Nesse contexto, é fundamental que a ênfase da educação de adultos esteja direcionada ao ensino que tem como base a experiência dos aprendizes, podendo essa ser utilizada para realizar discussões em grupo, atividades de resoluções de problemas, estudos e análises de casos, dentre outros.
4. **Disposição para aprender:** conforme o indivíduo cresce e amadurece, sua disposição para aprender passa a ser cada vez mais direcionada àquilo que de fato poderá ajudá-lo a solucionar problemas da sua vida e a desempenhar o seu papel em sociedade.
5. **Orientação para aprendizagem:** quando adulto, o aluno muda sua perspectiva em relação à busca do conhecimento, estando essa cada vez mais focada na aplicação imediata do conhecimento, o que de certa forma faz com que sua orientação para aprender esteja centrada em contextos da vida real.
6. **Motivação para aprender:** a motivação para aprender é interna e variável dentro do que se busca alcançar com a aprendizagem. Podemos relacionar esse contexto com a teoria dos dois fatores de Herzberg, destacando que os fatores higiênicos como melhores cargos, promoções, aumentos salariais despertam o interesse do adulto, contudo, os fatores motivadores mais poderosos são aqueles direcionados ao desejo de obter maior satisfação no ambiente de trabalho, maior autoestima e qualidade de vida.

Dentro desse contexto de aprendizagem, apresentar novas possibilidades ao adulto e mostrar sua real aplicabilidade no cotidiano se torna ainda mais motivador, pois adultos são mais motivados a aprender por valores como autoestima, qualidade de vida, desenvolvimento pessoal e profissional.

A partir das habilidades e competências desenvolvidos no EJA, da atual pandemia de COVID 19 que inseriu essa modalidade de ensino em um ambiente remoto, e dos aspectos relacionados à andragogia, sobretudo o modelo andragógico de aprendizagem teorizado por Knowles, utilizou-se da criatividade e da fuga dos métodos tradicionais de aulas para propor uma ferramenta de ensino-aprendizagem que seja eficiente e que possa ser inserida na nossa atual realidade.

Muito tem se falado sobre a utilização de novas tecnologias em sala de aula, como suporte para se transmitir conhecimento aos alunos. A capacidade de um indivíduo em relembrar os conhecimentos adquiridos em sala de aula aumenta quando o conteúdo é aprendido por meio de métodos participativos, como, por exemplo, participação em palestras, dramatizações, filmes e práticas laboratoriais. Existem inúmeros relatos na internet que afirmam que filmes são excelentes recursos para facilitar o processo ensino-aprendizagem, onde as imagens tornam-se um poderoso instrumento de aproximação do real, sendo possível associar o estímulo verbal à reflexão com fins pedagógicos. Dessa forma, sugere-se a utilização de um filme como estratégia de ensino-aprendizagem na Educação de Jovens e Adultos.

No EJA trabalhamos com elementos da psicologia organizacional bastante presentes em filmes, como liderança, motivação, organização, comunicação e trabalhos em grupos/equipes. Nesse contexto, os alunos serão responsáveis por apontar e dissertar sobre os elementos presentes no filme que fazem referência aos conceitos mais relevantes para sua vida pessoal e profissional, onde poderão surgir diferentes aspectos e temas de acordo com a experiência de vida de cada aluno, tornando a discussão ainda mais rica e significativa. Quando relacionada com os princípios de ensino que moldam as abordagens andragógicas na educação de jovens e adultos, essa proposta se apresenta como um mecanismo de aprendizagem que permite o aluno a relacionar o conteúdo estudado com situações reais de seu dia a dia, contextualizando o que foi aprendido com sua aplicabilidade e utilidade.

Dirigido por Shawn Levy, o filme Os Estagiários (2013) contém vários elementos que se referem à psicologia organizacional e do trabalho, sobretudo em relação às competências e habilidades do EJA, como: comunicação, trabalho em grupo, organização, recrutamento/seleção, motivação, treinamento/desenvolvimento e avaliação de desempenho. Nesse contexto, a análise do filme como proposta de aula remota para jovens e adultos pode se mostrar eficiente, visto que os elementos encontrados no filme serão apontados e fundamentados de modo a direcionar o professor nas principais discussões no âmbito da andragogia para a Educação de Jovens e Adultos, tendo como embasamento as avaliações de desempenho, propostas pela psicologia organizacional. Espera-se como isso motivar e apresentar aos alunos do EJA algumas realidades vivenciadas no mercado de trabalho, contribuindo para sua formação pessoal e profissional.

1. METODOLOGIA

Etapa 1- O professor deverá realizar uma abordagem teórica da psicologia organizacional, mostrando sua aplicabilidade no contexto pessoal e profissional. Como sugestão, recomenda-se que o educador convide um profissional da área para um bate papo informal com alunos.

ETAPA 2 – Disponibilizar o filme “Os Estagiários” para os alunos.

ETAPA 3 – O aluno deverá escolher um momento da sua semana em casa, para assistir o filme.

ETAPA 4 – Como forma de avaliação o professor poderá propor a entrega de relatórios, vídeos e discussões levantadas pelo filme, abordando aspectos biopsicossociais e profissionais trazidos pelo filme.

1. RESULTADOS ESPERADOS

Ao longo dos anos, muito se discute a respeito dos pontos positivos e negativos da implementação de recursos tecnológicos como ferramentas de ensino-aprendizagem. Todavia, hoje temos conhecimento que no contexto do ensino, as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) assumem importante papel como apoio pedagógico para auxiliar na melhoria da estrutura básica da educação. Com o constante avanço da globalização e do barateamento dos dispositivos tecnológicos, esse tipo de recurso tem aparecido cada vez nas residências e escolas brasileiras, onde merece destaque o uso do celular.

Segundo uma pesquisa da “TIC educação” feita em 2019, cuja realização é feita periodicamente pelo Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br), foi constatado que 29% dos alunos de escolas urbanas contam com um tablet em casa, 35% com um computador de mesa e 41% com um computador portátil. Todavia, quando analisamos os dados para os celulares, esses números crescem e muito. Segundo a pesquisa, o telefone celular é utilizado para acessar a rede por 98% dos alunos, sendo este o único dispositivo de acesso para 18% dos respondentes. No que diz respeito ao uso de internet, a pesquisa verificou que grande parte dos alunos de escolas urbanas é usuária de Internet, o que corresponde a 83% dos estudantes (CGI, 2020). Com isso, acredita-se que o filme será de fácil acesso aos alunos.

Nesse contexto, o aparelho celular pode se tornar um poderoso instrumento de aprendizagem, pois a maioria dos smartphones atuais possuem recursos que podem ser utilizados nesse sentido, como o acesso à internet, a presença de câmeras, gravador de voz, mapas e principalmente reprodutores vídeo que, na nossa proposta é de grande utilidade. Dessa forma, verifica-se que na prática o uso de celulares pode contribuir para que o aluno torne protagonista do seu próprio aprendizado, princípio este que fundamenta a andragogia e o EJA.

Como descrito na metodologia, após o acesso e visualização do filme, o professor pode propor como forma de avaliação, a entrega de relatórios, vídeos e discussões levantadas pelo filme, abordando aspectos biopsicossociais e profissionais trazidos pelo filme. Para nortear o educador, realizou-se uma análise minuciosa do filme Os Estagiários, destacando os principais pontos da psicologia organizacional presente no filme, além de apresentar sua fundamentação teórica e prática, no que se diz respeito a formação de um profissional. Tal análise encontra-se apresentada a seguir:

O filme conta a história de dois grandes amigos (Billy e Nick) que trabalham juntos como vendedores de relógios. Logo no início do filme, Billy e Nick são pegos de surpresa ao descobrirem que tinham sido demitidos da empresa que trabalhavam. Com problemas financeiros, os amigos vão em busca de novos empregos. Nick começa a trabalhar em uma loja de colchões, liderada pelo Matress, seu “esquisito” cunhado. Matress demonstra possuir um estilo de liderança bem definido, com características de uma liderança autocrática. Diante de suas falas e ações como líder, Matress demonstra-se opressivo, induzindo o seu liderado (Nick) à submissão, alienação e à passividade. Um líder autocrático tende a desrespeitar as pessoas, suas necessidades, capacidades e sentimentos, fazendo com que se sintam incapazes, o que pode ser claramente observado nas cenas que envolvem Nick e Matress. Enquanto Nick está na loja de colchões, Billy busca na internet vagas de emprego para vendedores, quando tem a brilhante ideia de pesquisar sobre o Google e perceber que tal organização é o lugar ideal para ele e seu amigo resgatarem os seus sonhos e se encontrarem profissionalmente. Billy convence Nick a abandonar a loja de colchões e se candidatarem ao Programa de Estágios do Google. É interessante ressaltar que no momento que Nick decide abandonar seu emprego na loja de colchões, ele se revolta com o seu chefe. Esse tipo de ação pode ser atribuído a uma consequência do estilo de liderança autocrática, que pode levar os subordinados a manifestarem revolta, hostilidade, retração e resistência.

Por se tratar de um programa de estágios disponível para universitários, Billy matricula-se com seu amigo Nick em uma universidade online, para assim conseguir se enquadrar nos requisitos e poder participar de uma entrevista online para a vaga. Nessa parte do filme podemos observar vários elementos que se referem aos conceitos de recrutamento/seleção estudados. A etapa de recrutamento não é muito explorada no filme, mas é possível observar claramente a existência de um recrutamento externo, onde o Google busca por pessoas que não possuem vínculos empregatícios com a empresa, tendo como foco as pessoas que se encontram em universidades. Posteriormente, se iniciou o processo de seleção. Como é comum em processos de seleção, a primeira etapa é constituída por uma entrevista. Sem nenhuma noção de internet, Billy e Nick vão para uma biblioteca para realização de tal etapa, se deparando com um local cheio de crianças e não muito agradável para a ocasião. Durante a entrevista podemos apontar alguns fatores comportamentais extremamente negativos, cuja prática não é recomendada durante entrevistas como, por exemplo: falta de conhecimento prévio sobre a empresa; extravagância da comunicação não-verbal; exposição de problemas pessoais; mentiras; falta de postura e falta de conhecimento sobre o próprio currículo. Ao perceberem que os entrevistadores não estavam se compactuando com os seus comportamentos e que provavelmente nãos seriam selecionados, Billy e Nick mudam completamente suas posturas e passam a ser mais sinceros e objetivos ao usarem uma boa comunicação verbal, o que de certa forma agradou os entrevistadores. Durante a reunião dos chefes da empresa para a escolha dos estagiários, somente um dos representantes se coloca a favor da escolha de Billy e Nick, conseguindo convencer os demais representantes que possivelmente seria uma boa escolha. Os amigos são então contratados como estagiários da organização Google.

O Google, cenário principal do filme, é uma das maiores empresas do mundo no ramo tecnológico. É conhecida por ser uma organização constituída por um leque variado de produtos e serviços para oferecer aos seus clientes. A cultura organizacional da empresa é muito comentada no segmento empresarial, sobretudo por possuir uma organização horizontal que é estruturada por projetos e equipes específicas. A organização horizontal tem seu princípio básico em uma estrutura sem valorização de relações de poder, se contrapondo a gestão vertical (derivada da hierarquia) como uma forma mais participativa, em que as decisões são tomadas em conjunto e, portanto, tem a responsabilidade dividida entre os membros do time. Diante dos tipos de organizações estudados no curso, podemos observar que o Google contém alguns elementos (não todos) que se referem a um tipo de organização teal, exatamente por possuir um propósito extremamente claro e vivo, além de implementar uma gestão colaborativa, onde colaboradores possuem um ambiente integral na qual podem se expressar de maneira natural, sendo eles mesmos.

Logo que chegam na empresa, Billy e Nick se deparam com um ambiente bastante agradável e acolhedor, porém com muitos servidores jovens, inteligentes e experientes em tecnologia, competências essas que ambos não possuíam muito. Eles são prontamente direcionados a uma cerimônia de apresentação, na qual os estagiários encontram-se destacados pela utilização de um boné colorido com um hélice na cabeça (figura 1), representando que são iniciantes. Nessa mesma cena, Billy e Nick em um determinado momento retiram o acessório, e os demais candidatos chegam a pensar que o simples fato de eles estarem formalmente naquele local, sem o boné, os fariam superiores na empresa, todavia não passavam de candidatos à vaga de estágio. Nessa cena é possível observar como a comunicação não-verbal pode implicar em impressões e ações. A ausência de um acessório visual levou os demais concorrentes a pensarem que Billy e Nick eram representantes da empresa e não candidatos à vaga de estágio.

**Figura 1 -** Nick (vestido de camisa rosa) e Billy (vestido de camisa azul) nas cenas em que foram apresentados como novos estagiários da empresa Google.



**Fonte:** Os Estagiários (2013)

Após a apresentação inicial, os estagiários foram divididos em grupos de acordo com sua própria escolha. Billy e Nick, por não se enquadrarem no perfil da maioria dos estagiários, acabaram restando entre os demais. Para contornar o problema, foi formando então um grupo constituído pelos que “sobraram” durante a escolha. Os grupos foram então sujeitados a realização de diferentes atividades, sendo que o grupo mais bem avaliado seria contratado pela empresa, enquanto que os demais deixariam a organização. Os grupos passaram por uma avaliação de desempenho, onde foi possível verificar a adequação dos indivíduos ao cargo da empresa. As avaliações de desempenho ocupam uma parte significativa na gestão dos recursos humanos dentro das organizações, o que o torna um tema de grande relevância para o estudo dos fenômenos comportamentais, sobretudo no contexto do filme. A avaliação de desempenho na qual os estagiários estiveram sujeitos está diretamente relacionada ao cumprimento de metas e objetivos. Esse modelo de avaliação, de uma maneira geral é sustentado pelo cumprimento das metas e atingimento de resultados que, no contexto do filme, estava relacionado a performance dos indivíduos nas atividades propostas aos grupos.

Em uma das atividades, os grupos são desafiados a criar um app e o melhor (com mais downloads) iria ganhar essa prova. Billy e Nick propõem uma ideia que não foi bem aceita pelos demais membros, que passam então e rejeitar suas falas, ideias e ações. Nesse momento percebe-se uma falta de eficiência no trabalho em grupo, onde nota-se uma discordância entre as opiniões e um certo tom de agressividade entre os membros. Preocupados com a situação em que o grupo se encontrava, Billy e Nick após muito esforço, conseguem levar o grupo para fora da sede da empresa, onde puderam visitar bares, restaurantes e festas. Durante esse tempo juntos, eles puderam se conhecerem de forma mais amigável e, de certa forma, puderam construir uma relação de confiança e união. Isso foi de estrema importância para aumentar a coesão do grupo e por consequência, sua eficiência. Como estudado na disciplina, equipes altamente efetivas são compostas de indivíduos comprometidos que confiam uns nos outros, apresentam um propósito de trabalho bem definido, são excelentes comunicadores dentro e fora da equipe, e garantem que todos na equipe estejam envolvidos nas decisões que afetam o grupo e a qualidade do trabalho. O resultado dessa eficiência é clara no final do filme, quando o grupo se torna o mais bem avaliado, recendendo o prêmio de contratação.

No período em que Bily e Nick encontram-se no Google, é possível observar como a empresa lida com a motivação de seus colaboradores. A Google é conhecida no mundo todo por possuir um ambiente de trabalho muito agradável e acolhedor, onde os colaboradores podem se vestir da forma que se sintam mais agradáveis, podem dormir se preciso, se alimentar com comidas gratuitas e, além disso, podem realizar inúmeras práticas de lazer, o que é muito presente no filme. Nesse contexto é possível fazer uma intertextualização com a teoria de Herzberg, teoria essa que explica como o ambiente de trabalho e o próprio trabalho interagem para produzir a motivação de seus colaboradores. Para Herzberg o maior fator motivacional para o homem está dentro do seu próprio trabalho e, explica ainda como a motivação resulta de dois fatores, os fatores higiênicos e motivacionais. No contexto do filme, observa-se claramente a existência de alguns fatores motivacionais atribuídos aos estagiários, como a oportunidade de promoção na empresa, a oportunidade de crescimento pessoal, o reconhecimento pelo cumprimento das atividades, a responsabilidade e a realização. Em alguns momentos do filme nota-se uma certa deficiência em alguns fatores higiênicos, como o relacionamento com os colegas (no momento que o grupo não era coeso), a segurança no emprego (somente um grupo seria contratado) e a qualidade de supervisão (a supervisão dos grupos era feita de maneira rude). Segundo a teoria de Herzberg, quando os fatores higiênicos são ausentes ou deficientes, podem causar insatisfação nos indivíduos. Essa insatisfação provocada pela deficiência de fatores higiênicos é observada no filme quando Billy cogita desistir do estágio, devido ao fato de ter se esquecido de cumprir uma etapa importante de uma das atividades, que por sua vez, acabou prejudicando todo o grupo. Nessa cena, o grupo e o seu supervisor o culpa por tal ação, afirmando que certamente o grupo não venceria a disputa e que, por consequência, não teria a segurança de seu emprego, o que certamente causou uma certa insatisfação não só em Billy, mas também nos seus parceiros de grupo. Mesmo diante de todos os acontecidos, imprevistos, conquistas e derrotas, o grupo de Nick e Billy se destaca entre os demais, sobretudo por ser um grupo coeso na realização de grande parte das atividades.

1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destacamos que a atualização do recurso audiovisual pode ser uma importante ferramenta na avalição e aprendizagem dos alunos, contribuindo para o desenvolvimento intelectual do aluno, além da compreensão e assimilação dos conteúdos, de modo a motivá-lo e aproximá-lo da realidade.

Para finalizar sugerimos alguns outros filmes que também podem ser trabalhados dentro do aspecto da Educação de Jovens e Adultos, como: O Homem Que Mudou o Jogo (2011), que aborda aspectos de Liderança; Coach Carter - Treino para a vida (2005), aborda aspectos de coach e liderança; Até o Último Homem (2017), contém conteúdo de motivação; Apollo 13 (1995), destaca o trabalho em equipe e a liderança.

**REFERÊNCIAS**

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria N.º 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Brasília: Diário Oficial da União: seção I, edição 24-A, 2020. Disponível em: http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388. Acesso em: 11 out. 2020.

CGI. TIC Educação 2019. Escolas estão mais presentes nas redes sociais, mas plataformas de aprendizagem a distância são pouco adotadas São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2020. Disponível em <https://cetic.br/pt/noticia/escolas-estao-mais-presentes-nas-redes-sociais-mas-plataformas-de-aprendizagem-a-distancia-sao-pouco-adotadas/>. Acesso em: 13 out. 2020.

DA SILVA, Renata Borges Leal; JUNIOR, Dilton Ribeiro Couto. Inclusão digital na educação de jovens e adultos (EJA): pensando a formação de pessoas da terceira idade. *In: Revista Docência e Cibercultura,* v. 4, n. 1, p. 24-40, 2020.

KNOWLES, Malcolm Shepherd. The Modern Practice of Adult Education. From pedagogy to andragogy. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Regents, 1980.

KNOWLES, Malcolm Shepherd; HOLTON III, Elwood F.; SWANSON, Richard A. *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development.* 6 ed. USA: Elsevier Inc, 2005.

MARTORELL, José Luis Ypiens; ARROYO, José Luis Prieto. *Fundamentos de psicologia*. Madrid: Universitária, 2002.

PICONEZ, Stela Conceição Bertholo. *Educação escolar de jovens e adultos: das competências sociais dos conteúdos aos desafios da cidadania*. 5 ed. Campinas: Papirus, 2006.

VAUGHN, Vince; LEVY, Shawn. *Os estagiários.* Direção: Shawn Levy. Roteiristas: Vince Vaughn e Jared Stern. Produtores executivos: Arnon Milchan, Dan Levine e Scott Stuber. Elenco principal: Vince Vaughn, Owen Wilson, Max Minghella, Rose Byrne. Wild West Picture Show Productions: USA. Fox Film do Brasil. 2013.

 VOGT, Maria Saleti Lock; ALVES, Elioenai Dornelles. Revisão teórica sobre a educação de adultos para uma aproximação com a andragogia. In: Educação (UFSM), v. 30, n. 2, p. 195-214, 2005.

ZALA, Jocelito; PAVEIA, Katiuci; ROSSATO, Maíra Suertegaray; VOGT, Rúbia. Professores de Filosofia e Ciências Humanas do Colégio de Aplicação refletem sobre sua experiência de ensino remoto na Educação de Jovens e Adultos. In: UFRGS – Jornal da Universidade, 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/ensino-remoto-na-eja-o-que-podem-as-humanidades/>. Acesso em: 11 out. 2020.